



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2018/063
Jugement n° : UNDT/2020/124
Date : 22 juillet 2020
Original : anglais

Juge : Mme Rachel Sophie Sikwese

Greffe : Nairobi

Greffier : Mme Abena Kwakye-Berko

DORE

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

M. Marcos Zunino, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

Mme Rebecca Britnell, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
Mme Elizabeth Brown, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés

Résumé

1. Dans sa requête, le requérant conteste la décision prise par le Haut-Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés (le « Haut-Commissaire ») le reconnaissant coupable d'une faute et lui imposant deux mesures disciplinaires : la perte de deux échelons et un blâme écrit, une copie duquel a été versée à son dossier administratif (la « décision contestée »). Le défendeur demande au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (le « Tribunal ») de rejeter la requête. La requête est rejetée dans son intégralité.

Faits et procédure

2. Le requérant est titulaire d'un engagement de durée déterminée de classe GS-6 au poste de fonctionnaire adjoint hors siège auprès du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) à Melkadida (Éthiopie). Le 19 juin 2018, il a présenté une requête contestant la décision du Haut-Commissaire le reconnaissant coupable d'une faute et lui imposant deux mesures disciplinaires : i) la perte de deux échelons ; et ii) un blâme écrit, dont une copie a été versée à son dossier administratif.

3. Le défendeur a déposé une réponse le 19 juillet 2018.

4. Le Tribunal a tenu une audience sur le fond les 11 et 12 mars 2020, au cours de laquelle il a entendu le requérant.

5. Le 23 mars 2011, le requérant est entré au service du HCR au poste de fonctionnaire adjoint hors siège de classe GS-6 auprès de la sous-délégation du HCR à Melkadida, poste qu'il occupe encore à ce jour¹.

6. Avant que la sous-délégation du HCR ne soit transférée à Melkadida en septembre 2014, elle se trouvait à Dollo-Ado. Depuis que la sous-délégation a changé de base, de nombreux fonctionnaires recrutés sur le plan national retournent

¹ Réponse, par. 4.

fréquemment à Dollo-Ado pour passer la fin de semaine avec leur famille. Pour faciliter leur transport vers Dollo-Ado², l'équipe dirigeante de la sous-délégation de Melkadida a mis deux véhicules à leur disposition chaque vendredi.

7. L'organisation du transport engendre souvent des malentendus entre le personnel local et l'équipe dirigeante en raison de l'état des véhicules et du grand nombre de fonctionnaires souhaitant se déplacer³. L'un de ces malentendus, survenu entre le requérant, qui était l'un des membres du personnel local se déplaçant ce jour-là, et la plaignante, également désignée « Mme K » par le Tribunal pour des raisons de confidentialité⁴, a conduit à l'instance qui nous occupe.

8. En un mot, le vendredi 13 mai 2016, conformément à la pratique établie, des membres du personnel local se sont réunis pour embarquer à bord des deux véhicules effectuant la navette jusqu'à Dollo Ado pour le week-end. Cependant, il est apparu que deux véhicules ne suffiraient pas à transporter tous les passagers. Il fallait trouver un troisième véhicule ou un véhicule plus grand. Dans de telles situations, il était coutumier qu'un comité restreint de l'association du personnel local mené par un président se charge d'organiser, avec l'aide de l'équipe dirigeante, la mise à disposition d'un troisième véhicule ou d'un véhicule plus grand. M. Adow, le président responsable de cette activité, était présent ce vendredi-là. Accompagné de M. Kuresh, un collègue, il s'est rendu dans le bureau de Mme K, laquelle était chargée de la logistique des transports, afin de lui demander la mise à disposition d'un véhicule plus grand ou d'un troisième véhicule en sus des deux véhicules déjà fournis. Mme K leur a rappelé qu'elle n'était pas en mesure de leur procurer un troisième véhicule ou un véhicule plus grand sans l'aval de ses supérieurs. Elle leur a conseillé de s'adresser à ses supérieurs, elle-même ne pouvant pas mettre à disposition de véhicule supplémentaire sans leur autorisation. Au lieu de suivre le conseil de Mme K et de se rendre auprès de ses supérieurs pour obtenir leur autorisation, le requérant, accompagné

² Déposition de M. Dicko en date du 23 janvier 2017, requête, annexe 1 (rapport d'enquête), p. 150.

³ Déposition de M. Abdisalam Kuresh, fonctionnaire adjoint de 1^{ère} classe chargé de la protection, en date du 21 mars 2017, *ibid.*, p. 93.

