



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2022/009  
Jugement n° : UNDT/2022/128  
Date : 6 décembre 2022  
Original : anglais

---

**Juge :** M<sup>me</sup> Eleanor Donaldson-Honeywell  
**Greffe :** Nairobi  
**Greffier(ère) :** M<sup>me</sup> Abena Kwakye-Berko

PIEZAS

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT SUR LA RESPONSABILITÉ  
ET LA RÉPARATION**

---

**Conseil(s) de la requérante :**

MM. Marcos Zunino et Jason Biafore, Bureau de l'aide juridique au personnel

**Conseil(s) du défendeur :**

M. Jacob van de Velden et Mme Andrea Ernst, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines (du Secrétariat de l'ONU)

## **Introduction**

1. La requérante est une spécialiste de la gestion des risques et de la conformité au Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie (le « BANUS »). Elle est titulaire d'un engagement à durée déterminée à la classe P-4 et elle est basée à Mogadiscio.

## **Rappel de la procédure**

2. Par une requête du 13 janvier 2022, la requérante a saisi le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies siégeant à Nairobi pour contester la décision du défendeur de lui adresser un avertissement écrit. La mesure administrative lui a été imposée « pour avoir diffusé une rumeur non fondée d'exploitation sexuelle impliquant un haut fonctionnaire ».

3. Le 2 février 2022, la requérante a déposé une demande d'autorisation de produire des preuves du préjudice subi, y compris des documents médicaux, à l'appui de ses demandes de dommages-intérêts pour préjudice moral et atteinte à la réputation.

4. Le 11 février 2022, le défendeur a déposé sa réponse. L'argument du défendeur est qu'il existe suffisamment de preuves pour établir que la requérante a eu une conduite répréhensible en propageant, sans raison valable, une rumeur grave et non fondée d'exploitation sexuelle au sein de la Mission. Elle aurait ainsi contribué à porter inutilement atteinte à la réputation des fonctionnaires concernés par cette rumeur, et potentiellement à la réputation de l'Organisation.

5. Le 19 septembre 2022, le Tribunal a tenu une conférence de mise en état avec les parties.

6. Le 23 septembre 2022, le Greffe a envoyé aux parties un courriel reprenant les instructions données par le juge président. Ces instructions indiquaient notamment les délais pour le dépôt des déclarations des témoins cités par chaque partie, un avis d'audience et un délai pour le dépôt des conclusions finales. Le Tribunal a également fait droit à la demande déposée par la requérante le 2 février 2022.

7. Le 26 septembre 2022, le défendeur a informé le Greffe qu'il allait citer M<sup>me</sup> X et il a demandé que sa déposition soit entendue à huis clos.

8. Le 28 septembre 2022, la requérante s'est opposée à la déposition de M<sup>me</sup> X au motif qu'elle serait dépourvue d'intérêt et préjudiciable. La requérante a également déposé sa liste de témoins ainsi qu'une demande d'anonymat.

9. Le 28 septembre 2022, le défendeur a écrit au Greffe pour indiquer qu'il répondrait aux documents déposés par la requérante.

10. Le 29 septembre 2022, le Greffe a donné de nouvelles instructions aux parties : [traduction non officielle]

Le juge président ordonne la clôture des échanges d'écritures. Il s'ensuit que plus aucun document ne sera déposé par l'une ou l'autre des parties, **à l'exception** des déclarations de témoins précédemment ordonnées et dont la date est fixée au **30 septembre 2022**.

Le défendeur est prié d'assurer la présence des témoins ML, DB et EM/enquêteur à l'audience.

Le défendeur est autorisé à citer M<sup>me</sup> X, dont la déposition sera entendue à huis clos. Sa déclaration doit être déposée le **30 septembre 2022** au plus tard.

Toute autre question d'ordre administratif peut être soulevée au début de l'audience et fera alors l'objet d'une décision orale.

11. Malgré ces instructions, le 30 septembre 2022, le défendeur a déposé des écritures concernant la liste des témoins de la requérante, sa demande d'anonymat et sa demande de rejet de la déposition de JSK.

12. Par l'ordonnance n° 141 (NBI/2022) du 4 octobre 2022, le Tribunal a réitéré ses précédentes instructions.

### **Faits et arguments des parties**

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

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

15. La requérante a rappelé à ML qu'elle était tenue, en tant que fonctionnaire de l'ONU, de dénoncer tout incident s'apparentant à de l'exploitation ou à des atteintes sexuelles.

