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

TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES	Affaire nº	UNDT/NY/2021/004
	Jugement nº	UNDT/2022/015
	Date :	17 février 2022
	Français Original :	anglais

Juge : M^me^ Joelle Adda

Greffe : New York

Greffière : M^me^ Nerea Suero Fontecha

EGIAN

contre

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil de la requérante :
Robbie Leighton, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :
Isavella Vasilogeorgi, Division du droit administratif, Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies
Lucienne Pierre, Division du droit administratif, Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

Introduction

1. La requérante, membre du personnel de la Division des affaires du Conseil de sécurité, du Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix, à New York, a fait appel de la décision de lui appliquer des mesures disciplinaires consistant en un blâme écrit et la perte de deux échelons de classe pour faute.

2. Le défendeur soutient que la requête est non fondée et devrait être rejetée.

3. Par les motifs exposés ci-dessous, la requête est rejetée.

Résumé des faits et rappel de la procédure

4. Le 7 mars 2016, la requérante a pris ses fonctions en tant que Directrice de classe D-2 de la Division des affaires du Conseil de sécurité, au Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix.

5. Le 21 janvier 2019, YB, l'ancienne chef à la classe D-1 du Service de la recherche sur la pratique du Conseil de sécurité et sur la Charte, de la Division des affaires du Conseil de sécurité, a déposé une plainte formelle contre la requérante pour conduite prohibée. Dans la plainte, il était allégué, notamment, que la requérante avait créé au lieu de travail un climat d'hostilité et détourné des biens de l'Organisation des Nations Unies.

6. À la suite de la plainte déposée par YB, le chef du Service administratif du Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix a ouvert une enquête, confiée à un groupe d'établissement des faits (le « groupe d'enquête »), sur des allégations de faute professionnelle concernant la requérante, conformément à la circulaire ST/SGB/2008/5 (« Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir »).

7. Le 16 mai 2019, le groupe d'enquête a terminé ses investigations.

8. Le 19 juillet 2019, la Secrétaire générale adjointe aux affaires politiques et à la consolidation de la paix a renvoyé l'affaire au Bureau de la gestion des ressources humaines pour qu'il prenne les dispositions voulues.

9. Le 25 novembre 2019, la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a informé la requérante, dans un mémorandum, des allégations de faute portées contre elle. La requérante a été informée de l'ouverture d'une procédure disciplinaire à son encontre et a eu la possibilité de soumettre sa réponse aux allégations susmentionnées dans les délais impartis.

10. Le 11 mars 2020, la requérante a présenté ses observations sur les allégations de faute.

11. Par une lettre datée du 29 octobre 2020, la requérante a été informée qu'au vu du dossier, notamment de sa propre réponse, la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité avait conclu qu'il avait été établi, selon la prépondérance des preuves, que la requérante avait eu un comportement prohibé (ci-après la « lettre de notification de la sanction »). Elle a également été informée que la Secrétaire générale adjointe avait décidé de lui imposer des mesures disciplinaires consistant en un blâme écrit et la perte de deux échelons de classe, conformément aux dispositions 10.2 a) i) et ii) du Règlement du personnel, n'ayant trouvé aucune circonstance aggravante ou atténuante.

12. Le 27 janvier 2021, la requérante a déposé une requête auprès du Tribunal du contentieux administratif tendant à contester les mesures disciplinaires qui lui avaient été imposées par la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité.

13. Par l'ordonnance nº 106 (NY/2021), le Tribunal a ordonné aux parties de soumettre toute demande de preuve supplémentaire, y compris les témoignages. Au cas

où aucune déposition orale ne serait demandée, le Tribunal a demandé aux parties de l'informer de leurs souhaits concernant la tenue d'une audience.

14. Le 29 novembre 2021, les parties ont dûment déposé leurs conclusions par lesquelles elles ont informé le Tribunal qu'elles ne demandaient pas d'audience en l'espèce et que l'affaire pouvait être jugée sur pièces.

Examen

Critères de contrôle en matière disciplinaire

15. Le critère de contrôle juridictionnel généralement retenu en matière disciplinaire prescrit au Tribunal du contentieux administratif de contrôler : a) si les faits ayant donné lieu à la mesure disciplinaire sont établis ; b) si les faits établis sont constitutifs de faute ; c) si la mesure disciplinaire appliquée était proportionnelle à la faute [voir, par exemple, les arrêts *Abu Hamda* (2010-UNAT-022), *Haniya* (2010-UNAT-024), *Portillo Moya* (2015-UNAT-523), *Wishah* (2015-UNAT-537), *Turkey* (2019-UNAT-955), *Ladu* (2019-UNAT-956) et *Nyawa* (2020-UNAT-1024)]. Toute faute passible de licenciement doit être démontrée par des éléments de preuve clairs et convaincants, c'est-à-dire propres à démontrer que la véracité des faits est hautement probable [voir, par exemple, les arrêts *Molari* (2011-UNAT-164) et *Ibrahim* (2017-UNAT-776)]. S'agissant de toute autre mesure disciplinaire, la norme de preuve applicable en vertu de la section 9.1 b) de l'instruction administrative ST/AI/371 est la prépondérance des preuves (les faits et circonstances constitutifs de la conduite répréhensible se sont vraisemblablement produits).

Les faits ayant donné lieu à la mesure disciplinaire sont-ils établis ?

16. Dans la lettre de notification de la sanction, il a été conclu que la requérante : a) a créé au lieu de travail un climat d'hostilité envers YB ; b) s'est indûment immiscée dans une procédure de recrutement engagée pour pourvoir un poste de temporaire de classe P-2 au Service de la recherche sur la pratique du Conseil de sécurité et sur la

Charte. La Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a conclu que les faits allégués contre la requérante étaient établis par une prépondérance de preuves et étaient constitutifs de faute professionnelle, en violation du Règlement et du Statut du personnel.

17. Le Tribunal examinera si les faits à la base des deux chefs d'accusation sont établis par la prépondérance des preuves.

Premier chef d'accusation – Création au lieu de travail d'un climat d'hostilité envers YB

18. En ce qui concerne la constatation de faute commise par la requérante contre YB, plusieurs incidents ont fondé la mesure disciplinaire prise contre la requérante. Chacun de ces incidents est examiné tour à tour ci-après.

Formulation de remarques désobligeantes et dégradantes à l'endroit d'YB

19. Dans la lettre de notification de la sanction, il est précisé ce qui suit :

> Il est établi que vous avez fait des remarques négatives à l'endroit d'[YB] avant son arrivée à la Division des affaires du Conseil de sécurité, notamment en ce qui concerne sa formation en informatique et le fait qu'elle ait été affectée, et non recrutée à l'issue d'une procédure de sélection, à son poste à la Division. [O] a confirmé avoir eu une telle discussion avec vous en privé. Dans sa déposition, [S] a également indiqué que vous étiez au fait des rumeurs qui circulaient au Bureau de la Secrétaire générale adjointe aux affaires politiques au sujet de la mauvaise réputation d'[YB]. Fatalement, YB a eu vent de ces remarques négatives formulées par sa première notatrice.

20. Le défendeur s'est appuyé sur le témoignage d'O, qui a évoqué une discussion tenue en privé avec la requérante. O a déclaré que la requérante lui avait fait remarquer, avant l'arrivée d'YB à la Division des affaires du Conseil de sécurité, qu'YB avait une piètre réputation et que sa présence lui avait été imposée. L'Administration a déclaré dans la lettre de notification de la sanction que la création au lieu de travail d'un climat d'hostilité ne reposait pas sur le fait que la fonctionnaire concernée ait directement entendu des remarques négatives formulées à son endroit par autrui ou les ait perçues

comme telles. De surcroît, exprimer à répétition des propos non confirmés sur des collègues n'a rien à voir avec l'acte de rapporter simplement des faits : il s'agit en réalité de l'acte de colporter des rumeurs, qui peut également donner lieu à l'émergence, au lieu de travail, d'un climat d'hostilité. En conséquence de quoi, l'Administration a estimé que la requérante, en formulant des remarques négatives à l'endroit d'YB, avait créé au lieu de travail un climat d'hostilité.

21. La requérante soutient que la décision a été prise sur la base d'éléments de preuve non pertinents qui ne figuraient pas dans le dossier. Elle affirme que l'auteur de la décision a considéré que le témoignage de S étayait l'allégation ci-dessus car il montrerait que la requérante était au courant des rumeurs pernicieuses répandues au sujet d'YB. La requérante affirme que la preuve montrant qu'elle en ait eu vent ne prouve pas qu'elle ait fait des remarques désobligeantes. Pour rendre la décision, on a donc pris en compte un facteur qui n'était pas pertinent. La requérante affirme que S n'a à aucun moment donné la preuve que la requérante ait été au courant des rumeurs pernicieuses concernant YB. En fait, les preuves révèlent que S estimait personnellement qu'YB ne convenait pas pour le poste mais pas qu'elle ait partagé cet avis avec la requérante. La requérante note en outre que S a indiqué avoir été informée qu'YB avait divulgué des informations à Inner City Press au détriment de la requérante mais elle indique expressément qu'elle n'a communiqué cette information qu'à O.

22. La requérante fait en outre valoir que la décision est entachée d'erreur en ce qu'elle se fonde exclusivement sur la version des faits rapportée par O, selon lequel la requérante n'avait fait part de rumeurs qu'à lui seul et à personne d'autre. La requérante réfute la version des faits telle que donnée par O, affirmant que tous deux n'entretenaient pas une relation de confiance. Elle fait valoir qu'au mieux, cela signifie que deux témoignages contradictoires ont été recueillis au sujet de cette allégation. Elle affirme que le témoignage d'O corrobore le sien quant à leur relation, notant qu'O a qualifié leurs échanges de « fonctionnels et transactionnels ». O n'a fourni aucune explication quant à la raison pour laquelle la requérante se serait confiée à cette occasion. La requérante note également qu'O a témoigné de manière incidente :

« O s'est souvenu que la requérante avait fait un commentaire en aparté, avant l'arrivée d'YB à la Division, selon lequel la plaignante lui était imposée et que celle-ci avait une piètre réputation ». La requérante déclare qu'O n'a pas communiqué d'informations sur le moment ou le lieu de la conversation présumée ou sur les autres personnes présentes, et il semble qu'aucune question ne lui ait été posée à cet égard. La requérante fait valoir qu'il n'y avait donc aucune preuve indépendante pour étayer la version des faits donnée par O.

23. Le Tribunal n'est pas convaincu par la conclusion à laquelle aboutit l'auteur de la décision. Premièrement, rien ne prouve dans le dossier que la requérante ait colporté des propos non confirmés. La seule preuve invoquée par l'Administration est le témoignage d'O faisant référence à une conversation privée qui aurait porté sur des rumeurs. Deuxièmement, il est compréhensible que des rumeurs circulent lorsqu'un nouveau membre du personnel rejoint une équipe, surtout lorsqu'une fonctionnaire, comme YB, est transférée dans un service sans passer par la procédure habituelle de recrutement par sélection. Le Tribunal ne trouve aucune preuve que la requérante ait tenu directement à YB des propos par lesquels elle aurait défavorablement préjugé de l'aptitude de celle-ci à exercer efficacement ses fonctions.

24. Le Tribunal note en outre que, selon le rapport d'enquête, il existait déjà au Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix un climat défavorable à l'égard d'YB, lié à son affectation et à sa prétendue inaptitude au poste, et ce, avant même son entrée en fonctions à la Division des affaires du Conseil de sécurité. Selon les éléments de preuve versés au dossier, rien n'indique que les idées défavorables sur l'affectation d'YB puissent être attribuées à la requérante. À cet égard, le Tribunal note qu'il ressort clairement de l'entretien que S a eu avec le groupe d'enquête que S considérait YB comme inapte au poste.

25. Au vu de ce qui précède, le Tribunal conclut qu'il n'est pas établi que la requérante ait eu l'intention de formuler des remarques dégradantes et désobligeantes à l'endroit d'YB.

Formulation de commentaires portant sur la composition par sexe des effectifs d'encadrement de la Division des affaires du Conseil de sécurité

26. Dans la lettre de notification de la sanction, il est précisé ce qui suit :

> Vous avez confirmé avoir fait un commentaire sur la composition par sexe des effectifs d'encadrement supérieur de la Division des affaires du Conseil de sécurité devant un certain nombre de membres du personnel. Le fait que vous n'ayez pas eu d'intention malveillante à l'endroit d'YB ne signifie pas que votre commentaire n'ait pas été ressenti comme négatif par ceux et celles qui l'ont entendu et que ce ressenti ait été raisonnable au vu des circonstances, y compris celui des deux femmes occupant le poste de chef de classe D-1, qui ont toutes deux été préoccupées et troublées, pour des raisons différentes, par ce commentaire.

27. Le Tribunal note que cet incident découle d'une réunion du personnel tenue à l'échelle de la Division des affaires du Conseil de sécurité, en janvier 2017. Il est incontestable qu'au cours de cette réunion, la requérante a fait des commentaires sur la composition par sexe des effectifs d'encadrement supérieur à la classe D-1 (un homme, O, et deux femmes, A et YB), affirmant que celle-ci ne reflétait pas son choix et qu'elle-même aurait préféré avoir une représentation paritaire. Les deux femmes à la classe D-1 se sont dites troublées par ce commentaire, YB, qui avait été affectée à son poste, se sentant de ce fait particulièrement désavantagée par rapport à sa collègue de classe D-1 (A), qui avait fait l'objet d'une procédure de recrutement par sélection engagée par la requérante.

28. La requérante reconnaît avoir formulé le commentaire en question sur la composition par sexe mais ne lui attribue aucune intention malveillante, en particulier à l'endroit d'YB. Elle nie que son commentaire ait pu être considéré comme vexant ou humiliant, estimant qu'il n'y a aucune preuve dans ce sens.

29. Les éléments de preuve versés au dossier concernant cet incident sont les témoignages d'YB, d'O et d'A. YB a déclaré s'être sentie particulièrement pénalisée par les commentaires de la requérante sur la composition par sexe vu qu'elle avait été

affectée à son poste à la Division des affaires du Conseil de sécurité sans passer par une procédure de sélection. Dans sa déposition, O s'est souvenu des propos de la requérante, en particulier du fait qu'elle était partisane d'une représentation paritaire parce que lui-même faisait partie de la minorité, mais il ne s'est pas souvenu que le regard de la requérante se soit tourné vers YB. A, dans sa déposition, a rappelé la réunion générale du Département et la référence à la question de l'équilibre entre les sexes et la répartition paritaire. Elle s'est par ailleurs souvenue d'une autre déclaration faite à cette occasion par la requérante qui, évoquant la question de la répartition hommes-femmes, aurait dit que « dans un an, peut-être, les choses ne seront-elles plus pareilles ». Cette dernière phrase a amené A à penser qu'elle avait été sélectionnée, tandis qu'YB avait été affectée à son poste, et que l'une des deux ne serait pas là dans une année. A a déclaré qu'elle n'avait pas peur de perdre son emploi mais elle s'est dit que c'était là un drôle de message à donner devant tout le monde.

30. La requérante fait valoir que les récits d'YB et d'A sont contradictoires et s'excluent mutuellement puisqu'YB a interprété les commentaires de la requérante comme lui étant personnellement adressés, tandis qu'A a interprété ces propos comme n'étant personnellement adressés à aucune des deux. La requérante déclare que, dans la décision rendue, le malaise éprouvé par YB et A est interprété comme étant dû à des raisons différentes, mais on omet d'y aborder le fait que l'une et l'autre donnent des preuves contradictoires et mutuellement exclusives.

31. Le Tribunal note que les commentaires de la requérante sur la composition par sexe des effectifs supérieurs de la Division des affaires du Conseil de sécurité sont énumérés dans la lettre de notification de la sanction, où ils sont qualifiés d'acte de harcèlement à l'égard d'YB. Cependant, il ressort du dossier qu'aucune question n'a été posée à YB à ce sujet lors de l'entretien qu'elle a eu avec le groupe d'enquête, ce qui signifie qu'il n'y a pas de témoignage sous serment dans le dossier à cet égard. L'incident n'est mentionné que dans sa plainte. Dans sa plainte en effet, qui n'est pas faite sous serment et qui a la qualité d'une preuve par ouï-dire, YB n'explique pas la réponse qu'elle y a donnée. Elle ne donne pas à entendre que, par sa réaction, l'action

ait relevé d'un acte de harcèlement. Elle indique spécifiquement les raisons pour lesquelles le commentaire n'aurait pas pu être considéré comme négatif par A qui avait été sélectionnée par la requérante alors qu'YB avait été affectée à son poste. Le Tribunal note en outre qu'A elle-même n'indique pas avoir été offensée ou humiliée mais qu'elle s'est contentée de s'interroger sur la teneur du message. Le commentaire de la requérante sur le fait qu'elle favorisait un équilibre entre les sexes ne saurait en soi, comme il est allégué, être raisonnablement considéré comme fait dans l'intention de harceler, d'offenser ou d'humilier YB. Toutefois, le Tribunal considère qu'un tel commentaire pourrait participer d'un type de comportement risquant de créer au lieu de travail un climat d'hostilité.

Commentaires formulés lors d'une réunion tenue avec un État Membre

32. Dans la lettre de notification de la sanction, il est précisé ce qui suit :

> Vous avez confirmé avoir appelé l'attention sur le fait qu'[YB] n'était pas juriste lors d'une réunion tenue par la Division des affaires du Conseil de sécurité avec la Mission permanente de [État Membre]. Vous avez déclaré que, lorsque vous avez présenté [YB], vous n'avez pas dit : « il y a beaucoup de brillants juristes qui travaillent au Service de la recherche mais [YB] n'en fait pas partie » mais vous avez dit qu'[YB] était la chef du Service de la recherche sur la pratique du Conseil de sécurité et sur la Charte et que « nous avons *aussi* des juristes dans l'équipe » (non souligné dans l'original). Quoi qu'il en soit, ce dernier commentaire a effectivement eu pour effet de souligner qu'YB n'était pas juriste. Si une formation juridique n'était pas nécessaire pour travailler au Service de la recherche sur la pratique du Conseil de sécurité et sur la Charte ou à la Division des affaires du Conseil de sécurité en général, comme vous l'avez également souligné en ce qui vous concerne et en ce qui concerne les deux autres chefs, il n'aurait pas été nécessaire de procéder différemment en l'occurrence. De plus, la confirmation selon laquelle vous avez gardé le silence pendant que l'ambassadeur interrogeait [YB] sur son absence de formation juridique n'indique pas que vous n'ayez pas rabaissé ou humilié [YB]. En outre, [O] et [A], qui étaient présents lors de la réunion, se sont souvenus des faits. Vous n'avez pas suggéré au groupe de s'adresser à un ou une représentant(e) de la Mission permanente pour entendre son témoignage, le fait de prendre contact avec la Mission permanente pour

> obtenir indépendamment une déclaration sur cette question ayant pu discréditer davantage la Division des affaires du Conseil de sécurité.