⁴ Il importe de conserver l'anonymat des victimes de fautes, afin de protéger l'intimité de ces dernières et d'assurer leur sécurité, voir par ex. l'arrêt *Oh* (2014-UNAT-480), par. 23.

de M. Adow et d'autres fonctionnaires, a suivi Mme K, laquelle avait alors quitté son bureau pour se rendre à son domicile, situé dans l'enceinte de la sous-délégation. Ils se sont rendus chez Mme K, insistant pour qu'elle mette un troisième véhicule à leur disposition. Mme K a refusé jusqu'à ce qu'ils aillent demander l'autorisation de M. Dicko, son supérieur et le fonctionnaire responsable, et, une fois l'autorisation obtenue, elle leur a remis les clefs d'un véhicule.

9. Le cœur du litige en l'espèce concerne la qualification de harcèlement du comportement du requérant alors qu'il se trouvait au domicile de Mme K. Cette dernière a signalé l'incident à l'équipe dirigeante, par suite de quoi les parties ont été invitées à participer à une discussion le 16 mai 2016, à l'issue de laquelle le requérant a présenté ses excuses à Mme K. L'équipe dirigeante a ensuite engagé une procédure disciplinaire. Une enquête a été menée, au cours de laquelle plus de 12 fonctionnaires ont été entendus. Le requérant a été accusé et reconnu coupable d'une faute, ce qui a entraîné des sanctions à son encontre.

Argumentation des parties

Moyens du requérant

10. Le requérant estime que la faute n'a pas été établie par des preuves claires et convaincantes et que la décision devrait être annulée. Il affirme que l'administration n'a pas correctement appliqué le critère d'établissement de la preuve en matière disciplinaire défini par l'instruction administrative ST/AI/371/Amend.1 (Mesures et procédures disciplinaires révisées) et que les éléments de preuve corroborant les allégations de harcèlement étaient insuffisants.

11. S'agissant de la lettre de notification des sanctions, le requérant fait valoir que le Haut-Commissaire se contente d'y mentionner une « évaluation globale » ayant abouti à la prise de la décision contestée. Cette évaluation globale constitue clairement une présentation erronée des faits composant le dossier et ne découle en aucun cas de l'analyse des éléments disponibles.

12. Le requérant avance que, pour prendre sa décision, le défendeur s'est appuyé sur les témoignages indirects de personnes qui n'étaient pas en mesure d'assister aux faits en question et a écarté le témoignage du requérant, lequel a fourni des photographies faisant état de la distance et des obstacles qui auraient dû empêcher certains témoins de voir ou d'entendre l'échange qui s'est déroulé entre lui-même et Mme K sur le pas de la porte de cette dernière.

13. Le requérant avance par ailleurs que le défendeur a accordé du poids à deux incohérences mineures dans le témoignage qu'il a fourni durant l'enquête, ou inversement n'en a pas accordé au témoignage de tierces personnes ayant indiqué que le requérant avait adopté une attitude passive et non antagoniste durant son échange avec Mme K. Il estime cela révélateur de l'approche biaisée du défendeur, notamment en raison du fait que les preuves réunies se contredisaient sur des points importants, ce dont ne tenait pas compte la lettre de notification des sanctions.

14. Selon le requérant, la lettre manquait de précision et d'éléments substantiels et ne lui a pas laissé la possibilité de réfuter les preuves réunies contre lui.

15. Le requérant conclut qu'en raison des incohérences dans les déclarations des témoins, les éléments de preuve ne suffisaient pas à établir l'existence d'une faute et, partant, la décision doit être annulée.

Moyens du défendeur

16. Pour sa part, le défendeur affirme que les faits allégués ont été établis selon le principe de l'hypothèse la plus probable et sont constitutifs d'une faute au sens du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies. Par conséquent, les mesures disciplinaires imposées étaient proportionnées. Les réponses du défendeur aux moyens du requérant sont résumées ci-après.

17. Le défendeur fait valoir que dès lors qu'une mesure disciplinaire n'entraîne pas le licenciement du fonctionnaire, les critères de la prépondérance des preuves ou de l'hypothèse la plus probable suffisent à l'établissement des faits.

18. Il ajoute que les témoignages divergents concernant le nombre de personnes qui se sont rendues au domicile de Mme K et la nature de l'échange qui s'y est déroulé ont fait l'objet d'une évaluation et que le Bureau de l'Inspecteur général du HCR a estimé, selon le principe de l'hypothèse la plus probable, que les preuves suffisaient pour établir que le requérant avait commis des actes de harcèlement.

19. Le défendeur indique que d'après l'« évaluation globale » des faits menée par le Haut-Commissaire, le requérant a joué un rôle central et actif le 13 mai 2016 en menant un groupe d'hommes vers le domicile de Mme K et en l'y confrontant ; ce faisant, il a adopté un comportement inapproprié et déplacé qui pouvait raisonnablement être perçu comme du harcèlement par Mme K, cette dernière l'ayant effectivement perçu comme tel.

20. Le défendeur affirme que, pour prendre la décision contestée, il n'a pas été tenu compte du témoignage des personnes qui n'avaient pas directement assisté aux faits.

21. Il explique que les faits étaient constitutifs de harcèlement en raison de la violation par le requérant des obligations fondamentales définies à l'alinéa b) de l'article 1.2 du Statut du personnel et au paragraphe f) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel, ainsi que de la politique du HCR en matière de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus d'autorité (UNHCR/HCP/2014/4).

22. En ce qui concerne l'enquête, le défendeur estime que le droit du requérant à une procédure régulière a été respecté, de dernier ayant eu la possibilité de formuler des observations sur les résultats de l'enquête avant que celle-ci ne soit achevée⁵. Le requérant a communiqué ses observations et le Bureau de l'inspecteur général a établi le rapport d'enquête final. Par la suite, le requérant a été notifié par lettre des allégations de faute à son encontre. Il a bénéficié d'un délai de deux semaines pour formuler des commentaires et des observations à ce sujet⁶. Il a communiqué sa réponse aux allégations, suite à quoi le Haut-Commissaire a pris la décision contestée.

⁵ Requête, annexe 1, p. 17.

⁶ Requête, annexe 2.

23. Le requérant a été informé des mesures disciplinaires prises à son encontre.

24. Afin de déterminer la proportionnalité des mesures disciplinaires, le Haut-Commissaire a retenu comme circonstance atténuante le fait que le requérant avait un dossier disciplinaire vierge et affichait une performance globalement satisfaisante. Il a également été tenu compte des excuses que le requérant a présentées le 16 mai 2016, ainsi que du principe d'égalité, selon lequel les employés doivent être traités de manière égale et cohérente.

Examen

Question préliminaire : audience

25. Le 11 décembre 2019, le Tribunal a tenu une audience de mise en état durant laquelle les parties sont convenues d'accéder à la demande d'audience formulée par le requérant, ce dernier souhaitant préciser certains faits après que les enquêteurs eurent affirmé qu'il aurait donné des informations contradictoires concernant son rôle le 13 mai 2016.

26. Le requérant n'a, ni durant l'audience de mise en état, ni à aucun autre moment, demandé à interroger un témoin cité par le défendeur, notamment la plaignante, durant l'audience qui s'est tenue les 11 et 12 mars 2020.

Critère d'établissement de la preuve en matière disciplinaire

27. Les parties s'opposent concernant le critère d'établissement de la preuve applicable à une affaire de nature disciplinaire. Le requérant estime que le défendeur était tenu d'établir la faute présumée par des preuves claires et convaincantes, c'est-à-dire propres à démontrer que la véracité des faits était hautement probable. De son côté, le défendeur avance que la sanction en l'espèce n'étant pas un licenciement, le critère d'établissement de la preuve applicable était celui de la prépondérance des preuves.

28. Le Tribunal estime que la position du requérant est conforme à la jurisprudence du Tribunal d'appel des Nations Unies (le « Tribunal d'appel ») antérieure à l'arrêt *Suleiman*⁷. Ainsi, le Tribunal d'appel dans ses arrêts *Nadasan* et *Siddiqi*⁸ définit de la même façon le critère d'établissement de la preuve [traduction non officielle] :

Dans les affaires disciplinaires relevant de l'alinéa b) du paragraphe 1 de l'article 2 de son Statut, le Tribunal vérifie si : i) les faits invoqués à l'appui de la mesure disciplinaire ont été établis (par une prépondérance de preuves, mais lorsque le licenciement est une sanction possible, les faits doivent être établis par des preuves claires et convaincantes) [...].