16. ML ayant livré des détails sur l'altercation susvisée lorsqu'elle avait relaté les faits, la requérante a demandé à SM, qui vivait près de l'endroit où l'altercation avait prétendument eu lieu, si elle avait entendu quelque chose.

17. La requérante a ensuite demandé l'avis d'un collègue, qui lui a dit qu'il se renseignerait auprès de la juriste du BANUS. De l'avis de la juriste, tel que relayé par le collègue, si toutes les parties concernées s'accordaient pour que personne ne porte plainte contre qui que ce soit, l'affaire resterait sans suite.

18. Après avoir reçu ce conseil, la requérante a envoyé à ML un extrait du Dialogue en cascade sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et lui a conseillé de signaler l'affaire, mais elle n'en a plus jamais parlé à personne.

19. Le 17 février 2018, le haut fonctionnaire impliqué en tant qu'auteur de cet incident, M. Y, a appelé la juriste du BANUS (qui, à l'époque, était également responsable du Groupe déontologie et discipline de la Mission) pour lui demander de venir le rencontrer dans son bureau. Là, il lui a montré des messages que DB et une tierce personne avaient échangés au sujet de cet incident. La juriste a déclaré à ce propos : [traduction non officielle]

Visiblement bouleversé, il a dit que nous devrions immédiatement informer le BSCI, qu'une enquête devrait être menée et que ceux qui faisaient circuler cette rumeur devaient rendre des comptes, affirmant qu'il ne connaissait même pas la jeune fille mentionnée dans les messages<sup>1</sup>.

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

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

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

à la suite d'une plainte déposée par une prestataire de l'ONU, qui occupait à l'époque le poste de gestionnaire d'actifs au BANUS. Le Groupe des enquêtes spéciales avait enquêté sur les personnes qui avaient répandu des rumeurs non fondées au sein du BANUS, selon lesquelles la prestataire de l'ONU aurait eu des rapports sexuels monnayés avec [M. Y] en janvier 2018 ou aux alentours de cette date.

23. Le 30 décembre 2018, le Groupe des enquêtes spéciales a publié un rapport d'enquête.

24. Un entretien a ensuite eu lieu le 11 juillet 2019.

25. Le 1<sup>er</sup> octobre 2019, le Groupe des enquêtes spéciales a publié un additif au rapport d'enquête.

---

<sup>1</sup> Réponse du défendeur, annexe R/4, déclaration de la juriste au Groupe des enquêtes spéciales.

26. L'enquête a abouti aux conclusions suivantes :

i) la rumeur a été initialement véhiculée par DB au sein de la Force intérimaire de sécurité des Nations Unies pour Abiye (« UNISFA ») ou par ML ; ii) ML est la première personne reconnue comme ayant répandu la rumeur ; et iii) la requérante, ML et SM ont continué à répandre la rumeur.

27. Le 15 mars 2021, la requérante s'est vu accorder la possibilité de commenter les conclusions du rapport d'enquête du Groupe des enquêtes spéciales.

28. La requérante a communiqué ses observations le 14 mai 2021.

29. La décision contestée a été rendue le 18 octobre 2021.

## **Examen**

*Portée du contrôle juridictionnel, charge de la preuve et degré de preuve exigé*

30. Dans l'arrêt *Yasin*, le Tribunal d'appel a examiné le rôle du Tribunal dans le contrôle juridictionnel d'une décision d'imposer la mesure administrative d'avertissement après une enquête disciplinaire<sup>2</sup>. Le Tribunal d'appel a expliqué ce qui suit : [traduction non officielle]

44. Lorsqu'il apprécie la validité de l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'Administration en matière administrative, comme dans le cas d'espèce, le tribunal de première instance détermine si la décision est légale, rationnelle, conforme à la procédure et proportionnée. Il peut rechercher **si des éléments utiles ont été écartés ou si des éléments inutiles ont été pris en considération, et vérifier si la décision est absurde ou inique**. Il n'appartient pas au tribunal de première instance d'examiner la justesse du choix effectué par l'Administration parmi les différentes possibilités qui s'offraient à elle. Il n'appartient pas non plus au tribunal de première instance de substituer sa propre décision à celle de l'Administration.

45. ... Le contrôle juridictionnel vise davantage à examiner la manière dont le décideur est parvenu à la décision contestée qu'à examiner le bien-fondé de la décision du décideur. ... Il faut toujours faire preuve de déférence à l'égard du décideur. ...

---

<sup>2</sup> 2019-UNAT-915, par. 47.

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

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

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

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

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

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

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

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

e) De se voir accorder la possibilité raisonnable de fournir à la personne ou entité chargée d'enquêter les noms et coordonnées des personnes qui pourraient être en possession d'informations utiles quant à l'objet de l'enquête ;

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

33. Le défendeur fait valoir que ces dispositions ne sont pas applicables en l'espèce et il y oppose la disposition 10.2 du Règlement du personnel :

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

i) Avertissement adressé par écrit ou oralement ;

...

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

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

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

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

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



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

36. Toutefois, le seul droit dont jouit un requérant en matière de procédure régulière avant qu'un avertissement lui soit adressé est d'être autorisé à formuler des observations sur les faits et les circonstances. La requérante a eu cette possibilité lorsque le directeur de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines lui a adressé une lettre, datée du 15 mars 2021, lui demandant de formuler des observations. Cette lettre exposait l'ensemble des faits et circonstances examinés et autorisait la requérante à formuler des observations.

37. Avant cela, l'enquête du Groupe des enquêtes spéciales avait fait apparaître un manque d'équité procédurale à l'égard de la requérante, un manque d'efficacité et un manque de transparence dans les rapports. Par contre, aucun manquement en matière de procédure régulière n'a été constaté de la part du décideur, dont la décision a expressément tenu compte non seulement du rapport d'enquête du Groupe des enquêtes spéciales, mais aussi des réponses de la requérante à la lettre lui demandant de formuler des observations.

*Les faits sur lesquels la mesure administrative était fondée ont-ils été établis selon la prépondérance des preuves et sont-ils constitutifs d'une conduite répréhensible et indigne d'un fonctionnaire de l'ONU ?*

38. L'avertissement portait expressément sur le seul fait que la requérante avait rapporté à SM des informations qu'elle avait entendues de ML au sujet de l'incident présumé d'exploitation sexuelle. La requérante a admis avoir également parlé avec un collègue masculin ; toutefois, l'avertissement ne portait pas sur cette discussion.

39. La lettre d'avertissement souligne qu'en parlant de l'incident ou de l'allégation à son collègue masculin, la requérante l'a effectivement signalé au Groupe déontologie et discipline. Selon le défendeur, la requérante a parlé à ce collègue masculin pour obtenir des conseils sur la marche à suivre concernant l'obligation de dénoncer une possible faute commise au sein de la Mission<sup>3</sup>.

40. Il était aussi expressément indiqué que l'avertissement adressé n'était fondé sur aucune constatation de faute. L'avertissement indiquait ce qui suit<sup>4</sup> : [traduction non officielle]

Répondre à une rumeur non fondée d'une telle gravité et susceptible de nuire à la réputation d'un collègue et de la mission est répréhensible et indigne d'un fonctionnaire de l'ONU. Cela étant, j'ai décidé qu'il n'était pas justifié d'engager une procédure disciplinaire contre vous et que la conduite constatée n'atteignait pas le niveau d'une faute. En effet, il ressort du dossier que la rumeur a été contenue relativement tôt par un signalement officiel au BSCI, qui a examiné l'affaire et l'a classée rapidement. Cependant, votre conduite montre de sérieuses lacunes dans votre appréciation des conséquences et des répercussions fâcheuses que pourraient avoir des rumeurs non fondées, qui peuvent faire courir des risques importants aux collègues et à l'ONU. Je considère comme une circonstance atténuante le fait que vous ayez tenté de convaincre [ML] de dénoncer officiellement l'affaire. J'estime, par contre, que vos longs états de service satisfaisants au sein du système des Nations unies sont sans rapport avec la conduite en question et ne constituent donc pas une circonstance atténuante.

41. Les dispositions du cadre réglementaire sur lesquelles le décideur s'est appuyé pour tirer des conclusions défavorables à la requérante sont l'alinéa b) de l'article 1.2 du Statut du personnel et le paragraphe 3.4 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1, qui souligne que

peut constituer une faute passible d'instance disciplinaire et de sanction disciplinaire le défaut [...] d'observer les normes de conduite attendues de tout fonctionnaire international.

---

<sup>3</sup> Réponse du défendeur, par. 17.

<sup>4</sup> Requête, annexe 2. Réponse du défendeur, annexe R/6.

42. Comme l'ont souligné les conseils de la requérante, il n'existe pas de disposition interdisant expressément de répandre une rumeur. En soulignant ce point, les conseils renvoient le Tribunal à la section 2.3 de la circulaire ST/SGB/2017/2 sur la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés, qui prévoit que « le fait de répandre des rumeurs *sans fondement* » n'est pas une activité protégée et que « le fait de livrer *délibérément* des informations inexactes ou mensongères » constitue une faute.