33. Dans ses commentaires sur le mémorandum l'avisant des allégations portées contre elle, la requérante admet dans une certaine mesure qu'en présentant YB aux représentants de la Mission permanente d'un État Membre lors d'une réunion tenue le 6 octobre 2017, elle a déclaré « nous avons également des juristes dans l'équipe de notre service ». La requérante n'admet pas qu'elle ait spécifiquement fait allusion à l'absence de formation juridique d'YB mais elle affirme que le fait qu'YB ne soit pas juriste n'a été évoqué qu'à la faveur de questions complémentaires posées par l'ambassadeur de l'État Membre. La requérante dit avoir gardé le silence pendant l'échange qui s'est tenu entre YB et l'ambassadeur.

34. Le Tribunal note que le Coordonnateur politique de l'État Membre qui était présent à la réunion a émis une déclaration solennelle dans laquelle il disait que « [l]ors de cette rencontre, je ne me souviens pas que la requérante ait formulé des remarques déplacées, désobligeantes, vexantes ou sarcastiques sur qui que ce soit. D'après mon expérience, la requérante et son équipe ont toujours fait preuve d'un grand professionnalisme en s'acquittant de leurs tâches avec le zèle qui sied au travail lié au Conseil de sécurité ».

35. O, qui était présent à la réunion, s'est remémoré les commentaires formulés par la requérante et a dit se souvenir qu'il avait sourcillé à cette occasion. O a dit ne pas comprendre pourquoi la requérante faisait de telles remarques à propos de la chef du service qu'elle présentait. Pour O, ces remarques étaient négatives et déplacées.

36. A, qui était également présente à la réunion, a interprété les commentaires de la requérante d'une manière plus nuancée. Selon A, dans ses remarques, la requérante montrait qu'elle accordait de l'importance à l'avis juridique de BM (une responsable principale des affaires politiques de classe P-5), et ce, même en présence d'YB.

37. Compte tenu des témoignages divergents sur les propos exacts tenus par la requérante et les incidences qu'ils ont eues lors de la réunion du 6 octobre 2017, le

débat n'est pas tranché au sujet de la teneur exacte des remarques faites par la requérante lors de la réunion. Il est donc malaisé d'établir par une prépondérance de preuves les propos exacts tenus par la requérante. Le Tribunal ne considère donc pas que les remarques formulées par la requérante lors de la réunion aient contribué à créer au lieu de travail un climat d'hostilité.

Appel téléphonique à YB passé depuis la salle du Conseil de sécurité

38. Dans la lettre de notification de la sanction, il est précisé ce qui suit :

> Vous avez reconnu avoir passé un appel, depuis la salle du Conseil de sécurité, à [YB], uniquement pour lui demander de s'entretenir avec [BM]. Bien qu'[YB] n'ait pas fait référence à cet épisode dans sa plainte, [BM] a estimé qu'[YB] s'est sentie mal à l'aise et n'a pas aimé que vous la court-circuitiez. Un comportement perçu comme potentiellement humiliant relève du harcèlement, selon le cadre juridique [des Nations Unies]. Bien que vous ayez justifié votre acte par la nécessité de donner une réponse substantielle et urgente à un membre du Conseil de sécurité, vos explications quant aux raisons pour lesquelles vous n'avez pas appelé directement [BM] pour obtenir cette réponse ne sont pas crédibles. Vous avez expliqué que vous avez pris la décision consciente d'appeler [YB] et de demander à parler à [BM] afin de ne pas être accusée d'avoir parlé à [BM] à l'insu d'[YB]. Par conséquent, vous saviez que le fait de court-circuiter [YB] pouvait être vu comme une humiliation ; le fait que, dans la pratique, vous ayez choisi de le faire de manière « transparente » ne change rien au fait qu'[YB] a été court-circuitée, qu'elle s'est sentie mal à l'aise et mécontente à ce sujet, et qu'un tiers s'en est aperçu.

39. Dans sa requête, la requérante souligne que la déclaration de BM est la seule source de preuve concernant l'incident susmentionné. La requérante déclare que BM s'est souvenue qu'à une occasion, en 2017, YB n'avait pas été contente de voir que la requérante avait appelé YB sur son téléphone portable et demandé à YB de lui passer BM au téléphone. La requérante explique qu'elle l'a fait uniquement par souci de transparence, sans aucune intention malveillante, vu l'urgence de la question et en particulier pour éviter d'être accusée d'avoir court-circuité YB. La requérante soutient que, comme YB n'a pas mentionné cet incident dans sa plainte, c'est qu'elle n'y a pas

vu un acte de harcèlement ; par conséquent, cet incident ne relève pas de la définition donnée dans la circulaire ST/SGB/2008/5.

40. Pour sa part, le défendeur rétorque que le fait pertinent est établi non seulement par la déposition de BM, mais aussi par la requérante elle-même. La requérante donne des explications incohérentes et non crédibles sur les raisons pour lesquelles elle n'a pas téléphoné directement à BM mais a plutôt décidé d'appeler YB sur son téléphone portable puis de la court-circuiter. Le défendeur fait valoir que l'appel a été pour YB lourd de conséquences : en tant que témoin direct des faits, BM a déclaré qu'elle avait vu qu'YB s'est sentie troublée et mécontente qu'on lui demande de passer son téléphone portable à BM pour que la requérante puisse parler avec celle-ci. Le défendeur soutient qu'un comportement vu comme pouvant constituer une humiliation relève de la définition du harcèlement, au sens de la section 1.2 de la circulaire ST/SGB/2008/5.

41. Le Tribunal note qu'YB n'a pas dénoncé ces faits dans sa plainte et que, par conséquent, l'Administration a tort de soutenir qu'elle pourrait considérer la transmission de l'appel téléphonique à BM comme un acte de harcèlement. Le Tribunal estime que les explications données par la requérante pour son acte sont plausibles et conclut qu'il ne peut être dit que cet incident ait eu pour effet de rabaisser ou de harceler YB.

<u>Mise à l'écart d'YB des décisions prises au Service de la recherche sur la pratique du Conseil de sécurité et sur la Charte au sujet de l'affectation de deux fonctionnaires de classe P-4</u>

42. Dans la lettre de notification de la sanction, il est précisé ce qui suit :

> S'agissant de l'affectation des deux fonctionnaires de classe P-4 dans le service d'[YB], les communications par courrier électronique échangées entre vous, [le Bureau de la Secrétaire générale adjointe], [O] et [YB] fournissent des preuves claires et contemporaines des faits de la durée et de la séquence des discussions et permettent de conclure que vous n'avez pas consulté [YB] à ce sujet. La manière dont vous avez traité [YB] par comparaison avec celle dont vous avez traité [O]

> s'agissant des discussions tenues pour le déclassement et l'affectation de deux fonctionnaires de classe P-4 dans la pratique revient à une mise à l'écart d'YB et il était raisonnable de penser qu'[YB] ait interprété les faits dans ce sens.
>
> Votre explication à propos de l'affectation des deux fonctionnaires de classe P-4 dans le service d'[YB] n'est pas satisfaisante. Vous avez confirmé que toute l'affaire devait être traitée rapidement et qu'elle a été réglée en deux semaines. Toutefois, vous avez décidé de porter la question de l'affectation à l'attention d'[O] une semaine avant d'en parler à [YB], et vous vous êtes entretenue avec lui de possibilités d'affectation. En revanche, vous n'avez inclus [YB] dans la discussion que lorsque vous avez décidé de l'affectation des deux fonctionnaires au Service de la recherche sur la pratique du Conseil de sécurité et sur la Charte, sans consulter [YB]. Vous avez également dit qu'[YB] et [O] n'avaient pas à bénéficier d'une égalité de traitement car ils n'étaient pas touchés de la même manière par la décision concernant le déclassement. Or, bien que le service d'[O] ait été touché par la décision de déclasser les deux postes, on ne voit pas pourquoi [O] a été plus touché qu'[YB], qui a dû modifier son tableau d'effectifs pour tenir compte des deux affectations auxquelles il a été procédé dans son service. En dernière analyse, vous avez affirmé que la décision concernant l'affectation avait été imposée par le Bureau de la Secrétaire générale adjointe et que, par conséquent, vos actes ne devaient pas être considérés comme une mise à l'écart d'[YB].
>
> Dans vos commentaires, vous avez estimé que les courriels d'[YB] sur la question des affectations aux postes de la classe P-4, ainsi que d'autres documents fournis par [YB], tels que ses notes au dossier, donnaient à penser qu'[YB] était prédisposée à mal interpréter toute action ou parole de votre part en y voyant une attaque dirigée contre elle. À l'appui de vos propos, vous vous êtes référée au témoignage de [V], entendu dans le cadre de la procédure d'établissement des faits engagée en lien avec la plainte de [BM]. Vous avez effectivement adopté l'avis non médical de [V], selon lequel [YB] était « instable » et « paranoïaque », et vous avez donc affirmé qu'aucune preuve fournie par [YB] ne devait être considérée comme fiable. Or, ces affirmations ne sont corroborées par aucun élément de preuve. Aucun médecin-expert n'a fait d'évaluation pour établir qu'[YB] souffrirait de « paranoïa ». Vos affirmations concernant la crédibilité d'[YB] en tant que témoin ne sont pas corroborées.

43. En ce qui concerne cet incident, la requérante déclare que, dans la décision rendue, on l'a à tort identifiée comme la personne ayant décidé de l'affectation des membres du personnel de la classe P-4. Or, c'est le chef de l'entité qui a autorité pour

décider des affectations. La décision d'affecter les membres du personnel de la classe P-4 à leurs postes n'a pas été prise par la requérante. Elle ajoute qu'il est faux de donner à entendre qu'YB aurait été écartée du processus décisionnel et qu'elle n'aurait pas reçu le même traitement qu'O. O et YB se trouvaient dans des situations différentes, qui ne justifiaient pas la prise de mesures identiques de la part de la requérante. La requérante explique que, pour l'équipe d'O, il s'est agi de perdre deux membres du personnel. O n'a pas été consulté à ce sujet, mais il en a été informé, alors que l'équipe d'YB s'est enrichie de deux fonctionnaires. Ici, comme pour d'autres allégations, le pouvoir discrétionnaire d'un haut responsable est interprété comme un acte de harcèlement, ce qui ne correspond pas à la réalité. Expliquer à un haut responsable qu'il va perdre du personnel avant d'informer un autre responsable qu'il va accueillir deux fonctionnaires n'est pas objectivement un acte de harcèlement.

44. Le défendeur soutient qu'en ce qui concerne l'affectation des deux membres du personnel de la classe P-4 au Service de la recherche sur la pratique du Conseil de sécurité et sur la Charte, les communications par courriel entre la requérante, le Bureau de la Secrétaire générale adjointe, O et YB fournissent des preuves claires et contemporaines de la durée et de la séquence des discussions et ne laissent aucun doute sur le fait que la requérante n'a pas consulté YB en l'espèce. Le défendeur fait valoir que la manière dont la requérante a traité YB par rapport à celle dont elle a traité O dans le cadre des discussions sur le déclassement et l'affectation de deux fonctionnaires de classe P-4 constituait une mise à l'écart d'YB, et qu'il était raisonnable de penser qu'YB ait interprété les faits dans ce sens.

45. Le Tribunal note que S, qui a également pris part à la procédure de recrutement, a déclaré avoir rencontré les personnes concernées dans la précipitation pour parler de la question parce qu'il ne leur restait que quelques mois pour mettre en œuvre la décision prescrite. Le premier endroit où ces personnes ont cherché des postes vacants se trouvait au sein de la Division : il y avait effectivement deux postes dans le service d'YB. Celle-ci souhaitait titulariser X, une des personnes qui occupait à titre temporaire un des postes de classe P-4 vacants dans son service, et S a obtenu de son bureau

d'origine une prorogation de son détachement. S a ajouté qu'il est probable qu'YB ait rejoint l'équipe alors que la décision avait déjà été prise. S a expliqué dans sa déposition que la décision relative au recrutement relevait de la Secrétaire générale adjointe aux affaires politiques et à la consolidation de la paix et que, comme il s'agissait d'un mouvement latéral au sein du Département, cette décision s'inscrivait donc dans le cadre de ses prérogatives. S a précisé qu'il s'agissait en fait d'une affectation, analogue à celle qui a fait qu'YB a rejoint les rangs de la Division des affaires du Conseil de sécurité. Par conséquent, d'un point de vue administratif, le fait de ne pas associer toutes les parties n'était probablement pas la meilleure stratégie à adopter mais ce cas de figure n'était pas inédit.

46. Le Tribunal note par ailleurs que T, qui a également participé à la procédure de recrutement, a expliqué que la situation concernant la suppression des deux postes de classe P-4 dans le service d'O était source de difficultés et de stress. La requérante a demandé l'aide du Service administratif sur cette question. T, en concertation avec le Service administratif, ayant examiné le tableau des effectifs du Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix, a fait diverses propositions à l'intention de la direction. Le Service administratif a donné pour instruction de canaliser toutes les communications concernant la réduction des effectifs vers la requérante et l'équipe de direction. T a examiné les postes vacants au sein du Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix ; ayant circonscrit, comme on le lui avait demandé, sa recherche à la Division des affaires du Conseil de sécurité, T a constaté que seuls deux postes dans l'équipe d'YB étaient potentiellement disponibles pour l'exercice. L'un des deux administrateurs de classe P-4 qui avaient dû quitter les postes supprimés a parallèlement été pressenti pour un emploi de temporaire dans un autre service. Ainsi, X, qui occupait à titre temporaire l'un des deux postes considérés comme disponibles dans l'équipe d'YB, pourrait rester à son poste. L'autre personne employée à titre temporaire, V, est partie en mission à l'étranger et le second administrateur de classe P-4 qui occupait un des postes supprimés, X, a pu rejoindre l'équipe d'YB sans problème majeur. T a présenté le scénario final ci-dessus à propos

du placement des deux administrateurs touchés par la suppression des postes. Une réunion a alors été convoquée avec S, O, YB et la requérante pour présenter la décision prise par cette dernière. En convoquant la réunion, la requérante n'a fait que communiquer le scénario proposé par T, ce qui a pu donner l'impression qu'il s'agissait de la décision du Service administratif alors qu'il s'agissait en fait de la décision de la requérante. T a déclaré que cela pouvait le faire apparaître comme « responsable » de la décision alors qu'il n'avait fait que proposer un scénario. Au cours de la réunion, YB a exprimé ses inquiétudes, expliquant que son service était exigu et que, par conséquent, la décision d'y affecter deux fonctionnaires de classe P-4 était lourde de conséquences. Dans le même temps, elle a indiqué qu'on ne lui avait pas demandé d'intervenir dans la prise de décision. Par la suite, la requérante a indiqué qu'elle avait pris la décision à ce moment-là et qu'il fallait l'appliquer. T a expliqué que lorsqu'YB a finalement eu son mot à dire, il ne restait plus qu'une option mais qu'au départ, il avait préparé et proposé plusieurs scénarios. T a déclaré que, malgré la tenue de quelques consultations, il a eu le sentiment qu'YB n'avait pas été pleinement consultée durant la procédure.

47. Le Tribunal n'est pas convaincu que les actions de la requérante en l'espèce constituent un acte de harcèlement à l'égard d'YB. La requérante s'acquittait de ses fonctions administratives dans le cadre de la procédure de réduction des effectifs, notamment en consultant les membres de l'équipe concernés. Elle a décidé de s'entretenir avec un cadre supérieur, à savoir O, qui perdait des membres de son personnel et qui, plus tard, a fait savoir à un de ses homologues que celui-ci allait accueillir deux fonctionnaires. Le fait qu'elle n'ait pas adressé de communications identiques aux deux directeurs n'est pas un comportement objectivement constitutif d'un acte de harcèlement. Il est clair que la requérante, en tant qu'administratrice, aurait pu adopter une approche plus judicieuse en l'espèce, mais cet incident ne constitue pas un acte de harcèlement à l'égard d'YB. Le Tribunal estime, en revanche, que le mode de gestion de la requérante en l'espèce a contribué à créer au lieu de travail un climat d'hostilité.

48. Le Tribunal note que le défendeur, comme il ressort également de la lettre de notification de la sanction, tente d'établir un lien entre le fait de pourvoir les deux postes de classe P-4 et les commentaires formulés par la requérante au sujet de la crédibilité d'YB en tant que témoin, en mentionnant l'opinion de BM selon laquelle YB était « instable » et « paranoïaque ». Or, il ne s'agit pas de savoir si YB est paranoïaque (et le Tribunal note que la requérante ne l'a jamais considérée comme telle). Le fait que la requérante mette en doute la crédibilité d'YB n'est pas en soi une preuve qu'elle ait mis celle-ci sur la touche.

Abus d'autorité à l'égard d'YB sous forme de favoritisme envers BM

49. Dans la lettre de notification de la sanction, il est précisé ce qui suit :

> Vous avez fait preuve de favoritisme à l'égard de [BM] en faisant pression sur [YB] pour qu'elle approuve dans un premier temps la demande de BM tendant à pouvoir télétravailler, avant de donner votre approbation finale, contrairement à la manière dont vous avez traité une demande dans ce sens soumise par [YB]. Vos propos selon lesquels vous auriez approuvé la demande d'[YB] plus rapidement que celle de [BM] sont contredits par les éléments de preuve. [YB] a présenté sa demande le 18 avril 2019, soit un jour avant votre départ prévu en congé annuel. Vous avez retiré votre suggestion tendant à ce que la personne responsable en votre absence tienne les discussions prévues dans le cadre de la politique applicable, et ce pour que la demande d'[YB] puisse être rapidement approuvée. En réalité, vous avez retardé la discussion de plus de dix jours, avant d'approuver la demande d'[YB], le 30 avril 2019. Ainsi, alors que vous prétendez être restée neutre dans vos rapports entre [YB] et [BM], vous vous êtes dite favorable à la demande de [BM] quelques heures seulement après qu'elle a été soumise à [YB]. À cet égard, votre insistance à dire que vous deviez discuter personnellement des modalités pertinentes avec [YB] est malvenue : aucune discussion n'a eu lieu ou ne devait avoir lieu entre [YB] et [DM] avant que vous n'indiquiez que vous approuviez la demande de [DM]. En outre, en ce qui concerne l'acte de favoritisme à l'égard de [DM], votre explication selon laquelle vous deviez agir rapidement parce que vous traitiez un cas de harcèlement de [BM] par [YB] n'est pas satisfaisante. À cet égard, vous vous êtes référée au rapport d'enquête portant sur la plainte de [BM] contre [YB], lorsque vous avez affirmé que l'acte de harcèlement était établi. Cette affirmation est fausse. Vos actions ne peuvent être étayées par

> l'évaluation d'un groupe d'experts, qui n'avait même pas été constitué au moment où vous avez fait pression sur [YB] pour qu'elle approuve la demande. En outre, les conclusions de ce groupe d'établissement des faits ne sont pas univoques comme vous les présentez.
>
> Le groupe a recensé des cas où la conduite d'[YB] n'était pas à la hauteur des normes requises. Parallèlement, le groupe a constaté que les plaintes de [BM] n'étaient pas toutes fondées et que le comportement de [BM] envers [YB] était discutable. Étant donné qu'un comportement constitutif d'un acte de harcèlement a été allégué, l'objection d'[YB] à la demande de [BM] telle qu'elle était formulée était raisonnable. En insistant pour qu'[YB] abonde dans le sens de BM qui mentionnait des « questions [...] concernant le climat au lieu de travail », alors qu'une telle formule pouvait être interprétée comme la reconnaissance d'une implication de la part d'[YB], vous avez fait fi de ces préoccupations justifiées. Si vous aviez voulu rester neutre sur cette question, vous auriez pu suggérer qu'[YB] se récuse en ce qui concerne l'approbation de la demande de [BM] et approuver celle-ci vous-même en tant que Directrice de la Division des affaires du Conseil de sécurité. En dernière analyse, déterminer s'il y a eu harcèlement ou abus d'autorité, et donc faute, à l'égard de BM est un acte qui relève de la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, et non du groupe. Comme il n'y avait pas de conclusion dans ce sens lorsque vous avez fait pression sur [YB] pour qu'elle approuve la demande de [BM], il y a lieu de conclure qu'il y a eu favoritisme envers [BM].

50. Le Tribunal note qu'il n'est pas contesté que BM, qui était fonctionnaire de classe P-5 sous la supervision d'YB, a porté plainte contre YB. À l'issue d'une enquête portant sur cette plainte, le groupe a constaté que certaines des allégations que la plaignante (BM) a avancées étaient perçues comme des actes d'intimidation ou créaient au lieu de travail un climat d'hostilité ou de vexation. Le défendeur fait valoir que cette constatation faisait défaut au moment des faits susmentionnés.

51. Le Tribunal considère que même si la conclusion de la plainte de BM n'était pas encore établie au moment où les décisions concernant le télétravail ont été prises, la requérante était au courant des tensions qui existaient entre BM et YB. De l'avis du Tribunal, il est clair que les actions de la requérante visaient à apaiser les tensions et ne sauraient être considérées comme un acte d'abus d'autorité à l'égard d'YB. Le Tribunal convient que l'insistance de la requérante pour qu'YB abonde dans le sens de BM qui

mentionnait des « questions [...] concernant le climat au lieu de travail » était déplacée. Cependant, le fait que la requérante ait tenté de convaincre YB d'accéder à la demande de BM n'implique pas qu'elle ait pris part au différend qui les opposait.

52. En outre, il ressort du dossier que les demandes de télétravail de BM et d'YB n'étaient pas identiques et ne devaient pas être examinées de la même manière. BM a demandé à télétravailler depuis le lieu d'affectation, tandis qu'YB a demandé à télétravailler en dehors du lieu d'affectation, dans un autre pays. La requérante indique que BM devait rester à son poste, tandis qu'YB demandait à s'installer en Amérique centrale jusqu'à son départ dans le cadre d'une affectation temporaire. La requérante affirme que la demande de BM était motivée par le désir d'apaiser un conflit de travail, tandis que la demande d'YB visait à faciliter la transition de celle-ci vers une autre entité qui allait l'employer. Le Tribunal reconnaît l'argument de la requérante qui estime que l'Administration a été mal inspirée d'exiger une égalité de traitement pour des demandes inégales et suppose qu'il y a eu faute dans le prétendu retard pris dans le traitement de la demande d'YB. Il est évident que les deux demandes de télétravail n'étaient pas identiques et qu'on peut donc raisonnablement penser qu'il ne fallait pas les examiner selon des modalités et dans des délais identiques. Le Tribunal estime que les faits en l'espèce ne permettent pas d'établir que la requérante ait commis un abus d'autorité à l'égard d'YB en faisant preuve de favoritisme envers BM.

Deuxième chef d'accusation – Immixtion indue dans la procédure de recrutement engagée pour pourvoir un poste temporaire de classe P-2

53. Dans la lettre de notification de la sanction, il est précisé ce qui suit :

> Il est établi par une prépondérance de preuves que vous vous êtes indûment immiscée dans la procédure de recrutement engagée pour pourvoir un poste temporaire de classe P-2 au Service de la recherche sur la pratique du Conseil de sécurité et sur la Charte et que vous avez, en outre, court-circuité [YB] en exigeant d'elle et de son équipe qu'elles effectuent un surcroît de travail dans le cadre d'une procédure de recrutement pratiquement achevée.

Il n'est pas contesté que l'avis de vacance de poste correspondant a été publié sur Inspira [le portail des carrières de l'ONU] entre le 10 et le 24 août 2018, que 383 candidats ont postulé, dont 22 se sont soumis à une épreuve écrite, suivie d'un entretien pour les 6 candidats les mieux notés. Il n'est pas non plus contesté qu'[YB] vous a envoyé un projet de mémorandum, daté du 5 octobre 2018, dans lequel elle recommandait quatre candidats, la première recommandation portant sur une candidature externe. Des communications orales et écrites tenues simultanément entre vous, [YB] et [GL] confirment également que, le 31 octobre 2018, vous avez donné pour instruction d'annuler la procédure de recrutement et de réafficher l'avis uniquement à l'intention des candidats internes, pour les raisons suivantes : i) les efforts déployés pour supprimer le concours « G à P » et les efforts consentis pour absorber le personnel provenant des missions réduisant leurs effectifs ; ii) des préoccupations concernant les qualifications du premier candidat recommandé, qui était externe à l'Organisation ; iii) le fait que l'avis de vacance n'avait pas été préalablement affiché à la seule intention des fonctionnaires de la Division des affaires du Conseil de sécurité. Il n'est pas non plus contesté que vous avez été informée par [GL] que, indépendamment des raisons précédentes, la procédure de recrutement avait été menée conformément aux modalités applicables et que l'annulation n'était pas justifiée.

Vous avez déclaré que vous n'avez violé aucun règlement ou aucune règle en insistant pour faire annuler la procédure de recrutement à la classe P-2. Vous avez fait valoir que la marche à suivre adoptée par les membres du personnel du service d'[YB] dans le cadre de la procédure de recrutement était incompatible avec le cadre juridique applicable, à savoir l'article 4.4 du Statut du personnel et l'instruction administrative ST/AI/2010/4 Rev.1, parce que la vacance était ouverte aux candidatures internes et externes, et qu'elle a fait l'objet d'un avis publié sur Inspira, alors que cela n'était pas requis. Votre explication concernant cette allégation n'est pas satisfaisante. Le Secrétaire général a certes le pouvoir discrétionnaire de limiter l'accès à un poste à pourvoir à titre temporaire aux seules candidatures internes, mais il n'est pas tenu d'exercer ce pouvoir chaque fois qu'un tel poste devient disponible. En ce qui concerne la vacance de poste à la classe P-2 qui nous intéresse, tel n'était pas le cas, et cela ne constituait pas une violation de l'article 4.4 du Statut du personnel. De même, la section 3.4 de l'instruction administrative ST/AI/2010/4 Rev.1 prévoit que s'il est affiché sur l'intranet ou diffusé à l'interne par d'autres voies disponibles, l'avis de vacance temporaire « peut aussi être publié à l'extérieur si cela est jugé nécessaire et opportun ». L'avis en question a été publié sur Inspira, où tous les postes vacants sont annoncés, au bénéfice des candidats aussi bien internes qu'externes. Le cadre

juridique prévoit une option, qui a été utilisée en l'espèce ; le processus d'appel à candidatures engagé pour pourvoir le poste était conforme aux règles. En ce qui concerne votre refus d'approuver la candidature recommandée pour trois raisons de principe, nous acceptons votre explication selon laquelle vos actions n'ont pas été guidées par un favoritisme dont aurait bénéficié un membre particulier du personnel de la Division des affaires du Conseil de sécurité qui aurait postulé. Le dossier indique que votre principal souci était qu'un membre du personnel de la Division, ou que n'importe quel membre du personnel de la Division, de préférence un agent des services généraux, soit sélectionné. Par conséquent, vos première et troisième raisons reflètent vos préférences personnelles et n'ont aucune incidence sur la légitimité d'une procédure qui a été menée dans le respect du cadre juridique qui lui est applicable. En ce qui concerne votre deuxième objection concernant l'expérience du candidat recommandé dans le domaine des droits humains, nous estimons également que vos explications ne sont pas satisfaisantes. Selon l'avis de vacance de poste, des compétences étaient requises « dans le domaine des sciences politiques, des relations internationales, du droit, du désarmement, de la sécurité, de la gestion du développement, du règlement des conflits ou dans tout autre domaine apparenté ». Nonobstant le fait que les droits humains font partie de la discipline juridique, il ne fait aucun doute qu'ils relèveraient de la partie « domaine apparenté » citée dans l'avis de vacance. Par conséquent, vos préoccupations concernant l'aptitude du candidat recommandé n'étaient pas fondées. Les pièces écrites versées au dossier révèlent qu'il y a eu un délai de trois mois entre la recommandation initiale et le réaffichage de l'avis de vacance du poste temporaire ; ce délai est dû à toutes les communications sur le réaffichage, qui ne sont pas à attribuer uniquement à [YB]. Les courriels échangés entre votre service et [S] en janvier 2019 montrent également que vous avez encore retardé la procédure de recrutement lorsque vous avez demandé à [S] de permettre à un candidat interne qui n'avait pas pris part à la deuxième épreuve écrite de s'y soumettre seul, à une autre date. Il ressort du dossier que, tout au long de cette période, les membres du personnel ont été exaspérés par vos méthodes et vous ont demandé de revenir sur votre décision.

Vous avez donné à entendre que tout retard pris dans la conclusion de cette procédure de recrutement était imputable à [YB], qui avait cherché à contrer votre décision de ne pas approuver la note de recommandation en s'adressant au Service administratif, au chef du Service administratif qui avait tenté de « marchander » avec vous dans le même but, et de [S] qui avait pris l'initiative de mettre au point une troisième épreuve écrite. Votre explication n'est pas satisfaisante car elle contredit la teneur du dossier. La note de recommandation vous a été remise le 5 octobre 2018.

L'avis de vacance de poste a été clos le 24 août 2018. Cela signifie donc que, dans les 42 jours qui ont suivi, [S] a réussi à trier les 383 candidatures, a présélectionné 22 candidats pour une épreuve écrite, les a notés en double aveugle avec [YB], a organisé et mené des entretiens avec 6 candidats et vous a soumis une recommandation par l'intermédiaire d'[YB]. Compte tenu de l'effort requis par cette procédure, votre suggestion selon laquelle celle-ci ne s'était pas déroulée assez rapidement n'est pas étayée et veut donner à entendre qu'il y aurait eu retard alors qu'il n'y en a pas eu. Le dossier révèle que vous avez retardé la procédure en demandant à [YB] de faire annuler l'avis de vacance lors de votre réunion du 31 octobre 2018, alors que vous saviez pertinemment à quel point le service d'[YB] avait besoin de pourvoir rapidement le poste en question. De plus, même lorsqu'[YB] vous a prié instamment d'accepter un des trois autres candidats recommandés, pour calmer vos préoccupations concernant les qualifications, vous vous y êtes refusée car vous vouliez qu'un fonctionnaire interne de la Division des affaires du Conseil de sécurité soit sélectionné à la place. De fait, vous avez à nouveau écarté [YB] d'une décision concernant la gestion du Service de la recherche sur la pratique du Conseil de sécurité et sur la Charte.

À cet égard, vous avez affirmé avoir entendu des rumeurs selon lesquelles certains candidats internes, qui avaient été exclus de la première procédure de sélection, n'étaient pas satisfaits de la manière dont leurs candidatures pour le poste temporaire avaient été traitées ou évaluées, et vous avez dit vouloir vous assurer que leurs préoccupations étaient prises en compte, pour éviter tout litige devant [le Tribunal du contentieux administratif]. Le fait que, d'une part, vous ayez demandé l'annulation d'une procédure de recrutement presque conclue sur la base d'une prétendue insatisfaction à l'égard de la démarche mise en œuvre mais que, d'autre part, vous n'ayez pas tenu compte des efforts déployés par [S] pour assurer un traitement équitable aux candidats participant aux deuxième et troisième épreuves écrites, ne constitue pas une explication convaincante de vos actes.

En outre, vous avez affirmé que vous n'aviez aucune obligation de suivre les conseils donnés par vos subordonnés et d'autres collègues. Cet argument n'est pas convaincant. Vous avez déclaré à plusieurs reprises qu'en ce qui concerne le recrutement à la classe P-5, vos actions étaient guidées par les conseils des personnes engagées et payées pour vous les donner et que, par conséquent, le fait d'avoir suivi ces conseils devait vous exonérer de toute responsabilité. Or en l'espèce, vous avancez l'argument selon lequel vous n'aviez aucune raison de suivre les conseils, bien qu'ils aient été prodigués par des collègues exerçant les mêmes fonctions que ceux qui vous avaient conseillé dans l'affaire [mettant en cause un consultant, VR].

> Pendant plus de trois mois et en dépit de leur exaspération manifeste, de leurs besoins opérationnels critiques et d'arguments raisonnables à l'effet contraire, le Service administratif, le responsable du poste à pourvoir et [YB] ont dû assumer un surcroît de travail pour appliquer votre décision d'annuler l'avis et le réafficher à l'intention des candidatures internes.
>
> En résumé, il est établi par une prépondérance de preuves que vous vous êtes indûment immiscée dans la procédure de recrutement engagée pour pourvoir un poste temporaire de classe P-2 au sein de la Division des affaires du Conseil de sécurité en donnant l'ordre à [YB], au terme de la procédure, de faire annuler l'avis et de le réafficher uniquement à l'intention des candidatures internes. Vos instructions et le retard pris ont écarté [YB] d'une décision touchant directement la gestion du Service de la recherche sur la pratique du Conseil de sécurité et sur la Charte. Par conséquent, vos actes ont contribué à créer au lieu de travail un climat d'hostilité à l'endroit d'[YB] et d'autres membres du personnel du Service concernés.

54. La requérante conteste la conclusion selon laquelle il y a eu faute en lien avec le poste temporaire P-2, pour les motifs suivants. Elle affirme que le mémorandum l'avisant des allégations portées contre elle était divisé en trois sections. La première portait sur la création au lieu de travail d'un climat d'hostilité à l'endroit d'YB. Dans les deux autres sections, il était question d'un détournement des ressources de l'ONU et d'allégations de favoritisme dans le cadre d'un recrutement. Dans ledit mémorandum, la procédure de recrutement engagée pour pourvoir le poste P-2 n'a pas été considérée au titre de la circulaire ST/SGB/2008/5 mais comme une question liée à un « détournement de ressources ». La requérante fait valoir que le groupe d'enquête a outrepassé son mandat à cet égard en enquêtant sur des questions qui ne relevaient ni de la circulaire ST/SGB/2008/5 ni de la plainte. Dans l'allégation portée contre la requérante dans le mémorandum, il n'était pas dit que l'immixtion ait créé au lieu de travail un climat d'hostilité à l'endroit d'YB mais que cette immixtion s'était traduite par un détournement des ressources de l'Organisation. Au lieu d'étudier la question d'un détournement des ressources de l'ONU, l'auteur de la décision a digressé pour examiner les incidences des faits sur certains membres du personnel, c'est-à-dire leur « exaspération manifeste » face à l'incapacité de la requérante de suivre leurs conseils. La requérante note que, dans la lettre de notification de la sanction, on conclut à une

faute au motif que l'immixtion dans la procédure de recrutement engagée pour pourvoir le poste P-2 « a contribué à la création au lieu de travail d'un climat d'hostilité à l'endroit d'YB et d'autres fonctionnaires concernés du Service de la recherche sur la pratique du Conseil de sécurité et sur la Charte ». La requérante affirme que la question de la création au lieu de travail d'un climat d'hostilité dans le cadre de cette procédure de recrutement ou à l'endroit de personnes autres qu'YB n'a jamais fait l'objet d'une enquête, ne lui a jamais été soumise lors d'un entretien et n'a jamais été soulevée dans le cadre d'allégations formelles.

55. La requérante fait valoir que la question du détournement des ressources de l'ONU et celle de la création au lieu de travail d'un climat d'hostilité correspondent à deux allégations complètement différentes. Fondamentalement, la requérante fait valoir qu'on ne lui a jamais offert la possibilité de se défendre contre l'allégation de faute qui fait l'objet de la conclusion en l'espèce. Elle affirme qu'il s'agit d'une violation de la procédure régulière qui entache de vice cette conclusion figurant dans la lettre de notification de la sanction.

56. Le défendeur affirme de son côté que des courriels simultanés échangés entre la requérante, YB, et le chef du Service administratif du Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix prouvent que la requérante avait demandé l'annulation de l'avis de vacance du poste temporaire P-2, pour des raisons de préférence personnelle. Dans ses commentaires concernant le mémorandum l'avisant des allégations portées contre elle, la requérante a fait valoir à tort que la démarche mise en œuvre dans la procédure de recrutement par YB et NS, spécialiste des questions politiques au Service de la recherche sur la pratique du Conseil de sécurité et sur la Charte, de la Division des affaires du Conseil de sécurité, était incompatible avec le cadre juridique applicable, parce que le poste en question était ouvert aux candidatures internes et externes et a fait l'objet d'un avis publié sur Inspira, alors que cela n'était pas requis. Comme le chef du Service administratif du Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix en avait déjà informé la requérante, et comme il a été clairement réitéré dans la lettre de notification de la sanction, la

procédure suivie était pleinement conforme au cadre applicable et une annulation n'était pas justifiée.

57. Le Tribunal estime que l'argument de la requérante n'est pas convaincant en l'espèce. Dans le mémorandum l'avisant des allégations portées contre elle, la requérante est clairement informée qu'elle s'est indûment immiscée dans une procédure de recrutement engagée, entre octobre 2018 et janvier 2019, pour pourvoir un poste vacant de temporaire de classe P-2 au Service de la recherche sur la pratique du Conseil de sécurité et sur la Charte, et qu'elle a détourné en l'occurrence des ressources de l'ONU. Dans la lettre, il est indiqué que cette immixtion a contribué à la mise à l'écart d'YB. Il ressort du dossier que la requérante a saisi l'occasion qui lui était offerte de répondre sur tous les aspects de cette allégation. Par conséquent, le cas de la requérante a été dûment traité en l'espèce.

58. Il ressort clairement du dossier que l'immixtion de la requérante dans la procédure de recrutement en lien avec le poste P-2 a conduit à la mise à l'écart d'YB et a signifié un surcroît considérable et inutile de travail pour YB et pour les fonctionnaires du Service de la recherche sur la pratique du Conseil de sécurité et sur la Charte. Cette constatation est bien établie par les témoignages de toutes les parties concernées et, notamment, par celui de S. S a déclaré que si la requérante s'était immiscée dans la procédure de sélection, c'est essentiellement parce qu'elle voulait engager une personne bien précise au poste P-2 et qu'elle avait annulé la procédure afin de recruter un candidat interne. Le Tribunal estime que le témoignage de S est fiable, cohérent et neutre eu égard aux autres dynamiques de travail à l'œuvre au sein de l'équipe de la requérante. Il estime que le dossier établit que la requérante s'est immiscée dans une procédure de recrutement de manière contraire au droit. Par cette immixtion illégale, il est conclu dans le dossier que la requérante a gaspillé des ressources considérables et fait perdre beaucoup de temps à son équipe, tout en créant au lieu de travail, par ses actes, un climat d'hostilité.

Les faits établis sont-ils constitutifs de faute ?

59. Aux termes de l'article 1.2 a) du Statut du personnel, « [l]e fonctionnaire doit respecter et appliquer les principes énoncés dans la Charte, ce qui suppose notamment qu'il ait foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine et dans l'égalité des droits des hommes et des femmes. En conséquence, le fonctionnaire doit se montrer respectueux de toutes les cultures ; il ne doit faire aucune discrimination à l'encontre d'un individu ou groupe d'individus quels qu'ils soient, ni abuser de quelque manière que ce soit du pouvoir et de l'autorité qui lui sont conférés ».

60. À l'alinéa f), l'article 1.2 dispose que « [l]e droit du fonctionnaire d'avoir des opinions et des convictions, notamment des convictions politiques et religieuses, demeure entier, mais le fonctionnaire doit veiller à ce que ces opinions et convictions ne soient pas préjudiciables à l'exercice de ses fonctions officielles ou aux intérêts de l'Organisation. Il doit, en toutes circonstances, avoir une conduite conforme à sa qualité de fonctionnaire international, et ne se livrera à aucune forme d'activité incompatible avec l'exercice de ses fonctions à l'Organisation. Il doit éviter tout acte et, en particulier, toute déclaration publique de nature à discréditer la fonction publique internationale ou incompatible avec l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que son statut exige ».

61. Selon la circulaire ST/SGB/2008/5, le harcèlement « s'entend de tout comportement inacceptable ou déplacé, raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier. Il peut s'agir de paroles, de gestes ou d'actes de nature à importuner, choquer, blesser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou gêner autrui ou à susciter au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Le harcèlement suppose d'ordinaire une série d'incidents. Les désaccords sur la qualité du travail ou autres questions intéressant le travail qui ne caractérisent en principe pas le harcèlement ne relèvent pas tant des dispositions de la présente circulaire que de la procédure de suivi du comportement professionnel ».

62. Selon la circulaire ST/SGB/2008/5, « l'abus de pouvoir s'entend de l'utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité aux dépens d'autrui. Il consiste dans sa forme aggravée dans le fait pour l'auteur d'user de sa qualité pour influencer indûment la carrière ou les conditions d'emploi (nomination, affectation, renouvellement de contrat, évaluation du comportement professionnel, promotion, etc., l'énumération n'étant pas exhaustive) d'autrui. Il peut également consister dans le fait de créer au lieu de travail un climat d'hostilité ou de vexation, fait d'intimidation, de menaces, de chantage ou de coercition, cette énumération n'étant pas exhaustive. L'abus de pouvoir constitue une circonstance aggravante de la discrimination et du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel ».

63. La section 3.2 de la circulaire ST/SGB/2008/5 concernant les responsabilités des fonctionnaires et responsabilités spécifiques des cadres, supérieurs hiérarchiques et chefs de département dispose que « [l]es cadres et supérieurs hiérarchiques prendront toutes mesures propres à cultiver un climat d'entente exempt d'intimidation, d'hostilité, de vexation et de toute forme de conduite prohibée. Ils donneront l'exemple par leur comportement irréprochable. [...] [T]oute plainte pour conduite prohibée [sera] traitée en toute diligence, équité et impartialité. Tout manquement aux obligations découlant de la présente circulaire pourra être considéré comme une faute professionnelle qui, si elle est établie, sera constatée dans le rapport d'appréciation annuel de l'intéressé et passible de sanction administrative ou disciplinaire, s'il y a lieu ».

64. Comme indiqué ci-dessus, le Tribunal a estimé qu'il y avait une prépondérance de preuves tendant à montrer que la requérante avait créé au lieu de travail un climat d'hostilité et qu'elle s'était immiscée de manière contraire au droit dans la procédure de recrutement engagée pour pourvoir le poste de classe P-2. La requérante n'a pas eu un comportement digne de son statut de haut fonctionnaire international. Par ses actes, tels qu'établis par les faits, la requérante a commis un abus de pouvoir en tant que directrice de classe D-2, ce qui constitue une faute au sens du cadre juridique susmentionné.

65. Le Tribunal a estimé qu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuves pour étayer la conclusion de l'Administration selon laquelle la requérante avait harcelé YB. Il ne fait aucun doute que les deux femmes entretenaient une relation professionnelle désagréable et dysfonctionnelle et que les différends liés au travail qui existaient entre la requérante et YB n'ont pas été réglés avec la compétence qu'on serait en droit d'attendre de la part de deux fonctionnaires de la classe des directeurs. Pour autant, les différends et la dysharmonie entre elles ne constituaient pas un acte de harcèlement à l'égard d'YB au sens de la circulaire ST/SGB/2008/5. La dynamique dysfonctionnelle persistante entre les deux directrices a en fait mis en lumière un échec au niveau des cadres dirigeants de la Division des affaires du Conseil de sécurité, du Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix. Néanmoins, la création au lieu de travail d'un climat d'hostilité et l'abus d'autorité suffisent à qualifier le comportement de la requérante de faute.

Les droits de la requérante à une procédure régulière ont-ils été respectés ?

66. La requérante affirme que son droit à une procédure régulière n'a pas été respecté. Elle affirme que, dans la décision rendue, il n'a pas été tenu compte des arguments relatifs au conflit d'intérêts concernant la Secrétaire générale adjointe aux affaires politiques et à la consolidation de la paix et le chef du Service administratif du Département.

67. La requérante soutient que la Secrétaire générale adjointe aux affaires politiques et à la consolidation de la paix avait un conflit d'intérêts du fait qu'elle dirigeait une enquête portant sur le recrutement de VR. En effet, des critiques avaient été ouvertement formulées quant à l'incapacité de celle-ci à prendre des mesures à l'égard de la requérante dans le cadre de ce recrutement. Il était donc dans l'intérêt personnel de la Secrétaire générale adjointe, d'un point de vue politique, que des mesures soient prises à l'égard de la requérante. Cet intérêt est entré en conflit avec son obligation d'indépendance par rapport à l'enquête.

68. La requérante soutient également que le chef du Service administratif du Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix avait un conflit d'intérêts du fait qu'il était étroitement engagé dans la mise en place et l'encadrement du groupe chargé de l'enquête tout en étant témoin en cause et, comme il l'a révélé, confident de la plaignante. La requérante affirme que le chef du Service administratif du Département s'est ainsi retrouvé dans une double situation génératrice d'un conflit d'intérêts. La requérante a également évoqué le propre témoignage du chef du Service exécutif, selon lequel YB n'avait porté plainte que parce qu'elle avait été informée de la plainte déposée par BM et qu'elle voulait se défendre. La requérante a fait remarquer que la plainte aurait dû être respectueuse de la confidentialité et que les éléments de preuve indiquaient que le chef du Service administratif avait violé cette règle de confidentialité, ce qui remettait encore en question sa capacité de contribuer en toute indépendance aux travaux du groupe d'enquête. La requérante affirme que le fait de ne pas avoir repéré le conflit d'intérêts présumé et de ne pas y avoir donné suite entache d'un vice la décision contestée.

69. La requérante soutient en outre que ce conflit d'intérêts présumé se présentait sous une forme considérablement aggravée en ce que les membres du groupe d'enquête n'étaient pas des fonctionnaires. En fait, ces personnes étaient retraitées ; elles ont été engagées et payées par le fonctionnaire responsable. La requérante déclare qu'après avoir été ainsi institué, le groupe a inexplicablement décidé d'étendre son mandat de manière à mener une enquête exhaustive sur la question même au sujet de laquelle la Secrétaire générale adjointe aux affaires politiques et à la consolidation de la paix avait un conflit d'intérêts, à savoir le recrutement de RV.

Conflit d'intérêts potentiel concernant la Secrétaire générale adjointe aux affaires politiques et à la consolidation de la paix

70. Après examen du dossier, le Tribunal estime que même si l'affirmation de la requérante selon laquelle la Secrétaire générale adjointe aux affaires politiques et à la consolidation de la paix a été mue par des considérations politiques au moment de

préciser l'intérêt porté au recrutement de RV après la publication d'un article sur la question dans Inner City Press, cette question n'est pas directement liée à la décision d'enquêter au sujet de la requérante.

71. Aucun élément ne laisse penser que la Secrétaire générale adjointe aux affaires politiques et à la consolidation de la paix ait eu un intérêt personnel dans l'enquête portant sur la requérante. La lettre datée du 1er mars 2019, signée par la Secrétaire générale adjointe, par laquelle YB était informée de la constitution d'un groupe chargé d'enquêter au sujet de sa plainte, tout comme la décision d'enquêter à ce propos, ne portent que sur les griefs exprimés par YB. Ces derniers ne portaient pas sur le recrutement de RV mais faisaient indirectement référence à la question de « l'abus d'autorité » qui aurait été commis par la requérante lorsque celle-ci a accusé YB d'avoir fuité auprès d'Inner City Press.

Conflit d'intérêts potentiel concernant le chef du Service administratif

72. En ce qui concerne le conflit d'intérêts potentiel concernant le chef du Service administratif, le Tribunal note que, dans le témoignage qu'il a fait au groupe, l'intéressé a révélé qu'il connaissait personnellement YB, et ce, depuis de nombreuses années, du temps où il travaillait dans un autre département. YB avait récemment pris contact avec lui pour lui demander conseil sur sa situation dans le service en tant que chef du Service administratif et en tant que connaissance professionnelle avec qui elle se sentait en confiance. Il a en outre déclaré que, depuis qu'il était le chef du Service administratif, il ne voyait YB qu'au bureau et uniquement pour des questions concernant sa situation à la Division des affaires du Conseil de sécurité et son affectation imminente. YB lui avait demandé conseil quant à ce qu'elle devrait faire par la suite. Elle est allée le trouver, en gros, à cinq reprises entre janvier et février 2019. Ils se sont entretenus de deux grandes questions : a) sa nouvelle affectation : i) pour ce qui concerne le droit au poste actuel (deux ans), et ii) la date de sa cessation de service, qu'elle souhaitait accélérer au maximum du fait de sa situation difficile au bureau ; b) les problèmes qu'elle rencontrait au bureau, notamment après l'incident lié à son départ (il s'agissait

probablement de la réunion du 14 janvier 2019). En ce qui concerne la seconde question, YB se demandait ce qu'elle devrait faire depuis ce moment-là jusqu'à la date de sa nouvelle affectation. Elle envisageait de télétravailler ou de prendre un congé car elle ne souhaitait pas se trouver au bureau. À l'époque, elle a clairement fait savoir au chef du Service administratif qu'elle ne voulait pas porter formellement plainte.

73. Il ressort de ce qui précède que la Secrétaire générale adjointe aux affaires politiques et à la consolidation de la paix avait été manifestement malavisée de confier au chef du Service administratif la tâche d'instituer le groupe. Le chef du Service administratif était un témoin important dans l'enquête et était interrogé par le groupe d'établissement des faits ; il connaissait personnellement la plaignante, YB. Le Tribunal considère que le fait de lui avoir confié cette tâche constitue un vice de procédure.

74. Toutefois, comme l'a établi le Tribunal d'appel des Nations Unies, un vice de procédure n'invalide pas forcément une mesure disciplinaire (voir arrêt *Sall* 2018-UNAT-889, cité dans l'arrêt *Karkara* 2021-UNAT-1172). Pour qu'il y ait invalidation, il faut qu'il y ait un lien de causalité entre la violation alléguée de la procédure régulière et la décision rendue. En l'espèce, le Tribunal ne trouve aucun lien de ce type. Rien n'indique que la relation personnelle liant le chef du Service administratif à la plaignante ait eu un effet sur le choix des membres du groupe ou sur le rôle qu'ils ont joué. Rien ne prouve que le jury ait fait preuve de partialité à l'égard de la requérante. En fait, le Tribunal note que le groupe a décidé d'abandonner certaines des charges à son encontre.

75. Quant à la plainte de la requérante selon laquelle les membres du groupe étaient des personnes retraitées, le Tribunal estime qu'elle n'est absolument pas pertinente et ne prouve aucunement qu'il y ait eu un quelconque parti pris.

76. Les principales exigences d'une procédure régulière ayant été respectées dès lors que la requérante a été prévenue par écrit des allégations de faute retenues contre elle, qu'elle a eu l'occasion de se défendre et qu'elle a été informée de son droit de

demander l'aide d'un conseil, le vice de procédure en question n'a pas entaché *ab initio* la procédure d'établissement des faits.

77. Par conséquent, le Tribunal estime que le droit de la requérante à une procédure régulière a été respecté en l'espèce.

La mesure disciplinaire appliquée est-elle proportionnelle à la gravité de la faute ?

78. Le principe de proportionnalité en matière disciplinaire est énoncé dans la disposition 10.3b) du Règlement du personnel, qui prévoit que « toute mesure disciplinaire prise à l'encontre du fonctionnaire en cause doit être proportionnelle à la nature et à la gravité de la faute commise ».

79. L'Administration a le pouvoir discrétionnaire d'imposer toute mesure disciplinaire qu'elle juge adaptée aux circonstances de l'espèce et aux actes et à la conduite du fonctionnaire en cause, et le Tribunal ne doit pas l'empêcher d'exercer ce pouvoir, à moins que la sanction imposée ne soit manifestement irrégulière, arbitraire, excessive, abusive, discriminatoire ou d'une sévérité absurde ou qu'elle dépasse les limites prévues par la réglementation applicable [voir arrêt *Portillo Moya* (2015-UNAT-523) ; voir également les arrêts *Sall* (2018-UNAT-889) et *Nyawa* (2020-UNAT-1024)].

80. Le Tribunal d'appel a estimé que « le Secrétaire général a[vait] également le pouvoir discrétionnaire de prendre en considération toutes circonstances aggravantes ou atténuantes lorsqu'il décid[ait] de la sanction appropriée à imposer » [voir arrêt *Toukolon* (2014-UNAT-407)]. Le Tribunal d'appel a ajouté que « son obligation de déférence à l'égard de la décision ne devait pas l'empêcher pour autant de la critiquer. Le Tribunal du contentieux administratif doit certes s'abstenir d'imposer ses propres préférences et laisser une marge d'appréciation au Secrétaire général, mais il n'empêche que toute décision administrative doit être régulière, raisonnable et juste sur le plan de la procédure ». Le Tribunal d'appel a expliqué à cet égard que le Tribunal du contentieux administratif devait apprécier de manière objective le fondement,

l'objectif et les effets de la décision administrative concernée [voir arrêt *Samandarov* (2018-UNAT-859)].

81. Dans la lettre de notification de la sanction, l'Administration a indiqué avoir décidé d'appliquer les mesures disciplinaires consistant dans un blâme écrit et la perte de deux échelons de classe pour faute.

82. Dans la lettre de notification de la sanction, la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité disait avoir pris en considération la nature des actes de la requérante ainsi que de la pratique établie de l'Organisation dans les affaires de ce type. Elle a considéré qu'il n'y avait aucune circonstance aggravante ou atténuante en l'espèce.

83. Le Tribunal estime que l'Administration a agi dans les limites de son pouvoir discrétionnaire en concluant que la faute commise était grave. La requérante a créé au lieu de travail un climat d'hostilité et a abusé de son autorité lors d'une procédure de recrutement, gaspillant des ressources considérables de l'Organisation pour des raisons de préférence personnelle.

84. Après avoir examiné la pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire, le Tribunal estime que la sanction appliquée est conforme à la pratique établie de l'Organisation dans des affaires de faute comparables.

85. En particulier, le Tribunal relève que, par le passé, les membres du personnel qui avaient commis des actes de harcèlement et d'abus de pouvoir ont été sanctionnés par au moins une des mesures disciplinaires suivantes : i) un blâme écrit, ii) la perte d'un ou plusieurs échelons de classe ; iii) une amende ; iv) la suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion ; v) la rétrogradation avec suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion.

86. Le Tribunal relève également que lorsqu'un membre du personnel ayant des fonctions d'encadrement ou se trouvant dans une position de supériorité hiérarchique

s'était livré à des actes répétés de harcèlement ou d'abus de pouvoir, la sanction était plus sévère, allant de la perte d'échelons de classe à la rétrogradation.

87. En somme, compte tenu de la nature et de la gravité de la faute commise par la requérante ainsi que de la pratique établie de l'Organisation dans des affaires de faute comparables, le Tribunal estime que l'Administration a appliqué les mesures disciplinaires et administratives qui convenaient, étant donné son pouvoir discrétionnaire en la matière.

Conclusion

88. Par ces motifs, le Tribunal rejette la requête.

(*Signé*)
Joelle Adda, juge
Ainsi jugé le 17 février 2022

Enregistré au Greffe le 17 février 2022
(*Signé*)
Pour :
Nerea Suero Fontecha, Greffière, New York