

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

Affaire n° : UNDT/NBI/2022/009

Jugement n° :

Affaire n° : UNDT/NBI/2022/009

Jugement n° :

Faits et arguments des parties

13. En février 2018, ML a pris contact avec la requérante pour lui demander conseil sur un cas présumé d exploitation et d sexuelles.

14. ML a dit à la requérante qu elle avait été informée qu un haut fonctionnaire du BANUS entretenait une relation avec une collègue plus jeune et qu il s agissait de rapports monnayés. Ces révélations avaient été faites parce qu il avait été allégué que le haut fonctionnaire en question aurait alors refusé de payer la transaction, ce qui aurait provoqué une altercation.

15. La requérante a rappelé à ML qu elle était tenue, en tant que fonctionnaire de l ONU, de dénoncer tout incident s

Visiblement bouleversé, il a dit que nous devrions immédiatement informer le BSCI, qu'une enquête devrait être menée et que ceux qui faisaient circuler cette rumeur devaient rendre des comptes, affirmant qu'il ne connaissait même pas la jeune fille mentionnée dans les messages¹.

20. Le 29 mai 2018, le Bureau des services de contrôle interne (le « BSCI ») a décidé de classer l'affaire après avoir procédé à un examen préliminaire ayant montré que la personne visée avait elle-même signalé l'affaire, que la victime présumée avait nié toute implication et que les témoins présumés avaient tous déclaré qu'ils ne savaient pas où ils avaient entendu la rumeur pour la première fois.

21. Des mois plus tard, le 5 septembre 2018, la requérante a été interrogée par le Groupe des enquêtes spéciales du BANUS.

22. Le défendeur fait valoir que l'enquête avait été menée : [traduction non officielle]

à la suite d'une plainte déposée par un prestataire de l'ONU, qui occupait à l'époque le poste de gestionnaire d'actifs au BANUS. Le Groupe des enquêtes spéciales avait enquêté sur les personnes qui avaient répandu des rumeurs non fondées au sein du BANUS, selon lesquelles le prestataire de l'OF1 123.0 5es g0 3842.0ETQq0.000008871 0 595(de)4(

47. En outre, conformément aux principes de contrôle juridictionnel énoncés ci-dessus, **bien que l'avertissement ne soit pas une mesure disciplinaire mais une mesure administrative**, en raison de son effet négatif sur la carrière du fonctionnaire concerné, il doit être justifié sur la base de faits fiables, établis selon le niveau de preuve requis, à savoir celui de la « **prépondérance des preuves** », et doit être motivé. [Non surligné dans l'original]

31. En l'espèce, l'imposition de la mesure administrative étant fondée sur une enquête disciplinaire, les preuves produites et les procédures appliquées doivent être prises en considération par le Tribunal lorsqu'il contrôle la décision. Les questions soulevées par la requérante quant à savoir si la décision a été prise dans le respect de la procédure doivent être examinées. Le Tribunal doit également examiner si les faits sur lesquels la mesure administrative est fondée ont été établis selon la prépondérance des preuves ; et si, comme le prétend la requérante, la décision prise contre elle et contre d'autres personnes était entachée de partialité.

L'enquête ayant abouti à la mesure administrative imposée à la requérante était-elle entachée de violations des garanties d'une procédure régulière ?

32. La requérante affirme que le défendeur a violé les dispositions énoncées ci-dessous, portant ainsi atteinte aux droits qu'elle tient de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 (Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire) :

6.10 Le fonctionnaire **désigné comme faisant l'objet** d'une enquête est en droit :

a) D'obtenir l'autorisation de se faire accompagner par un membre du personnel devant agir en tant qu'observateur au cours de l'entretien. ... ;

b) D'être **informé** par écrit, avant l'entretien ou au début de celui-ci, du fait qu'une enquête a été ouverte **à son sujet** et de la **nature des allégations de conduite répréhensible portées contre lui** ; ...

d) De se voir accorder la possibilité raisonnable, au cours de l'entretien, de présenter sa version des faits et des circonstances se rapportant aux allégations portées contre lui, ainsi que toute autre information qu'il juge pertinente ;

e) De se voir accorder la possibilité raisonnable de fournir à la personne ou entité chargée d

f) De se voir accorder la possibilité raisonnable de présenter, **dans les deux semaines qui suivent la date de l'entretien**, une déclaration écrite exposant des informations complémentaires sur les questions faisant l'objet de l'enquête ou les questions soulevées au cours de l'entretien, accompagnée des pièces justificatives voulues. [Non surligné dans l'original]

33. Le défendeur fait valoir que ces dispositions ne sont pas applicables en la disposition 10.2 du Règlement du personnel :

b) Les mesures autres que celles énumérées au paragraphe a) de la disposition 10.2 ne valent pas mesures disciplinaires au sens de la présente disposition. Ces mesures comprennent, sans s'y limiter, les suivantes :

i) Avertissement adressé par écrit ou oralement ;

...

c) **La possibilité de formuler des observations sur les faits et circonstances de l'espèce** doit être donnée au fonctionnaire **avant que** l'avertissement verbal ou écrit visé à l'alinéa i) du paragraphe b) ci-dessus **puisse lui être adressé**. [Non surligné dans l'original]

34. La disposition de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 qui, selon le défendeur, est applicable est le paragraphe 7.5, qui se lit comme suit :

7.5 Lorsqu'il est conclu, à l'issue d'une enquête non menée par le BSCI, que les faits suffisent à montrer que le fonctionnaire concerné a eu une conduite répréhensible mais que, de l'avis du fonctionnaire responsable, cette conduite ne constitue pas une faute professionnelle, ce dernier décide :

a) Soit de ne pas prendre d'autre mesure, ce dont il informe le fonctionnaire par écrit ;

b) Soit de prendre une mesure corrective ou une mesure administrative. Avant de recevoir un avertissement, le fonctionnaire doit **se voir offrir l'occasion de formuler des observations sur les faits et circonstances de l'espèce**, conformément à la disposition 10.2 c) du Règlement du personnel. [Non surligné dans l'original]

35. Le Tribunal estime qu'il y a eu de graves manquements au cours de l'enquête en ce qui concerne le droit de la requérante à une procédure régulière. Après l'avoir d'abord interrogée en tant que personne ne faisant pas l'objet de l'enquête, le Groupe des enquêtes spéciales a décidé qu'elle ferait l'objet de l'enquête, mais ne lui a pas accordé les droits à une procédure régulière prévus au paragraphe 10 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1.

36. Toutefois, le seul droit dont jouit un requérant en matière de procédure régulière avant qu'un avertissement lui soit adressé est d'être autorisé à formuler des observations sur les faits et les circonstances. La requérante a eu cette possibilité lorsque le directeur de la Division du droit administratif du Bureau des ressources

39. La lettre d'avertissement souligne qu'en parlant de l'incident ou de l'allégation à son collègue masculin, la requérante l'a effectivement signalé au Groupe déontologie et discipline. Selon le défendeur, la requérante a parlé à ce collègue masculin pour obtenir des conseils sur la marche à suivre concernant l'obligation de dénoncer une possible faute commise au sein de la Mission³.

40. Il était aussi expressément indiqué que l'avertissement adressé n'était fondé sur aucune constatation de faute. L'avertissement indiquait ce qui suit⁴ : [traduction non officielle]

Répondre à une rumeur non fondée d'une telle gravité et susceptible de nuire à la réputation d'un collègue et de la mission est répréhensible et indigne d'un fonctionnaire de l'ONU. Cela étant, j'ai décidé qu'il n'était pas justifié d'engager une procédure disciplinaire contre vous et que la conduite constatée n'atteignait pas le niveau d'une faute. En effet, il ressort du dossier que la rumeur a été contenue relativement tôt par un signalement officiel au BSCI, qui a examiné l'affaire et classée rapidement. Cependant, votre conduite montre de sérieuses lacunes dans votre

Affaire n° : UNDT/NBI/2022/009

Jugement n° : UNDT/2022/128

42. Comme l'ont souligné les conseils de la requérante, il n'existe pas de disposition interdisant expressément de répandre une rumeur. En soulignant ce point, les conseils renvoient à l'article 12 de la Déclaration des Nations Unies sur les droits de l'homme, qui stipule que « nul ne sera accusé de crime ou de délit sans avoir été informé, au moment de l'arrestation, de la nature et de la cause de l'accusation ».

le faire⁷. En outre, il ressort implicitement de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 que le fonctionnaire qui envisage de dénoncer de tels faits doit pouvoir fournir les détails suivants :

4.5 Qu'elle provienne d'un fonctionnaire ou d'un non-fonctionnaire, la dénonciation doit être suffisamment détaillée pour pouvoir être évaluée au regard de la présente instruction et comporter notamment :

- a) Une *description détaillée* de la conduite répréhensible ;
- b) Le nom des fonctionnaires en cause ;
- c) *Le lieu et le moment* où a eu lieu la conduite répréhensible ;
- d) Le nom des témoins éventuels de la conduite répréhensible ;
- e) Toutes les pièces justificatives disponibles.
[Les italiques]

51. La requérante était consciente de ses devoirs et obligations mais ne disposait pas des informations nécessaires.

52. En demandant des informations supplémentaires, la requérante cherchait donc à remplir ses obligations réglementaires en matière de dénonciation.

a fait conformément à l'obligation de « *fournir des renseignements ou présenter des éléments de preuve de nature à établir une présomption raisonnable de manquement* ». Le défendeur n'a pas tenu compte du fait qu'il s'agissait d'une action raisonnable de la part de la requérante en application des exigences réglementaires.

53. Dans leurs conclusions finales, les conseils du défendeur ont déclaré que la requérante

Cette affirmation est erronée. La requérante n'a rien admis de tel. Elle s'est montrée résolue et crédible dans son témoignage, affirmant qu'elle n'avait pris connaissance de l'identité de la femme faisant l'objet de la rumeur que longtemps après s'être exprimée sur une personne pouvant correspondre à la description d'une personne se livrant à des rapports sexuels monnayés. Elle a décrit la personne comme telle l

57. Dans son rapport, le Groupe des enquêtes spéciales a conclu de manière incongrue qu'il n'y avait pas de malveillance ou de mauvaise foi de la part d'un fonctionnaire masculin qui avait communiqué des informations sur la rumeur à quatre personnes¹¹, oralement à trois d'entre elles et par WhatsApp à une autre.

58. L'enquêteur du Groupe des enquêtes spéciales, interrogé dans le cadre d'un contre-interrogatoire, a confirmé que le fonctionnaire en question avait relayé l'information à quatre reprises. Dans son rapport, le Groupe des enquêtes spéciales a expliqué que le fait d'avoir communiqué l'information à plusieurs reprises n'avait pas été jugé contraire au Règlement et Statut du personnel de l'ONU¹² parce que le fonctionnaire avait parlé à deux hauts responsables de l'ONU et que dans les messages WhatsApp, il avait simplement cherché à confirmer l'information dont il disposait.

59. Cette dernière raison est la même que celle invoquée par la requérante pour justifier le fait d'avoir parlé à SM. Interrogé sur la question de savoir si la conclusion défavorable concernant les trois femmes fonctionnaires et non le fonctionnaire masculin était fondée sur des préjugés à l'égard des femmes, l'enquêteur a nié. Il n'était pas crédible.

60. Dans l'exposé des motifs, la lettre d'avertissement omet d'examiner les implications de la différence entre les conclusions concernant, d'une part, le seul homme impliqué et, d'autre part, les trois femmes. S'il n'y a pas eu de mauvaise foi de la part du fonctionnaire masculin qui a relayé la rumeur pour des raisons similaires à celles invoquées par la requérante, cette dernière, qui a consulté d'autres personnes (moins nombreuses) afin de satisfaire aux exigences en matière de dénonciation des cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles, aurait dû elle aussi être totalement mise hors de cause.

¹¹ Réponse du défendeur, annexe R/9, p. 147.

¹² Réponse du défendeur, annexe R/2, par. 6.14 et 7.4.

61. Ce résultat aurait été plus probable si ce préjugé manifeste dans le rapport du Groupe des enquêtes spéciales avait été analysé. Cette analyse n'ayant pas été faite, un autre élément important a été ignoré. Les faits qui se sont déroulés ne permettent pas de comprendre pourquoi la requérante pourrait être accusée de « colporter des commérages ».

62. En décidant d'adresser un avertissement à la requérante, le défendeur a ignoré le fait que l'intention de la requérante était de remplir ses devoirs de fonctionnaire international, de bonne foi et sans malveillance. Il n'a pas tenu compte du fait que les questions qu'elle avait posées au sujet de ce qui lui avait été dit visaient à confirmer ces informations et à obtenir les renseignements exigés par le cadre réglementaire pour pouvoir dénoncer les faits officiellement.

63. Le Tribunal souscrit à l'argument de la requérante selon lequel : [traduction non officielle]

le fait de considérer ses actions sous l'angle d'une conduite répréhensible aura un effet dissuasif sur les membres du personnel qui se trouveraient dans une situation analogue et les incitera, quelque chose, à faire le choix de se taire.

64. , la décision d'adresser un avertissement n'était pas justifiée. Elle est annulée et doit être retirée du dossier

Affaire n° : UNDT/NBI/2022/009

Jugement n° :

Affaire n° : UNDT/NBI/2022/009

Jugement n° : UNDT/2022/128

b. Le défendeur versera à la requérante des dommages-intérêts pour préjudice moral d un montant de 1 000 dollars des États-Unis.

c. L indemnité produira intérêt au taux préférentiel des États-Unis d Amérique avec effet à compter de la date à laquelle le présent jugement deviendra exécutoire jusqu au paiement de ladite indemnisation, ce taux préférentiel devant être majoré de 5 % à compter de 60 jours au-delà de cette date.

(Signé)

Eleanor Donaldson-Honeywell, juge

Ainsi jugé le 6 décembre 2022

Enregistré au Greffe le 6 décembre 2022

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi