



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/GVA/2019/074

Jugement n° UNDT/2023/028

Date : 4 mai 2023

Français

Original : Anglais

Juge : M^{me} Joelle Adda

Greffé : New York

Greffier : M. Isaac Endeley

REQUÉRANTE

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil de la requérante :

George Irving

Conseil du défendeur :

Lucienne Pierre, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Nicola Caon, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. La requérante, ancienne Représentante chargée du Bureau de liaison (« BL ») de New York de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (« ONUDC »), a introduit une requête contre la décision prise par la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité (la « Secrétaire générale adjointe ») de lui imposer la mesure disciplinaire de la rétrogradation (de la classe D-1 à la classe P-5) avec suspension, pendant trois ans, de la faculté de prétendre à une promotion.
2. Le défendeur soutient que la requête est dénuée de fondement et doit être rejetée.
3. Pour les motifs exposés ci-après la requête est rejetée.

Rappel des faits et de la procédure

4. Entrée au service du Secrétariat le 31 mai 2005, la requérante avait, avant sa rétrogradation, la qualité de représentante (de classe D-1), chargée du BL de l'ONUDC de New York.
5. En 2016 et 2017, quatre plaintes pour conduite répréhensible ont été déposées contre la requérante alléguant notamment que cette dernière avait créé un climat de travail d'intimidation, d'hostilité et/ou de vexation au BL de l'ONUDC.
6. Les quatre plaintes consistaient en ce qui suit : i) Plainte anonyme déposée par lettre datée du 19 mai 2016, adressée à JL, Directeur de la Division de l'analyse des politiques et des relations publiques du siège de l'ONUDC à Vienne, par des personnes précédemment et actuellement fonctionnaires et des stagiaires du BL de l'ONUDC ; ii) Plainte officielle déposée par lettre datée du 9 novembre 2017, adressée à JL par trois personnes alors fonctionnaires du BL de l'ONUDC ; iii) Plainte officielle déposée par lettre datée du 14 novembre 2017 par une ancienne stagiaire du BL de l'ONUDC et iv) Plainte officielle complémentaire déposée par lettre datée du 7 décembre 2017, adressée au Directeur exécutif de l'ONUDC par un fonctionnaire de l'ONUDC.

7. Le 12 janvier 2018, l'ONUSDC a ouvert une enquête officielle sur les allégations de faute portées contre la requérante par application de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2008/5 (« Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus de pouvoir »).

8. Pendant l'enquête, le groupe chargé de l'enquête (« groupe d'enquête ») a entendu 17 témoins au sujet des plaintes, dont douze anciens administrateurs, agents des services généraux ou en activité ou anciens stagiaires du BL de l'ONUSDC de New York, trois fonctionnaires du siège de l'ONUSDC à Vienne et deux témoins supplémentaires qui, sans avoir été fonctionnaires de l'ONUSDC, ont entretenu des relations de travail avec la requérante.

9. Le 11 juillet 2018, l'enquête clôturée, le Directeur de la Division de la gestion du siège de l'ONUSDC à Vienne a saisi le Bureau de la gestion des ressources humaines à l'époque (« BGRH ») de l'affaire de la requérante pour suite à donner.

10. Par mémorandum daté du 13 novembre 2018 (le « Mémorandum portant allégations »), la requérante a été invitée à répondre aux formelles allégations de faute portées contre elle, étant précisé qu'elle devait produire ses observations par écrit dans les deux semaines suivant la réception dudit mémorandum. La requérante a reçu le mémorandum portant allégations le 27 novembre 2018.

11. Le 4 mars 2019, après un certain nombre de prorogations de délais, la requérante a produit ses observations sur les allégations de faute. Le 10 mars 2019, la requérante déposait une version révisée de ses observations. Le 14 mars 2019, elle produisait des documents supplémentaires à l'appui de ses observations.

12. Le 7 mai 2019, la requérante a été informée, par lettre datée du 3 mai 2019 (« Lettre portant sanction ») que, de l'examen de l'ensemble de son dossier, y compris ses observations, la Secrétaire générale adjointe avait conclu qu'il était établi au moyen d'éléments de preuve clairs et convaincants qu'entre 2005 et 2018, elle avait créé un climat de travail d'intimidation, d'hostilité et/ou de vexation

au BL de l'ONUUDC et avait, en particulier, pris pour cibles les fonctionnaires suivants : a) LB, assistante administrative, (octobre 2005-avril 2007) ; b) SK, spécialiste de la gestion des programmes (janvier 2010-janvier 2012) ; c) YC, spécialiste de la gestion des programmes (novembre 2015-mars 2018) ; d) SA, assistante administrative (janvier 2017-mars 2018) et e) JO, assistante aux programmes (décembre 2016-décembre 2017), lui étant reproché, en outre, un comportement déplacé à l'égard de stagiaires du BL de l'ONUUDC.

13. La lettre portant sanction est venue informer la requérante que la Secrétaire générale adjointe avait décidé que ses agissements étaient constitutifs de faute au sens de l'article 1.2 a) et f) du Statut du personnel, de la disposition 1.2 f) du Règlement du personnel et des sections 2.1 et 3.2 de la circulaire ST/SGB/2008/5 et qu'elle lui imposerait la mesure disciplinaire de la rétrogradation de classe avec suspension, pendant trois ans, de la faculté de prétendre à une promotion par application de la disposition 10.2 a) vii) du Règlement du personnel.

14. Le 4 août 2019, la requérante a saisi le Tribunal du contentieux d'une requête en contestation des mesures disciplinaires à elle imposées par la Secrétaire générale adjointe.

15. À la demande de la requérante, motif pris de raisons médicales, le Tribunal a suspendu à plusieurs reprises, entre les 2 novembre 2020 et 30 juin 2022, le délai imparti pour le dépôt d'écritures en l'espèce.

16. Ont déposé à l'audience tenue via Microsoft Teams du 16 au 18 novembre 2022 : la requérante ; AC, ancien Directeur exécutif de l'ONUUDC ; FL, membre du groupe d'enquête ; PB, ancien spécialiste de la gestion des programmes à l'ONUUDC ; MP, spécialiste de la gestion des programmes à l'ONUUDC ; YC, spécialiste de la gestion des programmes au BL de l'ONUUDC ; SA, assistante administrative au BL de l'ONUUDC. Le Tribunal sait gré aux parties de l'avoir aidé à organiser l'audience.

17. À la date du 1^{er} février 2023, les parties ont produit leurs conclusions finales.

Examen

Critère d'examen en matière disciplinaire

18. Le critère d'examen généralement retenu en matière disciplinaire prescrit au Tribunal du contentieux de rechercher : a) si les faits ayant donné lieu à la mesure disciplinaire sont établis ; b) si les faits établis sont constitutifs de faute et c) si la mesure disciplinaire appliquée est 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 établie 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, *Molari* (2011-UNAT-164) et *Ibrahim* (2017-UNAT-776). En présence de toute autre mesure disciplinaire, la norme de preuve applicable, tel qu'il résulte du paragraphe 9.1 b) de l'instruction administrative ST/AI/371, est celle de la prépondérance de la preuve (selon laquelle l'existence des faits et des circonstances entourant la faute est plus probable que non).

Point de savoir si les faits ayant donné lieu à la mesure disciplinaire sont établis

19. Il ressort de la lettre portant sanction que la requérante a créé un climat de travail d'intimidation, d'hostilité et/ou de vexation au BL de l'ONUDC et, en particulier qu'elle avait pris pour cibles les fonctionnaires ci-après : a) LB, assistante administrative (octobre 2005-avril 2007) ; b) SK, spécialiste de la gestion des programmes (janvier 2010-janvier 2012) ; c) YC, spécialiste de la gestion des programmes (novembre 2015- mars 2018) ; d) SA, assistante administrative (janvier 2017-mars 2018) et e) JO, assistante aux programmes (décembre 2016-décembre 2017), lui étant en outre, reproché un comportement déplacé à l'égard de stagiaires du BL de l'ONUDC.

20. La Secrétaire générale adjointe a conclu que les allégations portées contre la requérante ont été établies selon la règle de la prépondérance de la preuve et que les

agissements de la requérante étaient constitutifs de faute au sens du Statut et du Règlement du personnel.

21. Le Tribunal recherchera si les faits qui sous-tendent chacune des allégations sont établis par la prépondérance de la preuve.

Personne ciblée : LB, assistante administrative (octobre 2005-avril 2007)

22. De la lettre portant sanction il ressort ce qui suit :

10. LB a déclaré que dès votre deuxième jour au BL de l'ONU DC vous aviez commencé à la « tyranniser ». LB a dit avoir pensé que vous le faisiez exprès. LB a dit vous avoir plusieurs fois demandé de lui parler sur un ton plus respectueux, mais que vous vous y étiez refusée.

11. LB a dit que vous lui aviez envoyé en pleine nuit des messages rédigés en lettres majuscules au sujet du travail et que vous aviez « cri[é] » après elle et l'aviez « réprimandé[e] » en arrivant au bureau le lendemain matin.

12. LB a évoqué l'incident avec AB, ambassadrice itinérante de l'ONU DC, qui était présente alors que vous étiez en train de « crier » après elle (LB) et après qui vous vous étiez mise à crier ensuite ; celle-ci (AB) vous avait rétorqué « Je ne suis pas une de vos subordonnées. Ça suffit ».

13. À une occasion, vous aviez exigé de LB et d'AP, ancienne assistante aux programmes au BL de l'ONU DC, qu'elles se tiennent par un jour de grand froid devant l'entrée du bâtiment du Secrétariat de l'ONU à l'occasion d'une manifestation de l'ONU DC pour attendre des participants pendant deux heures après le début de la manifestation, et ce sans raison, car la plupart des participants étaient déjà sur place. LB a dit que vous lui en aviez donné l'ordre en lui « criant au téléphone », et qu'elle avait contracté de la fièvre le lendemain, ayant pris froid.

14. Selon LB, vous l'aviez obligée d'envoyer de son propre compte des courriels de réponse « malveillants » à autrui.

15. Toujours selon LB, vous lui aviez demandé de vous acheter à manger la forçant à le faire de sa propre poche. À cet égard, elle a précisé avoir déboursé plus de 100 dollars que vous ne lui avez pas remboursé.

16. Aux dires de LB, lorsqu'elle a reçu un appel téléphonique venu lui apprendre le décès de son frère, vous lui aviez reproché d'être restée trop longtemps au téléphone. Toujours aux dires de LB, vous ayant demandé de l'autoriser à prendre congé du bureau, vous aviez refusé de la laisser partir.

[...]

23. Relevant d'emblée qu'elle avait été la collaboratrice de la requérante en tant qu'assistante administrative d'octobre 2005 à avril 2007, le Tribunal accorde un poids limité aux dires de LB vu le laps de temps écoulé depuis leur collaboration. À cet égard, le Tribunal d'appel a déclaré que « la crédibilité des témoignages peut être contestée motif pris du passage du temps ou du caractère de oui-dire de la preuve ; toutefois, l'enquête sur des allégations de faute n'est pas enfermée dans le temps et rien n'interdit d'admettre la preuve par oui-dire » (*Zaqout* 2021-UNAT-1183).

24. S'autorisant des dires de LB, le défendeur a évoqué les effets préjudiciables des agissements de la requérante sur la personne de LB. Cette dernière a déclaré que, ayant été « tyrannisée » par la requérante, il lui arrivait de voir sa tension artérielle monter dangereusement. LB a dit avoir cherché à faire tout ce que la requérante attendait d'elle et tout ce qui plaisait à la requérante, espérant que « la tyrannie cesserait », mais en pure perte.

25. La requérante soutient que LB n'est pas un témoin digne de foi et que ses dires sont un « tissu d'énormités et d'inventions extraordinairement fantastiques » et qu'aucun élément de preuve n'est venu corroborer ses allégations. La requérante déclare que les enquêteurs se sont bornés à recueillir tout ce que LB disait, sans s'assurer de la véracité de ses allégations. La requérante déclare également n'avoir pas été entendue au sujet des allégations de LB et s'être donc vu dénier la possibilité d'y répondre.

26. De l'examen des éléments de preuve versés au dossier le Tribunal conclut que si la preuve de certaines des allégations portées par LB n'est pas suffisamment établie, il ressort de la prépondérance de la preuve que LB a été harcelée par la requérante.

27. En particulier, le Tribunal constate que les allégations de LB faisant état de l'existence d'un climat délétère sont étayées par AT, ancien spécialiste de la prévention du terrorisme affecté d'octobre 2005 à mars 2010 au Groupe de la prévention du terrorisme du BL de l'ONU DC de New York. Fonctionnaire recrutée sur fonds extrabudgétaires au titre d'un projet, relevant directement du siège de l'ONU DC à Vienne, AT a déclaré qu'elle voyait certes rarement la requérante, mais avait vécu un « climat très tendu et très malsain » et « délétère », et que c'est elle qui avait déclaré dans la lettre anonyme de mai 2016 que la requérante cherchait délibérément à détruire ses collaborateurs. LB déclare s'être rendue au Bureau des services de contrôle interne (« BSCI ») en 2006 en compagnie d'AT pour y déposer une plainte, à laquelle le BSCI ne donnera toutefois pas suite. AT dit avoir, ayant été témoin de la manière dont la requérante traitait ses collaborateurs, dénoncé le comportement de celle-ci à AC, alors Directeur exécutif de l'ONU DC. AT confirme également avoir saisi le BSCI d'une plainte. AT a dit avoir cru comprendre que la requérante « avait le soutien du Directeur exécutif et était donc intouchable. »

28. Le Tribunal conclut que l'allégation selon laquelle LB avait été tyrannisée par la requérante est corroborée par le témoignage d'AT, qui n'a aucun intérêt personnel à le confirmer. Le Tribunal conclut également qu'il ressort du dossier que la requérante rabaisait parfois LB (lui faisant des réflexions désobligeantes du genre « utilise tes méninges ») et ne s'adressait pas à celle-ci sur un ton respectueux comme en témoignent les échanges de courriels entre elles. En outre, plusieurs autres dépositions résultant du dossier viennent confirmer le fait qu'il était dans les habitudes de la requérante de crier.

29. La requérante allègue que l'affirmation selon laquelle LB s'était plainte auprès du Directeur exécutif d'alors est contredite par le témoignage d'AC et qu'il n'est nullement prouvé que LB est digne de foi. Toutefois, le Tribunal considère que AC, qui était en poste à Vienne, n'était pas spécialement informé de la manière dont la requérante traitait ses subordonnés du BL de l'ONU DC, puisqu'il s'y rendait rarement.

30. Quant à l'allégation selon laquelle la requérante avait demandé à tort à deux de ses collaborateurs de s'exposer au froid, le Tribunal considère qu'elle n'est pas établie par la prépondérance de la preuve. Le Tribunal relève que la première partie de cette allégation résulte de la seule plainte anonyme déposée en mai 2016. La requérante n'a pas eu la possibilité d'y répondre, si ce n'est à l'audience, à l'occasion de laquelle elle a soutenu que c'était là une accusation vague (par exemple, ni la date du fait allégué, ni le moindre témoin, ni encore la moindre preuve du congé de maladie consécutif à la fièvre que l'intéressée aurait contracté à la suite de ce fait, sont identifiés).

31. Le Tribunal conclut que les allégations selon lesquelles la requérante avait forcé LB à envoyer des courriels « malveillants » à autrui, à lui acheter à manger sans la rembourser ou avait réagi de manière indélicate à la nouvelle du deuil dans la famille de LB ne sont pas établies par la prépondérance de la preuve. Ces faits se seraient produits 13 ans avant l'intervention de la lettre portant sanction et ne sont étayés par aucun élément de preuve.

32. Le Tribunal considère comme dénué de tout fondement l'affirmation selon laquelle LB a démissionné à cause des agissements de la requérante, car il ressort du dossier que LB avait démissionné pour des raisons familiales personnelles.

33. De ce qui précède, et en particulier des faits visés plus haut aux paragraphes 28 et 29, le Tribunal conclut qu'il est établi que la requérante a tyrannisé LB et lui a créé un hostile climat de travail.

Personne ciblée : SK, spécialiste de la gestion des programmes : (janvier 2010-janvier 2012)

34. De la lettre portant sanction il ressort ce qui suit :

19. Vous avez, au moins une fois, crié après et rabaissé SK. Celui-ci a décrit l'époque de sa collaboration avec vous comme étant le plus difficile épisode de [sa] vie... Il a déclaré que pendant les deux ans qu'il avait travaillé au BL de l'ONUDC comme spécialiste de la gestion des programmes de classe P2 en vertu d'un contrat temporaire, vous lui aviez tenu des propos injurieux et que tout le monde avait peur de vous

et que vous aviez créé un climat de peur. SK a qualifié la situation « d'épisode de maltraitance ».

20. SK a dit que vous le héliez, souvent dès qu'il arrivait au bureau et que « si on ne se présentait pas dans les 5 secondes suivantes, [vous] vous mettiez à crier jusqu'à ce que [la personne] vienne dans [votre] bureau. »

21. Vous avez forcé SK d'adresser de son compte, sous votre dictée, des courriels à autrui, pour donner à penser que ces courriels venaient de lui et non de vous. Selon SK, c'était là une façon de travailler très gênante et vous lui avez une fois fait adresser à autrui, sous votre dictée, un courriel d'un ton « incroyablement grossier, agressif et déplacé », et il avait dû entrer en contact avec le destinataire pour s'en excuser.

[...]

22. SK a dit s'être constamment senti frustré de sa vie professionnelle et vivre le temps qu'il avait passé sous votre supervision comme « un épisode de maltraitance ». SK a dit n'avoir pas été traité comme un professionnel « digne de ce nom », mais comme votre assistant attitré, car vous entreteniez avec lui un rapport de « maître à esclave » en tant que supérieur hiérarchique.

[...]

35. Le Tribunal relève que SK a été au service du Bureau de liaison de l'ONUDC de janvier 2010 à janvier 2012, en vertu d'un contrat temporaire à la classe P-2. Reconduit sans cesse au cours de cette période de 2 ans, son contrat expirera au terme de ladite période. SK a déclaré au groupe d'enquête avoir été conduit par « des raisons personnelles étrangères à la présente affaire à ne pas rester ». SK a toutefois déclaré à l'audience s'être vu, au moins une fois, injurier, crier après et rabaisser par la requérante, alors qu'il était au service du Bureau de liaison de New York. Aux dires de SK tout le monde avait peur de la requérante qui y avait créé un climat de peur.

36. Le Tribunal juge SK crédible en ce qu'il dit s'être vu crier après et rabaisser. On voit clairement à sa déposition à quel point il avait été bouleversé et secoué par le comportement de la requérante. SK a qualifié ses relations de travail avec la requérante « du plus difficile épisode » de sa vie. Les faits précis évoqués par SK participent du

comportement reconnu chez la requérante que plusieurs témoignages sont venus confirmer. Ainsi, plusieurs témoins ont confirmé que la requérante avait l'habitude de crier partout dans les locaux du bureau. En particulier SC, assistante aux programmes (GS-6) au Bureau de liaison de l'ONUUDC où elle avait travaillé sous la supervision de la requérante, [à] la question de savoir quel y était le climat de travail du temps où elle était au service de l'ONUUDC, a répondu qu'il était fait de « cri au quotidien » ; et SC d'ajouter que la requérante « de son bureau, criait souvent des ordres à ses collaborateurs et également que « [la requérante] était particulièrement dure avec SK. SK servait de tampon à [SC] lorsque [SC] était là. »

37. S'agissant de l'allégation selon laquelle la requérante l'avait forcé d'adresser à autrui, de son propre compte, des courriels d'un ton agressif et déplacé, SK n'en évoque le fait qu'en passant comme s'étant produit une seule fois. Il ne produit pas le moindre texte, ni la moindre précision sur ce sujet. Le Tribunal ne peut donc déterminer la véracité de cette allégation par application de la règle de la prépondérance de la preuve.

38. La requérante soutient que les dires de SK ne sont pas crédibles pour les raisons suivantes. Premièrement, par leur contenu les rapports d'appréciation du comportement professionnel de la requérante (e-PAS) qui attestent de l'intégrité et des qualités professionnelles de celle-ci viennent contredire les allégations de SK. Deuxièmement, SK lui en voulait parce que, étant fonctionnaire de classe P-2, il occupait un poste vacant temporaire de classe P3 et n'avait pas été admis à concourir pour le poste permanent P-3 par les Ressources humaines. Selon la requérante, SK pensait sans doute que c'est à la requérante qu'il devait de n'avoir pas été recruté en définitive, ce qui n'était pas vrai. Troisièmement, la requérante croit pouvoir tirer argument de la déclaration de SN, assistante administrative pendant quatre mois en 2011 (juillet- octobre 2011) et de celle de MM, stagiaire pendant trois mois, qui ont dit de la requérante qu'elle était une personne respectueuse d'autrui, MM disant être resté sur une bonne impression de sa brève collaboration avec la requérante.

39. Le Tribunal n'est pas convaincu par les arguments de la requérante. Les rapports d'appréciation (e-PAS) de la requérante sont établis par ses supérieurs hiérarchiques. Ce qui est en cause en l'espèce c'est la manière dont la requérante avait encadré ses subordonnés avant l'intervention de la première plainte, ce qui était inconnu de ses notateurs en 2016. Quand bien même la requérante serait fondée en partie à dire de SK qu'il avait quelque raison de lui en vouloir, cet argument ne vient pas remettre en cause ceci que SK a dit que la requérante avait créé un climat de travail difficile, ce que d'autres témoins sont venus confirmer. S'agissant des déclarations faites par SN et MM en faveur de la requérante, le Tribunal considère que ne l'ayant pas été sous serment et émanant de personnes qui ont passé très peu de temps sous la supervision de la requérante, ces déclarations ne suffisent pas en soi à contredire les allégations que nombre de témoins sont venus corroborer.

40. De ce qui précède le Tribunal conclut qu'il est établi par prépondérance de la preuve que SK a été injurié et rabaissé par la requérante.

Personne ciblée : YC, spécialiste de la gestion des programmes (novembre 2015-mars 2018)

41. De la lettre portant sanction il ressort ce qui suit :

24. Vous avez, au moins une fois crié après, rabaissé et fait pleurer YC. Celle-ci a dit avoir été poussée à pleurer plus d'une fois, souvent pour avoir commis des « péchés mineurs » qui lui avaient valu une réaction injustifiée et disproportionnée de votre part. Selon YC, elle pleurait beaucoup au bureau et chez elle, vous lui « criiez » après devant d'autres personnes et deveniez « agressive et furieuse » si elle tentait de s'expliquer. YC a dit s'être « maintes fois » sentie gênée et humiliée par vous, à cause de votre procédé de « gronderies à portes ouvertes » et du ton « avilissant » sur lequel vous lui parliez.

25. YC a dit que vous la critiquiez « sans arrêt ni pitié », lui reprochant notamment de faire de « l'excès de zèle » au service du siège de l'ONUSC. Aux dires de YC, ces entraves inutiles à sa liberté de communication avec le siège de l'ONUSC lui ont causé de la tension nerveuse et des soucis d'ordre professionnel, le BL de l'ONUSC étant une antenne, ayant donc vocation d'appui au siège de l'ONUSC.

26. Le 15 septembre 2016, l'ayant appelé au téléphone au BL de l'ONUDC, vous aviez exigé de YC qu'elle mette votre conversation sur haut-parleur, aviez crié après elle au bout du fil, si fort qu'on pouvait vous entendre dans les locaux, lui faisant des réflexions du genre : « pour qui vous prenez-vous ? », « faut-il vous rappeler qui commande ici [...] », « je dois sans doute mettre une croix sur vous ». YC a dit avoir, à la fin de la conversation, « pleuré à chaudes larmes » et avoir dû regagner son bureau pour se rasséréner.

27. Aux dires de YC, vous avez, entre les 25 et 27 janvier 2017, soumis MC (stagiaire) et elle-même YC à un « feu roulant de gronderies et de sermons », MC « en ayant été, plus d'une fois, poussée aux larmes ».

28. Vous avez donné à YC et à des stagiaires pour instruction de soumettre des noms fictifs au Département de la sécurité et de la sûreté de l'ONU (« DSS ») dans le but d'obtenir des cartes d'accès en plus qui pourraient être distribuées à la dernière minute pour faire le plein de participants lors de manifestations organisées par le BL de l'ONUDC. YC a dit avoir vécu comme stressants ses échanges avec le DSS qui mettait en doute la régularité de ce procédé. Ainsi, le 3 mars 2017, en prévision d'une manifestation consacrée au trafic d'êtres humains, YC a dit avoir dû distribuer des cartes d'accès en plus portant des noms fictifs à des participants qui avaient tardivement confirmé leur participation et dont le nom ne figurait pas sur la liste soumise au DSS. D'après YC, vous avez donné aux stagiaires pour instruction de distribuer les cartes d'accès restantes à quiconque avait l'air « en règle », peu avant l'ouverture de la manifestation.

29. Le 5 juin 2017, vous avez appelé YC sur son téléphone cellulaire personnel après les heures de travail, la réprimandant pour être partie du bureau chercher ses enfants sans vous avertir. YC a dit avoir été « prise de tremblement et au bord des larmes » en vous parlant et que sa fille avait été également « secouée » par ce qu'elle avait entendu.

30. Le 12 juin 2017, vous avez adressé un courriel à YC lui demandant expressément d'être présente au bureau tels jours/ à telles heures pour vous assister sur un projet. Lorsque YC vous a expliqué qu'il lui fallait du temps pour organiser la garde de ses enfants et réaménager les dates de son congé annuel déjà approuvé, vous vous étiez fâchée et l'aviez forcée d'accuser réception de votre courriel. YC a pris ses dispositions pour assister aux réunions consacrées au projet comme vous le lui aviez demandé ; toutefois, vous la retirerez du projet sans l'en informer. Lorsqu'elle s'est présentée pour assister à la première réunion sur le projet le 29 juin 2017, suivant vos instructions, vous avez dit à YC que

l'on avait plus besoin d'elle et l'avez publiquement sommé de « retourner » au bureau.

31. Lors d'une autre réunion, vous avez également averti YC de faire attention à ce qu'elle disait à ses collègues, car vous aviez beaucoup d'amis au siège de l'ONUDC et qu'on ne vous cachait rien. YC a dit s'être sentie méprisée et rabaissée et avoir été « au bord des larmes » au sortir de cette réunion.

32. Selon YC, vous l'avez convoqué dans votre bureau le 12 octobre 2017 pour la « réprimander » parce qu'elle avait, la veille, entretenu un représentant d'un État Membre d'affaires du bureau autour d'une tasse de café. Toujours selon YC, vous l'avez « grondé » le 13 octobre 2017 pour être rentrée du déjeuner à 15 h 10, après une pause de 50 minutes et avez menacé de commencer à prendre note de ses horaires comme vous l'aviez fait concernant JO et vous lui aviez parlé sur un ton « extrêmement hostile » à ces deux occasions.

33. YC a dit s'être retrouvée « de fait dans l'impossibilité » d'assumer le rôle qui était le sien et de servir les intérêts de l'ONUDC et de l'Organisation et n'avoir pu rester à la hauteur dans son travail. YC a dit avoir été plus d'une fois poussée aux larmes pour avoir commis des « péchés mineurs » qui lui avaient valu une réaction agressive, injustifiée et disproportionnée de votre part, de sorte qu'elle s'était sentie « visée et harcelée ». YC a dit s'être « maintes fois » sentie gênée et humiliée par vous à cause de vos « gronderies à portes ouvertes » et du ton « avilissant » sur lequel vous lui parliez. Ce traitement a « causé du tort » à YC dans son intimité et lui a valu une dépression nerveuse. YC a dit consulter régulièrement le Conseiller du personnel depuis novembre 2017, ainsi qu'un thérapeute privé et prendre des médicaments, notamment des tranquillisants.

42. Le Tribunal relève que YC a été au service du Bureau de liaison de l'ONUDC comme spécialiste de la gestion des programmes de novembre 2015 à mars 2018. Proche collaboratrice de la requérante, YC a évoqué lors de sa déposition toute une série de faits qui seront établis comme étant constitutifs de faute. Lors de sa déposition à l'audience, elle était visiblement sous le coup de l'émotion en évoquant de nouveau ses rapports avec la requérante. En résumé, YC a dit s'être sentie « visée et harcelée » par la requérante à cause de la conduite de celle-ci, notamment de ceci que, étant sa supérieure hiérarchique, la requérante faisait preuve d'autoritarisme et d'hostilité, d'excès et d'imprévisibilité dans ses rapports avec elle.

43. YC a persisté à dire s'être vu régulièrement crier après, rabaisser et faire pleurer par la requérante, y compris devant témoins. Elle (YC) a dit que la requérante avait pour habitude de « s'en prendre violemment » à elle (à d'autres) sans crier gare et d'essayer de les « écraser ». La requérante « élevait la voix », « criait » et « hurlait » lorsqu'elle était mécontente d'une chose que YC avait faite, y compris devant témoins. Lorsque YC tentait de s'expliquer, la requérante lui coupait la parole et continuait à crier pendant longtemps. YC a qualifié ce comportement d'humiliant, de problématique et de blessant. Sans lui contester le droit de dire le mécontentement ou toute critique que lui inspirerait son travail, YC a qualifié les réactions de la requérante d'excessives ou d'injustifiées.

44. À l'audience, YC a évoqué à titre d'exemple, deux des nombreux faits qu'elle avait précédemment relatés. Elle a déclaré que, l'ayant appelé au bureau le 15 septembre 2016 ou vers cette date, la requérante lui avait demandé de mettre leur conversation sur haut-parleur. La requérante lui avait crié après pendant 10 à 15 minutes pour une erreur qu'elle aurait commise et ce, assez fort pour être entendue des autres personnes dans le bureau, sans lui permettre de s'en expliquer. YC en a éprouvé de l'humiliation qui l'a fait pleurer.

45. YC a également déclaré que, l'ayant appelé vers juin 2017, alors qu'elle rentrait chez elle avec ses enfants, la requérante lui avait « crié » après pour une erreur qu'elle aurait commise. YC a tenté en vain d'expliquer ce qu'il en était à la requérante qui criait si fort qu'on pouvait l'entendre même sans haut-parleur. La requérante avait continué de crier, si bien que, l'appel terminé, sa fille avait demandé à YC ce qu'elle avait fait pour rendre la requérante si furieuse. Rentrée chez elle, YC s'était effondrée. YC a dit se souvenir de cet incident d'autant plus nettement qu'elle était accompagnée de ses filles et l'a qualifié d'épisode « traumatisant et humiliant ». YC a dit de la requérante qu'elle se comportait de la sorte « assez souvent ».

46. De l'avis du Tribunal, la déposition que YC a faite à l'audience au sujet de la conduite de la requérante était convaincante, véridique et concordait avec ce qu'elle en

avait dit dans sa dénonciation du 9 décembre 2017 et devant le groupe d'enquête. YC était manifestement peinée de se souvenir de ce qu'elle avait vécu avec la requérante. Le Tribunal a retenu que YC avait dit n'avoir pas porté plainte contre la conduite de la requérante à la légère et avoir tenté de s'accommoder de la situation qui régnait au bureau du mieux qu'elle pouvait, avoir adopté diverses manières d'être dans l'espoir d'amener la requérante à cesser de lui crier après, avoir sollicité l'aide des services et personnes spécialisés de l'Organisation, s'en être ouverte à un haut responsable (JL) et n'avoir officiellement porté plainte qu'en dernier recours, encore qu'elle redoutait que, ce faisant, elle se condamnait à ne plus travailler à l'ONU.

47. Au vu du dossier, le Tribunal conclut que l'affirmation de YC selon laquelle la requérante avait l'habitude de crier après elle est confirmée par plusieurs autres témoins. En particulier, JO, spécialiste de la recherche (animateur) à la Section des études et de l'analyse des menaces du siège de l'ONUDC (Vienne) et GM, Directeur, chef du Service des relations publiques et de l'appui à l'élaboration des politiques et Directeur adjoint de la Division de l'analyse des politiques et des relations publiques du siège de l'ONUDC (Vienne) ont déclaré que des fonctionnaires du BL de l'ONUDC, dont YC, qui les entretenaient régulièrement du comportement de la requérante, disaient avoir peur de la requérante et se mettaient à pleurer au téléphone. Même un des propres témoins de la requérante, MP, spécialiste de la gestion des programmes, a dit avoir une fois vu YC pleurer au bureau en 2016, au sortir d'un entretien avec la requérante. Ancienne stagiaire au BL de l'ONUDC, MC a déclaré avoir, au même titre que YC, « essuyé les foudres » de la requérante faute de s'être acquitté d'une tâche administrative comme elle l'avait voulu. Le Tribunal conclut par conséquent que lesdites allégations sont établies par prépondérance de la preuve.

48. S'agissant de l'épisode de la conversation que la requérante aurait eu avec elle en juin 2017 après les heures de travail et au cours de laquelle celle-ci lui avait crié après alors qu'elle était en compagnie de son enfant, YC en a été toute bouleversée en la relatant de nouveau à l'audience. Le Tribunal relève que personne n'avait été témoin de cet épisode et que la requérante a avancé des arguments qui viennent en mettre en doute la véracité (par exemple, le fait que l'enfant de YC ait appelé la requérante « Tata » alors que celle-ci n'avait jamais vu cet enfant). Le Tribunal considère que même si rien n'est venu le corroborer ce fait est crédible car il cadre avec le comportement que l'on connaît à la requérante.

49. S'agissant du courriel du 12 juin 2017 dans lequel la requérante demandait à YC de se présenter au bureau à telles heures et de l'échange de courriels qui s'ensuivit, rien ne vient prouver au Tribunal qu'il y ait là quelque faute. Le groupe d'enquête ne s'est pas intéressé à cet échange et la requérante a fourni cette explication rationnelle qu'elle envisageait ainsi l'hypothèse où elle serait amenée à prendre un congé de maladie. Le Tribunal considère donc que cette allégation n'est pas établie par prépondérance de la preuve.

50. Attaquant la crédibilité des dires de YC, la requérante l'a qualifié de fonctionnaire ambitieuse qui était mécontente pour diverses raisons, dont ceci qu'elle s'était vu refuser un privilège sur son poste au BL de l'ONUDC. S'agissant de l'impact que sa conduite aurait eu sur la santé de YC, la requérante conteste l'argument de cette dernière en faisant observer que ce n'est que « [p]eu de temps après que YC, JO et SA ont signé ladite plainte du 7 novembre 2017 qu'elles ont soudain commencé à se rendre auprès du Conseiller du personnel et à la [Division des services médicaux] ».

51. Le Tribunal juge les arguments de la requérante dénués de tout fondement. Que rien ne vienne prouver que YC ait sollicité le concours du Conseiller du personnel ou qu'elle se soit rendue au Service médical ne décharge pas la requérante de ceci qu'elle doit répondre de sa conduite. Le Tribunal observe que toute victime a sans doute besoin d'aide supplémentaire après qu'elle a nommé ce qu'elle a vécu, que le fait de porter

plainte peut non seulement être source de stress et de nouveau traumatisme pour la victime, mais également venir mettre à nu l'impact profond de la faute sur elle. Il ressort de ceci que YC a dit à l'audience avoir essayé, dans un premier temps, de faire ce qui plaisait à la requérante et avoir cherché, plus d'une fois, à la persuader de mieux la traiter, le but ayant été de détendre les relations de travail entre elles.

52. Pour réfuter la véracité des dires de YC, la requérante invoque la déclaration de PB, ancien spécialiste de la gestion des programmes (P-4) à l'ONUDC et sa déposition à l'audience d'où il résulte que, les locaux du bureau étant exigus, « [la requérante], au lieu d'utiliser le téléphone, appelait ses collègues de vive voix, que sa voix portait et que c'est aussi ce que l'on faisait entre collègues ». Quand bien même il en aurait été ainsi, l'explication de PB ne suffit pas à réfuter ceci que presque tous les témoins sont venus confirmer que la requérante avait pour habitude de crier après et de rabaisser ses collaborateurs, surtout ceux de rang subalterne (P-3 et de classes inférieures).

53. L'argument de la requérante selon lequel « ni SA ni JO n'étaient au service de l'ONUDC » le 15 septembre 2016 et que ces personnes sont au nombre des témoins appelés par YC ne suffit pas davantage à réfuter le fait que la requérante avait pour habitude de crier après ses subordonnés.

54. Plusieurs témoins s'étant accordés pour qualifier de nocif le fait que la requérante était tonitruante et agressive dans ses rapports avec ses subordonnés, force est au Tribunal de conclure que la requérante a failli au devoir de sollicitude à l'égard de YC à elle faite par sa qualité de supérieure hiérarchique. La requérante a soutenu que YC livrait une version malhonnête des faits ou vivait trop difficilement sa façon de faire avec ses collaborateurs. Le Tribunal fait observer qu'à l'ONU la manière dont les membres du personnel, singulièrement les subordonnés vivent tout rapport avec leur supérieur n'est pas indifférente. Tout responsable doit savoir apporter intelligence émotionnelle, respect et délicatesse à ses rapports avec ses subordonnés. Il ressort du dossier que la requérante n'a pas su créer un climat de travail sain à YC, sous ce rapport.

55. Quant à elle, l'allégation selon laquelle la requérante avait donné à YC et à des stagiaires pour instruction de soumettre des noms fictifs au DSS résulte de la plainte déposée par 17 plaignants anonymes (16 mai 2016) et de celle de YC (7 décembre 2017). YC a déclaré (par. 15 de sa plainte) que c'était là une des « nombreuses pratiques » du BL de l'ONUDC qu'elle vivait mal, mais qui lui vaudra « l'incompréhension, puis l'hostilité » de la requérante lorsqu'elle en a évoqué la question avec cette dernière. Le Tribunal relève que viendront faire la même allégation, JR, spécialiste de la prévention du crime et de la justice pénale au Service de la lutte contre la corruption et la criminalité économique du siège de l'ONUDC (Vienne) (25 janvier 2018). En poste à Vienne, JR a été affecté au Bureau de liaison de l'ONUDC de juin 2014 à la fin octobre 2015 comme collaborateur direct de la requérante. Il a déclaré que AB, alors assistante administrative de la requérante, « était couramment chargée par [la requérante] de soumettre à la Sécurité des noms fictifs pour obtenir des cartes d'accès dans le but de permettre à des personnes d'assister à des manifestations de l'ONUDC ». Cette allégation est donc fondée sur du oui-dire. JR n'a pas été témoin d'un tel fait. AB, qui se trouvait en congé spécial sans traitement après son congé de maternité, n'a jamais été entendue par le groupe d'enquête. Le Tribunal retient que la requérante fait remarquer à juste titre que cette allégation n'a jamais fait l'objet d'une quelconque enquête. Les enquêteurs n'ont jamais interrogé YC au sujet de ce fait présumé lorsqu'ils l'ont entendue. En outre, les enquêteurs n'ont pas informé la requérante de cette allégation et ne l'ont pas davantage évoqué avec elle. Le DSS ne s'est non plus nullement plaint d'irrégularités à cet égard. Le Tribunal conclut de là que cette allégation n'est pas établie par prépondérance de la preuve.

56. De ce qui précède le Tribunal conclut que les allégations selon lesquelles la requérante a crié après, rabaisé et fait pleurer YC sont établis par prépondérance de la preuve.

Personne ciblée : SA, assistante administrative (janvier 2017-avril 2018)

57. De la lettre portant sanction il ressort ce qui suit :

36. Vous avez, au moins une fois, crié après, rabaissé et fait pleurer SA. Selon SA, qui était engagée à titre temporaire, quand vous l'appeliez de votre bureau elle était censée, d'après vous, répondre « dans la seconde qui suit » et que si elle le faisait avec même « une fraction de seconde de retard », vous la « réprimandiez » pour n'avoir pas répondu assez vite. Toujours selon SA, vous lui parliez sur un « ton sarcastique [qui] était extrêmement pénible ».

37. Le 16 mars 2017, vous avez, sur un ton déplacé, demandé à SA d'acheter à manger à vos hôtes et à vous-même et que lorsqu'elle (SA) a eu l'air prise de court par cette demande vous lui aviez lancé sur un ton agressif : « Quoi ? Pourquoi fais-tu cette tête ? »

38. Vous avez demandé à SA de vous donner son calendrier de rendez-vous médicaux et lui avez fait remarquer que ses rendez-vous médicaux étaient trop fréquents.

39. Le 30 novembre 2017, vous avez donné à SA du travail à faire de 9 heures à 14 h 30, puis vous l'avez obligée de rester dans votre bureau à regarder un technicien du Bureau de l'informatique et des communications (OICT) réparer votre ordinateur. Selon SA, lorsque vous aviez fini par l'autoriser à prendre une pause, vous lui aviez demandé de vous remonter d'abord votre commande de repas du rez-de-chaussée de l'immeuble. Toujours selon SA, à son retour, vous lui aviez parlé sur un ton qui lui avait fait penser que vous lui « en vouliez » d'avoir pris un pause-déjeuner.

40. Le 1^{er} décembre 2017, vous vous êtes fait accompagner par SA à OICT où vous ferez le pied de grue pendant trois heures, soit de 15 heures à 18 heures, alors qu'elle n'avait rien à y faire. Le 8 décembre 2017, vous avez demandé à SA de retourner à OICT pour la même chose et lui aviez crié des instructions en sortant du bureau, à plus haute voix encore « sans attendre même une seconde » de réponse d'elle.

41. Aux dires de SA, le 19 décembre 2017, lui ayant confié du travail à faire jusque vers 14 h 30, heure à laquelle elle a observé une pause, vous l'aviez « réprimandée » pour avoir pris une pause sans vous en avertir et lui aviez dit de ne prendre de pause qu'entre 13 heures et 15 heures, alors que vous la mettiez dans l'impossibilité de le faire. D'après SA, vous lui donniez le sentiment qu'elle « commettait toujours quelque erreur, même en prenant simplement une pause-déjeuner ».

42. Aux dires de SA, vous lui aviez promis un engagement de durée déterminée comme assistante de recherche après le départ de JO. À cet égard, SA a cru voir [I]à « une stratégie de la carotte et du bâton » et a

dit que vous lui faisiez miroiter ce poste lorsqu'elle était amenée à travailler tard « jusqu'à 21 heures ou 22 heures [...] ». SA a dit avoir senti n'avoir d'autre choix que de faire tout ce que vous attendiez d'elle parce qu'elle avait le statut d'agent des services généraux recrutée à titre temporaire et que vous étiez seule à décider de toute prolongation et/ou de tout renouvellement de son contrat. L'ayant invitée à un entretien le 4 décembre 2017, vous avez signifié à SA qu'elle n'avait qu'à se faire une raison si elle était mécontente de son travail, lui laissant ainsi entendre qu'elle (SA) pouvait démissionner si elle n'était pas contente. À cette occasion, vous avez alors confié à SA que vous vous « battiez » avec le siège de l'ONUDC au sujet du contrat de durée déterminée pour le poste d'assistante de recherche qui vous lui aviez réservé. SA a dit être sortie contrariée de cet entretien, s'être sentie sous pression, incapable de manifester quelque insatisfaction de son travail quel que soit ce que vous lui demandiez de faire et que vous lui aviez donné à entendre que vous pourriez changer d'avis à propos du poste d'assistante de recherche si elle (SA) continuait de vous « mécontenter » en « n'étant pas contente ».

[...]

43. Selon SA, vous soumettiez les gens du bureau à un traitement fait « d'humiliation, de harcèlement, rappelant le piège de la corvée ou de l'esclavage consenti ». à telle enseigne qu'elle était prise de panique chaque qu'elle recevait un courriel de vous. Son psychiatre lui conseillera d'observer une pause pour se remettre.

44. Aux dires de SA, vous exerciez un contrôle sur les fonctionnaires et « on se croyait en prison » au BL de l'ONUDC et elle se sentait très isolée et ostracisée. Selon SA, vous la traitiez comme votre domestique/servante ou propriété privée, vous aviez une conduite grossière, avilissante, intimidante, dévalorisante, humiliante et aviez créé un « milieu de travail extrêmement délétère », toutes choses qui lui ont causé grande peine, angoisse et troubles psychologiques.

58. Le Tribunal relève que SA a exercé la fonction d'assistante administrative de janvier 2017 à avril 2018, étant l'étroite collaboratrice de la requérante. SA a évoqué à l'audience des faits établis comme constitutifs de faute. En résumé, SA a dit que la requérante avait pour habitude de lui crier après, de lui parler sur un ton agressif, de surveiller exagérément ses allées et venues et de limiter la durée de ses pauses et que, par sa conduite, la requérante lui avait causé une grande peine et créé un milieu de travail hostile. SA a qualifié le climat de travail de « très stressant ». Selon SA, elle

marchait « sur des œufs » et avait essayé de changer de comportement dans le but de calmer la requérante pour l'amener à cesser de crier, mais « il semblait qu'il n'y avait jamais moyen de contenter » la requérante, qui réagissait mal si elle était mécontente de quoi que ce soit. SA a dit que la requérante l'avait traitée comme si elle était son domestique/sa servante, qu'elle avait une conduite grossière, avilissante, intimidante, dévalorisante, humiliante et avait créé un « climat de travail extrêmement délétère », toutes choses qui causeront à SA grande peine, angoisse et troubles psychologiques.

59. Le Tribunal a jugé les dires de SA convaincants, véridiques et concordants avec ce qu'il avait dit dans sa plainte du 9 novembre 2017 et devant le groupe d'enquête. YC est venue corroborer à l'audience ce que SA avait dit de la manière dont la requérante s'était comportée vis-à-vis d'elle. YC a qualifié d'« affreux » la manière dont la requérante traitait SA. Elle a confirmé que la requérante criait souvent après SA. Le Tribunal conclut que l'allégation de SA selon laquelle la requérante lui avait crié après et l'avait rabaissé concorde avec ce que plusieurs autres témoins ont dit de la conception que cette dernière avait de ses rapports avec ses subordonnés.

60. À l'allégation selon laquelle elle aurait, le 16 mars 2017, demandé sur un ton déplacé à SA de lui acheter à manger la requérante a opposé la déposition de YH, fonctionnaire de classe P-4 de l'ONUDC, présent à la réunion en question. Niant que la requérante ait eu une attitude déplacée, YH [...] « s'est souvenue qu'elle (la requérante) s'était montrée très gentille et respectueuse, se donnant du mal pour remercier la fonctionnaire de son concours technique ». Jugeant le récit de YH convaincant et retenant que le témoin n'est pas venu confirmer la version des faits donnée par SA, le Tribunal considère que la prépondérance de la preuve ne permet pas d'établir cette allégation.

61. Quant à l'allégation selon laquelle la requérante surveillait exagérément les allées et venues de SA et limitait par trop les pauses de celle-ci, le Tribunal considère qu'elle ne trouve appui, relativement à chaque fait, que dans la plainte et la déposition de SA.

S'il juge SA convaincante en ce qu'elle dit, le Tribunal considère que la conduite alléguée caractérise non pas tant une faute qu'un exemple de gestion tatillonne.

62. S'agissant de l'allégation selon laquelle la requérante a abusé du pouvoir qu'elle tenait de sa qualité de responsable pour avoir, à propos d'emploi, usé d'une « stratégie de la carotte et du bâton » vis-à-vis de SA, le Tribunal juge constant, au contraire, que la requérante trouvait SA d'une grande aide et qu'elle aurait souhaité la recruter, mais que la décision de recrutement finale ne lui appartenait pas.

63. Le Tribunal relève que SA a déclaré avoir énormément souffert de la conduite de la requérante et du milieu de travail délétère qui en était résulté, l'ayant assimilé à de l'« esclavage » ou à la vie « en prison » des fois, et avoir été prise de panique plus d'une fois de ce fait. Le Tribunal considère que si les troubles qu'elle a vécus s'expliqueraient dans une certaine mesure par ceci que SA était plus sensible à ce climat, plusieurs autres fonctionnaires sont venus confirmer que la requérante avait une conduite grossière, avilissante, intimidante, dévalorisante et humiliante.

64. De ce qui précède le Tribunal conclut qu'il est établi par prépondérance de la preuve que la requérante criait après SA et était agressive dans ses rapports avec ses subordonnés.

Personne ciblée, JO : assistante aux programmes (décembre 2016-décembre 2017)

65. De la lettre portant sanction il ressort ce qui suit :

46. Vous avez, au moins une fois, crié après, rabaisé et fait pleurer JO, qui a déclaré que vous lui aviez « crié après » pour la première fois en décembre 2016, alors qu'elle venait d'entrer au service du BL de l'ONUDC et que vous l'aviez réprimandé, ignoré et lui aviez tenu des propos très irrespectueux, par exemple, en vous contentant pour toute réponse de lui lancer : « Quoi ? »

47. En février 2017, vous avez crié après JO lui reprochant de ne pas aider MP.

48. Selon JO, vous vous permettiez « tout le temps » des réflexions déplacées, lui ayant dit par exemple que vous « alliez faire le coup de

Harvey Weinstein » aux fonctionnaires et vous vous étiez ouvertement moquée d'elle (JO) dans le bureau, parce que votre réflexion lui avait, semble-t-il, fait peur. Toujours selon JO, vous aviez, semble-t-il, trouvé ça drôle et aviez fait à tous ceux qui étaient présents : « regardez un peu la tête qu'elle [JO] fait, elle a la froisse ». JO ajoutera que vous « sembliez fière de lui [JO] avoir fait peur à cause de ce que [vous] aviez dit, [vous vous] étant comparée à Harvey Weinstein ».

49. En juin 2017 ou vers ce mois, JO a dit que, lui ayant approuvé sa demande de congé de deux semaines pour raisons médicales et dit de prendre son temps, vous lui demanderez par la suite pourquoi il lui fallait partir en congé et vous plaindrez du nombre de jours de congé de maladie qu'elle (JO) avait pris.

50. Le 20 novembre 2017, étant en congé de maladie, JO avait cependant décidé de se rendre au BL de l'ONUDC pour voir si vous aviez besoin d'aide. Mais, une fois sur place, prise d'angoisse, elle s'était évanouie. YC avait pris soin de JO et l'avait conduite à la Division des services médicaux (« Service médical »), où elle recevra des soins. YC étant revenue au BL de l'ONUDC pour récupérer les effets de JO vous lui aviez crié après, lui reprochant de s'être occupée de JO et aviez tenté de l'empêcher de retourner au Service médical. YC a dit que vous l'aviez « soumise à un interrogatoire », que vous vous étiez montrée « hostile », que vous étiez fâchée contre elle parce qu'elle s'était occupée de JO et que vous vous étiez montrée totalement indifférente au sort de JO. Selon JO, « vous vous étiez emportée » contre YC parce qu'elle s'était rendue au Service médical sans votre permission et c'était là un épisode « extrêmement douloureux ». Toujours selon JO, lorsqu'elle est revenue au Service médical avec ses effets (à elle JO), YC était en larmes et lui avait dit que vous lui aviez crié après pour s'être occupée d'elle (JO). Dans les quatre heures qui suivront cet épisode, vous adresserez un courriel à JO pour lui demander où elle en était de son travail en dépit du fait que celle-ci était en congé de maladie. Vous ne vous êtes jamais enquis de l'état de santé ou du bien-être de JO.

51. Vous avez dit à YC de ne pas laisser entrer dans votre bureau JO qui, pourtant, relevait directement de vous et avez ordonné à YC de superviser JO, parce que vous ne vouliez ni lui parler ni travailler avec elle (JO). Selon YC, vous aviez « classé » JO en tant que collaboratrice. Aux dires de SA : « JO a voulu dire ce qu'elle pensait à plusieurs reprises, à la suite de quoi, [la requérante] et [MP] lui ont réservé un pire traitement. On l'ignorait pendant toute une semaine. On lui confiait des tâches mineures. On vivait dans la crainte que quiconque sortirait un tant soit peu du rang subirait le même sort que JO ».

52. Fin novembre 2017, son contrat temporaire au BL de l'ONUDC touchant à sa fin, vous avez dit à JO qu'elle « [serait] bientôt au bout de ses peines ». Aux dires de JO : « C'est alors que j'ai compris qu'elle faisait exprès en m'infligeant le traitement, la douleur et l'humiliation que je vivais [...] c'était là la dernière goutte d'eau ». Selon SA : Voir [la requérante] et [MP] traiter JO si odieusement c'était comme voir quelqu'un donner un coup de pied à un chien. On avait le sentiment que quiconque ferait mine de s'élever contre l'un ou l'autre signerait son arrêt de mort.

66. Le Tribunal relève que JO a exercé, à titre temporaire, la fonction d'assistante administrative du BL de l'ONUDC de décembre 2016 à décembre 2017. La requérante doit répondre de la faute caractérisée par ceci qu'elle a crié après, rabaisé et intimidé JO. Cette dernière a déclaré au groupe d'enquête qu'à cause de la requérante, elle avait le sentiment d'être « inutile », de ne savoir rien faire de bon et qu'elle avait fini par « s'effondrer ». JO sentait que la requérante s'irritait à la seule vue de sa personne. Elle a dit être sortie très traumatisée de ce qu'elle avait vécu étant au service de la requérante.

67. Le Tribunal considère que d'autres témoins sont venus confirmer que la requérante tient des propos dégradants ou fait des réflexions humiliantes. En particulier, YC est venue corroborer à l'audience ce qui avait été dit de la manière dont la requérante s'était comportée à l'égard de JO, ayant qualifié d'« affreux » la manière dont elle avait traité JO et confirmé que la requérante criait souvent après JO et qu'elles avaient peur d'elle.

68. Pour réfuter ces allégations, la requérante fait valoir que les états de service de JO étaient médiocres et que plusieurs autres fonctionnaires, surtout MP et SA, se plaignaient d'elle. Le Tribunal considère que, si elle était peut-être fondée, cette appréciation ne justifie pas la sévérité de la requérante que d'autres témoins sont venus confirmer.

69. L'allégation selon laquelle la requérante avait dit à YC et à SA de ne pas laisser entrer dans son bureau JO qui, pourtant, relevait directement d'elle et chargé YC de

superviser JO, parce qu'elle ne voulait ni parler à celle-ci ni travailler avec elle, trouve appui dans les récits de YC et de JO.

70. Pour réfuter les dires de JO, la requérante fait valoir que les fonctionnaires (en particulier JO, YC et SA) se sont concertés. Pour le Tribunal, rien ne prouve que les récits desdits témoins cachent quelque arrière-pensée. Chacun relate dans son récit ce qu'il ou elle a vécu personnellement et quand bien même il y aurait quelque chevauchement dans la relation de mêmes faits vécus par les uns et les autres, rien n'autorise à douter des éléments de preuve dans le dossier.

71. De ce qui précède, le Tribunal conclut que les allégations selon lesquelles la requérante avait crié après SA et manquait de délicatesse en s'entretenant avec ses collaborateurs sont établis par prépondérance de la preuve.

72. S'agissant du fait survenu le 20 novembre 2017, jour où, prise d'angoisse, JO avait été conduite au Service médical, YC vient corroborer ceci que la requérante n'avait fait montre d'aucune empathie et s'était emportée contre YC parce que celle-ci avait conduit JO au Service médical. YC avait précédemment évoqué cet épisode et relevé que la requérante n'avait fait montre « d'aucune empathie », avait soumis YC à un « interrogatoire », lui avait « défendu » de s'occuper de JO et s'était montrée « très hostile » à YC parce qu'elle avait conduit JO au Service médical et lui avait demandé de l'autoriser à porter ses effets à JO.

73. Réfutant les allégations concernant le fait survenu le 20 novembre 2017, la requérante nie n'avoir pas fait montre d'empathie à cette occasion, ajoutant que d'après son calendrier du jour en question, elle n'avait pu savoir que JO avait été prise d'angoisse lorsqu'elle lui avait adressé un courriel au sujet du travail.

74. De l'avis du Tribunal, s'il se peut qu'il y ait eu un malentendu s'agissant de savoir comment la requérante s'était comportée ce jour-là, le récit que YC, SA et JO ont fait de cet épisode est plausible, quand on sait comment la requérante se comportait d'habitude avec ses subordonnés. La manière dont on se comporte et dont on parle à autrui d'habitude n'est pas chose indifférente ; à l'évidence, YC, SA et JO ont très mal vécu la manière dont la requérante s'était comportée et avait réagi face à cette situation précise. Ce qu'il faut retenir c'est que, quand bien même il y aurait quelque malentendu au sujet de cet épisode, la requérante n'avait pas créé un milieu de travail sain où ses subordonnés se sentiraient respectés et en sécurité, singulièrement face à toutes épreuves, tel qu'un cas d'urgence médicale sur le lieu de travail. Au contraire, la requérante avait abandonné ses collaborateurs à leur désarroi, dans l'incapacité de savoir à quoi s'attendre de sa part et voyant venir ses foudres. Cet épisode est un fâcheux exemple du prix que doivent payer tous subordonnés livrés à la malveillance d'un supérieur hiérarchique.

Traitement réservé à des stagiaires

75. De la lettre portant sanction il ressort ce qui suit :

Vous avez crié après, rabaisé et fait pleurer ou autrement vexé des stagiaires et les avez chargés de vous faire des faveurs/courses, ainsi qu'il est dit ci-après :

- Aux dires d'AT « [vous] avez spécialement malmené des stagiaires : moins on est gradé, plus on souffre. [vous] intimidez les gens. « Plus précisément, AT s'est souvenu d'une manifestation organisée par le BL de l'ONUSC à Lower Manhattan (Sud de l'île de Manhattan), à l'occasion de laquelle, au lieu de mettre un véhicule à leur disposition, vous aviez demandé à deux stagiaires de se rendre à pied du BL de l'ONUSC à Washington Square, lieu distant d'environ 4 km (2,5 miles), avec d'« énormes drapeaux » sous les bras.
- D'après AT, un stagiaire danois qui avait servi comme soldat en Afghanistan lui avait confié souffrir de plus de stress au BL de l'ONUSC qu'il avait vécu pendant sa mission à Kaboul ;
- Selon MM, vous avez, le 23 juin 2009, envoyé un stagiaire chercher votre valise ; vous avez, le 25 juin 2009, chargé un stagiaire aller vous

chercher votre linge et lui aviez fait cadeau d'une bouteille de vodka et avez, le 29 juin 2009, envoyé un stagiaire aller déposer des documents à votre appartement et en ramener un document et un ordinateur ;

- TL a dit avoir régulièrement vu des stagiaires vous faire des courses et que vous les affectiez aux dernières banalités.

- Selon SC, vous avez envoyé le stagiaire « A... », vous faire une course le soir et A... s'était plaint d'avoir dû utiliser sa propre carte de métro pour aller récupérer/déposer des choses pour vous ;

- En août 2014, vous avez ordonné au stagiaire « E... », de compter à haute voix à votre suite le nombre de pages comportant les noms de fonctionnaires de nationalité américaine du Livre bleu (Répertoire des Missions permanentes accréditées auprès de l'ONU), à l'intention de l'ensemble des collègues, parce que le stagiaire n'avait pas réussi à entrer en contact avec une personne à laquelle vous vouliez parler ;

- Le 26 février 2015, vous avez ordonné au stagiaire « I... » de suivre de nouveau à la télévision en ligne (Web TV), à deux reprises, un débat thématique de six heures organisé par le Président de l'Assemblée générale, afin de relever toutes références à l'ONUSC, alors qu'elle avait assisté audit débat et n'avait pas reçu pour instructions de prendre de notes. JR ayant voulu aider la stagiaire en lui proposant ses propres notes, vous aviez dit à la stagiaire de jeter ses notes et de recommencer sans s'inspirer des notes de JR ;

- Pendant la période allant de janvier 2016 à mai 2017, vous avez, au moins une fois, crié après et fait pleurer MC. Selon MC, vous l'avez envoyé vous chercher votre repas, accueillir vos hôtes personnels et vous livrer des dossiers chez vous à Harlem. Toujours selon MC, vous aviez un ton très agressif, elle avait peur de vous, vous hurliez des ordres et deveniez furieuse lorsque vous étiez mécontente pour des vétilles et s'il vous arrivait d'être gentille tel jour, vous entriez dans « une colère noire » le lendemain.

76. Les allégations concernant les stagiaires résultent de plusieurs témoignages de personnes (AT, MM, TL, MC) qui, ayant été au service du BL de l'ONUSC à telle ou telle époque, ont déclaré, sans précision aucune, que la requérante avait pour habitude de charger des stagiaires de lui faire des faveurs/courses. Le Tribunal estime toutefois que la plupart de ces exemples relèvent du oui-dire.

77. En outre, la requérante fait observer à juste titre que [d'] après la note infrapaginale 25 de la page 5 du Mémoire portant allégations du 13 novembre 2018, « (...) [l]es allégations spécifiques touchant le traitement que la requérante avait réservé au [...] [MC] [ne] font pas partie des allégations de faute ». Or, la requérante est accusée d'avoir maltraité MC aux paragraphes 57, 65, 67 et 74 de la lettre portant sanction. De même, il ressort du paragraphe 5 de la lettre portant sanction qu'« [il] a été décidé de ne pas retenir les faits exposés dans le Mémoire portant allégations selon lesquelles [la requérante] affectait les fonctionnaires du BL de l'ONUSC à certaines tâches considérées comme mineures » ; or, ces allégations sont néanmoins visées et retenues aux paragraphes 51 et 57 de la lettre portant sanction. D'où il suit de l'avis du Tribunal que l'allégation relative à MC ne saurait être retenue.

78. À l'allégation spécifique selon laquelle elle avait, le 23 juin 2009, envoyé un stagiaire récupérer sa valise, la requérante a répondu que, le Directeur exécutif s'étant trouvé au Siège de l'ONU ce jour-là, il se peut que tel stagiaire ait aidé à transporter des valises avec des publications et/ou un ordinateur à l'occasion de cette visite. Le Tribunal accepte que, étant donné ce contexte, il ne s'agissait pas là d'une course personnelle.

79. S'agissant de cette autre allégation spécifique selon laquelle la requérante aurait, le 13 février 2017, demandé à un stagiaire d'aller déposer des documents à son appartement et en ramener un document et un ordinateur, le Tribunal accepte l'argument de la requérante selon lequel elle a pu avoir demandé, à titre exceptionnel, à quelqu'un de lui amener des documents alors qu'elle était alitée chez elle et avait besoin de se voir livrer de la documentation.

80. En outre, témoin à décharge de la requérante, CK, spécialiste de la gestion des programmes de classe P4, qui remplacera MP le 1^{er} juin 2015 et n'a jamais été entendu par le groupe d'enquête, a fait, le 23 janvier 2019 (page 1067 du dossier de la requérante au procès), une déclaration écrite dans laquelle elle a confirmé que « si [la requérante] était plus exigeante que tous dans le travail, la requérante n'a, à aucun moment, injurié

ou maltraité de quelque manière que ce soit des stagiaires en ma présence et ceux-ci ne m'ont jamais dénoncé l'avoir été par [la requérante] ».

81. Une seule stagiaire, MC, au service du BL de l'ONU DC du 16 janvier au 19 mai 2017, a déposé une plainte officielle datée du 14 novembre 2017. Même YC n'a parlé de MC que lorsqu'elle a dit que la requérante harcelait les stagiaires. Le seul exemple de harcèlement sur la personne de MC donné par YC est le suivant :

[La requérante] a demandé à MC, notre stagiaire d'alors, (que j'étais moi-même chargée de superviser en l'occurrence) de confectionner, à l'intention de deux ambassadeurs, de gros classeurs de plus de 40 imprimés, accompagnés chacun d'un Index complet et de la clé USB à onglets correspondante. MC a consacré au total 3 jours (25, 26 et 27 janvier) à l'exécution de ce projet, sans compter les nombreuses heures supplémentaires que j'y ai personnellement apportées, [la requérante] n'ayant pas cessé d'exiger l'insertion de nouveaux imprimés (souvent sans guère en préciser la nature, me forçant ainsi à passer beaucoup de temps à retrouver chaque imprimé), de changer l'ordre des imprimés et les spécifications des chemises, soumettant MC et moi-même à des gronderies et sermons tout le temps, ayant fait pleurer MC plus d'une fois.

82. Toutefois, ainsi qu'il est dit plus haut, les allégations spécifiques relatives au traitement que la requérante a réservé à MC ne faisant pas partie des allégations de faute portées contre elle, l'allégation intéressant la personne de MC ne saurait être retenue.

83. Ainsi qu'il est dit plus haut, le Tribunal conclut que les allégations selon lesquelles la requérante a chargé [des fonctionnaires et stagiaires] de lui faire des faveurs et les a affectés à des tâches inutiles, injustes et/ou inopportunes ne sont pas établies par prépondérance de la preuve.

84. Le Tribunal conclut que l'allégation selon laquelle la requérante contrôlait et limitait irrégulièrement les pauses et les congés de ses collaborateurs n'est pas davantage établie par prépondérance de la preuve.

85. Le Tribunal conclut que même s'il est sans doute exagéré de dire que la requérante harcelait systématiquement les stagiaires, il est des éléments de preuve qui viennent établir qu'elle « avait crié après et rabaissé » au moins certains d'entre eux.

Point de savoir si les faits établis sont constitutifs de faute

86. Aux termes de l'alinéa a) de l'article 1.2 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 de tout 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. »

87. Aux termes de l'alinéa f) de l'article 1.2 du Statut du personnel « Le fonctionnaire [...] doit, en toutes circonstances, avoir une conduite conforme à sa qualité de fonctionnaire international [...] ».

88. Aux termes de l'alinéa f) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel : « [S]ont interdites toutes formes de discrimination ou de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel ou le harcèlement fondé sur une distinction de sexe. »

89. Aux termes de la circulaire du Secrétaire général 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. »

90. Toujours aux termes de 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. »

91. Il résulte de la section 2.1 de la circulaire ST/SGB/2008/5 que « ...tout fonctionnaire a le droit d'être traité avec dignité et respect et de travailler dans un milieu exempt de toute discrimination, de tout harcèlement et de tout mauvais traitement. Toutes formes de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir sont par conséquent interdites. »

92. De la section 3.2 de la circulaire ST/SGB/2008/5 consacrée aux responsabilités des fonctionnaires et aux responsabilités spécifiques des cadres, supérieurs hiérarchiques et chefs de département, de bureau ou de mission, il résulte que « [I]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. Les cadres et supérieurs hiérarchiques veilleront à ce que toute plainte pour conduite prohibée soit 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. »

93. Ainsi qu'il est dit plus haut, le Tribunal a conclu de la prépondérance de la preuve que, par son comportement systématique, la requérante, ayant qualité de haut fonctionnaire de l'Organisation et de chef du BL de l'ONUDC de New York, avait créé un climat de travail d'intimidation, d'hostilité et/ou de vexation à l'égard de ses subordonnés.

94. Pour conclure dans ce sens, le Tribunal tient compte du grand nombre de fonctionnaires qui ont rendu compte de ce qu'ils ont vécu à l'occasion de leurs relations professionnelles avec la requérante. Concordantes, leurs dépositions ont mis en évidence un comportement systématique de la part de la requérante et le fait que cette dernière avait abusé de son pouvoir et créé un climat de travail d'intimidation, « malsain » « vicié » et « humiliant ». De l'examen des différents faits essentiels relatifs aux allégations auquel le Tribunal a procédé il s'est dégagé, de la part de la requérante un comportement systématique manifeste pendant un long intervalle de temps, ce qui était en soi très désagréable et préjudiciable à tous subordonnés. Pouvant s'expliquer par la dynamique naturelle propre à tout groupe de personnes, tels ou tels épisodes isolés de mésentente ou de conflit peuvent se régler si les intéressés font preuve de politesse, de respect et d'esprit de dépassement. Toutefois, on est en l'espèce en présence d'un comportement grossier dans lequel un fonctionnaire a systématiquement persisté pendant longtemps, causant ainsi une grande douleur à ses subordonnés. Est donc largement établie la preuve de la faute et des défaillances de la requérante en tant que cadre supérieur, occupant une position de pouvoir et tenue d'un devoir de sollicitude à l'égard de ses collègues, spécialement ses propres subordonnés.

95. La requérante affirme que son comportement était correct et non constitutif de faute au regard des textes susvisés. Elle a reconnu à l'audience ne pas manquer d'autorité dans sa façon de s'entretenir avec ses collaborateurs et de les encadrer, étant donné un lieu de travail très sollicité et dynamique. Elle a fait valoir que c'est à ses qualités de chef que le bureau devait les réalisations de fond obtenues dans l'exécution de son mandat. Elle a dit que tout en étant très exigeante, elle ne soumettrait pas ses collaborateurs à des exigences aussi élevées que celles qu'elle s'imposait à elle-même.

La requérante a soutenu qu'elle ne harcèlerait ni ne tyranniserait jamais autrui, faisant valoir pour se défendre que, loin d'avoir commis quelque faute, elle était au contraire victime de harcèlement horizontal et de parti pris de la part de collègues mécontents qui lui en voulaient.

96. La requérante a demandé au Tribunal de réexaminer plusieurs dépositions et déclarations à décharge par elle produites pour réfuter les allégations portées contre sa manière d'encadrer ses subordonnés.

97. Ayant examiné le dossier, le Tribunal a conclu que l'allégation selon laquelle la requérante était victime de « harcèlement horizontal » n'était nullement fondée. Bien au contraire, il ressort du dossier que les fonctionnaires affectés ont eux-mêmes déployé de gros efforts pour s'accommoder de la façon de faire de la requérante, en essayant de la calmer, en se prenant chacun en charge psychologiquement et en demandant conseil à autrui face à la situation. Ainsi, YC a dit s'en être ouverte à JL, Directeur de la Division de l'analyse des politiques et des relations publiques du siège de l'ONUDC à Vienne et a également consulté le Bureau de l'Ombudsman et le Conseiller du personnel. LB a dit au groupe d'enquête avoir, au départ, en 2006, sollicité l'avis du BSCI et avoir, par la suite, saisi le Service administratif, et avoir entretenu de la situation le Directeur exécutif d'alors à la suite d'un incident dont celui-ci avait été témoin, pour se voir repousser ou ignorée à chaque fois. YC a précisé que, sans ignorer ce qui lui en coûterait pour sa carrière, elle s'était sentie le devoir de porter plainte aussi bien pour protéger tout autre fonctionnaire que pour voir mettre un terme au comportement de la requérante pour l'avenir. Loin d'un cas de « harcèlement horizontal », le Tribunal estime être, en l'espèce, en présence de rien d'autre que l'aboutissement de la résolution prise collectivement par un groupe de fonctionnaires subalternes, poussés à bout par le comportement de leur supérieur hiérarchique, de dénoncer ce comportement à l'Administration pour suite à donner.

98. De même, le Tribunal conclut que l'allégation de la requérante selon laquelle des fonctionnaires mécontents qui lui en voulaient étaient la cheville ouvrière de l'affaire

n'est nullement fondée. À cet égard, la requérante a affirmé que toutes les plaintes étaient le fruit d'un complot ourdi par GM, fonctionnaire de la classe D1, adjoint de JL, qui ne l'aimait pas et JR, spécialiste de la prévention du crime et de la justice pénale de la classe P4, en poste à l'ONU DC à Vienne, ayant précédemment (de juillet 2014 à octobre 2015) occupé un poste P5 en vertu d'un engagement temporaire au BL de l'ONU DC de New York. Le Tribunal estime que qu'à supposer même que ces personnes aient été animées de parti pris contre la requérante, il est peu plausible qu'elles auraient convaincu quasiment tous les subordonnés de la requérante de porter plainte contre elle.

99. La requérante a également prétendu ignorer avoir, par sa conduite, causé du tort à ses subordonnés, aucun d'entre eux ne le lui ayant fait savoir personnellement. Vu les éléments de preuve dans le dossier, on ne saurait en aucun cas juger la conduite systématique de la requérante comme étant raisonnable de la part d'un responsable. Toute personne responsable est tenue, envers ses subordonnés, d'un devoir de sollicitude qui découle en partie de ceci que ces derniers n'ont pas les mêmes pouvoirs qu'elle dans l'ordre hiérarchique. Le fait que ses subordonnés ne s'ouvrent pas personnellement à elle de leurs soucis ne décharge pas la personne responsable de son devoir de sollicitude. De plus, il est clair qu'en l'espèce la requérante n'avait pas créé un climat de travail sûr et ouvert, de nature à permettre à ses subordonnés de s'en ouvrir à elle de leurs soucis.

100. Ayant examiné un certain nombre de déclarations faites en faveur de la requérante par de hauts responsables, le Tribunal est d'avis que s'il est clair que ces derniers la tiennent en grande estime, la présente espèce intéresse, non pas tant les réalisations de fond de la requérante et la qualité des rapports qu'elle entretient avec la haute direction, que les mauvais traitements qu'elle a systématiquement infligés à ses subordonnés. Les membres de la haute direction qui ont témoigné en sa faveur n'ont pu avoir observé les faits et gestes et la conduite de la requérante à l'égard de ses subordonnés. Ils soulignent dans leurs dépositions l'enthousiasme et le dévouement

dont la requérante faisait montre à l'égard de l'ONUSC et de l'ONU -lesquels ne sont nullement contestés en l'espèce.

101. Le Tribunal a également examiné les dépositions de PB et de MP qui ont eu l'un et l'autre, la qualité d'« adjoint » (P-4) de la requérante. Tous deux ont déclaré qu'elle pouvait se montrer exigeante en tant que supérieur hiérarchique mais ont nié avoir vu la requérante manquer de délicatesse à l'égard de ses collaborateurs. Il ressort cependant du dossier que la requérante ne se comportait pas de la même face à ses collaborateurs directs (ses adjoints de classe P-4) que vis-à-vis de ses autres subordonnés. En outre, le Tribunal ne peut accorder qu'un poids limité aux deux dépositions en question car elles sont apparemment entachées de manquement au devoir d'intégrité et de confidentialité. En effet, MP a confirmé sous serment que la requérante lui avait, à tort, donné connaissance des déclarations confidentielles d'autres témoins. PB a déclaré sous serment n'avoir pas reçu de la requérante communication de pièces confidentielles mais n'a pas su expliquer la présence dans sa déclaration d'extraits précis de la déposition confidentielle de SK devant le groupe d'enquête. La requérante admettra elle-même avoir donné à autrui connaissance des déclarations d'autres fonctionnaires, lesquelles déclarations avaient manifestement valeur de pièces confidentielles.

102. En conclusion, si les prestations de la requérante dans l'accomplissement de ses activités de fond ont été plus que satisfaisantes, les résultats qu'elle a obtenus l'ont été au grand dam de ses subordonnés. Le Tribunal considère que la conduite de la requérante n'était pas conforme à sa qualité de fonctionnaire internationale de haut rang. En tant que haute responsable, elle a failli au devoir de sollicitude de cultiver « un climat d'entente exempt d'intimidation, d'hostilité, de vexation et de toute forme de conduite prohibée » par la circulaire ST/SGB/2008/5, dont elle est tenue. Tel qu'il résulte des faits exposés plus haut, les agissements de la requérante caractérisent le harcèlement et l'abus de pouvoir visés dans la circulaire ST/SGB/2008/5 et sont constitutifs de faute.

Point de savoir si le droit de la requérante à une procédure régulière a été respecté

103. Le Tribunal examinera l'argument de la requérante selon lequel l'enquête était tendancieuse, viciée et attentatoire à son droit à une procédure régulière. Avant d'en venir aux allégations proprement dites de la requérante, le Tribunal rappelle que le Tribunal d'appel a déclaré que « seuls des vices de procédure substantiels sont de nature à rendre irrégulière telle mesure disciplinaire ». Dans son arrêt *Sall* 2018-UNAT-889, le Tribunal d'appel a déclaré ce qui suit :

33... d'après notre jurisprudence constante, seuls des vices de procédure substantiels sont de nature à rendre irrégulière telle mesure disciplinaire. Même une mesure disciplinaire aussi sévère que la cessation de service peut être considérée comme régulière si, en dépit de certains vices de forme, la preuve d'une faute grave est établie de manière claire et convaincante, surtout si la faute consiste dans une agression physique ou sexuelle.

...

39. Quoiqu'il en soit de tous vices, le [Tribunal du contentieux] aurait dû procéder à un nouvel examen de la mesure disciplinaire ... Sauf le cas exceptionnel de violations graves du droit de la personne à une procédure régulière, [le Tribunal du contentieux], loin de se borner à relever tels ou tels vices de forme, doit, s'il y a lieu, procéder à un examen *de novo* des faits et à un contrôle juridictionnel pour le surplus.

104. En gardant à l'esprit la jurisprudence susvisée, le Tribunal examinera l'allégation de la requérante selon laquelle son droit à une procédure régulière n'a pas été respecté à l'occasion de l'enquête. Affirmant que l'enquête était viciée et que le groupe d'enquête était prévenue contre elle, la requérante soutient que le groupe d'enquête s'est contenté de recueillir les dépositions des divers anciens fonctionnaires qui avaient été identifiés comme étant des plaignants, dépositions à l'occasion desquelles ces derniers se sont bornés à répéter leurs opinions concertées de la requérante.

105. Premièrement, la requérante se plaint que le groupe d'enquête, qui n'a entendu que MP, de tous les témoins qu'elle a proposés, n'ait pas interrogé ce dernier au sujet

de l'une quelconque des allégations, ni même à propos des faits dont il (MP) aurait été témoin aux dires des plaignants.

106. Les Tribunaux ont déclaré que les enquêteurs ont toute latitude pour décider qui entendre et qu'ils ne sont pas tenus de s'intéresser à des questions ou d'entendre des témoins sans intérêt pour la manifestation de la vérité (voir *Abdellaoui*, UNDT/2018/114). Le Tribunal constate que nombre des témoins proposés par la requérante étaient de hauts fonctionnaires de l'Organisation qui n'auraient pu se prononcer au sujet des allégations, si ce n'est témoigner en termes généraux de la moralité de la requérante. Le défendeur a souligné à juste titre que les intéressés n'avaient ni été fonctionnaires du BL de l'ONUSC ni ne relevaient de la requérante pas plus qu'elle ne relevait d'eux. Dans le courriel qu'elle a adressé au groupe d'enquête la requérante dit de ces personnes qu'elles « connaissent bien sa moralité et sa réputation ». Or, lesdits témoins n'auraient en fait pu être en mesure de voir comment la requérante se comportait au jour le jour avec ses collaborateurs. Le Tribunal considère donc que le groupe d'enquête a raisonnablement usé du pouvoir d'appréciation qui était le sien pour décider de ne pas entendre tous les témoins proposés par la requérante.

107. La requérante s'est expressément plainte de ce que le groupe d'enquête ait refusé d'entendre des témoins à décharge comme PB et AC, ce dernier ayant été Directeur exécutif de l'ONUSC durant les sept premiers mois pendant lesquels elle avait encadré SK. Toutefois, PB a adressé une déclaration écrite au groupe d'enquête et PB et AC ont l'un et l'autre déposé devant le Tribunal.

108. Deuxièmement, la requérante reproche également au groupe d'enquête de n'avoir posé ni aux témoins ni à elle-même de questions précises au sujet des faits allégués. Ainsi, la requérante a dit à l'audience que le groupe d'enquête n'avait nullement fait mention des allégations de fait concernant LB lorsqu'il l'a entendu.

109. De l'examen de ses comptes rendus d'entretien le Tribunal conclut que le groupe d'enquête n'a en effet nullement posé de questions précises et pertinentes touchant les

allégations de fait en cause, les questions qu'il a posées ayant été vagues, éloignées des faits allégués et souvent sans intérêt. Il est de fait que le groupe d'enquête n'a nullement parlé de LB lorsqu'il a entendu la requérante, ce qui est une défaillance constitutive de négligence de sa part. FL, membre du groupe d'enquête a admis à l'audience que le groupe n'avait rien fait pour s'assurer de la véracité de l'une quelconque des allégations factuelles en question ou prendre contact avec des témoins clefs. Il n'a nullement exposé à la requérante le moindre détail précis de la faute alléguée, afin de lui permettre d'y répondre et ne lui a pas révélé l'identité des plaignants, si ce n'est YC. Il est également manifeste que l'enquête était entachée de plusieurs lacunes, dont en particulier le fait que plusieurs allégations factuelles faites par les plaignants, autres que YC, n'ont pas été portées à l'attention de la requérante.

110. Il est regrettable que le groupe d'enquête n'ait pas procédé à une enquête exhaustive, les défaillances relevées de sa part à cette occasion constituant bel et bien un vice de procédure. Le Tribunal note cependant que la requérante sera informée de toutes les allégations de faute retenues contre elle et se verra ménager plus de quatre mois pour répondre auxdites allégations. Ayant examiné sa réponse, l'Administration a abandonné certaines allégations portées contre la requérante. En outre, lors des débats, le Tribunal a procédé à un examen *de novo* des allégations factuelles et s'est prononcé sur la crédibilité des témoins et sur le point de savoir si la preuve de certaines allégations avait été rapportée ou non.

111. De la jurisprudence résultant des affaires *AAhooja*, (UNDT/2019/033) et *Cohen* (UNDT/2010/118) la requérante tire l'argument que les vices de procédure relevés en sa cause sont à ce point substantiels qu'ils rendent irrégulière toute mesure disciplinaire. Toutefois, de l'avis du Tribunal lesdites affaires ne sont pas comparables à la présente espèce pour les raisons exposées ci-après.

112. Le vice de procédure relevé en l'affaire *AAhooja* était beaucoup plus grave que celui constaté en la présente espèce. Dans ladite affaire, le Tribunal du contentieux a relevé des irrégularités de procédure consistant en ceci que l'Administration n'avait

pas recueilli de déclarations, avait produit en preuve du oui-dire non corroboré, n'avait pas rectifié des erreurs manifestes et trompeuses résultant du rapport d'enquête et avait fait rétention d'informations vis-à-vis du décideur et du Tribunal et en ceci que l'enquêteur avait secrètement enregistré l'un des témoins. En l'affaire *AAhooja*, le Tribunal a conclu que les atteintes au droit à une procédure régulière conjuguées à l'apparente entorse à l'obligation d'intégrité caractérisée par la rétention d'informations, l'insertion ou la non-rectification d'erreurs dans le rapport d'enquête, étaient autant que facteurs qui, en soi, seraient de nature à justifier l'annulation de la décision en ladite espèce. Il en va différemment en la présente cause ; en effet, s'il est vrai qu'en l'espèce le groupe d'enquête a fait preuve de négligence dans la conduite de l'enquête, il n'est nullement établi qu'il a failli à l'obligation d'intégrité ou manifesté quelque volonté d'insérer ou de ne pas rectifier des erreurs notoires dans le rapport d'enquête.

113. Le vice de procédure en l'affaire *Cohen* découlait de la question de l'accusation portée contre la requérante par un témoin confidentiel. Le Tribunal du contentieux en ladite espèce a jugé la déclaration du témoin confidentiel peu digne de foi et irrecevable, déclarant également qu'«(a)ucun élément du dossier ne montre que la requérante a sollicité ou reçu des commissions ». À l'évidence, il en va différemment en la présente espèce, chacun des témoins étant identifiés ici.

114. Nonobstant les vices de l'enquête relevés plus haut, le droit de la requérante à une procédure régulière a été respecté, celle-ci ayant été informée des allégations portées contre elle, éléments de preuve essentiels à l'appui, et s'étant vu ménager la possibilité de faire des observations sur les allégations exposées dans la lettre portant accusation. L'Administration a dûment examiné les observations de la requérante avant de lui imposer la mesure disciplinaire attaquée. Au surplus, ainsi qu'il l'expliqué plus haut, il est établi de manière claire et convaincante que, de par la conduite qu'on lui connaissait, la requérante avait créé à ses subordonnés un climat de travail d'intimidation, d'hostilité et/ou de vexation.

115. Dès lors que les principales prescriptions gouvernant le respect d'une procédure régulière ont été satisfaites, la requérante s'étant vu notifier les allégations de faute formellement portées contre elle et ménager la possibilité de répondre auxdites allégations, le vice de procédure relevé dans l'enquête n'est pas venu entacher l'examen *ab initio* auquel le Tribunal a procédé.

116. Par suite, eu égard à la jurisprudence du Tribunal d'appel, le Tribunal conclut qu'aucun vice de procédure substantiel n'est venu rendre irrégulière la mesure disciplinaire entreprise.

Point de savoir si la mesure disciplinaire est proportionnelle à la faute

117. Le principe de proportionnalité applicable en matière disciplinaire résulte du paragraphe b) de la disposition 10.3 du Règlement du personnel, qui porte que « [t]oute mesure disciplinaire prise à l'encontre du fonctionnaire en cause doit être proportionnelle à la nature et à la gravité de la faute commise. »

118. L'Administration a le pouvoir discrétionnaire d'imposer toute mesure disciplinaire qu'elle juge adaptée aux circonstances de l'espèce et aux actes et agissements du fonctionnaire en cause, le Tribunal ne devant remettre en cause l'exercice de ce pouvoir par l'Administration que si « la sanction imposée est manifestement irrégulière, arbitraire, excessive, abusive, discriminatoire, d'une sévérité absurde ou dépasse les limites prévues par la réglementation applicable » (voir *Portillo Moya* 2015-UNAT-523 et aussi *Sall* 2018-UNAT-889 et *Nyawa* 2020-UNAT-1024).

119. Le Tribunal d'appel a déclaré que « le Secrétaire général a également la latitude de tenir compte de toutes circonstances aggravantes et atténuantes en décidant de la sanction appropriée » (voir *Toukolon* 2014-UNAT-407). Le Tribunal d'appel a également déclaré que « la déférence requise ne vaut [toutefois] pas acquiescement sans réserve. Si le Tribunal du contentieux doit s'abstenir d'imposer ses préférences et laisser une marge d'appréciation au Secrétaire général, il n'en reste pas moins que toute

décision administrative doit être assise sur une base légale, raisonnable et résulter d'une procédure équitable ». Le Tribunal d'appel a précisé qu'autrement dit le Tribunal du contentieux doit « apprécier objectivement le fondement, l'objet et les effets de toute décision administrative en cause » (voir *Samandarov* 2018-UNAT-859).

120. De la lettre portant sanction il résulte que l'Administration a pris à l'encontre de la requérante les mesures disciplinaires de la rétrogradation d'une classe avec suspension, pendant trois ans, de la faculté de prétendre à toute promotion.

121. De la lettre portant sanction il résulte également que la Secrétaire générale adjointe a pris en considération la nature des agissements de la requérante et la pratique suivie par l'Organisation dans le passé en présence de faute comparable, notant qu'il ressort de cette pratique que l'Administration a prononcé la cessation de service ou la suspension de la faculté de prétendre à toute promotion, assortie soit de rétrogradation ou d'amende et de la perte d'échelons de classe dans des circonstances similaires à la présente espèce.

122. En l'espèce, la Secrétaire générale adjointe a retenu comme circonstances aggravantes la longue durée de la conduite fautive et le fait qu'elle s'est exercée sur la personne de fonctionnaires et de stagiaires et a vu une circonstance atténuante dans la longue carrière de la requérante au service de l'Organisation.

123. Ayant consulté le recueil de la pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire, le Tribunal conclut que la sanction prononcée est conforme à la pratique suivie par l'Organisation en présence de faute comparable.

124. En particulier, le Tribunal note que, par le passé, tel fonctionnaire coupable de harcèlement (autre que sexuel) et d'abus de pouvoir s'est vu imposer une ou plusieurs des mesures disciplinaires suivantes : i) blâme écrit ; ii) perte d'un ou plusieurs échelons de classe ; iii) amende ; iv) suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion et v) rétrogradation avec suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion.

125. Le Tribunal note également qu'encourt des sanctions plus sévères allant de la perte d'échelons de classe à la rétrogradation, tout fonctionnaire qui, exerçant des fonctions d'encadrement ou occupant un poste de rang supérieur, se livre de façon réitérée à des agissements constitutifs de harcèlement ou d'abus de pouvoir.

126. En conclusion, vu la nature et la durée de la faute commise par la requérante, ainsi que la pratique de l'Organisation en présence de faute analogue, le Tribunal considère que les mesures disciplinaire et administrative à elle imposées étaient appropriées au regard de l'étendue du pouvoir d'appréciation dont l'Administration jouit en cette matière.

Dispositif

127. Vu ce qui précède, le Tribunal rejette la requête.

(Signé)

Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 4 mai 2023

Enregistré au Greffe le 4 mai 2023

(Signé)

Isaac Endeley, greffier, New York