29. Le Tribunal fait remarquer l'importante et substantielle rupture avec la définition ci-dessus opérée par le Tribunal d'appel dans son arrêt *Suleiman* [traduction non officielle] :

Dans les affaires disciplinaires le Tribunal et le Tribunal d'appel vérifient si : i) les faits invoqués à l'appui de la mesure disciplinaire ont été établis (**lorsque le licenciement est la sanction imposée, les faits doivent être établis par des preuves claires et convaincantes ; dans tous les autres cas, le critère de la prépondérance des preuves suffit à l'établissement des faits [...]**)⁹ (non souligné dans l'original).

30. Le Tribunal rappelle en outre qu'en définissant ce critère, le Tribunal d'appel avait à l'esprit les arrêts *Nadasan* et *Siddiqi* et les a d'ailleurs cités. Conformément au principe de précédent, lequel régit les systèmes judiciaires reposant sur une hiérarchie des tribunaux, le tribunal d'instance inférieure est tenu en droit de suivre les décisions du tribunal d'instance supérieure. À cet égard, le Tribunal d'appel a indiqué ce qui suit [traduction non officielle] :

24. Il ne fait aucun doute qu'en établissant un système à deux niveaux, les organes délibérants souhaitaient que la jurisprudence du Tribunal d'appel établisse des précédents que le Tribunal du contentieux administratif serait tenu de suivre dans des cas similaires. L'application du principe du *stare decisis* permet d'engendrer des résultats prévisibles au sein du système de justice interne. Le Tribunal d'appel a le pouvoir

⁷ Arrêt *Suleiman* (2020-UNAT-1006), par. 10.

⁸ Arrêts *Nadasan* (2019-UNAT-918), par. 38, et *Siddiqi* (2019-UNAT-913), par. 28.

⁹ Voir par. 10.

d'exercer un contrôle juridictionnel sur les décisions du Tribunal du contentieux administratif, et ce dernier est tenu de prendre en compte, de respecter et d'appliquer la jurisprudence du Tribunal d'appel¹⁰.

31. Dans son arrêt *Suleiman*¹¹, le Tribunal d'appel présente avec force sa position concernant le critère d'établissement de la preuve applicable dans les affaires disciplinaires n'entraînant pas de licenciement [traduction non officielle] :

L'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) n'a commis d'erreur ni sur un point de droit ni sur un point de fait en estimant que les faits invoqués à l'appui de la mesure disciplinaire ont été établis. La sanction disciplinaire imposée en l'espèce n'étant pas un licenciement mais se composant d'une amende et d'un blâme écrit, il suffit au Tribunal et au Tribunal d'appel de s'assurer de la prépondérance des preuves. Le Tribunal d'appel convient avec le Tribunal du contentieux administratif de l'UNRWA que la prépondérance des preuves indique que M. Suleiman a violemment frappé un étudiant sur le dos durant la distribution des cartables du 25 octobre 2016.

32. Par conséquent, la sanction imposée au requérant en l'espèce n'étant pas un licenciement, le Tribunal d'appel conclut que le critère d'établissement de la preuve applicable est celui de la prépondérance des preuves. La norme de preuve à laquelle le défendeur doit satisfaire pour établir que le requérant a commis la faute présumée est moins exigeante que celle exigeant des preuves claires et convaincantes¹².

33. Les quatre éléments que le Tribunal doit évaluer et sur lesquels il doit se prononcer sont les suivants : i) les faits invoqués à l'appui de la mesure disciplinaire ont-ils été établis ? ; ii) les faits établis sont-ils constitutifs de faute ? ; iii) la sanction est-elle proportionnée à la faute ? ; iv) le droit du fonctionnaire à une procédure régulière a-t-il été respecté¹³ ?

1. *Les faits invoqués à l'appui de la mesure disciplinaire ont-ils été établis ?*

¹⁰ *Igbinedion* (2014-UNAT-410), par. 24.

¹¹ Voir par. 10.

¹² Arrêt *Molari* (2011-UNAT-164), par. 2 et 30.

¹³ Arrêt *Suleiman* (2020-UNAT-1006), par. 10, citant l'arrêt *Nadasan* (2019-UNAT-918), par. 38 ; arrêt *Siddiqi* (2019-UNAT-913), par. 28.

34. Les allégations à l'encontre du requérant sont qu'il aurait i) mené un groupe de fonctionnaires de sexe masculin ; et ii) confronté la plaignante alors qu'il se trouvait au domicile de cette dernière. La plaignante a déposé une plainte pour harcèlement et, à l'issue de l'enquête menée par le défendeur, ce dernier a conclu que ces actes étaient constitutifs de harcèlement et qu'il fallait imposer des sanctions. Le Tribunal doit analyser les faits afin de se prononcer sur le premier élément.

35. Les faits mis en lumière par les preuves documentaires et les témoignages sont résumés ci-après :

a) *Le requérant a-t-il mené un groupe de fonctionnaires ?*

36. Au départ, Mme K a vu par la fenêtre un groupe d'environ 10 fonctionnaires très agités s'approcher de chez elle et lui demander d'un ton agressif qu'elle sorte pour leur parler¹⁴. Elle a identifié le requérant et deux autres fonctionnaires comme étant à la tête du groupe.

37. Le requérant a nié avoir mené un groupe de fonctionnaires pour commettre la faute présumée, mais a admis que puisqu'il avait l'habitude de négocier avec des fonctionnaires recrutés sur le plan international, ses collègues l'avaient invité à se rendre chez la plaignante avec M. Adow pour obtenir un véhicule supplémentaire.

38. Le requérant avait également jugé qu'il lui fallait se rendre chez la plaignante parce qu'il estimait que M. Adow n'avait pas les qualités nécessaires pour mener le groupe¹⁵. La transcription du témoignage du requérant sur ce point est reproduite ci-après [traduction non officielle] :

Les autres fonctionnaires m'ont conseillé de me joindre à lui (M. Adow) (pour aller chez M. Mambu afin d'obtenir l'autorisation d'avoir un véhicule supplémentaire, M. Mambu leur conseillant alors de se rendre chez la plaignante) parce qu'en ayant servi deux mandats à la présidence

¹⁴ Réponse, par. 25 b).

¹⁵ M. Adow n'ayant pas été appelé à témoigner et n'ayant pu se défendre contre cette affirmation, le Tribunal n'utilise cet extrait que pour exposer les incohérences du requérant sur la base de son propre témoignage et non pas pour établir la véracité de l'affirmation concernant la personnalité de M. Adow.

de l'association du personnel avant M. Adow, je -- enfin j'avais de bonnes relations avec le personnel international et je -- en général on fait appel à moi quand ils ont une question. Donc j'ai dû rejoindre M. Adow, parce qu'il me l'avait demandé et que d'autres fonctionnaires l'avait suggéré.

Conseil : Je vois. Diriez-vous que M. Adow était un bon choix pour présider l'association du personnel ?

Requérant : **Selon moi, M. Adow n'avait pas toutes les qualités requises pour occuper la présidence**¹⁶ (non souligné dans l'original).

39. Le requérant a indiqué ne pas être celui qui a frappé à la porte de la plaignante ; il semble avoir une interprétation littérale de « mener », au sens de se trouver physiquement à l'avant d'un groupe. Cependant, la plaignante a fourni des preuves démontrant clairement que trois hommes, dont le requérant, faisaient office de meneurs du groupe. « Meneur » s'entend ici d'un chef choisi par d'autres personnes pour représenter les intérêts du groupe. Le sens donné à ce terme par le requérant est tiré par les cheveux et contredit son propre témoignage, dans lequel il se présente comme possédant des qualités de meneur que n'aurait pas M. Adow et une expérience de la négociation avec des fonctionnaires internationaux. Peu importe que le requérant se soit trouvé devant ou derrière M. Adow, que ce soit lui ou ce dernier qui ait frappé à la porte, qu'il se soit adressé à la plaignante en premier ou ne lui ait jamais adressé la parole, les faits montrent clairement que ce groupe était mené par lui et au moins un autre fonctionnaire, en la personne de M. Adow. Il s'ensuit que le requérant a joué un rôle actif dans les actes de harcèlement allégués. La preuve en a été établie à suffisance de droit.

¹⁶ Transcription de l'audience du 11 mars 2020, p. 12, par. 10 à 15.

b) *Le requérant a-t-il confronté la plaignante ?*

40. D'une part, le requérant nie qu'il y ait eu un échange envenimé avec la plaignante, mais il admet d'autre part que la situation a dégénéré. En réalité, l'échange a si mal tourné que le requérant a dû retenir physiquement M. Adow en le prenant par la main pour le mener hors du domicile de la plaignante. Cette version donnée par le requérant se trouve à la page 17 de la transcription de l'audience.

Je lui ai parlé en lui attrapant la main et en lui demandant de partir. Parce que j'ai jugé que la situation était mauvaise. J'ai dû la désamorcer pour qu'ils arrêtent de se parler sur ce ton. Donc une fois que j'étais -- quelques pas devant, je lui ai pris la main en parlant et nous sommes partis.

41. Ce témoignage corrobore la version des faits donnée par la plaignante et la conclusion à laquelle le défendeur est arrivé après avoir évalué les déclarations des autres témoins, selon lesquelles une confrontation avait eu lieu au domicile de la plaignante. Le Tribunal estime que la preuve en a été établie à suffisance de droit par le défendeur.

42. Une autre contradiction devant être éclaircie à cet égard concerne la question de savoir si le requérant s'est adressé à la plaignante ou a gardé le silence durant l'échange. Le requérant a indiqué que c'est M. Adow qui a parlé à la plaignante. Il se serait rendu calmement chez la plaignante, afin de veiller à ce qu'il n'y ait pas de problème et uniquement pour obtenir les clefs d'un véhicule supplémentaire. Cette affirmation est en contradiction avec ce qui a été dit pendant l'audience, qui est reproduit ci-après [traduction non officielle] :

Je n'ai pas beaucoup parlé, à part ces -- ces mots que j'ai dit et de là-bas personne ne peut entendre (page 22 de la transcription).

À ce moment-là j'étais deux ou trois pas derrière M. Adow et j'ai dit « On est juste venus récupérer les clefs pour la logistique, sans aucune intention de vous offenser. Désolé si cela vous dérange. » (page 35 de la transcription).

A Oui, ce n'est pas une conversation avec Mme K. Comme vous pouvez le voir, j'étais derrière, à deux ou trois pas de M. Adow, quand je l'ai entendue crier et, « Qu'est-ce que vous faites chez moi ». J'ai dû m'avancer, quand j'ai dit ça, je rejoignais M. Adow -- je ne m'adressais pas directement à elle. Comme je l'ai dit, c'était général. Je n'ai pas -- eu d'échange direct avec Mme K. C'est juste la -- la (*inaudible*) façon dont la phrase est tournée et on pourrait croire qu'on a eu un échange, mais ce n'est pas le cas. J'étais deux ou trois pas derrière M. Adow. Je m'en souviens parfaitement. J'étais -- Je ne m'adressais pas à elle. Elle ne m'a pas parlé non plus. Elle parlait à M. Adow. Quand je l'ai vue crier et dire ça, j'ai voulu partir immédiatement en disant ça, on a seulement -- même si on en a conclu, y compris M. Adow, je regardais dans la direction de M. Adow et j'ai pris sa main et on lui a demandé de partir. Je n'ai même pas attendu d'entendre la suite. Ça s'est passé comme ça (page 36 de la transcription).

43. Le requérant admet dans ces déclarations que des cris ont été lancés mais que la plaignante en était l'auteure, pas lui. Il admet également qu'il a parlé durant l'incident et qu'il est intervenu en prononçant les mots cités au moment où la plaignante a crié.

44. Le requérant conteste les éléments de preuve tirés du témoignage d'autres fonctionnaires, lesquels ont affirmé qu'il criait durant l'incident. Il avance que, s'ils ont pu observer la scène, la distance ne leur permettait pas d'entendre ce qui s'y est dit.

45. Le requérant n'a fourni aucun élément expliquant pourquoi la plaignante l'aurait accusé à tort de s'être adressé à elle d'une façon menaçante, la conduisant à lui claquer la porte au nez. Par conséquent, sur la base du témoignage de la plaignante et de celui du requérant indiquant le déroulement d'un échange envenimé, le Tribunal estime que la preuve de cet aspect de la faute alléguée a été établie à suffisance de droit.

46. Le requérant a demandé au Tribunal de discréditer le témoignage de la plaignante en raison de son incohérence, la plaignante ayant notamment indiqué qu'un certain fonctionnaire se trouvait dans le groupe de ceux qui l'ont menacée alors qu'il a ensuite été prouvé que ce dernier n'était pas dans l'enceinte de la sous-délégation le jour des faits, et le défendeur n'ayant pas tenu compte dans son inculpation du fait que la plaignante a déclaré sans preuve que le requérant avait menacé de la tuer.

47. En résumé, le requérant cherche à démontrer qu'aucun groupe de fonctionnaires ne s'est rendu chez la plaignante et que les seules personnes présentes étaient M. Adow et lui-même. Or, de nombreuses preuves indiquent que non pas deux mais au moins cinq fonctionnaires se sont rendus au domicile de la plaignante. M. Sargo, l'une des personnes ayant témoigné au cours de l'enquête, a rencontré quatre ou cinq fonctionnaires recrutés sur le plan national, dont le requérant, qui cherchaient alors la plaignante. M. Mambu a déclaré que lorsque cinq ou six fonctionnaires recrutés sur le plan national, dont le requérant, se sont rendus chez lui en demandant des véhicules, il leur a conseillé de s'adresser à la plaignante. Cette déclaration corrobore le témoignage du requérant dans lequel il indique que le groupe s'est rendu directement au domicile de la plaignante depuis celui de M. Mambu. Dans un autre témoignage recueilli par les enquêteurs, M. Gonzaga indique qu'il était en chemin pour rentrer chez lui, non loin du domicile de la plaignante, lorsqu'il a vu un groupe de fonctionnaires recrutés sur le plan national, composé de plus de cinq personnes selon lui, se tenant devant chez la plaignante et parmi lesquels le requérant parlait haut et fort. M. Dicko a témoigné qu'à peu près au même moment, un groupe d'au moins 10 hommes s'était rendu à son domicile, expliquant qu'ils étaient allés trouver la plaignante chez elle mais qu'elle avait refusé de leur procurer un troisième véhicule. M. Dicko, refusant de parler avec le groupe entier, leur a demandé de désigner deux personnes pour entrer chez lui et discuter du problème, tandis que le reste attendrait dehors. Le requérant a été désigné pour discuter avec M. Dicko.

48. Le Tribunal est porté à croire qu'un groupe d'au moins cinq membres du personnel local, sous la conduite du requérant, se sont rendus au domicile de la plaignante et l'ont confrontée, échangeant des propos amers avec elle et causant son effroi.

Quelles sont les conséquences des incohérences relevées dans le témoignage de la plaignante ?

49. Les incohérences mineures dans le témoignage de la plaignante n'ôtent rien à sa crédibilité. Sa version des faits est largement corroborée par des témoins indépendants n'étant aucunement mal disposés à l'encontre du requérant. Certains faits incontestés révélateurs d'une chronologie des événements aboutissant au malencontreux incident au domicile de la plaignante démontrent, au regard de la prépondérance des preuves, que les faits décrits par la plaignante se sont bien déroulés. Bien que s'appuyant sur un critère d'établissement de la preuve moins exigeant, la présente instance rejoint sur ce point la position du Tribunal d'appel dans son arrêt *Mbaigolmem*¹⁷, où il a estimé que le Tribunal avait commis une erreur dans ses conclusions relatives à l'examen d'incohérences dans le témoignage de la plaignante, comme indiqué ci-après [traduction non officielle] :

Les faits incontestés, les preuves du premier rapport, la cohérence des preuves par commune renommée laissant entrevoir un comportement systématique, la cohérence des déclarations des témoins, la déclaration insatisfaisante de M. Mbaigolmem et les probabilités inhérentes à la situation, pris cumulativement, constituent un enchaînement clair et convaincant d'éléments de preuves qui établissent, avec un degré élevé de probabilité, que les fautes alléguées ont effectivement été commises.

50. L'élément de harcèlement fondé sur une distinction de sexe, bien que n'ayant pas été expressément invoqué et ne formant pas la base de la plainte de Mme K, a été clairement mentionné dans le témoignage de M. Gonzaga, membre du personnel recruté sur le plan international. Son opinion, que le requérant n'a pas contestée, le portait à croire que Mme K s'est heurtée à des résistances en raison de la culture paternaliste au sein de laquelle elle évoluait. S'agissant de cette culture, M. Gonzaga a indiqué ce qui suit [traduction non officielle] :

Mme K n'était pas en bons termes avec le personnel recruté sur le plan national. Elle n'avait pas entretenu de relations cordiales avec les chauffeurs durant les premiers temps de sa mission au sein du service de gestion des transports. Certains chauffeurs avaient ensuite commencé à l'apprécier. Mme K était autoritaire et considérée trop dominatrice. Il l'avait vue donner des ordres aux chauffeurs sur un ton autoritaire. Ce ton était mal vu dans la **communauté conservatrice de**

¹⁷ *Mbaigolmem* (2018-UNAT-819), par. 32.

Melkadida, au sein de laquelle les hommes sont peu enclins à recevoir des ordres d'une femme ou à être dirigés par elle. Mme K est également plus jeune que les chauffeurs, un détail qui a pu aggraver la situation. Elle ne tenait pas non plus compte de leurs opinions. Mme K est une personne très émotive. (non souligné dans l'original).

51. Selon M. Gonzaga, la situation décrite ci-dessus a contribué à l'atmosphère hostile et intimidante à laquelle Mme K a été confrontée le 13 mai 2016. Il est facile d'en conclure que Mme K évoluait dans un climat d'appréhension face au personnel local et que le comportement du requérant n'a pas aidé à dissiper cette appréhension.

Les faits établis sont-ils constitutifs d'une faute au sens des dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel ?

52. Il ressort clairement de l'analyse faite par le Tribunal des preuves incontestées que le requérant, en adoptant un comportement inapproprié et déplacé, a violé le Statut et le Règlement du personnel, ainsi que la politique en matière de discrimination. Les actes du requérant sont constitutifs de harcèlement.

53. Le requérant a enfreint l'alinéa b) de l'article 1.2 du Statut du personnel et le paragraphe f) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel, ainsi que la politique du HCR en matière de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus d'autorité (UNHCR/HCP/2014/4, laquelle définit le harcèlement comme suit [traduction non officielle] :

Tout comportement inapproprié et déplacé propre ou de nature à choquer ou humilier autrui. Le harcèlement comprend, entre autres, les mots, gestes ou actes de nature à importuner, effrayer, abuser, rabaisser, intimider, minorer ou personnellement humilier ou gêner autrui, ou qui créent au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Le harcèlement peut se fonder sur des motifs divers, tels que l'appartenance raciale ou ethnique, la religion, la couleur de peau, les croyances, les attributs physiques, le genre ou l'orientation sexuelle. Il peut s'agir d'un cas isolé ou d'un comportement répété. Le harcèlement peut être délibéré, non sollicité et coercitif. Il peut également survenir en dehors du lieu et des horaires de travail.

54. Le Tribunal estime et confirme que le défendeur a suffisamment démontré que le comportement du requérant dérogeait aux obligations fondamentales définies à l'alinéa b) de l'article 1.2 du Statut du personnel, lequel prévoit que « le fonctionnaire doit faire preuve des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Par intégrité on entend surtout, mais non exclusivement, la probité, l'impartialité, l'équité, l'honnêteté et la bonne foi dans tout ce qui a trait à son activité et à son statut ». Le requérant a également violé le paragraphe f) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel, lequel prévoit que « 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 ».

55. Le paragraphe a) de la disposition 10.1 du Règlement du personnel prévoit que le défaut par tout fonctionnaire de remplir ses obligations résultant de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel ou autres textes administratifs applicables, ou d'observer les normes de conduite attendues de tout fonctionnaire international peut constituer une faute passible d'instance disciplinaire et de sanction disciplinaire.

56. Par conséquent, le défendeur était fondé à invoquer le paragraphe a) de la disposition 10.1 du Règlement du personnel, lequel exige du Secrétaire général qu'il impose, s'il y a lieu, des mesures disciplinaires aux fonctionnaires ayant commis une faute.

Le droit du fonctionnaire à une procédure régulière a-t-il été respecté ?

57. Les allégations portées à l'encontre du requérant dans la lettre en date du 30 octobre 2017 sont limpides et correspondent au rapport sur l'enquête préliminaire que le requérant a pu consulter pour formuler des observations. Il a donné sa version des faits concernant les allégations de faute, dont il a été tenu compte dans la prise de la décision. Le défendeur a pris en compte l'ensemble des facteurs dans le cadre d'une évaluation globale, en ne retenant que les éléments de preuve et les facteurs pertinents

et en ignorant ou écartant les témoignages et facteurs non pertinents, tels que l'allégation selon laquelle le requérant aurait menacé de tuer la plaignante. Rien n'indique que le droit du requérant à une procédure régulière n'a pas été respecté.

58. Par ailleurs, le requérant a usé de son droit de saisir le Tribunal afin de préciser sa version des faits et aurait pu interroger les témoins s'il l'avait souhaité.

La sanction est-elle proportionnée à la faute ?

59. La sanction est proportionnée à la faute, le défendeur ayant tenu compte du principe d'égalité, selon lequel les employés doivent être traités de manière égale et cohérente. Il a également été tenu compte des circonstances atténuantes en faveur du requérant. Aucune circonstance aggravante n'a été retenue.

Dispositif

60. La requête est rejetée dans son intégralité.

(Signé)

Rachel Sophie Sikwese, juge

Ainsi jugé le 22 juillet 2020

Enregistré au Greffe le 22 juillet 2020

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi