

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité

TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF

16. À titre de recours, la requérante prie donc le Tribunal :
- a. d ordonner l ouverture d une enquête ; et
 - b. de lui octroyer des dommages-intérêts pour préjudice moral.

Moyens du défendeur

17. Le défendeur fait valoir que les allégations figurant dans la plainte déposée par la requérante ne comportaient pas d éléments apparents suffisants pour étayer l existence de harcèlement, les griefs n étant pas étayés. Le défendeur soutient que, s agissant de l allégation d humiliation par M. C. en réunion en ne donnant pas la parole à l intéressée alors qu il recevait des informations des membres de son équipe, la requérante n a pas précisé à quelle date les faits s étaient déroulés et n a pas été en mesure d indiquer si elle en avait fait état à M. C.

18. S agissant de l allégation relative à l allocation budgétaire, la requérante a été incapable de produire le moindre courriel à l appui de ce grief. Elle s est contentée de déclarer que plusieurs administrateurs de programme s étaient plaints du fait que M. C. allouait le budget en fonction de ses priorités, ce qui compliquait pour eux la gestion des projets et la production de résultats. La requérante n a toutefois pas fourni de courriels de fonctionnaires se plaignant de la faiblesse du budget alloué.

19. Pour ce qui est de l allégation selon laquelle M. C. aurait commis des irrégularités dans le recrutement dans le but de rendre le poste de la requérante superflu, le défendeur fait valoir que celle-ci n a produit aucune information étayant ce grief. Il a pas non plus

un

bureau ou de la mission concerné formés à cette activité ou, si nécessaire, choisis sur la liste établie par le Bureau de la gestion des ressources humaines.

26. La section 5.5 de l'instruction ST/AI/2017/1 dispose que, dans le cadre de cette évaluation préliminaire, il peut être tenu compte des facteurs suivants :

- a. La question de savoir si la conduite répréhensible est susceptible de constituer une faute professionnelle ;
- b. La question de savoir si la dénonciation de la conduite répréhensible a été faite de bonne foi et est suffisamment détaillée pour servir de base à une enquête ;
- c. des preuves suffisantes pour le ;
- d. La question de savoir si un processus de règlement informel serait plus opportun dans les circonstances ; et
- e. Tout autre facteur raisonnable dans les circonstances.

27. La section 5.6 prévoit qu'au cours de l'évaluation préliminaire, le fonctionnaire responsable décide :

- a. la dénonciation ; ou
- b. la dénonciation ;

28. Le présent Tribunal a établi, dans l'affaire *Omwanda* (UNDT/2015/104), que [traduction non officielle] :

49. Le Tribunal tient compte du fait qu'il appartient au chef de département de se prononcer sur l'opportunité d'ouvrir une enquête d'établissement des faits. Pour autant que le chef de département exerce son pouvoir discrétion

politique générale visées dans la circulaire ST/SGB/2008/5, le Tribunal n'interviendra pas.

Examen

La plainte de la requérante a-t-elle été examinée conformément à la circulaire ST/SGB/2008/5 et à l'instruction ST/AI/2017/1 ?

29. À la suite de la transmission de la plainte au PNUE, la Directrice exécutive a chargé le Chef de cabinet du PNUE, en application de la section 5 de l'instruction ST/AI/2017/1, de procéder à une évaluation préliminaire.

30. Le Chef de cabinet a contacté la requérante afin d'obtenir des informations et des documents supplémentaires à l'appui des griefs de celle-ci. Il a également été pris contact avec M. C., qui a communiqué sa réponse aux points soulevés dans la plainte déposée par la requérante. Le Chef de cabinet a en outre contacté le Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Nairobi (le « Service de la gestion des ressources humaines ») afin d'obtenir les pièces justificatives du processus de sélection pour le poste vacant n° 109882 de spécialiste de la gestion des programmes (P-4).

31. L'Administration a examiné les informations et les documents supplémentaires et pris la décision de clore l'évaluation préliminaire, étant donné que les faits visés dans la plainte n'étaient pas étayés.

32. Par conséquent, le Tribunal est convaincu que la plainte de la requérante a été examinée conformément au cadre juridique applicable.

La requérante a-t-elle fourni des éléments suffisants pour étayer l'existence d'un harcèlement ?

33. La requérante n'a pas fourni d'éléments suffisants à l'appui de l'existence d'un harcèlement, puisque les griefs n'étaient pas étayés et qu'elle n'a pas fourni de preuve adéquate pour les corroborer. Les faits n'étaient pas constitutifs d'une faute ou d'une conduite prohibée. Pour ce motif, le dossier a été classé sans suite.

la circulaire ST/SGB/2008/5. Il y soutenait notamment que M^{me} B.

tait à son égard

Unies (le « ») a affirmé

ce qui suit :

enquête disciplinaire
sur les allégations portées contre un fonctionnaire appartient à

éciation quant à la manière
enquête portant sur tout ou partie des allégations. Dans certains cas
fonctionnaire a le droit à

2 1) du Statut du Tribunal du

Nous saisissons cette occasion pour préciser que le pouvoir
opposée. Il est des cas où la seule décision possible et régulière, pour
fonctionnaire tendant à

46. Au surplus, le Tribunal d appel a conclu qu'une enquête ne peut être ouverte
que lorsqu'il existe des motifs suffisants ou si « des raisons
fonctionnaire a eu une conduite ne donnant pas satisfaction qui peut entraîner
». Le Tribunal d appel a conclu qu'en

le fonctionnaire, car une telle enquête peut avoir des conséquences défavorables pour
le fonctionnaire concerné.

47. En conclusion, le Tribunal rejette la présente requête.

DISPOSITIF

48. La requête est rejetée.

(Signé)

Alexander W. Hunter, Jr., juge

Ainsi jugé le 16 novembre 2021

Enregistré au Greffe le 16 novembre 2021

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi