



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2021/100

Jugement n° : UNDT/2022/087

Date : 22 septembre 2022

Original : anglais

Juge : M^{me} Margaret Tibulya

Greffe : Nairobi

Greffier : M^{me} Abena Kwakye-Berko

KAZAZI

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Sètondji Roland Adjovi, *Études Vihodé*

Conseil du défendeur :

Jacob B. van de Velden, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Andrea Ernst, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Le requérant est un ancien assistant aux réclamations de la Section de gestion du matériel qui travaillait auprès de l'Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour (la « MINUAD »). Par requête du 26 novembre 2021, il a saisi le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (ci-après le « Tribunal » ou le « Tribunal du contentieux administratif ») de Nairobi pour contester la décision de lui imposer la mesure disciplinaire de cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement, conformément au sous-alinéa viii) de l'alinéa a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel, et d'inscrire son nom dans la base de données Clear Check des Nations Unies (« registre des délinquants sexuels »)¹.
2. Le défendeur a déposé une réponse le 21 janvier 2022 et demande au Tribunal de rejeter la requête.
3. Le Tribunal a tenu une audience sur le fond les 10 et 11 août 2022 puis le 22 août 2022. Huit témoins ont ainsi été entendus.
4. Les parties ont déposé leurs conclusions finales le 9 septembre 2022.

FAITS

5. La décision contestée, prise par la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, a été communiquée au requérant par une lettre de la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines (la « Sous-Secrétaire générale ») datée du 1^{er} septembre 2021. Dans cette lettre, il était indiqué que « sur la base d'un examen approfondi de l'ensemble du dossier, y compris de vos [le requérant] observations, et compte tenu des éléments exposés dans l'annexe à la présente lettre, la Secrétaire générale adjointe a conclu que les allégations formulées contre vous [le requérant] étaient établies au moyen de preuves claires et convaincantes et que vos [le requérant] actes étaient

¹ Requête, section V, par. 1.

constitutifs d'une faute grave [...] »².

6. En ce qui concerne les faits exposés dans la décision contestée, la Sous-Secrétaire générale a indiqué que d'après le mémorandum énonçant les allégations : i) le 10 octobre 2019, lors d'un événement social, le requérant a raconté des blagues inappropriées et fait des commentaires de nature sexuelle à deux femmes membres du personnel, V01 et V02, qui assistaient à l'événement social ; ii) en septembre 2019, il a fait des commentaires déplacés à V01 alors qu'il lui proposait de la ramener chez elle dans sa voiture (celle du requérant) ; et iii) en septembre 2019, lors d'une autre fête, le requérant a soulevé son T-shirt et a fait des gestes grossiers à l'égard de V01³.

Critères d'examen dans les affaires disciplinaires

7. Le Tribunal d'appel a précisé que « [p]our apprécier si le Secrétaire général a fait un usage régulier de son pouvoir d'appréciation en matière administrative, le Tribunal du contentieux administratif doit rechercher si la décision est régulière, rationnelle, conforme à la procédure et proportionnée. À cette fin, le Tribunal peut se pencher sur les questions de savoir si des considérations pertinentes ont été ignorées, ou si, au contraire, des considérations non pertinentes ont été prises en compte, et si la décision prise est absurde ou perverse »⁴.

8. Dans les affaires disciplinaires « qui peuvent conduire à un licenciement », le Tribunal d'appel a indiqué que la norme de la preuve voulait que l'Administration ait établi la faute alléguée au moyen de « preuves claires et convaincantes », ce qui « signifie que la véracité des faits invoqués est fortement probable »⁵. Le Tribunal d'appel a précisé qu'une preuve claire et convaincante pouvait comporter « des éléments de preuve directs relatifs aux événements » ou « des éléments ayant force probante pouvant être dûment déduits d'autres éléments de preuve directs »⁶.

² Réponse, annexe 6 (lettre portant sanction).

³ Réponse, annexe 4, par. 2.

⁴ Arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084), par. 40.

⁵ Arrêt *Turkey* (2019-UNAT-955), par. 32.

⁶ Arrêt *Negussie* (2020-UNAT-1033), par. 45.

9. Dans les affaires disciplinaires, le Tribunal du contentieux administratif examine les questions de savoir :

- a. Si les faits ont été établis au moyen de preuves claires et convaincantes ;
- b. Si les faits constituent une faute ;
- c. Si le droit du requérant à une procédure régulière a été respecté durant l'enquête et la procédure disciplinaire ; et
- d. Si la sanction est proportionnelle à la gravité de l'infraction⁷.

10. Il n'appartient pas au Tribunal du contentieux administratif d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes possibilités qui s'offraient à lui, ni de « substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général ». À cet égard, le Tribunal ne procède pas à « un examen au fond, mais à un contrôle juridictionnel », étant entendu qu'un « contrôle juridictionnel porte davantage sur la manière dont le décideur est arrivé à la décision attaquée, que sur le fond de la décision »⁸.

11. Le Tribunal doit déterminer s'il a été établi que :

- a. le 23 ou le 27 septembre 2019, le requérant a qualifié V01 de « chaudasse » et lui a proposé de se rendre à son domicile,
- b. lors d'une soirée le 3 octobre 2019, le requérant a fait comme s'il portait les mêmes vêtements que V01 et a soulevé son T-shirt en déclarant que lui aussi avait un ventre « sexy »,
- c. lors d'une soirée le 10 octobre 2019, le requérant a raconté à V01 une blague sexuelle selon laquelle, en substance, un homme exprimait son intérêt

⁷ Arrêt *Mizyed* (2015-UNAT-550), par. 18 ; Arrêt *Nyawa* (2020-UNAT-1024).

⁸ Arrêt *Sanwidi*, op. cit.

pour une femme et lorsque celle-ci répondait que son cœur était pris, l'homme disait qu'elle avait d'autres organes,

d. lors de la même soirée, le requérant a dit à V01 « ce soir, je me masturberai pour toi »,

e. à cette même soirée, le requérant a raconté à V02 une blague à caractère sexuel, dans laquelle une femme écartait les jambes, et

f. à la même soirée encore, le requérant a dit à V02 « j'aimerais avoir des seins comme les tiens » et a ensuite essayé de prétendre qu'il avait dit « j'aimerais te ressembler » pour occulter ce qu'il avait vraiment dit.

La déclaration qualifiant V01 de « chaudasse » et la proposition qui lui a été faite de se rendre au domicile du requérant.

12. Il n'est pas contesté que vers le 23 ou le 27 septembre 2019, le requérant a proposé à V01 de la raccompagner et a fait des commentaires sur son physique. Il explique qu'il s'est rendu compte qu'elle avait changé de couleur de cheveux et lui a dit « il fait chaud dehors et cette couleur te va bien ». V01 maintient qu'il a dit qu'elle était une chaudasse. Le requérant nie avoir tenu de tels propos⁹. Toutefois, le Tribunal estime qu'il existe une différence marquée entre la phrase « tu es une chaudasse » et la phrase « il fait chaud dehors et cette couleur te va bien ». Les deux parties s'accordent à dire que le requérant a fait un commentaire en lien avec la « chaleur ». Il est également exact de dire que, puisque le commentaire visait V01 qui était avec le requérant dans sa voiture, il n'y a aucune possibilité qu'elle l'ait mal entendu ou mal compris. De plus, il n'y a aucune raison qu'elle mente à son sujet. Le Tribunal est convaincu par sa déposition selon laquelle il lui a dit qu'elle était une « chaudasse ».

13. En ce qui concerne le deuxième aspect de leur rencontre, le requérant admet avoir dit à V01 qu'il la ramènerait chez elle¹⁰, mais il nie lui avoir proposé de venir chez lui. Toutefois, le fait qu'il ait dit qu'il allait la raccompagner chez elle, mais qu'il

⁹ Audience du 10 août 2022, déposition du requérant, p. 10, lignes 9 et 10.

¹⁰ Ibid., p. 9, ligne 25.

l'ait déposée chez lui¹¹ et qu'elle ait marché jusque chez elle s'accorde difficilement avec son refus de reconnaître qu'il l'a invitée chez lui. Par conséquent, le Tribunal a été convaincu par la déposition de V01 selon laquelle le requérant lui a proposé de se rendre chez lui et estime que ces faits et le fait de la qualifier de « chaudasse » sont établis au moyen de preuves claires et convaincantes.

14. M. BG et M. RK, qui, selon V01 et V02, ont vu le requérant faire comme s'il portait les mêmes vêtements que V01, l'ont entendu raconter à V01 une blague sexuelle sur un homme qui avait dit à une femme qu'à part son cœur qui était pris par un autre homme, elle avait d'autres organes, ont vu comment V01 et le requérant ont réagi lorsque le requérant lui a dit « ce soir, je me masturberai pour toi », ont entendu le requérant raconter à V02 une blague de nature sexuelle dans laquelle une femme écartait ses jambes, et lui dire « j'aimerais avoir des seins comme les tiens », ont nié avoir été témoins de l'un quelconque de ces événements.

15. De leur propre aveu, M. BG et M. RK sont des amis proches du requérant¹². Il convient de garder cela à l'esprit lorsqu'on examine leurs déclarations dans lesquelles ils nient avoir entendu ou vu le requérant avoir le comportement faisant l'objet de la présente procédure. Leurs dépositions portent effectivement à croire que leur amitié avec le requérant a compromis leur impartialité et entamé leur crédibilité.

16. M. RK ne conteste pas, par exemple, la déposition selon laquelle lorsque V01 lui a demandé les nom et prénom du requérant et lui a indiqué qu'elle le dénoncerait pour harcèlement sexuel, il a refusé de les lui donner et l'a plutôt invitée chez lui pour discuter de ses doléances¹³. Son explication selon laquelle V01 connaissait déjà les nom et prénom du requérant ne tient pas compte du fait que si elle les avait connus dès le départ, elle ne les lui aurait pas demandés. Le fait qu'il admette que dans le texto qu'elle lui a envoyé, elle avait mal orthographié le seul nom du requérant qu'elle connaissait (son nom de famille)¹⁴ prouve qu'elle ne connaissait pas ses nom et

¹¹ Ibid., p. 10, ligne 13.

¹² Audience du 11 août 2022, déposition de M. BG, p. 22, lignes 4 à 8 ; Audience du 22 août 2022, déposition de M. RK, p. 27, lignes 18 et 19.

¹³ Déposition de M. RK, p. 28, lignes 10 à 25.

¹⁴ Ibid., p. 30, lignes 13 à 15.

prénom.

17. L'explication de M. RK selon laquelle il n'a pas pu remplir son obligation de signaler le harcèlement sexuel après que V01 l'en a informé parce qu'il ne savait pas ce qui s'était passé¹⁵, ne tient pas compte du fait que V01 lui avait indiqué que le requérant l'avait harcelée sexuellement. Le fait qu'il lui ait plutôt demandé de le rencontrer « et de voir [...] quel est le problème, s'il y a quelque chose [...] qui peut être réglé ou pardonné [...] »¹⁶, et que lorsqu'il l'a rencontrée autour d'un café, il a insisté pour qu'elle ne dénonce pas le requérant¹⁷, discrédite son explication selon laquelle il n'était pas au courant de ce qui s'était passé.

18. Dans l'affaire *Hallal*¹⁸, le Tribunal du contentieux administratif a estimé que

« dans les affaires de harcèlement sexuel, la déposition orale crédible des victimes peut pleinement suffire à étayer une conclusion de faute grave, sans qu'il soit nécessaire de la confirmer par d'autres éléments [...] Dans ce type d'affaires, il n'arrive pas toujours que les faits puissent être confirmés par des notes consignées dans un carnet, des courriels ou d'autres preuves documentaires analogues, et l'absence de tels documents ne doit pas automatiquement ôter toute force ou signification à la version de la victime ». Il a également estimé que « comme c'est toujours le cas, toute déposition doit être évaluée pour établir sa crédibilité et déterminer si elle permet bien de prouver les faits ».

19. Puisqu'il a été vérifié que M. RK et M. BG refusent de reconnaître qu'ils ont été témoins d'événements auxquels V01 et V02 sont certaines qu'ils ont assisté, ce refus d'admettre les faits ne nuit pas à la crédibilité de V01 et V02, d'autant plus que V01 et V02 n'avaient aucune intention cachée en témoignant contre le requérant comme elles l'ont fait.

20. Le conseil du requérant a cherché à discréditer V01, en faisant valoir qu'elle avait menti lors de son entretien avec l'Équipe déontologie et discipline sur la raison pour laquelle elle avait quitté la fête du 10 octobre 2019. Elle a d'ailleurs tenté de faire

¹⁵ Ibid., ligne 17.

¹⁶ Ibid., p. 29, lignes 19 à 25.

¹⁷ Ibid., p. 30, ligne 22 et p. 31.

¹⁸ Jugement *Hallal* (UNDT/2011/046), par. 55 (confirmé par le Tribunal d'appel dans l'arrêt *Hallal* (2012-UNAT-207)).

porter au requérant la responsabilité de son départ de la fête. V01 a cependant précisé qu'elle avait quitté la fête parce qu'elle ne se sentait pas bien. Elle a expliqué qu'elle pensait que ce qu'elle avait dit à l'Équipe déontologie et discipline s'inscrivait dans le contexte de sa déclaration, et que « c'était juste dans le contexte de son récit de l'incident et aussi en considérant qu'elle était encore très choquée et très stressée émotionnellement pendant un certain temps après l'incident [...] »¹⁹. Le Tribunal a été convaincu par son explication selon laquelle elle n'avait pas eu l'intention de mentir.

21. Après avoir examiné tous les facteurs, le Tribunal est convaincu par les dépositions de V01 et V02 et estime que les faits suivants ont été établis au moyen de preuves claires et convaincantes :

- a. le requérant a fait comme s'il portait les mêmes vêtements que V01, a soulevé son tee-shirt et a déclaré qu'il avait lui aussi un ventre « sexy » ;
- b. le requérant a raconté une blague à caractère sexuel à propos d'un homme qui avait dit à une femme qu'à part son cœur qui était pris par un autre homme, elle avait d'autres organes ;
- c. le requérant a dit à V01 « ce soir, je me masturberai pour toi » ;
- d. le requérant a raconté à V02 une blague à caractère sexuel, dans laquelle une femme écartait les jambes ; et
- e. le requérant a dit à V02 « j'aimerais avoir des seins comme les tiens ».

22. Le requérant semble remettre en question le fait de qualifier de harcèlement sexuel ses actes et ses propos qui, selon lui, étaient censés être des plaisanteries²⁰.

23. La circulaire ST/SGB/2019/8 (Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité) propose une définition générale du terme harcèlement sexuel. Aux termes de la section 1.5 de la circulaire, le

¹⁹ Audience du 11 août 2022, déposition de V01, p. 54, lignes 16, 24 et 25 ; p. 55, lignes 2 à 9.

²⁰ Déposition du requérant, p. 8 et p. 9, lignes 1 à 3.

« harcèlement sexuel » s'entend de tout comportement malvenu à connotation sexuelle, dont on peut raisonnablement penser qu'il est choquant ou humiliant ou qu'il peut être perçu comme tel, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée un climat de travail intimidant, hostile ou offensant. Il peut se produire sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail.

24. Aux termes de la section 1.6, le harcèlement sexuel procède d'un comportement systématique, mais il peut résulter aussi d'un incident isolé. Pour déterminer si le comportement peut être raisonnablement qualifié de harcèlement, **il convient de prendre en considération le point de vue de la personne qui en est la cible.** (Non souligné dans l'original).

25. Aux termes de la section 1.7, le harcèlement sexuel est la manifestation d'une culture de la discrimination et des privilèges fondée sur l'inégalité des rapports entre les genres et des autres rapports de force. Il peut prendre la forme de toutes sortes de conduites, de nature verbale, non verbale ou physique, y compris les communications écrites et électroniques, et intervenir entre personnes de même genre ou de genre différent. Toute personne, quel que soit son genre, peut être la cible ou l'auteur du harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel peut se produire en dehors du lieu de travail et des heures de bureau, y compris en voyage officiel ou à l'occasion de réceptions ou autres manifestations liées au travail. Il peut être perpétré par tout collègue, y compris un supérieur hiérarchique, un pair ou un subordonné. Le fait pour l'auteur d'être un supérieur hiérarchique ou un haut fonctionnaire peut constituer une circonstance aggravante. Le harcèlement sexuel est interdit par la disposition 1.2 f) du Règlement du personnel et peut également constituer un acte d'exploitation sexuelle ou une atteinte sexuelle au titre de la disposition 1.2 e) du Règlement.

26. Compte tenu de la définition large et claire du « harcèlement sexuel » dans la circulaire ST/SGB/2019/8 et du fait que le comportement du requérant envers V01 et V02 était i) malvenu, qu'il était ii) à connotation sexuelle et iii) que l'on pouvait raisonnablement penser qu'il était choquant ou humiliant ou qu'il pouvait être perçu comme tel, comme ce fut le cas pour V01 et V02, dont le point de vue doit être pris en

considération en application de la section 1.6 de la circulaire ST/SGB/2019/8, il ne fait aucun doute que c'est à juste titre que le comportement du requérant en général a été qualifié de harcèlement sexuel.

27. En outre, la jurisprudence du Tribunal précise qu'un geste ou comportement verbal ou physique à connotation sexuelle peut être constitutif de harcèlement sexuel et qu'il n'est pas nécessaire que l'auteur soit conscient du caractère choquant de son comportement²¹.

28. Il existe de nombreux exemples de comportements que le Tribunal a qualifiés de harcèlement sexuel. Lorsque l'auteur des faits a saisi la victime de manière inappropriée, qu'elle a « juste poussé sa main » et lui a dit « s'il te plaît, arrête. Si tu n'arrêtes pas, je te dénoncerai pour harcèlement », lorsque l'auteur des faits a demandé à plusieurs reprises à la victime son numéro de chambre, est passé devant elle pour lui bloquer la sortie chaque fois qu'elle s'apprêtait à sortir, et lui a demandé de partager sa chambre avec lui pour la nuit et de lui préparer un repas thaïlandais²², le Tribunal a conclu qu'elle avait été victime de harcèlement sexuel.

29. Le fait de mettre son visage dans le décolleté de la victime alors qu'il était en état d'ébriété à une fête, de s'être approché d'elle par derrière pendant une fête, de passer son bras autour d'elle et de lui soulever les seins avec son bras et ses mains en lui murmurant à l'oreille « c'est moi, ton petit ami, ton seul véritable amour », le fait de mettre la main dans le dos de la victime, sous sa chemise et de toucher sa peau alors qu'elle rentrait à pied avec un groupe de collègues, et le fait d'avoir saisi une fois les fesses de la victime, sont autant de comportements qui ont été qualifiés de harcèlement sexuel²³.

30. Tous les comportements suivants ont également été qualifiés de harcèlement sexuel : toucher avec la paume de main la poitrine d'une victime contre son gré en dansant la salsa avec elle dans un club de salsa, faire des allusions et des avances

²¹ Arrêt *Adriantseheno* (2021-UNAT-1146-Corr.1), par. 44.

²² *Ibid.*, par. 6 et 7.

²³ Arrêt *Conteh* (2021-UNAT-1171), par. 3.

sexuelles à la victime au bureau en lui demandant si elle trouvait que l'auteur des faits était un bel homme et en lui disant qu'il se serait passé quelque chose s'il n'y avait eu personne d'autre avec eux au club de salsa, discuter de massages avec la victime au bureau en donnant des détails explicitement sexuels, l'inviter à son appartement pour des massages et lui dire qu'il est très bon au lit et qu'elle devrait essayer, lui faire des avances sexuelles dans son bureau en lui effleurant l'intérieur de la cuisse avec les mains, et ce, contre la volonté de la victime, discuter de massages avec la victime au bureau dans des détails explicitement sexuels et lui demander de le rejoindre plus tard pour des massages, masser les épaules de la victime pendant une conversation qu'ils ont dans son bureau sans que la victime y ait consenti, continuer de lui faire des avances sexuelles après qu'elle lui a indiqué qu'elle se sentait mal à l'aise et lui dire qu'il attendrait qu'elle soit prête « comme du bon vin rouge », et discuter de massages avec la victime au bureau et lui poser des questions personnelles sur sa relation et sur le sexe²⁴.

31. En se fondant sur la jurisprudence susmentionnée, le Tribunal estime que les faits commis par le requérant, à savoir qualifier VO1 de « chaudasse » et lui proposer d'aller chez lui, faire comme s'il portait les mêmes vêtements qu'elle et soulever son tee-shirt en disant qu'il avait lui aussi un ventre « sexy », lui faire une blague à caractère sexuel sur un homme qui avait dit à une femme qu'à part son cœur qui était pris par un autre homme, elle avait d'autres organes, lui dire « ce soir, je me masturberai pour toi », raconter à V02 une blague à caractère sexuel dans laquelle une femme écartait les jambes et lui dire « j'aimerais avoir des seins comme les tiens », qui sont autant d'actes contenant des allusions sexuelles et ayant mis V01 et V02 mal à l'aise, sont constitutifs de harcèlement sexuel.

²⁴ Arrêt *Adriantseheno*, op.cit., par. 51.

Déterminer si les faits constituent une faute

32. Les actes et les propos du requérant ont violé l'alinéa f) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel visé dans les sections 1.5, 1.6 et 1.7 de la circulaire ST/SGB/2019/8 et les alinéas a) et f) de l'article 1.2 du Statut du personnel. Aux termes de l'alinéa f) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel, sont interdites toutes formes de discrimination ou de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel ou le harcèlement fondé sur une distinction de sexe, ainsi que toutes formes d'atteintes sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail.

33. Comme nous l'avons déjà souligné, le comportement du requérant à l'égard de V01 et de V02 était i) malvenu, ii) à connotation sexuelle, et iii) on pouvait raisonnablement penser qu'il était choquant ou humiliant ou qu'il pouvait être perçu comme tel, comme ce fut le cas pour V01 et V02, dont le point de vue doit être pris en considération conformément à la section 1.6 de la circulaire ST/SGB/2019/8. De plus, son comportement iv) a entravé la bonne marche du service ou a créé pour elles un climat de travail intimidant, hostile et offensant, sans oublier que v) les multiples actes commis par le requérant à diverses occasions à l'égard de V01 et de V02 relevaient d'un comportement systématique. Le Tribunal estime que les faits constituent une faute.

Déterminer si le droit du requérant à une procédure régulière a été respecté durant l'enquête et la procédure disciplinaire

34. Le requérant invoque six motifs pour faire valoir que son droit à une procédure régulière a été violé : i) la violation de sa présomption d'innocence ; ii) la violation de ses droits dans le cadre de l'entretien du 17 octobre 2019 avec l'Équipe déontologie et discipline ; iii) le fait que le Bureau des services de contrôle interne (le « BSCI ») et le défendeur n'aient pas vérifié les éléments à charge, recherché des éléments de preuve à décharge et suivi les indices ; iv) l'évaluation de la crédibilité des témoins était partielle ; v) les enregistrements audio produits étaient incomplets ; et vi) la lettre d'accusation a été rédigée par M^{me} AT, Directrice de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, sans aucune délégation de pouvoirs à cet effet.

35. En ce qui concerne le premier argument relatif à la violation de la présomption d'innocence, le requérant fait valoir que le 13 octobre 2019 à 21 h 41, M. JMM de l'Équipe déontologie et discipline a écrit à M. MW, enquêteur résident en chef du BSCI au Soudan du Sud, avec copie à M. PH, chef de section et Directeur adjoint par intérim chargé des enquêtes du BSCI à Entebbe et en Afrique, pour leur indiquer ce qui suit : « ce matin, j'ai interrogé la personne concernée et, d'après notre évaluation, il y a des cas répétés d'avances sexuelles malvenues qui, en cas d'enquête, seront probablement considérées comme constitutives de harcèlement sexuel en violation de la section 1.5 de la circulaire ST/SGB/2019/8 (Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité) ».

36. Le requérant affirme qu'étant donné que M. JMM n'était ni autorisé ni habilité à parvenir à de telles conclusions, il y a clairement eu une violation de sa présomption d'innocence et cette conclusion a certainement influencé l'objectif prédéterminé du BSCI qui était de prouver les allégations et de déclarer le requérant coupable en cherchant uniquement à obtenir des preuves à charge et en ignorant les preuves à décharge.

37. De l'avis du Tribunal, une telle communication ne peut servir de fondement pour affirmer que la présomption d'innocence du requérant a été violée. L'auteur demandait l'ouverture d'une enquête sur une plainte qu'il avait reçue et évaluée comme il était tenu de le faire. Il n'a pas indiqué que son évaluation était irréfutable. Il n'y a donc pas de preuve étayant l'affirmation selon laquelle la présomption d'innocence du requérant a été violée.

38. Le requérant affirme que l'Équipe déontologie et discipline l'a interrogé le 17 octobre 2019 sans respecter les droits qu'il tient de la section 6 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 (Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire). Le requérant n'a pas été autorisé à se faire accompagner par un observateur, il n'a pas été informé de l'ouverture d'une enquête à son sujet avant l'entretien ou au début de celui-ci, il n'a pas reçu de document à signer avant l'entretien, dans lequel étaient précisées les allégations formulées contre lui, l'entretien

n'a pas été dûment enregistré, aucune transcription n'a été transmise, et il n'a pas eu la possibilité de présenter une déclaration après l'entretien.

39. L'affirmation selon laquelle l'Équipe déontologie et discipline a interrogé le requérant repose sur une mauvaise compréhension du rôle de cette équipe. M. JMM a expliqué que l'Équipe déontologie et discipline n'était pas habilitée à mener des enquêtes. Il a ajouté que l'Équipe déontologie et discipline avait pour uniques fonctions de recevoir les plaintes, procéder à une évaluation préliminaire, enregistrer l'affaire et informer le chef de la Mission²⁵. En l'espèce, l'élément d'évaluation était basé sur les faits présentés pendant l'entretien (le mot entretien est utilisé dans son sens ordinaire) du requérant²⁶. Il a interrogé V01 parce qu'il avait besoin de plus d'informations de sa part pour pouvoir procéder à une évaluation préliminaire²⁷. M. BS a expliqué que le mot « entretien » n'était probablement pas le bon, puisque l'Équipe déontologie et discipline n'était qu'un intermédiaire permettant la transmission des plaintes au BSCI²⁸. Il ressort clairement de ces éléments de preuve que l'« entretien » mené par l'Équipe déontologie et discipline n'était pas un interrogatoire relevant d'une enquête, et dans le cadre duquel le respect des droits du requérant au titre de la section 6 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 aurait été exigé. Le grief selon lequel l'Équipe déontologie et discipline a interrogé le requérant le 17 octobre 2019 sans respecter ses droits est sans fondement.

40. Le requérant reproche au BSCI et au défendeur de ne pas avoir vérifié les preuves à charge, de ne pas avoir recherché les preuves à décharge et de ne pas avoir suivi les indices. Il cite l'exemple du capitaine EZ, du capitaine JV et du commandant SC qui ont assisté à la fête du 10 octobre 2019, mais puisque leurs dépositions respectives ne corroboraient aucune des allégations, les enquêteurs n'en ont pas tenu compte au motif qu'elles n'avaient « aucune valeur probante ».

²⁵ Audience du 22 août 2022, déposition de M. Malik, p. 53, lignes 18 à 21.

²⁶ Ibid., p. 54, lignes 5 à 12.

²⁷ Ibid., p. 57, lignes 3 à 10.

²⁸ Ibid., déposition de M. BS, enregistrement audio 3 h 27 mn 57 s. 620 --> 3 h 28 mn 12 s. 390 ; 3 h 28 mn 13 s. 10 --> 3 h 28 mn 21 s. 980 ; 3 h 28 mn 24 s. 180 --> 3 h 28 mn 30 s. 250.

41. Comme l'a expliqué le défendeur, le BSCI a interrogé les trois personnes susmentionnées et a communiqué les enregistrements audio et les résumés de leurs entretiens. Elles sont également évoquées dans le rapport d'enquête du BSCI. « Aucune valeur probante » concernant la faute ne ressortait de leurs déclarations, puisqu'ils n'avaient pas été témoins de quoi que ce soit ou ne se souvenaient de rien. Cela ne fait pas de leurs dépositions des éléments de preuve à décharge. Ce grief est également rejeté.

42. L'évaluation de la crédibilité des témoins aurait été partielle. La lettre portant sanction indique que le requérant manque de crédibilité et que M. BG et M. RK « sont des amis proches du requérant et ne peuvent être considérés comme impartiaux et crédibles », et contient des déclarations péjoratives à leur sujet pour la seule raison qu'ils étaient ses compatriotes et ses amis et parce que leurs déclarations n'allaient pas dans le sens du récit fixé à l'avance, selon lequel il était coupable. Le requérant a été présumé coupable sur la seule base des accusations formulées par V01 et V02, de preuves par oui-dire fournies par W01 (colonel AM (Abu)) et de déclarations faites par le lieutenant-colonel (LC) D, dont la valeur probante était limitée.

43. Après avoir examiné les éléments de preuve produits, le Tribunal s'est forgé une opinion similaire à celle exprimée dans la lettre portant sanction. Le requérant n'a en effet aucune crédibilité, et l'amitié étroite entre, d'une part, M. BG et M. RK et, d'autre part, le requérant a compromis leur impartialité et leur crédibilité, comme établi aux paragraphes 12 à 15 ci-dessus. Ce grief et celui relatif au langage utilisé tout au long de la section IV de la lettre portant sanction qui, selon le requérant, démontre la position partielle et raciste adoptée à son égard, sont donc rejetés faute de fondement.

44. Le requérant affirme que les enregistrements audio produits étaient incomplets. Il admet cependant avoir demandé que lui soit communiqué le fichier audio complet de la déposition de V02, ce qui a été fait le 23 novembre 2021. Il affirme qu'il n'existe aucune preuve établissant que la version qui lui a été communiquée était en la possession de la Division du droit administratif au moment de la diffusion de la lettre d'accusation du 19 janvier 2021 ou de la lettre portant sanction du 1^{er} septembre 2021

et que le défendeur s'est appuyé uniquement sur le document de synthèse du BSCI (ICF-000014), qui manque manifestement de fiabilité. Il soutient que les déclarations attribuées à V02 sans enregistrement audio correspondant n'auraient pas dû être prises en considération et que les notes de bas de page 43, 44 et 45 de la lettre portant sanction devraient être supprimées du dossier.

45. Puisque le requérant reconnaît que les 12 minutes 36 manquantes de l'enregistrement lui ont été communiquées, ses autres affirmations sur cette question sont sans fondement. Il ne produit aucun élément de preuve établissant que la version qui lui a été communiquée n'était pas en la possession de la Division du droit administratif au moment de la diffusion de la lettre d'accusation du 19 janvier 2021 ou de la lettre portant sanction du 1^{er} septembre 2021 et que le défendeur s'est appuyé uniquement sur le document de synthèse du BSCI (ICF-000014).

46. En ce qui concerne la contestation par le requérant du pouvoir de la Directrice de la Division du droit administratif de signer le mémorandum énonçant les allégations de faute, la section 8 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 prévoit que le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines décide d'engager ou non une instance disciplinaire en formulant des allégations par écrit. Comme le soutient le défendeur, c'est ce qui s'est produit ; la Sous-Secrétaire générale a décidé de formuler des allégations et a autorisé la Directrice de la Division du droit administratif à le faire par courrier électronique²⁹.

47. Le Tribunal rappelle en outre que la jurisprudence du Tribunal d'appel souligne que tous les droits de la défense consacrés par l'ancienne disposition 110.4 du Règlement du personnel et par l'instruction administrative ST/AI/371 (Mesures et procédures disciplinaires révisées) (supprimée) ne peuvent s'appliquer pendant l'enquête préliminaire puisqu'ils y feraient obstruction, et que ces dispositions ne s'appliquent dans leur intégralité qu'une fois la procédure disciplinaire engagée³⁰. En tout état de cause, il n'y a aucune preuve de violation des droits du requérant. Le

²⁹ Réponse, annexe 3.

³⁰ Arrêt *Powell* (2013-UNAT-295).

défendeur a démontré que l'enquête et la procédure disciplinaire ayant abouti à la sanction disciplinaire avaient été menées conformément au cadre juridique et aux lignes directrices en matière d'enquête. Le requérant a été interrogé et a reçu un enregistrement audio de l'entretien ainsi que toutes les pièces justificatives. Il a été informé des allégations portées contre lui et a bénéficié de son droit de demander l'assistance d'un conseil. Il a également eu la possibilité de répondre aux allégations et ses observations ont été dûment prises en considération. Le Tribunal estime que le droit du requérant à une procédure régulière a été respecté durant l'enquête et la procédure disciplinaire.

Déterminer si la sanction est proportionnelle à la gravité de l'infraction

48. Il est établi que l'Organisation dispose d'un large pouvoir discrétionnaire lorsqu'elle décide de la mesure disciplinaire appropriée. Le Tribunal n'annulera une mesure disproportionnée que s'il la juge excessive ou déraisonnable³¹. Le Tribunal d'appel a également indiqué ce qui suit : le principe de proportionnalité limite le pouvoir discrétionnaire en ce qu'il exige que toute décision administrative n'excède pas la force nécessaire pour atteindre le résultat voulu³². L'exigence de proportionnalité a pour but d'éviter tout déséquilibre entre les répercussions positives et négatives d'une décision administrative et d'inciter l'auteur de la décision à évaluer le caractère indispensable de la mesure et à envisager le recours à des moyens moins sévères ou oppressifs pour atteindre l'objectif souhaité. Les éléments essentiels de la proportionnalité sont l'équilibre, la nécessité et l'adéquation.

49. Les affirmations selon lesquelles les faits ne corroborent pas les accusations et le requérant a été licencié à tort sur la base d'une enquête partielle, viciée et vindicative conçue dès le départ dans le but de le déclarer coupable sans respecter la présomption d'innocence ont été jugées sans fondement. Le Tribunal souscrit pleinement à l'argument selon lequel la sanction imposée au requérant est conforme à la pratique du Secrétaire général dans des cas similaires, n'est pas la sanction la plus sévère possible

³¹ Arrêt *Portillo Moya* (2015-UNAT-523).

³² Arrêt *Samandarov* (2018-UNAT-859), citant l'arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084).

et est conforme aux politiques de l'Organisation. Le requérant a commis une faute grave qui a fait du tort à deux fonctionnaires, V01 et V02, qui ont été victimes à de nombreuses reprises de harcèlement sexuel pendant une période d'environ un mois.

50. Il est établi que le fait que le requérant était un travailleur acharné ayant exercé pendant plus de 10 ans des fonctions dans un contexte de mission difficile a été considéré comme une circonstance atténuante³³. Le Tribunal estime que la sanction est proportionnelle à la gravité des infractions commises.

51. Compte tenu des conclusions du Tribunal, aucune des réparations demandées par le requérant, y compris la demande d'examen de la responsabilité de l'Équipe déontologie et discipline et du BSCI, n'est défendable.

DISPOSITIF

52. La requête est rejetée comme étant dénuée de fondement.

(Signé)
Margaret Tibulya, juge
Ainsi jugé le 22 septembre 2022

Enregistré au Greffe le 22 septembre 2022

(Signé)
Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi

³³ Réponse, annexe 6 (lettre portant sanction).