2.3 Le fait de répandre des rumeurs sans fondement n'est pas une activité protégée. **Le fait de livrer délibérément des informations inexactes ou mensongères** constitue un manquement pouvant donner lieu à des mesures disciplinaires ou autres. [Non surligné dans l'original]

43. Le cadre réglementaire en vigueur n'énumère pas tous les types d'activités susceptibles de constituer un défaut d'« *observer les normes de conduite attendues de tout fonctionnaire international* ». Le paragraphe 3.5 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 énumère certains types de fautes, mais souligne que le pouvoir d'imposer des mesures disciplinaires n'est pas limité aux types de fautes énumérés.

44. Il appartient donc clairement au défendeur de déterminer si le fait de répandre une rumeur non fondée, susceptible de nuire gravement à la réputation de ses collègues et de l'Organisation, est indigne au sens du paragraphe a) de la disposition 10.1 du Règlement du personnel.

45. Les répercussions dévastatrices et durables des rumeurs sur la santé, le bien-être et l'avancement professionnel des fonctionnaires ont été mises en évidence par le témoignage à huis clos, percutant et clairement formulé, de la femme faisant l'objet de la rumeur.

46. Il n'y a rien d'absurde ou de pervers dans la décision du défendeur de décourager les ragots nuisibles et les rumeurs. Le Tribunal souscrit à l'argumentation suivante, éloquemment présentée par les conseils du défendeur : [traduction non officielle]

Le sentiment d'être tenu dans l'ignorance réveille chez l'homme un instinct qui le pousse à rechercher la vérité parmi les employés en répandant des rumeurs. Ce faisant, les moulins à rumeurs peuvent s'insinuer dans la plupart des structures organisationnelles [...]<sup>5</sup>. Outre les répercussions possibles pour l'organisation, le défendeur est conscient que les rumeurs peuvent s'apparenter à du harcèlement verbal, affectant gravement les personnes visées. L'Organisation s'attaque donc aux rumeurs en veillant à ce que « tous les fonctionnaires et les non-fonctionnaires [...] soient traités avec dignité et respect et [...] inform[és] de ce qu'ils peuvent et doivent faire pour que le milieu de travail soit exempt de toute forme [...] de harcèlement [...] »<sup>6</sup>.

47. À une époque où les fausses informations peuvent être instantanément et largement diffusées par voie électronique, l'effet néfaste potentiel des rumeurs est un fléau contre lequel il convient de se prémunir dans l'intérêt supérieur de l'Organisation et de son personnel.

48. Quoiqu'il en soit, en l'espèce, le défendeur n'a pas réussi à établir que la requérante avait illégitimement propagé une rumeur. En effet, le défendeur a écarté des éléments utiles avant de conclure que la requérante avait commis ledit acte.

49. Le principal élément utile qui a été écarté lorsqu'il a été décidé d'adresser un avertissement à la requérante est la raison, parfaitement expliquée et documentée, pour laquelle elle a consulté une personne, envers laquelle elle aurait agi de manière inappropriée. La requérante a expliqué qu'elle cherchait à obtenir des précisions ou des preuves supplémentaires qui permettraient de dénoncer en bonne et due forme l'exploitation et les atteintes sexuelles présumées à l'autorité compétente.

50. La requérante était parfaitement consciente de son obligation de dénoncer les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles, conformément aux paragraphes c) et e) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel et à la section 3.2 de la circulaire ST/SGB/2003/13 (Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles), et essayait de convaincre la personne qui lui en avait parlé de

---

<sup>5</sup> Voir, par exemple, Orlando Rivero, *Rumours in the Workplace Affecting Organizational Change Readiness*, *Global Journal of Management and Business Research Administration and Management* (2013) vol. 13, n° 12, p. 51 à 53.

<sup>6</sup> Sections 1.3 et 1.4 du préambule de la circulaire ST/SGB/2019/8 (Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité).

le faire<sup>7</sup>. En outre, il ressort implicitement de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 que le fonctionnaire qui envisage de dénoncer de tels faits doit pouvoir fournir les détails suivants :

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

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

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

52. En demandant des informations supplémentaires, la requérante cherchait donc à remplir ses obligations réglementaires en matière de dénonciation. C'est ce qu'elle a fait conformément à l'obligation de « *fournir des renseignements ou présenter des éléments de preuve de nature à établir une présomption raisonnable de manquement* ». Le défendeur n'a pas tenu compte du fait qu'il s'agissait d'une action raisonnable de la part de la requérante en application des exigences réglementaires.

53. Dans leurs conclusions finales, les conseils du défendeur ont déclaré que la requérante avait même admis avoir insinué que M<sup>me</sup> X était une « prostituée ».

---

<sup>7</sup> 3.2 Afin de mieux protéger les populations vulnérables, spécialement les femmes et les enfants, le Secrétaire général promulgue les règles ci-après, qui réaffirment les obligations générales prévues par le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies :

...

e) Tout fonctionnaire des Nations Unies qui soupçonne un collègue, au service ou non du même organisme et que celui-ci appartienne ou non au système des Nations Unies, de se livrer à une exploitation ou à des abus sexuels doit en référer à qui de droit par l'intermédiaire des mécanismes créés à cet effet.

Cette affirmation est erronée. La requérante n'a rien admis de tel. Elle s'est montrée résolue et crédible dans son témoignage, affirmant qu'elle n'avait pris connaissance de l'identité de la femme faisant l'objet de la rumeur que longtemps après s'être exprimée sur l'implication d'une personne pouvant correspondre à la description d'une personne se livrant à des rapports sexuels monnayés. Elle a décrit la personne comme telle dans sa langue maternelle, qui n'est pas l'anglais, et n'a pas utilisé le terme « prostituée ». Elle cherchait seulement à inciter la première personne à qui le cas d'exploitation sexuelle avait été signalé à le dénoncer.

54. Le défendeur n'a pas tenu compte du fait que toute autre ligne de conduite adoptée par la requérante, après avoir reçu l'information en question, l'aurait exposée à un risque d'enquête disciplinaire pour faute. Si la requérante ne réagissait pas et gardait l'information sur l'exploitation et les atteintes sexuelles présumées pour elle, elle pouvait faire l'objet d'une enquête conduisant à un renvoi pour défaut de dénonciation d'exploitation et d'atteintes sexuelles<sup>8</sup>. Si elle signalait l'affaire sans aucune preuve, elle pouvait faire l'objet d'une enquête et être sanctionnée pour avoir « *livr[é] délibérément des informations inexactes ou mensongères* »<sup>9</sup>.

55. Les éléments de preuve dont dispose le Tribunal, y compris les dépositions faites par les témoins à l'audience, apportent la preuve prépondérante que le défendeur a adressé un avertissement à la requérante en estimant à tort qu'elle avait fait preuve de partialité.

56. Bien que l'enquêteur du Groupe des enquêtes spéciales n'ait pas pris la décision, son rapport a été pris en considération pour décider d'adresser un avertissement. Dans ce rapport, l'enquêteur a conclu que trois femmes fonctionnaires étaient impliquées dans la propagation de la rumeur malveillante d'exploitation sexuelle<sup>10</sup>. Parmi elles figurait la requérante, qui avait discuté de l'affaire avec deux autres personnes dans le seul but d'en permettre le signalement.

---

<sup>8</sup> Voir Jugement *Loto* (UNDT/2022/081).

<sup>9</sup> Section 2.3 de la circulaire ST/SGB/2017/2.

<sup>10</sup> Réponse du défendeur, annexe R/2, par. 7.1.

57. Dans son rapport, le Groupe des enquêtes spéciales a conclu de manière incongrue qu'il n'y avait pas de malveillance ou de mauvaise foi de la part d'un fonctionnaire masculin qui avait communiqué des informations sur la rumeur à quatre personnes<sup>11</sup>, oralement à trois d'entre elles et par WhatsApp à une autre.

58. L'enquêteur du Groupe des enquêtes spéciales, interrogé dans le cadre d'un contre-interrogatoire, a confirmé que le fonctionnaire en question avait relayé l'information à quatre reprises. Dans son rapport, le Groupe des enquêtes spéciales a expliqué que le fait d'avoir communiqué l'information à plusieurs reprises n'avait pas été jugé contraire au Règlement et Statut du personnel de l'ONU<sup>12</sup> parce que le fonctionnaire avait parlé à deux hauts responsables de l'ONU et que dans les messages WhatsApp, il avait simplement cherché à confirmer l'information dont il disposait.

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

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

---

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

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

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

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

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

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

64. Compte tenu de toutes les circonstances de l'espèce, la décision d'adresser un avertissement n'était pas justifiée. Elle est annulée et doit être retirée du dossier administratif de la requérante.

#### *Demande d'anonymat*

65. La seule raison pour laquelle la requérante a demandé l'anonymat est que le dossier contient des informations médicales confidentielles. Ces documents confidentiels ont été déposés sous scellés et les informations qu'ils contiennent ne sont pas mentionnées dans le présent jugement. La demande d'anonymat est donc rejetée.



*Indemnisation du préjudice*

66. La requérante demande une indemnisation pour le préjudice moral et l'atteinte à sa réputation résultant de la décision contestée.

67. La requérante n'a pas présenté de pièces justificatives pour démontrer en quoi l'avertissement qu'elle a reçu avait porté atteinte à sa réputation. S'agissant du préjudice moral subi, sa demande est étayée par des preuves sous scellés (annexes A/23 et A/24 de la requête).

68. Le dossier de l'affaire accrédite son argumentation selon laquelle elle aurait subi un préjudice moral tel que décrit dans sa déposition. Les preuves versées au dossier montrent que la requérante a défendu avec ferveur la politique de tolérance zéro de l'Organisation en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Elle tenait également à ce que la procédure de dénonciation de cas présumés soit strictement respectée. Les actions qui lui ont valu d'avoir un avertissement faisaient clairement partie de ses efforts acharnés pour vérifier si ce qu'on lui disait était suffisamment crédible pour être dénoncé.

69. Dans ses communications écrites<sup>13</sup>, la requérante a plaidé sans relâche en faveur de l'obligation pour un fonctionnaire de dénoncer les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Elle a notamment fait référence au Dialogue en cascade sur ce sujet et partagé des extraits de documents distribués à l'occasion de ce forum sur la politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel et l'obligation de se manifester et de dénoncer tout cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles.

70. La requérante ne se réjouissait pas du malheur des personnes visées par la rumeur. Elle ignorait manifestement l'identité de la femme impliquée. Sa seule préoccupation en entendant l'information véhiculée par cette rumeur était que quelqu'un devait saisir les autorités compétentes. En fait, interrogée dans le cadre d'un contre-interrogatoire, elle a témoigné que lorsqu'on lui a demandé comment elle s'était sentie lorsque l'agente de sécurité ML lui en avait parlé, elle aurait

---

<sup>13</sup> Courriel daté du 31 janvier 2018, annexe 1 et message sur Messenger, annexe JK1 de la réponse de la requérante à la demande d'observations figurant à l'annexe R/5.

préférée que la conversation n'ait jamais eu lieu parce que la charge reposait désormais sur elle<sup>14</sup>.

71. Les éléments de preuve produits par la requérante pour établir le préjudice subi sont crédibles. Elle a manifestement souffert du fait qu'au lieu de reconnaître ses efforts en faveur des politiques de l'Organisation, on lui a adressé un avertissement. Les réclamations versées au dossier<sup>15</sup> et la déposition de la requérante montrent en outre qu'elle craignait réellement des représailles de la part de l'une des personnes visées par la rumeur.

72. La requérante se verra accorder une indemnisation pour le préjudice subi. En ce qui concerne le montant à accorder, la requérante elle-même n'a présenté aucune conclusion. Le défendeur soutient que si une indemnité doit être accordée, elle devrait correspondre au montant de 1 000 dollars des États-Unis accordé dans le jugement *Kings*<sup>16</sup> pour le stress, l'inquiétude, l'incertitude et l'angoisse endurés simultanément par un fonctionnaire en raison de retards de paiement de l'Organisation.

73. Compte tenu de toutes les circonstances de l'espèce, et en particulier du fait que l'annulation de l'avertissement, qui était la première mesure demandée, apportera une certaine satisfaction à la requérante, le Tribunal lui accordera 1 000 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral.

## **DISPOSITIF**

74. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE ce qui suit :

- a. La mesure administrative d'avertissement imposée à la requérante est annulée. Le défendeur est prié de retirer l'avertissement du dossier administratif de la requérante.

---

<sup>14</sup> Déposition orale de la requérante, 2 novembre 2022, à environ 1 h 03.

<sup>15</sup> Annexe R/5 - Réponse de la requérante à la demande d'observations visée au paragraphe 19 et au courriel joint à l'annexe 2.

<sup>16</sup> 2017-UNDT-043, par. 52 à 54.

Affaire n° : UNDT/NBI/2022/009

Jugement n° : UNDT/2022/128

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

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

*(Signé)*

Eleanor Donaldson-Honeywell, juge

Ainsi jugé le 6 décembre 2022

Enregistré au Greffe le 6 décembre 2022

*(Signé)*

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi