



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2019/006

Jugement n° : UNDT/2020/185

Date : 28 octobre 2020

Original : anglais

Juge : M^{me} Margaret Tibulya
Greffé : Nairobi
Greffier : M^{me} Abena Kwakye-Berko

MODEY-EBI

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil de la requérante :
M. George G. Irving

Conseils du défendeur :
M^{me} Elizabeth Brown, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
M. Francisco Navarro, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés

Rappel des faits et de la procédure

1. La requérante occupait les fonctions de représentant régional adjoint au Bureau régional du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) à Pretoria (Afrique du Sud).
2. Par une requête en date du 4 février 2019, la requérante a contesté la décision du Haut-Commissaire de la renvoyer en application de l'alinéa ix) du paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel pour faute grave (ci-après « la décision contestée »).
3. Le défendeur a déposé une réponse le 8 mars 2019.
4. Les parties ont fait savoir au Tribunal qu'il n'était pas nécessaire qu'il tienne une audience pour statuer en l'espèce¹, puis elles ont déposé leurs conclusions finales le 19 juin 2020.

Résumé des faits pertinents

5. La requérante est entrée au service du HCR en 1998 et a participé à diverses opérations du HCR au Kenya, au Pakistan, en Ouganda, en Tanzanie, en Sierra Leone et en République islamique d'Iran, où elle a occupé les fonctions de représentant adjoint du HCR de 2010 à 2013².
6. Le 16 décembre 2013, la requérante a été nommée représentante régionale adjointe chargée de la protection (P-5) au Bureau régional du HCR à Pretoria. Le 1^{er} janvier 2017, son poste a été reclassé D-1. Le 1^{er} septembre 2017, elle a été promue à la classe D-1³.

¹ Demande conjointe des parties en date du 28 mai 2020.

² Requête, annexe 3, et réponse, annexe 1.

³ Réponse, par. 7.

7. Le 3 octobre 2017, le Bureau de l'Inspecteur général du HCR a reçu des allégations selon lesquelles la requérante aurait commis une faute. Plus particulièrement, elle aurait abusé de son autorité en donnant instruction à MM. B. K. et G. B, tous deux fonctionnaires adjoints de 1^{re} classe chargés de la protection, de l'aider dans les travaux universitaires qu'elle menait à titre personnel et de faire les devoirs de sa fille. Le 4 décembre 2017, le Bureau de l'Inspecteur général a ouvert une enquête sur ces allégations. Par la suite, le champ de l'enquête a été élargi pour englober de nouvelles allégations selon lesquelles l'intéressée aurait abusé de son autorité et de ses fonctions, violé son serment professionnel, créé, entretenu et omis de signaler des conflits d'intérêts, mené des activités en dehors de l'Organisation sans y être autorisée, régulièrement utilisé à mauvais escient les ressources humaines du HCR et d'autres ressources pour servir ses intérêts personnels et fait des commentaires discriminatoires et harcelants à plusieurs autres fonctionnaires⁴.

8. Dans le cadre de ses enquêtes, le Bureau de l'Inspecteur général a interrogé la requérante et les fonctionnaires du HCR ci-après⁵ :

- a. M. G. B. ;
- b. M. B. K. ;
- c. M^{me} Z. S., spécialiste régionale hors classe des ressources humaines, Bureau régional du HCR à Pretoria ;
- d. M. G. M., fonctionnaire régional adjoint de 1^{re} classe chargé de la réinstallation, Bureau régional du HCR à Pretoria ;
- e. M. G. K., administrateur régional principal chargé de la protection, Bureau régional du HCR à Pretoria ;

⁴ Requête, annexe 4, et rapport d'enquête du Bureau de l'Inspecteur général, par. 1 à 4.

⁵ Ibid., par. 10.

- f. M. M. R., administrateur régional principal chargé de la protection (apatridie), Bureau régional du HCR à Pretoria ;
- g. M^{me} O. N., ancienne fonctionnaire du Bureau régional du HCR à Pretoria ;
- h. M^{me} D. C., administratrice de programme, Bureau de pays du HCR en Afrique du Sud ;
- i. M^{me} E. S., administratrice de programme adjointe de 2^e classe, Bureau de pays du HCR en Afrique du Sud ;
- j. M^{me} S. S., chef de la Section des programmes du Fonds central pour les interventions d'urgence ;
- k. M^{me} C. R., représentante adjointe chargée de la protection, délégation du HCR à Addis-Abeba ;
- l. M^{me} B. D., représentante adjointe du HCR à Kigali (Rwanda) ;
- m. M. A. T., administrateur régional principal chargé des enregistrements ;
- n. M^{me} S. G., fonctionnaire adjointe de 1^{re} classe chargée de la protection, sous-délégation du HCR à Mbarara, Rwanda ; et
- o. M^{me} N. L., secrétaire principale, Bureau régional du HCR à Pretoria.

9. Le Bureau de l'Inspecteur général a établi le rapport d'enquête final le 3 août 2018 et l'a transmis à la Division de la gestion des ressources humaines. Il a estimé dans son rapport que les éléments de preuve à disposition avaient permis de conclure que la requérante avait harcelé des fonctionnaires, abusé de son autorité et de ses fonctions et utilisé à mauvais escient des ressources, en ce qu'elle avait :

- a. donné instruction à des fonctionnaires de suivre ses préférences en matière de chaînes de télévision pendant les heures de bureau lorsqu'ils travaillaient dans des hôtels ;
- b. donné instruction à un fonctionnaire de préparer une affiche pour sa fille dans le cadre d'un projet pour l'école ;
- c. donné instruction à des fonctionnaires de faire ses courses et de faire passer des questions d'ordre privé avant le travail à accomplir pour le HCR ;
- d. donné instruction à un fonctionnaire d'installer des décorations pour l'anniversaire de sa fille ;
- e. emprunté de l'argent à des fonctionnaires ;
- f. donné instruction à des fonctionnaires d'écrire des lettres de motivation pour appuyer ses candidatures à des postes ;
- g. donné instruction à des fonctionnaires de rédiger en son nom les observations du supérieur hiérarchique dans le système électronique d'évaluation et de notation des fonctionnaires ;
- h. donné instruction à des fonctionnaires d'obtenir auprès des autorités de police des lettres d'habilitation aux fins de la demande de délivrance d'une carte verte qu'elle avait déposée à titre personnel auprès des autorités américaines ;
- i. enjoint à des fonctionnaires d'écrire et de revoir des textes dans le cadre des travaux universitaires qu'elle menait à titre personnel ;
- j. enjoint à des fonctionnaires de faire passer ses travaux universitaires avant le travail à accomplir pour le HCR ;
- k. utilisé à mauvais escient les ressources que le HCR avait mises à sa disposition, et ce, pour servir son intérêt personnel ;

- l. fait des commentaires à M^{me} D. C. ;
- m. fait des commentaires à M. M. R. ;
- n. fait des commentaires à M^{me} C. R. ;
- o. tenté de faire résilier l'engagement de M^{me} C. R. ;
- p. fait des commentaires à M. A. T. ;
- q. violé son serment professionnel ;
- r. omis d'informer le HCR de son intention de demander le statut de résident permanent dans un pays autre que celui de sa nationalité ;
- s. manqué à son devoir de confidentialité à plusieurs reprises ;
- t. mené des activités en dehors de l'Organisation sans y être autorisée ;
- u. créé et entretenu un conflit d'intérêts en demandant à M. G. K. d'assurer le suivi de l'affaire concernant l'engagement de M^{me} C. R. ; et
- v. créé et entretenu un conflit d'intérêts en récompensant MM. B. K. et G. M. pour leurs contributions aux travaux universitaires qu'elle menait à titre personnel⁶.

10. La Directrice de la Division de la gestion des ressources humaines a examiné le rapport et décidé d'engager une procédure disciplinaire contre la requérante pour faute.

11. Par lettre du 17 septembre 2018, la Division de la gestion des ressources humaines a informé la requérante des allégations de faute la visant et l'a invitée à faire des commentaires et des observations dans un délai de deux semaines⁷.

⁶ Ibid., par. 215 à 514.

⁷ Réponse, annexe 3.

12. La requérante a répondu aux allégations de faute le 11 octobre 2018⁸.

13. La requérante a été notifiée de la décision contestée par lettre du 5 décembre 2018.

Examen

14. Il est bien établi dans la jurisprudence de Tribunal d'appel des Nations Unies (ci-après « le Tribunal d'appel »)⁹ que, lorsqu'il connaît d'une affaire disciplinaire, le Tribunal de céans examine les questions de savoir :

- a. si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire est fondée ont été établis ;
- b. si les faits établis constituent une faute au regard du Statut et du Règlement du personnel ;
- c. s'il y a eu une irrégularité de fond ou un vice de procédure ; et
- d. si la sanction est proportionnelle à l'infraction.

Parmi les critères à appliquer pour examiner des décisions portant sanction figure celui consistant à vérifier si le droit à une procédure régulière a été respecté¹⁰.

A) *Les faits sur lesquels la mesure disciplinaire était fondée ont-ils été établis ?*

15. Pour répondre à cette question, le Tribunal s'appuiera sur des principes juridiques bien établis tels que le principe selon lequel il incombe à l'administration d'établir que la faute alléguée ayant donné lieu à une mesure disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire a été commise¹¹. Le deuxième principe juridique pertinent veut que, lorsqu'un licenciement peut être imposé, la faute doit être établie par des preuves

⁸ Réponse, annexe 4.

⁹ Arrêt *Majut* (2018-UNAT-862), par. 48 ; arrêt *Ibrahim* (2017-UNAT-776), par. 234 ; arrêt *Mizyed* (2015-UNAT-550), par. 18, citant arrêt *L'appelant* (2013-UNAT-302), par. 29 ; voir aussi arrêt *Diabagate* (2014-UNAT-403), par. 29 et 30 ; arrêt *Molari* (2011-UNAT-164), par. 29 et 30 ; et arrêt *Mahdi* (2010-UNAT-018).

¹⁰ Arrêt *L'appelant* (2012-UNAT-209), par. 36.

¹¹ Arrêt *Nyambuza* (2013-UNAT-364).

claires et convaincantes, ce qui signifie que la véracité des faits invoqués est fortement probable¹². Ce niveau de preuve se situe entre la preuve emportant la conviction du juge et la preuve au-delà de tout doute raisonnable. Il faut que l'existence des faits allégués soit hautement probable.

16. La décision contestée concerne 16 plaintes déposées contre la requérante pour harcèlement, discrimination, abus d'autorité, abus de fonctions, tentative d'influencer un État Membre pour faire annuler une décision du Haut-Commissaire, manquement aux devoirs de neutralité, d'indépendance et d'impartialité qui incombent à un fonctionnaire international, abus des privilèges et immunités, violation de la confidentialité des informations du HCR et fait de mener des activités en dehors de l'Organisation sans autorisation. Le Tribunal examinera les preuves qui ont servi de base à la décision du défendeur dans l'ordre dans lequel les allégations apparaissent dans la requête.

1) Allégation selon laquelle la requérante a harcelé M^{me} D. C.

17. La requérante a nié l'accusation ci-dessus en soulignant qu'il n'existait aucun compte rendu de la réunion au cours de laquelle elle aurait harcelé M^{me} D. C. et encore moins de procès-verbal de ce qui avait été dit. Elle a soutenu que M^{me} D. C. avait un mobile et l'intention de lui nuire, car elle avait refusé de recruter son mari au sein de l'Unité de la réinstallation¹³.

18. Les déclarations de la requérante sont contradictoires en ce sens qu'elle a d'emblée réfuté les allégations, affirmant qu'une telle réunion n'avait pas eu lieu, mais a toutefois reconnu, lors de l'entretien mené dans le cadre de l'enquête, qu'en tant que fonctionnaire responsable, elle avait accueilli M^{me} D. C. à son arrivée dans le service et lui avait dit que la candidate retenue (H. M.) avait retiré sa candidature et que M^{me} D. C. était le deuxième choix¹⁴. Le Tribunal relève que cet aveu vient corroborer tous les aspects de l'allégation susvisée.

¹² Arrêt *Molari* (2011-UNAT-164).

¹³ Réponse, annexe 2 (A) – transcription de l'entretien de la requérante en date du 25 mai 2018, p. 78/48 à 78/50.

¹⁴ Ibid., p. 78/47 et 78/48.

19. En outre, la déposition de M^{me} D. C.¹⁵ a été intégralement corroborée par les dépositions de M^{me} E. S., qui avait assisté à la réunion en question¹⁶, et de M^{me} Z. S., à qui M^{me} D. C. s'était confiée peu de temps après ce qui s'était passé¹⁷. Dans l'arrêt *Siddiqi* (2019-UNAT-913), le Tribunal d'appel a estimé que les déclarations de trois témoins ayant assisté à la réunion litigieuse venaient corroborer les faits en cause.

20. Étant donné que M^{mes} D. C. et E. S. ont cité les propos de la requérante, situés les faits dans le temps et l'espace et décrit ce que ces commentaires avaient provoqué chez M^{me} D. C., l'affirmation de la requérante selon laquelle la plainte déposée par M^{me} D. C. était motivée par un intérêt personnel et une discrimination raciale à son égard est dénuée de fondement.

21. Le Tribunal estime que les faits relatifs à la plainte en question, à savoir que la requérante avait présenté M^{me} D. C. en disant qu'elle venait d'arriver et s'occuperait des programmes même si le service ne l'avait pas vraiment choisie puisqu'elle n'était pas le premier choix et qu'il aurait voulu recruter H. M., et que M^{me} D. C. s'était sentie humiliée et embarrassée par ces commentaires, ont été établis au moyen de preuves claires et convaincantes.

2) *Allégations selon lesquelles la requérante a fait preuve de discrimination à l'égard de M. M. R. et lui a fait subir un harcèlement*

22. M. M. R. a dit aux enquêteurs qu'il avait subi des brimades et un harcèlement lors d'une réunion au cours de laquelle la requérante lui avait dit devant les autres collègues présents qu'elle avait fait tout ce qui était en son pouvoir pour empêcher sa nomination et que le Siège du HCR lui avait imposé de le recruter malgré ses objections, qu'elle n'avait pas besoin d'un fonctionnaire chargé des cas d'apatridie, et qu'il était un universitaire qu'elle n'estimait ni compétent ni qualifié pour ce poste. Elle avait ajouté que tout le monde savait que les Allemands étaient des Boers qui étaient responsables du régime d'apartheid et que c'était un manque de tact de faire

¹⁵ Réponse, annexe 2 (B), p. 628.

¹⁶ Ibid., p. 25.

¹⁷ Réponse, annexe 2 (A), p. 135.

travailler un Allemand en Afrique du Sud. La requérante a nié avoir tenu ces propos et affirmé être victime d'une collusion entre le Bureau de l'Inspecteur général et M. M. R., ainsi que d'une discrimination raciale de leur part.

23. Le Tribunal relève que le témoignage détaillé et cohérent de M. M. R. est corroboré par un autre élément de preuve direct provenant d'une source indépendante puisque M^{me} S. G. a déclaré avoir entendu la requérante dire à M. M. R. qu'elle n'avait pas choisi de le recruter et qu'elle ne le voulait pas dans son service. M^{me} S. G. a également déclaré que la requérante avait fait référence à la nationalité de M. M. R. en disant qu'il était un Boer, ce que l'intéressé avait contesté en expliquant à la requérante qu'il était allemand et non néerlandais¹⁸.

24. En outre, M. M. R. a consigné les faits au moment où ils se sont produits¹⁹. Dans ce document, il fournit une description des faits en cause qui est tout à fait conforme au récit des événements qu'il a livré par la suite. Dans l'arrêt *Sall* (2018-UNAT-889), le Tribunal d'appel a estimé que le rapport adressé au Groupe des enquêtes spéciales de la MINUAD, dans lequel l'appelante décrivait en détail, et immédiatement après les faits, l'agression dont elle avait été victime, constituait une déclaration antérieure cohérente d'une valeur probante considérable. Le fait que M. M. R. a consigné les faits au moment où ils se sont produits revêt une valeur probante considérable.

25. Dans le jugement *Choi* (UNDT/2011/181), le fait que la plaignante a raconté les faits de manière cohérente à cinq personnes différentes, ce qui est confirmé par des déclarations desdites personnes ou d'autres documents écrits, a été utile pour confirmer la véracité de sa plainte. Le caractère cohérent de la plainte de M. M. R. est attesté par le fait qu'il s'est confié à M. A. T., à M^{me} Z. S. et à M^{me} S. S. en leur rapportant ce que la requérante lui avait dit et que celle-ci l'avait humilié, un récit qu'ils ont confirmé dans leur déposition. L'affirmation de la requérante selon laquelle elle est victime d'un clivage racial et discriminatoire échoue en ce qu'elle n'est étayée par aucune preuve.

¹⁸ Ibid., p. 48.

¹⁹ Réponse, annexe 2 (B), p. 9.

Le Tribunal estime que les faits relatifs aux allégations selon lesquelles la requérante a fait preuve de discrimination à l'égard de M. M. R. et lui a fait subir un harcèlement ont été établis au moyen de preuves claires et convaincantes.

3) *Allégation selon laquelle la requérante a fait preuve de discrimination à l'égard de M^{me} C. R. et lui a fait subir un harcèlement*

26. M^{me} C. R. a dit aux enquêteurs²⁰ que le jour de son entrée en fonctions, le 4 juillet 2016, la requérante l'avait reçue dans son bureau et lui avait dit, en présence de M. A. T., que les autorités sud-africaines n'aimaient pas les blancs, que sa candidature lui était parvenue sur le tard et que son service lui avait préféré un autre candidat. M^{me} C. R. ne s'est pas sentie la bienvenue. La requérante a nié avoir tenu ces propos à M^{me} C. R. et a à nouveau souligné que la plupart des fonctionnaires internationaux du Bureau régional du HCR à Pretoria étaient blancs.

27. Le Tribunal relève une contradiction dans le récit des événements livré par M^{me} C. R. puisqu'elle a déclaré que cette rencontre avec la requérante avait eu lieu dans le bureau de cette dernière tandis que, dans sa déposition, M^{me} Z. S. a déclaré que M^{me} C. R. lui avait dit que la requérante avait tenu les propos litigieux au téléphone²¹. En outre, M. A. T., qui — selon M^{me} C. R. — avait assisté à cette rencontre, n'a pas été en mesure de se souvenir d'un quelconque commentaire spécifique adressé à M^{me} C. R. Les autres témoins, M^{mes} S. S.²² et B. D.²³ ont dit aux enquêteurs que les propos de la requérante leur avaient uniquement été rapportés.

28. Le Tribunal estime que les faits susmentionnés ne suffisent pas pour fonder une conclusion défavorable à la requérante compte tenu de la contradiction relevée entre le récit des événements livré par M^{me} C. R. et le témoignage de M^{me} Z. S. Le défendeur a également cherché à faire valoir que les allégations étaient pleinement compatibles avec la tentative de la requérante de faire résilier l'engagement de M^{me} C. R. (qui fait

²⁰ Requête, annexe 10.

²¹ Réponse, annexe 2 (A), p. 139.

²² Ibid., p. 210.

²³ Réponse, annexe 2 (B), p. 604.

l'objet de l'allégation suivante). Or, le fait que la requérante a tenté de faire résilier l'engagement de M^{me} C. R. (même si ce fait était établi) ne confirme pas qu'elle a tenu les propos que M^{me} C. R. lui a attribués, d'autant plus que la contradiction majeure relevée entre les déclarations faites par M^{mes} C. R. et Z. S. lors de leur entretien respectif suscite un doute quant à la question de savoir si ces propos ont réellement été tenus.

29. Le Tribunal estime que les faits relatifs à l'allégation selon laquelle la requérante a fait preuve de discrimination à l'égard de M^{me} C. R. et lui a fait subir un harcèlement n'ont pas été établis au moyen de preuves claires et convaincantes.

4) Allégation selon laquelle la requérante a exercé une influence sur les autorités sud-africaines pour que l'engagement de M^{me} C. R. soit résilié

30. La requérante aurait usé de sa position de fonctionnaire du HCR de rang supérieur pour tenter d'obtenir des autorités sud-africaines qu'elles se disent mécontentes de la décision du Haut-Commissaire et ainsi faire résilier l'engagement de M^{me} C. R. Ses principaux desseins étaient d'obtenir la nomination de M. G. K., à qui elle avait donné sa préférence, en lieu et place de M^{me} C. R., et de mener la vie dure à la Division de la gestion des ressources humaines puisqu'elle n'avait pas retenu la candidature de M. G. K., malgré la recommandation du Bureau régional en ce sens.

31. La requérante soutient qu'elle n'était pas la seule à avoir tenté de faire résilier l'engagement de M^{me} C. R. Les éléments de preuve sur lesquels le défendeur s'est fondé pour rendre la décision contestée comprenaient des courriels (annexe 44 du rapport d'enquête) apportant la preuve que la requérante, M. G. K., M^{me} S. C. et M^{me} B. D. n'étaient pas satisfaits de la nomination de M^{me} C. R. et avaient discuté des moyens d'obtenir l'annulation de la décision de la nommer²⁴.

²⁴ Réponse, annexe 2 (F), p. 41 à 47.

32. Le défendeur est d'accord avec l'affirmation de la requérante, mais rappelle que, même si d'autres fonctionnaires, à l'instar de M^{me} S. C., avaient initialement pris part à cette machination, seule la requérante avait activement continué d'exercer des pressions et de solliciter des audiences auprès des ministères concernés du Gouvernement sud-africain. À cet égard, le défendeur renvoie à la déclaration de la requérante, selon laquelle le Bureau [en Afrique du Sud] pouvait encore se battre et ne devait pas baisser le bras²⁵.

33. Le Tribunal est d'avis que toute tentative de trancher cette question sur la base du degré de culpabilité de la requérante entraînera inévitablement un déni de justice. En effet, chacun des protagonistes a joué un rôle important dans cette machination. Il ressort des éléments de preuve que les fonctionnaires concernés avaient défini les mesures spécifiques à prendre, sur les conseils de M^{me} Z. S. et en tenant compte des motifs avancés par la Division de la gestion des ressources humaines pour justifier la nomination de M^{me} C. R. en vertu des règles applicables. M^{me} Z. S. a déclaré avoir conseillé au Bureau [régional] de porter l'affaire à la connaissance du Haut-Commissaire et de lui demander d'annuler sa décision, conformément à la préférence exprimée par le Gouvernement sud-africain²⁶. Tous les fonctionnaires concernés, y compris la requérante, ont ensuite évoqué les mesures de suivi à prendre et plus particulièrement la teneur du message qui serait adressé à M. Valentin Tapsoba, le Directeur du Bureau pour l'Afrique, afin de soulever cette question²⁷.

34. Dans leurs échanges, les fonctionnaires ont souligné que la préférence que le Gouvernement sud-africain accorde aux candidats africains se situait au cœur de leur argumentation²⁸. Le 6 avril 2016, M^{me} S. C. a finalement écrit à M. Tapsoba pour lui faire savoir qu'ils avaient parlé avec le Gouvernement sud-africain et que celui-ci avait rappelé que, comme pour le Représentant régional, il préférerait que le poste de responsable des bureaux du HCR en Afrique du Sud soit occupé par un Africain avec

²⁵ Ibid., p. 43.

²⁶ Ibid., p. 41.

²⁷ Ibid., p. 41 et 109.

²⁸ Ibid., p. 26.

une expérience avérée du travail en Afrique²⁹.

35. Par la suite, M. Tapsoba a pris contact avec M. George Okoth-Obbo, le Haut-Commissaire assistant chargé des opérations, qui lui a donné des conseils au sujet de la teneur du mémorandum qui devrait lui être adressé pour demander la résiliation de l'engagement de M^{me} C. R., et qu'il puisse porter cette affaire à la connaissance du Haut-Commissaire³⁰.

36. M. Tapsoba a transmis ce conseil à la requérante, qui a préparé le mémorandum avec l'aide de M. G. K.³¹. M. Tapsoba a envoyé le mémorandum à M. Okoth-Obbo le 15 avril 2016³². M. Okoth-Obbo l'a fait suivre à M^{me} Karen Farkas (alors Directrice de la Division de la gestion des ressources humaines) en lui disant qu'il soutenait la demande du Bureau tendant à faire résilier l'engagement de M^{me} C. R. et à nommer M. G. K. à sa place³³.

37. Le Tribunal convient que la requérante était profondément investie émotionnellement dans cette conspiration, a fait preuve d'un zèle excessif pour atteindre l'objectif visé (par exemple, elle a répondu à M^{me} Z. S. que le nécessaire serait fait lorsque celle-ci lui avait conseillé de porter l'affaire à la connaissance du Haut-Commissaire)³⁴, a appelé le Vice-Ministre de l'intérieur et s'est engagée à obtenir une note écrite de la part de M. P. M., le chef de la Direction des droits de l'homme et des affaires humanitaires, qui relève du Département des relations internationales et de la coopération, au cours d'un déjeuner professionnel qui allait avoir lieu deux jours plus tard, mais il estime toutefois que les autres fonctionnaires n'ont pas joué des rôles moins importants, comme on l'a vu plus haut.

²⁹ Ibid., p. 28.

³⁰ Ibid., p. 71.

³¹ Ibid., p. 77 et 119.

³² Ibid., p. 10.

³³ Requête, annexe 9, p. 77.

³⁴ Réponse, annexe 2 (F), p. 168.

38. Étant donné que la conspiration qui fait l'objet de la plainte a été ourdie par un certain nombre de personnes à différents niveaux de l'Organisation, rejeter entièrement la responsabilité de cette machination sur la requérante en raison du rôle qu'elle a joué ne sert pas les fins de la justice. Au vu des faits et des circonstances liés à cette plainte en particulier, le Tribunal n'est pas convaincu que les faits relatifs aux allégations ont été établis au moyen de preuves claires et convaincantes.

5) *Allégations selon lesquelles la requérante a abusé de son autorité en donnant instruction à M. G. B de faire les devoirs de sa fille de huit ans*

39. M. G. B. a dit aux enquêteurs qu'un vendredi après-midi, la requérante lui avait demandé de préparer une affiche colorée avec des photos et des points de discussion sur le cycle de la vie des chiens, une demande qu'il a jugée dénigrante. Il a répondu à la requérante qu'il devait quitter le bureau, mais elle lui a enjoint de rester pour finir cette tâche. Il a préparé l'affiche, mais refusé de dresser une liste de points de discussion³⁵.

40. La requérante a soutenu que cette allégation était fausse et qu'elle n'avait pas demandé à M. G. B. de dresser une liste de points de discussion pour l'exposé que sa fille devait présenter en classe. Elle lui avait uniquement demandé de l'aider à trouver une affiche de chien, en cours de matinée et non à 15 heures. Il s'agissait d'une demande d'aide entre collègues, sans contrainte ni pression, et qui ne revêtait pas de caractère urgent. Si M. G. B. s'était senti offensé ou rabaissé, il aurait pu immédiatement en parler aux conseillers du Bureau chargés de promouvoir des comportements respectueux sur le lieu de travail, ou à sa supérieure hiérarchique, M^{me} S. C., ou en parler à la requérante. Elle lui aurait immédiatement présenté ses excuses. Elle s'est interrogée sur le fait que M. G. B. avait attendu si longtemps (jusqu'en octobre 2017) pour porter plainte auprès du Bureau de l'Inspecteur général.

³⁵ Réponse, annexe 2 (A), p. 130.

41. Le témoignage de M. G. B. est corroboré par celui de M^{me} N. L. qui a confirmé que la requérante lui avait demandé à elle et à M. G. B. de préparer un projet que sa fille devait présenter en classe, mais que c'était M. G. B. qui s'en était chargé. Elle a trouvé cette demande déplacée³⁶.

42. Le fait que M. G. B. a parlé de ce qui s'était passé à M. M. R.³⁷ et à M. A. T.³⁸ bien avant de déposer une plainte formelle vient également corroborer ces allégations. La crédibilité de la plainte est renforcée par une copie du courriel que M. G. B. a adressé à la requérante pour lui envoyer l'affiche sur les chiens et par une copie de la réponse de la requérante, qui a remercié mille fois M. G. B. pour son aide si précieuse et importante, précisant qu'elle ferait le reste avec sa fille Veronica³⁹, copies dont la requérante n'a pas contesté l'authenticité.

43. Le Tribunal n'accepte pas l'explication de la requérante selon laquelle elle a simplement demandé à M. G. B. de lui fournir une assistance technique pour trouver une image sur son ordinateur, puisque cette explication est contredite par les preuves documentaires disponibles qui confirment que M. G. B. a envoyé à la requérante un document complet contenant une photo et différents encadrés. La requérante l'a même remercié pour son aide et a indiqué qu'elle ferait le reste avec sa fille.

44. Le Tribunal estime que, conformément au degré de preuve exigé, les témoignages et preuves documentaires disponibles établissent suffisamment les faits relatifs à l'allégation selon laquelle la requérante a abusé de son autorité en donnant instruction à M. G. B. de faire les devoirs de sa fille de huit ans.

³⁶ Réponse, annexe 2 (G), p. 10.

³⁷ Réponse, annexe 2 (B), p. 14.

³⁸ Réponse, annexe 2 (A), p. 219.

³⁹ Annexes 12, 51 et 52 du rapport d'enquête.

6) *Allégation selon laquelle la requérante a abusé de son autorité en donnant instruction à MM. G. B. et M. K de l'accompagner faire ses courses, de pousser son chariot et de porter ses courses jusqu'au véhicule, puis jusque dans sa maison*

45. Il est allégué qu'en juin 2017, la requérante s'est rendue en mission officielle au Swaziland en compagnie de MM. G. B. et M. K., chauffeur principal. MM. G. B.⁴⁰ et M. K.⁴¹ ont dit aux enquêteurs qu'à leur retour à Pretoria un dimanche après-midi, la requérante avait donné instruction à M. M. K. de la conduire dans un centre commercial, emmenant avec elle M. G. B. Une fois au centre commercial, la requérante a demandé à M. G. B. de pousser son chariot et de porter ses courses jusqu'au véhicule, puis elle a demandé à MM. G. B. et M. K. de porter ses courses jusque dans sa maison et de gonfler des ballons pour l'anniversaire de ses enfants. M. G. B. s'était senti obligé de suivre les instructions de la requérante pour préserver de bonnes relations. La requérante soutient qu'ils sont allés au magasin Pick n Pay pour prépayer son électricité. Elle n'a pas fait de courses et M. G. B. n'est pas sorti du véhicule pour entrer dans le magasin, ni lorsqu'ils sont arrivés chez elle.

46. MM. G. B. et M. K. n'avaient aucune raison d'être de connivence pour incriminer faussement la requérante. Les déclarations qu'ils ont faites lors de leur entretien étaient cohérentes et homogènes. Ils ont tous deux décrit de manière détaillée et précise de quelle façon la requérante leur avait enjoint de se rendre dans un supermarché pour y faire des courses et de quelle manière ils l'avaient aidée à pousser son chariot et à porter ses courses jusqu'au véhicule, puis à porter ses courses jusque dans sa maison. Le Tribunal estime que les déclarations qu'ils ont faites lors de leur entretien étaient totalement crédibles et conclut que les allégations selon lesquelles la requérante a abusé de son autorité en donnant instruction à MM. G. B. et M. K de l'accompagner faire ses courses, de pousser son chariot et de porter ses courses jusqu'au véhicule, puis jusque dans sa maison, ont été établies au moyen de preuves claires et convaincantes.

⁴⁰ Réponse, annexe 2 (A), p. 131.

⁴¹ Réponse, annexe 6, p. 6 et 7.

7) *Allégation selon laquelle la requérante a abusé de son autorité en demandant à M^{me} O. N. de réparer ses chaussures, d’emmener sa fille faire du shopping et chez le médecin, et de payer ses factures de services collectifs*

47. La requérante nie avoir enjoint à sa secrétaire principale, M^{me} O. N., de réparer ses chaussures et d’emmener sa fille faire du shopping. Elle a déclaré que sa fille était amie avec M^{me} O. N. Si elles étaient allées faire du shopping ensemble, la requérante n’y était pour rien. Elle reconnaît toutefois avoir à une occasion demandé à M^{me} O. N. d’emmener sa fille chez le médecin et de verser la somme de 150 rand pour sa facture d’eau, un fait attesté par des courriels desquels il ressort que M^{me} O. N. avait payé 150 rand pour la facture de services collectifs de la requérante en décembre 2015 et que, le 22 février 2016, la requérante n’avait pas remboursé M^{me} O. N.⁴².

48. La requérante soutient que M^{me} O. N. était bienveillante avec elle et disposée à l’aider. Si elle avait refusé de l’assister, la requérante aurait cherché de l’aide ailleurs. Elle a nié avoir emprunté de l’argent à M^{me} O. N. et lui a remboursé les 150 rand dès son retour.

49. Le Tribunal estime que l’aveu de la requérante, selon lequel M^{me} O. N. s’est acquittée de sa facture d’électricité et a emmené sa fille chez le médecin, était suffisamment des faits relatifs à ces allégations. En ce qui concerne les allégations selon lesquelles la requérante a demandé à M^{me} O. N. de réparer ses chaussures et d’emmener sa fille faire du shopping, M^{me} O. N. a expliqué qu’elle ne s’était pas sentie en mesure de refuser les demandes de la requérante, car celle-ci n’appréciait pas que M^{me} O. N. refuse de l’aider. Le récit des faits que M^{me} O. N. a livré lors de son entretien était cohérent et détaillé. En outre, elle n’avait aucun intérêt à fabriquer de toutes pièces des allégations contre la requérante et a déclaré qu’elle avait déjà quitté le HCR et ne pouvait pas avoir été soumise à des pressions ou des contraintes visant à ce qu’elle fasse un faux témoignage contre la requérante.

⁴² Annexes 27, 28 et 29 du rapport d’enquête.

50. Le Tribunal accorde foi à son témoignage et estime que les faits relatifs aux allégations susvisées, à savoir que la requérante aurait abusé de son autorité en demandant à M^{me} O. N. de réparer ses chaussures, d'emmener sa fille faire du shopping et chez le médecin, et de payer ses factures de services collectifs, ont été établis au moyen de preuves claires et convaincantes.

8) *Allégation selon laquelle la requérante a abusé de son autorité en donnant instruction à M. G. K., M. S. D. et M^{me} M. A. d'écrire des lettres de motivation pour appuyer les candidatures qu'elle avait l'intention de présenter à des postes vacants au HCR*

51. La requérante soutient que M. G. K., M. S. D. et M^{me} M. A. se sont contentés de relire sa première lettre de motivation/d'intérêts. C'est elle qui avait écrit ses premières lettres de motivation et ses collègues s'étaient contentés de les relire. L'allégation susvisée reposait sur neuf courriels retrouvés sur le compte professionnel de courrier électronique de la requérante⁴³. Il ressort de ces courriels que la requérante a donné instruction à différents fonctionnaires d'écrire, de relire ou de modifier des lettres de motivation pour appuyer ses candidatures à des postes au HCR :

a. M. S. D., qui occupait alors le poste de fonctionnaire régional hors classe chargé de la réinstallation, a préparé un projet de lettre de motivation pour un poste vacant non précisé⁴⁴.

b. M. G. K. a écrit les lettres de motivation de la requérante pour appuyer ses candidatures aux postes de Directeur adjoint (D-1) à New York, représentant adjoint (D-1) à Beyrouth, représentant (D-1) à Ottawa et Directeur du Bureau de la déontologie (D-1)⁴⁵.

⁴³ Annexe 31 du rapport d'enquête.

⁴⁴ Réponse, annexe 2 (D), p. 3.

⁴⁵ Ibid., p. 7 à 30.

c. M^{me} M. A, fonctionnaire chargée de la protection, a écrit la lettre de motivation de la requérante pour appuyer sa candidature au poste de représentant (D-1) à Téhéran⁴⁶.

52. Il ressort des courriels que les lettres de motivation ont bien été préparées par les fonctionnaires susmentionnés, contrairement à l'affirmation de la requérante selon laquelle elle avait rédigé les lettres elle-même et ne leur avait demandé que de les relire et de les formater à titre de courtoisie professionnelle. Par exemple, M. S. D. a envoyé un courriel à la requérante, auquel il a joint un projet de lettre de motivation pour qu'elle l'examine et y apporte les modifications requises. Il a précisé qu'il avait surligné en vert les passages qui requéraient son attention⁴⁷.

53. M. G. K. a déclaré lors de son entretien qu'il avait préparé plusieurs dossiers de candidature pour la requérante⁴⁸. Les versions électroniques au format Word de certaines des lettres de motivation retrouvées contiennent des informations indiquant que la requérante n'a ni créé les documents ni apporté les dernières modifications⁴⁹. La déclaration faite par M. G. K. lors de son entretien, qui est corroborée par les neuf courriels figurant dans l'annexe 31 du rapport d'enquête et les informations provenant des versions électroniques de certaines des lettres de motivation, ne laisse aucun doute : les faits relatifs à l'allégation susvisée, à savoir que la requérante aurait abusé de son autorité en donnant instruction à M. G. K., M. S. D. et M^{me} M. A. d'écrire des lettres de motivation pour appuyer ses candidatures à des postes vacants au HCR ou à des postes auxquels elle avait l'intention de se porter candidate, ont été établis au moyen de preuves claires et convaincantes. Telle est la conclusion du Tribunal.

⁴⁶ Ibid., p. 37 à 42.

⁴⁷ Réponse, annexe 2 (D), p. 3.

⁴⁸ Réponse, annexe 2 (A), p. 45.

⁴⁹ Annexe 31 du rapport d'enquête.

9) *Allégation selon laquelle la requérante a enfreint les règles régissant la procédure d'évaluation et de notation des fonctionnaires du HCR en donnant instruction à MM. G. K. et M. R. de rédiger les observations du supérieur hiérarchique figurant dans leur propre rapport*

54. La requérante a réfuté cette allégation et expliqué que MM. G. K. et M. R. l'avaient soumise à une pression insoutenable pour qu'elle termine leur rapport d'évaluation et de notation dans un bref délai. Pour son examen, elle leur avait demandé d'écrire une auto-évaluation et de recenser les résultats obtenus au cours de la période considérée par rapport aux objectifs fixés. Elle leur avait demandé de donner leur avis sur les résultats qu'ils avaient concrètement obtenus au cours de la période considérée afin de faciliter la finalisation de leur rapport d'évaluation et de notation respectif, qui avait été retardée en raison des nombreux rôles qu'elle menait de front pour le Bureau régional pour l'Afrique australe, mais ils n'avaient pas écrit les observations du supérieur hiérarchique à sa place, comme cela a été allégué.

55. L'allégation susvisée reposait notamment sur le témoignage de M. M. R., qui a déclaré que la requérante lui avait donné à trois reprises pour instruction de rédiger les observations du supérieur hiérarchique dans son propre rapport d'évaluation et de notation pour la période allant de 2016 à 2017. Il a dit aux enquêteurs qu'il n'avait pas réagi à ses deux premières demandes, mais qu'après qu'elle lui en avait fait la demande pour la troisième fois, il avait fini par rédiger un texte et le lui envoyer par courrier électronique⁵⁰. Il a jugé son comportement inapproprié et non conforme aux règles.

56. Il existe des preuves documentaires crédibles du fait que M. G. K. a rédigé, à la demande de la requérante, les observations du supérieur hiérarchique pour son propre rapport d'évaluation et de notation avant de les lui envoyer. Il a par exemple écrit [traduction non officielle] :

M. [G. K.] est un fonctionnaire qui ne ménage pas ses efforts et travaille avec professionnalisme. Depuis son affectation en juillet 2015 à la tête de l'unité chargée de l'Afrique du Sud, il a atteint tous ses objectifs et a

⁵⁰ Réponse, annexe 2 (A), p. 13.

notamment contribué dans une large mesure au déplacement des réfugiés et d'autres personnes relevant de la compétence du HCR qui avaient campé à l'extérieur du bâtiment des Nations Unies pendant près de deux ans. C'est un responsable accompli, doté de bonnes compétences en matière de gestion, qui a fait montre de prudence dans l'utilisation des ressources du Bureau. Il est disposé à assumer des tâches supplémentaires à court terme et son aptitude à la rédaction est excellente. Titulaire d'un poste de classe P-5, M. [G. K.] a montré sans aucun doute qu'il est capable d'exécuter des tâches à un niveau supérieur.

Les observations préparées par l'intéressé ne relèvent pas d'un simple avis sur ses résultats, comme la requérante l'a donné à penser. Il s'agit d'une évaluation du comportement professionnel de M. G. K. Il est évident que la requérante s'est contentée de reproduire ces observations dans le rapport d'évaluation et de notation concernant M. G. K. pour l'année 2015⁵¹.

57. La thèse de la requérante selon laquelle elle avait simplement demandé à MM. G. K. et M. R. d'écrire une auto-évaluation et de recenser les résultats obtenus se heurte aux nombreuses preuves documentaires attestant le contraire. Ces preuves remettent en cause la fiabilité du récit que la requérante a fait des événements.

10) Allégation selon laquelle la requérante a abusé de ses fonctions en donnant instruction à MM. B. K. et G. M. de revoir et réviser les travaux universitaires qu'elle menait à titre personnel et d'y contribuer, ainsi qu'en donnant instruction à M. B. K. de faire passer ses travaux universitaires avant le travail à accomplir pour le HCR

⁵¹ Transcription de l'entretien de la requérante ; annexe 4 du rapport d'enquête, p. 25 et 26 ; et annexe 57 du rapport d'enquête. Une copie du rapport d'évaluation et de notation de M. G. K. concernant la période considérée figure dans l'annexe R-7 de la réponse.

58. La requérante a réfuté cette allégation. Elle a soutenu que M. B. K. avait contribué à ses travaux en étudiant des documents, en révisant et critiquant ses textes et en lui fournissant des analyses ou avis juridiques, et ce, en dehors des horaires de travail du HCR, principalement le week-end et en soirée. Leur contribution s'était limitée à celle d'un examen par des pairs de ce qu'elle avait produit dans le cadre d'un seul module sur six.

59. Elle a cherché à s'appuyer sur les transcriptions des entretiens de MM. B. K. et G. M., dans lesquelles ils affirment qu'elle ne leur avait pas donné instruction de revoir et réviser les travaux universitaires qu'elle menait à titre personnel ni d'y contribuer. L'affirmation de la requérante (et, de fait, les démentis apportés par MM. B. K. et G. M.) se heurtent toutefois clairement à des courriels desquels il ressort qu'elle leur a bel et bien enjoint d'effectuer un travail de fond pour la préparation de la proposition qu'elle devait présenter dans le cadre de son doctorat en droit⁵².

60. Il ressort de ces courriels que la requérante a fait suivre à M. B. K. ou à M. G. M. les échos concernant ses travaux universitaires qu'elle avait reçus de la part du professeur K. V. M de l'Université de Pretoria, et qu'elle avait insisté auprès d'eux pour qu'ils en tiennent compte. Ils se sont exécutés et lui ont répondu. Elle a ensuite transmis le document retravaillé au professeur. Il est écrit ce qui suit dans un courriel adressé à M. B. K.⁵³ [traduction non officielle] :

Cher [M. B. K.]. J'espère que vous allez bien.

Nous avons eu une réunion avec notre frère [M. G. M.] hier et je lui ai remis une version imprimée des deux documents et des courriels [du professeur] K. V. M. [de l'Université de Pretoria].

Il n'avait pas pu en prendre connaissance, comme il l'avait dit, car il n'avait pas accès à Internet lorsqu'il était dans le village de Meru.

Il a promis d'en discuter avec vous afin que vous puissiez vous répartir le travail. Il a dit qu'il allait retravailler certaines parties, comme la méthodologie et le calendrier, et répondre à certaines des questions de K. V. M., mais que vous vérifieriez les références bibliographiques

⁵² Ces courriels, qui ont été échangés entre le 16 mai 2017 et le 17 janvier 2018, apparaissent dans l'ordre chronologique dans l'annexe 16 du rapport d'enquête.

⁵³ Réponse, annexe 2 (B), p. 420.

(auteurs et documents), les liens figurant dans les chapitres et les sources, car vous étiez celui qui avait lu/fait les annotations des sources que nous utiliserons et saviez quels auteurs/quelles sources portaient sur quels chapitres.

Je suis surprise que vous n'ayez pas encore parlé tous les deux ; le temps presse maintenant puisque K. V. M. a fixé la date butoir au **31 octobre, soit dans six jours à peine** [souligné dans l'original].

Notre frère a proposé que vous preniez une journée de congé pour vous consacrer à ce travail, ce qui me semble faisable !

Je vous saurais gré de lui écrire pour savoir ce que vous devez faire et sur quelle partie il veut que vous travailliez.

Je sais que le Président se rendra dans vos locaux demain, jeudi. Après cela, j'aimerais que vous preniez le temps de vous consacrer à ce projet de sorte que le document à nouveau présenté ou retravaillé soit accepté et que je puisse présenter ma proposition de thèse de doctorat cette année.

Vous aurez également des renforts dans le Nord : [S. C.] viendra vous prêter main forte en tant que coordinateur à partir de dimanche et pendant deux semaines environ, ce qui devrait beaucoup vous aider à faire face aux affaires urgentes. Veuillez traiter cette question avec la plus grande importance, puisque nous savons tous les deux ce que cela signifie pour nous.

M. B. K. l'a remerciée et lui a répondu le lendemain qu'il comptait prendre deux jours de congé pour travailler sur la proposition de thèse de doctorat de la requérante⁵⁴.

61. La requérante a assuré le suivi et demandé à M. B. K. s'il avait été en mesure de prendre congé pour se concentrer sur ce projet, comme il l'avait promis⁵⁵. M. G. M. avait prié M. B. K. de prendre connaissance des points soulevés par leur supérieure hiérarchique, en particulier les passages surlignés en vert⁵⁶. M. B. K. a travaillé sur la proposition de thèse de doctorat et a envoyé une version révisée le 3 novembre 2017⁵⁷. La requérante a présenté sa proposition de thèse de doctorat au professeur K. V. M. le lendemain⁵⁸.

⁵⁴ Ibid., p. 419 et 420.

⁵⁵ Ibid., p. 531.

⁵⁶ Ibid., p. 31.

⁵⁷ Ibid., p. 385.

⁵⁸ Ibid., p. 555.

62. Il ressort d'une lecture rapide des dernières versions de la proposition de thèse de doctorat de la requérante⁵⁹ que celle-ci a en fait présenté le document préparé par M. B. K. après n'y avoir apporté que des modifications de fond mineures.

63. Les preuves documentaires disponibles permettent de conclure que les faits relatifs à l'allégation susvisée, à savoir que la requérante aurait abusé de ses fonctions en donnant instruction à MM. B. K. et G. M. de revoir et réviser les travaux universitaires qu'elle menait à titre personnel et d'y contribuer, ainsi qu'en donnant instruction à M. B. K. de faire passer ses travaux universitaires avant le travail à accomplir pour le HCR, ont été établis au moyen de preuves claires et convaincantes.

11) Allégation selon laquelle la requérante a récompensé MM. B. K. et G. M. pour leurs contributions à ses travaux universitaires en appuyant les candidatures de M. G. M. à des postes au HCR et en demandant une augmentation de salaire en faveur de M. B. K.

64. La requérante réfute cette allégation et avance que le courriel qu'elle a envoyé pour recommander la candidature de M. G. M. à un poste de classe P-2 en Ouganda n'était en aucune façon lié à une quelconque contribution imaginaire ou réelle de ce dernier à ses travaux universitaires. Cette recommandation n'était que la reconnaissance de ses compétences et de son assiduité au travail et ne visait d'autres fins que de répondre à la demande de M. G. M. en ce sens, après qu'il lui avait fait savoir que son engagement temporaire auprès du Bureau régional pour l'Afrique australe allait prendre fin en mars et qu'il quitterait définitivement l'Organisation après douze ans de services. Elle aurait recommandé la candidature de n'importe quel autre fonctionnaire qui le lui aurait demandé. Elle s'est bornée à envoyer une recommandation et M. G. M. n'a même pas obtenu le poste en Ouganda pour lequel elle avait recommandé sa candidature, raison pour laquelle sa démarche ne saurait être considérée comme une récompense.

⁵⁹ Réponse, annexes 8 à 10.

65. Bien que la requérante admette avoir pris contact avec l'Unité des ressources humaines pour demander une augmentation de salaire en faveur de M. B. K., elle affirme que sa démarche était liée au fait que l'intéressé avait une plus longue expérience au HCR que d'autres fonctionnaires de Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets occupant des postes de même rang. Contrairement à ce qu'affirme la requérante, la relation qu'elle entretenait avec MM. B. K. et G. M. sortait manifestement du cadre d'une relation appropriée et normale entre un supérieur hiérarchique et ses subalternes. La seule explication logique, compte tenu du moment qu'ils ont choisi pour se montrer serviables les uns envers les autres, est qu'ils y trouvaient tous leur compte : ils l'aidaient dans les travaux qu'elle menait à titre personnel et elle leur ouvrait des perspectives de carrière. Un des courriels adressés par M. B. K. à la requérante ne laisse aucun doute sur le fait que celle-ci a agi dans le but de récompenser M. B. K. pour ses contributions à ses travaux universitaires.

Je voulais juste vous avertir qu'on allait me proposer un engagement temporaire à Nchelenge. Bien que cette offre soit intéressante, ma loyauté envers vous et notre projet au-delà de 2017 (auquel je ne saurais renoncer) doit être une priorité. C'est pourquoi je ne peux pas accepter cette offre pour le moment. Je tenais à vous rassurer sur ce point.

Je serais donc d'accord pour retourner trois semaines à Nchelenge après la présentation [de la thèse de doctorat de la requérante], jusqu'à ce qu'ils trouvent quelqu'un pour me remplacer : ainsi, je pourrai acquérir une expérience précieuse avant qu'ils ne déclarent une opération d'urgence de niveau 2, ce qui me permettra de décliner l'offre sans m'attirer leurs foudres⁶⁰.

66. Une preuve supplémentaire de leur relation inhabituelle est le fait incontesté qu'elle a invité MM. B. K. et G. M. à déjeuner avec un de ses professeurs et qu'elle a soutenu l'affectation de M. B. K. en Zambie, la prolongation de sa mission en Zambie et son possible engagement temporaire à Nchelenge, en Zambie⁶¹.

67. La requérante a également soutenu M. G. M. dans les démarches qu'il avait entreprises pour continuer à travailler au Bureau régional du HCR à Pretoria après une

⁶⁰ Réponse, annexe 2 (H), p. 56.

⁶¹ Ibid., p. 53 à 58.

interruption de service obligatoire. Elle a appuyé ses candidatures à des postes au HCR et envoyé un courriel à M. K. (qui occupait alors les fonctions de représentant en Ouganda) pour lui recommander de confier le poste d'administrateur de 1^{re} classe chargé des rapports à Kampala à M. G. M.⁶².

68. M. G. M. a rédigé un courriel concernant les effectifs dont avait besoin l'Unité régionale de la réinstallation, que la requérante a envoyé à M. A. B., le Directeur adjoint du Bureau pour l'Afrique, et dans lequel il était dit que, si l'Unité ne pouvait conserver qu'un seul des deux postes temporaires de la classe P-2, il fallait que ce soit celui dont M. G. M. était titulaire⁶³. Le fait que la requérante a transmis à M. G. M. ses échanges avec M. K., M^{me} Z. S. et M. I. T., fonctionnaire régional hors classe chargé de la réinstallation⁶⁴, penche en faveur de la thèse du défendeur selon laquelle la requérante souhaitait que M. G. M. sache ce qu'elle faisait pour lui. C'est pourquoi, lorsque M. G. M. n'a pas reconnu qu'elle lui avait fait suivre la réponse de M. K au courriel qu'elle avait envoyé pour recommander sa candidature, la requérante lui a demandé s'il avait vu la réponse à son courriel⁶⁵. En outre, la requérante a donné instruction à M^{me} Z. S. et à M. I. T. d'explorer toute piste qui pourrait permettre au Bureau de prolonger l'engagement de M. G. M. au-delà de décembre 2017⁶⁶.

69. Le peu de temps qui s'est écoulé entre les faveurs que la requérante a accordées à MM. B. K. et G. M. et leurs contributions à ses travaux universitaires va dans le sens de la thèse du défendeur, selon laquelle les intéressés avaient mis en place un système de contrepartie, et permet de conclure que les faits relatifs à l'allégation susvisée, à savoir que la requérante aurait récompensé MM. B. K. et G. M. pour leurs contributions à ses travaux universitaires en appuyant les candidatures de M. G. M. à des postes au HCR et en demandant une augmentation de salaire en faveur de M. B. K, ont été établis au moyen de preuves claires et convaincantes.

⁶² Ibid., p. 4 à 532, de manière générale.

⁶³ Ibid., p. 4.

⁶⁴ Ibid., p. 32, 35 et 42.

⁶⁵ Ibid., p. 35.

⁶⁶ Ibid., p. 43.

12) Allégations selon lesquelles la requérante a enjoint à des fonctionnaires des bureaux du HCR en Ouganda, en Iran, en Tanzanie, au Kenya, au Pakistan et en Sierra Leone d'obtenir, en son nom et par la voie diplomatique, des lettres d'habilitation auprès des autorités de police aux fins de la demande de délivrance d'une carte verte qu'elle avait déposée auprès des autorités américaines, et de les faire acheminer au moyen de la valise diplomatique du HCR

70. La requérante a nié avoir « donné instruction » à des fonctionnaires des bureaux du HCR en Ouganda, en Iran, en Tanzanie, au Kenya, au Pakistan et en Sierra Leone d'utiliser la voie diplomatique pour obtenir auprès des autorités de police des lettres d'habilitation la concernant. Elle soutient que cette allégation qualifie à tort sa requête d'instruction et qu'aucune des personnes visées par ses requêtes n'a donné à penser que c'était le cas. Elle a formulé ses requêtes comme des demandes d'assistance et ne voit pas bien en quoi cela enfreignait de quelconques instructions du HCR.

71. En expliquant qu'elle a envoyé des courriels aux fonctionnaires concernés pour qu'ils l'aident à obtenir des lettres d'habilitation auprès des autorités de police, ou assurent le suivi de ses demandes en ce sens, car leur assistance aurait revêtu le même caractère si elle leur avait adressé les lettres officielles que reçoivent les fonctionnaires qui demandent des documents administratifs pour l'ouverture d'un compte bancaire, une hospitalisation, des factures et des visas, la requérante contredit toutefois son affirmation selon laquelle elle n'a pas donné d'instruction, mais demandé de l'aide aux personnes visées. En effet, dès l'instant où elle a considéré que cette mission revêtait un caractère officiel (comme le donne à penser son explication), il ne s'agissait plus d'une requête, mais d'une instruction.

72. La thèse selon laquelle elle considérait que cette mission revêtait un caractère officiel est étayée par le fait que, lorsque les fonctionnaires du bureau en Sierra Leone l'ont informée qu'il fallait verser environ 80 dollars des États-Unis pour obtenir une lettre d'habilitation auprès des autorités de police, elle leur a rappelé que les fonctionnaires des Nations Unies n'étaient pas censés s'acquitter de quelconques frais

et leur a demandé de présenter une demande officielle par note verbale. C'est pour cette raison qu'elle leur a demandé de lui envoyer les documents originaux au moyen de la valise diplomatique du HCR. Elle a utilisé la valise diplomatique pour envoyer les documents nécessaires à la délivrance de la lettre en Ouganda⁶⁷ et, une fois que les fonctionnaires en poste en Sierra Leone et au Kenya avaient obtenu les lettres d'habilitation, elle leur a demandé de lui envoyer les documents originaux au moyen de la valise diplomatique du HCR⁶⁸. Il ressort des échanges de courriels figurant dans l'annexe 31 du rapport d'enquête que la requérante a assuré un suivi à plusieurs reprises, tout en invoquant le caractère urgent et prioritaire de cette affaire.

73. La requérante a également enjoint à M. B. K. de préparer le curriculum vitae (CV) qu'elle a joint à sa demande de délivrance d'une carte verte auprès des autorités américaines. Plus particulièrement, la requérante a écrit [traduction non officielle] :

Cher [M. B. K.], s. v. p. [sic], utilisez ces informations pour me préparer un bon CV que je puisse utiliser ou une demande [sic] de délivrance de carte verte pour séjourner et travailler aux États-Unis ; rédigez un CV avenant et moderne, comme l'a demandé l'avocat chargé de mon dossier d'immigration. Le dernier CV que j'ai préparé date de 1997, lorsque je recherchais du travail ! À plus tard. Cordialement⁶⁹.

74. Les éléments de preuve permettent de conclure que les faits relatifs à l'allégation susvisée, à savoir que la requérante aurait enjoint à des fonctionnaires des bureaux du HCR en Ouganda, en Iran, en Tanzanie, au Kenya, au Pakistan et en Sierra Leone d'obtenir, en son nom et par la voie diplomatique, des lettres d'habilitation auprès des autorités de police aux fins de la demande de délivrance d'une carte verte qu'elle avait déposée auprès des autorités américaines, et de les faire acheminer au moyen de la valise diplomatique du HCR, ont été établis au moyen de preuves claires et convaincantes.

⁶⁷ Réponse, annexe 2 (D), p. 292.

⁶⁸ Ibid., p. 180 et 272.

⁶⁹ Réponse, par. 126.

13) *Allégation selon laquelle la requérante a manqué aux devoirs de neutralité, d'indépendance et d'impartialité qui incombent à un fonctionnaire international et violé son serment professionnel dans le cadre sa demande de résidence permanente en Afrique du Sud*

75. Aux fins de sa demande de résidence permanente en Afrique du Sud, la requérante a rédigé une lettre de motivation dans laquelle elle a notamment déclaré ce qui suit [traduction non officielle] :

[...] Je serai prête à mobiliser davantage mes ressources et mon savoir-faire de spécialiste des questions liées aux réfugiés/migrants et d'analyste géopolitique en Afrique du Sud. Je mettrai mes fonctions et mes ressources au profit du pays, mue par le désir et la volonté de servir le pays au niveau international et de toutes les manières possibles.

[...]

Compte tenu de ma vaste expérience et de mes compétences techniques, je ne doute pas que je puisse apporter une contribution essentielle et substantielle aux intérêts nationaux de l'Afrique du Sud, si ma demande était accueillie.

Je pense pouvoir tirer parti de mon expérience en tant que travailleuse humanitaire de première ligne et de leader d'opinion pour donner des conférences et des séminaires dans les universités et au sein de groupes de réflexion en Afrique du Sud au sujet du lien croissant entre asile et migration.

Je suis actuellement titulaire d'un contrat à durée déterminée au HCR et je continuerai à servir l'Organisation dans différents pays et lieux d'affectation dans le monde, et je serai toujours prête à travailler en étroite collaboration avec les Missions de l'Afrique du Sud à l'étranger, au besoin.

J'ai également l'intention de continuer à mettre mon savoir-faire à la disposition des ONG sud-africaines locales qui travaillent dans le secteur humanitaire et d'envisager toute possibilité intéressante de travailler directement avec elles, aujourd'hui et demain⁷⁰.

La requérante a signé la lettre en tant que Veronica Irima Modey-Ebi, représentante régionale adjointe chargée de la protection, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), et, dans le CV qu'elle a joint à cette lettre, son adresse postale est

⁷⁰ Réponse, annexe 2 (E).

celle du Bureau régional du HCR à Pretoria, son adresse électronique est celle du HCR et son numéro de téléphone est le numéro professionnel que lui a attribué le HCR.

76. La requérante n'a pas réfuté la teneur de la lettre ni le fait qu'elle l'avait jointe à sa demande de résidence permanente en Afrique du Sud. Il ressort clairement de cette lettre qu'elle a cherché à user de sa position au HCR pour servir ses intérêts personnels, ce qui permet de conclure que les faits relatifs à l'allégation susvisée, à savoir que la requérante aurait manqué aux devoirs de neutralité, d'indépendance et d'impartialité qui incombent à un fonctionnaire international et violé son serment professionnel dans le cadre de sa demande de résidence permanente en Afrique du Sud, ont été établis au moyen de preuves claires et convaincantes.

14) Allégation selon laquelle la requérante a fait suivre à son mari un courriel qu'elle avait envoyé au Directeur et au Directeur adjoint du Bureau pour l'Afrique ainsi que deux rapports de mission officielle du HCR

77. La requérante ne conteste pas le fait que, le 15 avril 2016, elle a écrit un courriel au Directeur et au Directeur adjoint du Bureau du HCR pour l'Afrique, qui étaient en fonctions à l'époque, pour porter à leur connaissance les discussions qu'elle avait eues avec le Vice-Ministre sud-africain de l'intérieur concernant la situation d'un groupe de réfugiés dans la province du Kwazulu-Natal. La requérante leur a également demandé des échos et des conseils concernant une mission imminente dans la région. Une heure plus tard, elle a fait suivre ce courriel à son mari en joignant à son message deux documents du HCR intitulés « Mission au Kwazulu-Natal » et « Rapport de mission-Durban »⁷¹.

⁷¹ Réponse, annexe 2 (C), p. 82.

78. La requérante a expliqué qu'étant stressée, surchargée et débordée, elle avait transmis ce courriel à son mari pour qu'il l'aide, la conseille et l'oriente s'agissant des conditions de sécurité et des problèmes liés aux personnes déplacées relevant de la compétence du HCR qui vivaient dans les camps temporaires de Cato-Ridge, d'Isipingo et de Phoenix, à Durban, dans la province du Kwazulu-Natal.

79. Dès lors qu'elle ne réfute pas l'allégation, mais se contente d'expliquer pourquoi elle a agi ainsi, ce qui ne permet pas de remettre en cause les aspects factuels de l'allégation, le Tribunal estime que les faits relatifs à l'allégation susvisée, à savoir que la requérante aurait fait suivre à son mari un courriel qu'elle avait envoyé au Directeur et au Directeur adjoint du Bureau pour l'Afrique ainsi que deux rapports de mission officielle du HCR, ont été établis au moyen de preuves claires et convaincantes.

15) Allégations selon lesquelles la requérante a communiqué des informations confidentielles du Bureau de l'Inspecteur général à un fonctionnaire du HCR qui n'avait pas besoin d'en savoir, et notamment transmis des informations concernant une plainte pour inconduite sexuelle à la personne visée par ladite plainte

80. La requérante a expliqué qu'elle avait communiqué à M. P. K. un courriel daté du 25 mai 2016. M. P. K. dirigeait le Bureau du Cap lorsque des allégations de faute avaient été formulées à l'encontre d'un partenaire local. Dans son message à M. P. K., elle a dit qu'elle comptait également lui faire part des conclusions du Bureau de l'Inspecteur général⁷². Elle lui a aussi transmis un échange concernant la façon avec laquelle un partenaire d'exécution du HCR en Afrique du Sud avait traité les allégations de faute, y compris le message original du chef du service des enquêtes du Bureau de l'Inspecteur général daté du 13 mai 2016 ainsi qu'une note concernant le dossier préparé pour le Bureau de l'Inspecteur général, intitulé « Confidential NFF_13.05.16_1P ARESTA ».

⁷² Ibid., p. 84.

81. La nature des informations envoyées à M. P. K. ne permet pas d'étayer l'explication de la requérante selon laquelle elle s'était contentée de le tenir au courant de la situation. En outre, bien qu'elle explique que sa réponse envoyée par courrier électronique le 18 décembre 2017 à « N. A. », un fonctionnaire accusé de harcèlement sexuel, visait à répondre aux excuses présentées par N. A. pour la déception causée par son comportement et l'abus de confiance qu'il avait commis, rien ne justifie qu'elle ait communiqué des informations concernant la plainte pour inconduite sexuelle à d'autres fonctionnaires, comme MM. M. R.⁷³, G. K.⁷⁴ et O. O., fonctionnaire hors classe du HCR chargé de l'administration et des finances à Yangon, au Myanmar, à qui elle avait dit que l'affaire concernant N. A. avait été renvoyée au Bureau de l'Inspecteur général pour qu'il enquête sur le fait que l'intéressé avait touché les seins de [M.], l'avait forcée à l'embrasser et lui avait fait subir des attouchements indécents, et sur la thèse défendue par [N. A.], selon laquelle il s'agissait d'une relation sexuelle consensuelle qui s'était mal terminée⁷⁵. Elle a également informé N. A. qu'il ne pouvait s'en prendre qu'à lui-même si son engagement au Botswana n'avait pas été renouvelé, car il avait noué une « relation abjecte » alors qu'il était marié, et elle lui a dit que cette affaire et tous les différents courriels échangés entre lui et l'autre fonctionnaire concerné avaient été transmis au Bureau de l'Inspecteur général par M^{me} Z. S. et qu'une enquête était toujours en cours⁷⁶.

82. La requérante soutient que les courriels qu'elle a envoyés à N. A. et à M. O. O. ne risquaient pas de compromettre l'enquête du Bureau de l'Inspecteur général puisqu'elle y exprimait simplement sa déception face au comportement de N. A. Ses explications ne permettent cependant pas de remettre en cause le fait établi qu'elle a communiqué les informations confidentielles en question.

⁷³ Réponse, annexe 2 (B), transcription de l'entretien de M. M. R., p. 13.

⁷⁴ Réponse, annexe 2 (A), transcription de l'entretien de M. G. K., p. 45.

⁷⁵ Réponse, annexe 2 (C), p. 100.

⁷⁶ Ibid., p. 99.

83. Le Tribunal estime que les faits relatifs à l'allégation susvisée, à savoir que la requérante aurait communiqué des informations confidentielles du Bureau de l'Inspecteur général à un fonctionnaire du HCR qui n'avait pas besoin d'en savoir, et notamment transmis des informations concernant une plainte pour inconduite sexuelle à la personne visée par ladite plainte, ont été établis au moyen de preuves claires et convaincantes.

16) Allégation selon laquelle la requérante n'a pas demandé l'autorisation de publier son mémoire de maîtrise en ligne, alors qu'il portait sur les travaux du HCR

84. S'il ne fait aucun doute que le mémoire de maîtrise de la requérante a été publié et peut être consulté librement sur le site Web de l'Université de Pretoria, et que la requérante n'a ni demandé ni obtenu l'autorisation du HCR de le publier ou de le mettre en ligne, celle-ci a nié avoir publié ce mémoire ou accepté qu'il le soit. Elle a expliqué que la faculté de droit de l'Université de Pretoria exigeait que tous les mémoires présentés dans le cadre d'examens soient publiés dans la bibliothèque en ligne de l'Université sans l'autorisation de l'étudiant et que l'Université avait édicté cette règle pour prévenir le plagiat. Cette affirmation n'a pas été contestée. Son explication est raisonnable, car il n'y a rien d'étonnant à ce qu'une université ait mis en place une telle règle. Faute de preuve permettant de réfuter son affirmation selon laquelle elle n'était pas responsable de la publication en ligne de son mémoire, la possibilité qu'elle ne l'ait pas publié ne saurait être exclue. Le doute que sème ce manque de preuve doit profiter à la requérante. Le Tribunal estime que les faits relatifs à l'allégation selon laquelle la requérante n'a pas demandé l'autorisation de publier son mémoire de maîtrise en ligne n'ont pas été établis au moyen de preuves claires et convaincantes.

85. En conclusion, le Tribunal estime que l'administration s'est acquittée du fardeau qu'il lui incombait d'établir qu'une faute avait été commise s'agissant des allégations n^{os} 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 et 15, et qu'aucun élément de preuve n'était l'affirmation de la requérante selon laquelle elle est victime d'un harcèlement moral collectif.

B) Les faits établis constituent-ils en droit une faute au regard du Statut et du Règlement ?

86. Les éléments suivants :

- a. l'allégation selon laquelle la requérante a harcelé M^{me} D. C. ;
- b. le comportement de la requérante envers M. M. R. ;
- c. l'instruction qu'elle a donnée à M. G. B de faire les devoirs de sa fille de huit ans ;
- d. les instructions qu'elle a données à MM. G. B. et M. K de l'accompagner faire ses courses, de pousser son chariot et de porter ses courses jusqu'au véhicule, puis jusque dans sa maison ; et
- e. le fait qu'elle a demandé à M^{me} O. N. de réparer ses chaussures, d'emmener sa fille faire du shopping et chez le médecin, et de payer ses factures de services collectifs ;

qui sont examinés en détail dans les allégations n^{os} 1, 2, 5, 6 et 7 ci-dessus, sont constitutifs de harcèlement au sens de la section 5.2 de la Politique du HCR en matière de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir (UNHCR/HCP/2014/4, ci-après « la Politique du HCR »), qui énonce ce qui suit :

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 [mais peut résulter d'un acte isolé]. [Le harcèlement sexuel peut être involontaire et peut se produire en dehors du lieu de travail et des heures de travail.] Les désaccords sur la qualité du travail ou autres questions intéressantes 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.

87. Pour établir l'existence d'un harcèlement, il y a lieu de se demander si le comportement dénoncé serait propre ou de nature à choquer ou humilier une personne raisonnable, au vu de l'ensemble des circonstances dans lesquelles le comportement s'est produit.

88. Une personne raisonnable serait choquée et humiliée par les commentaires adressés à M^{me} D. C., selon lesquels elle n'était pas le premier choix et qu'un autre candidat lui avait été préféré pour occuper son poste, ainsi que par les commentaires adressés à M. M. R. (allégation n° 2) par la requérante, à savoir qu'elle avait fait tout ce qui était en son pouvoir pour empêcher sa nomination et que le Siège du HCR lui avait imposé de le recruter malgré ses objections, qu'elle n'avait pas besoin d'un fonctionnaire chargé des cas d'apatridie, qu'il était un universitaire qu'elle n'estimait ni compétent ni qualifié pour ce poste, que tout le monde savait que les Allemands étaient des Boers qui étaient responsables du régime d'apartheid et que c'était un manque de tact de faire travailler un Allemand en Afrique du Sud.

89. L'argument qu'avance la requérante concernant les instructions qu'elle avait données à M. G. B. (allégation n° 5) de faire les devoirs de sa fille de huit ans est négligeable en ce qu'elle dit ne pas savoir que cela avait provoqué un sentiment subjectif de gêne. Son argument selon lequel son comportement ne saurait être considéré comme du harcèlement puisqu'il n'avait pas été jugé déplacé est dénué de fondement. La section 4.4.1 de la Politique du HCR n'énonce pas que la personne lésée est tenue de s'expliquer avec l'auteur des commentaires. La section 4.4.1 prévoit que « [l]e plaignant peut emprunter une procédure formelle ou informelle, comme indiqué aux sections 4.5 et 4.6 de la présente politique ». Ce principe a été précisé dans le jugement *Mapuranga*⁷⁷, dans lequel le Tribunal a conclu que l'allusion à un comportement « déplacé » n'exige pas que l'auteur présumé du comportement reproché soit averti que ce dernier était déplacé. Il ne fait aucun doute que l'instruction donnée par la requérante à M. G. B. peut être qualifiée d'abus d'autorité au regard de

⁷⁷ UNDT/2018/132, par. 122. L'affaire portait sur une disposition législative similaire, édictée par le Centre du commerce international, ITC/EDB/2015/7 ([traduction non officielle] Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus d'autorité).

la section 5.4 de la Politique du HCR, laquelle énonce ce qui suit :

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, promotions, etc., l'énumération n'étant pas exhaustive) d'autrui. [Il peut s'agir d'un cas isolé ou d'un comportement répété.] 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.

90. L'argument que la requérante avance aux paragraphes 12 et 41 de sa requête, selon lequel son comportement a été considéré comme du harcèlement dans ce cas comme dans les autres en raison d'une perception de ses pratiques de gestion qui était entachée de préjugés culturels et raciaux, est hypocrite et dénué de fondement compte tenu de la nature de ses commentaires. Les commentaires en question n'avaient rien à voir avec la race du destinataire : ils auraient embarrassé ou humilié n'importe quel être humain. Dans une affaire dans laquelle l'appelant⁷⁸ était un fonctionnaire de rang supérieur ayant qualité de supérieur hiérarchique, le Tribunal d'appel a indiqué que le critère à appliquer dans pareil cas de figure ne consistait pas à déterminer si ses actions et son comportement pouvaient être expliqués, mais comment une personne raisonnable, évoluant dans un environnement multiculturel, percevait son comportement. Ce critère s'applique aux arguments de la requérante.

91. Dans les commentaires qu'elle a faits à M. M. R., la requérante a établi une distinction arbitraire à son encontre et lui a réservé un traitement injuste du fait qu'il était de nationalité allemande, l'associant au régime d'apartheid et relevant que c'était un manque de tact de l'avoir fait venir en Afrique du Sud. Ces commentaires enfreignent la section 5.1 de la Politique du HCR, laquelle énonce :

⁷⁸ Arrêt *L'appelant* (2012-UNAT-209), par. 54.

La discrimination s'entend de tout traitement injuste ou distinction arbitraire fondé sur la race, le sexe, la religion, la nationalité, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, la langue, ou l'origine sociale. Elle peut viser une personne ou un groupe de personnes données, ou prendre la forme de harcèlement ou d'abus de pouvoir.

92. S'agissant du fait que la requérante a confié des tâches d'ordre privé à M. G. B., à M. M. K. et à M^{me} O. N., le Tribunal souscrit à la thèse du défendeur selon laquelle il est fort peu probable que ces derniers auraient naturellement accédé à ses demandes s'il n'y avait pas eu un rapport de force dans leur relation professionnelle. Il s'ensuit que la requérante a fait une utilisation abusive de sa position d'autorité pour leur faire accomplir des tâches qui étaient sans aucun rapport avec les travaux du HCR ou leurs fonctions officielles et, dans le cas de MM. G. B. et M. K., après un retour de mission, un dimanche après-midi. Le Tribunal souscrit à la thèse du défendeur selon laquelle, dès lors que M^{me} O. N. a dû payer les factures de services collectifs de la requérante en décembre 2015 et n'a été remboursée qu'en février 2016, la requérante lui a de fait emprunté de l'argent et a enfreint les Normes de conduite de la fonction publique internationale, publiées en 2013 par la Commission de la fonction publique internationale (ci-après « les Normes de conduite »), dont le paragraphe 17 énonce ce qui suit :

Les cadres et supérieurs hiérarchiques étant censés donner l'exemple, ils ont l'obligation particulière d'observer eux-mêmes les normes de conduite les plus élevées. Il est inadmissible qu'ils sollicitent des faveurs, des cadeaux ou des prêts de leurs subordonnés ; ils doivent agir impartialement, en se gardant du favoritisme ou de l'intimidation. En matière de recrutement ou de carrières, un fonctionnaire international ne doit pas chercher à influencer ses collègues pour des motifs personnels.

93. En ne respectant pas les normes de conduite qu'un fonctionnaire international est censé observer, la requérante a également manqué aux obligations mises à sa charge par le paragraphe t) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel. En se livrant à des actes de harcèlement (allégations n^{os} 1, 2, 5, 6 et 7), la requérante a violé les obligations essentielles qui lui incombent en vertu des paragraphes a) et b) de

l'article 1.2 du Statut du personnel et du paragraphe t) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel. En outre, le comportement de la requérante a enfreint les obligations mises à sa charge par l'alinéa a) de la section 4.2 de la Politique du HCR, laquelle prévoit ce qui suit :

Le personnel du HCR, c'est-à-dire, les fonctionnaires et le personnel associé, ont l'obligation de : a) entretenir des relations de travail harmonieuses les uns envers les autres, en se comportant de façon respectueuse, exempte d'intimidation, d'hostilité et de vexation et de toute forme de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel ou d'abus de pouvoir.

94. En outre, en sa qualité de représentante régionale adjointe du HCR chargée de la protection, la requérante était un cadre supérieur qui devait respecter les obligations additionnelles mises à sa charge par la Politique du HCR, obligations qu'elle a également enfreintes, notamment celles prévues à la section 4.3 de la Politique du HCR :

Les gestionnaires et supérieurs hiérarchiques devront également :

a) faire preuve d'une attitude exemplaire en respectant strictement les normes de conduite les plus élevées, de manière à établir un environnement de travail exempt de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir, dans lequel il n'est pas possible de se comporter de façon malveillante et nuisible ;

b) faciliter, stimuler et contribuer à créer un environnement de travail harmonieux et respectueux, exempt d'intimidation, d'hostilité, de vexation et de toute forme de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir.

95. Le Tribunal estime que les faits établis relatifs aux allégations n^{os} 1, 2, 5, 6 et 7 constituent en droit une faute au regard des articles et dispositions cités.

96. S'agissant des allégations selon lesquelles la requérante a abusé de son autorité en donnant instruction à M. G. K., M. S. D. et M^{me} M. A. d'écrire des lettres de motivation pour appuyer les candidatures qu'elle avait l'intention de présenter à des postes vacants au HCR, le Tribunal souscrit à la thèse du défendeur selon laquelle le comportement de la requérante à cet égard relève d'un abus d'autorité. Elle a enfreint

les normes de conduite qu'un fonctionnaire international est censé respecter dès lors qu'elle a usé de sa position de cadre supérieur pour que des collègues subalternes s'acquittent de fonctions qui étaient sans rapport avec le HCR et leurs fonctions officielles. Ils n'ont accepté d'écrire les lettres de motivation de la requérante que parce qu'elle était leur supérieure hiérarchique. Le comportement de la requérante n'était pas conforme à son devoir d'observer les normes de conduite les plus élevées et de donner l'exemple. En conséquence, son comportement enfreint les obligations mises à sa charge par les paragraphes a), b) et f) de l'article 1.2 du Statut du personnel et le paragraphe t) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel, ainsi que les sections 4.2 et 4.3 de la Politique du HCR, et constitue une faute.

97. Les sections 4.1.4 et 4.4.5 de la Politique révisée du HCR sur la gestion du comportement professionnel (UNHCR/HCP/2014/12/Rev.1) prévoient ce qui suit [traduction non officielle] :

4.1.4 Le supérieur hiérarchique est responsable de toutes les phases de la procédure d'évaluation et de notation en temps utile, ou y participe, en donnant au subordonné supervisé un retour d'information régulier, franc et opportun sur ses résultats et en fournissant des rapports d'évaluation et de notation précis.

4.4.5 Troisième phase – évaluation finale : Il incombe au subordonné supervisé d'engager la troisième phase en procédant à une auto-évaluation. Lorsqu'il y a plusieurs notateurs, ceux-ci font des commentaires sur les compétences pertinentes. Le supérieur hiérarchique prépare un projet d'évaluation qui tient compte de l'auto-évaluation et des commentaires des différents notateurs, et en discute avec le supérieur hiérarchique du niveau suivant, au besoin. Ensuite, le supérieur hiérarchique examine l'évaluation avec le subordonné supervisé et en arrête la version finale. Les subordonnés supervisés ont la possibilité de formuler des commentaires, qui seront reflétés dans leur fiche d'information.

En enjoignant à MM. G. K et M. R. de rédiger les observations du supérieur hiérarchique figurant dans leur propre rapport d'évaluation et de notation, la requérante ne s'est pas acquittée du rôle et des responsabilités d'un cadre et ne s'est donc pas souciée d'une partie essentielle de ses responsabilités en tant que supérieur hiérarchique. En outre, elle a porté atteinte à l'intérêt que représentait pour le HCR de disposer de rapports d'évaluation et de notation établis en bonne et due forme.

98. De surcroît, la requérante a placé les fonctionnaires concernés dans une situation de conflit d'intérêts évident. Le Tribunal souscrit pleinement à la thèse du défendeur selon laquelle le comportement de la requérante n'était pas conforme à l'obligation que lui faisait le paragraphe b) de l'article 1.2 du Statut du personnel de faire preuve des plus hautes qualités de compétence, et constitue également une faute.

99. S'agissant des allégations selon lesquelles la requérante a abusé de ses fonctions en donnant instruction à MM. B. K. et G. M. de revoir et réviser les travaux universitaires qu'elle menait à titre personnel et d'y contribuer, ainsi qu'en donnant instruction à M. B. K. de faire passer ses travaux universitaires avant le travail à accomplir pour le HCR, le paragraphe g) de l'article 1.2 du Statut du personnel énonce que le « fonctionnaire ne doit pas utiliser sa situation officielle ou des informations dont il a eu connaissance du fait de ses fonctions officielles dans son intérêt personnel — financier ou autre ». La requérante a violé cette disposition en ce qu'elle a utilisé ses fonctions de représentant régional adjoint du HCR chargé de la protection (D-1) pour que deux collègues subalternes de classe P-2 effectuent ses travaux universitaires et d'autres tâches sans rapport avec les travaux du HCR.

100. Le comportement de la requérante peut également relever d'un abus d'autorité au regard de la section 5.2 de la Politique du HCR, laquelle énonce ce qui suit :

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 [mais peut

résulter d'un acte isolé]. [Le harcèlement sexuel peut être involontaire et peut se produire en dehors du lieu de travail et des heures de travail.] Les désaccords sur la qualité du travail ou autres questions intéressantes 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.

101. La requérante a également enfreint le paragraphe 4 des Normes de conduite, lequel énonce :

Les fonctionnaires internationaux doivent partager la vision que leur organisation a de son rôle. C'est l'adhésion à cette vision qui assure l'intégrité et l'esprit international des fonctionnaires internationaux ; elle garantit qu'ils placeront les intérêts de leur organisation au-dessus des leurs et utiliseront ses ressources de manière responsable.

La requérante a enjoint à M. B. K., qui travaillait en Zambie dans une zone en situation d'urgence, au moment où son engagement était en cours de conversion, de faire passer ses propres intérêts avant le travail à accomplir pour le HCR. Ses actions sont constitutives d'une faute en ce qu'elles sont contraires aux obligations mises à sa charge par les paragraphes a), f) et g) de l'article 1.2 du Statut du personnel, les paragraphes 4 et 17 des Normes de conduite, et les sections 4.2 et 4.3 de la Politique du HCR.

102. S'agissant des allégations selon lesquelles la requérante a récompensé MM. B. K. et G. M. pour leurs contributions à ses travaux universitaires en appuyant les candidatures de M. G. M. à des postes au HCR et en demandant une augmentation de salaire en faveur de M. B. K., le Tribunal a conclu que c'était pour des motifs personnels que la requérante avait recommandé les candidatures de MM. G. M. et B. K. à des postes vacants et demandé une augmentation de salaire en faveur de M. B. K. Ce comportement est contraire au paragraphe 17 des Normes de conduite, lequel énonce :

Les cadres et supérieurs hiérarchiques étant censés donner l'exemple, ils ont l'obligation particulière d'observer eux-mêmes les normes de conduite les plus élevées. Il est inadmissible qu'ils sollicitent des faveurs, des cadeaux ou des prêts de leurs subordonnés ; ils doivent agir impartialement, en se gardant du favoritisme ou de l'intimidation.

En matière de recrutement ou de carrières, un fonctionnaire international ne doit pas chercher à influencer ses collègues pour des motifs personnels.

103. La requérante s'est mise dans une situation de conflit d'intérêts, car son intérêt personnel, à savoir que deux fonctionnaires subalternes qui avaient réalisé ses travaux universitaires et d'autres tâches conservent leur emploi et se voient accorder une promotion, est venu nuire à ses actions en tant que cadre supérieur du HCR ; elle a donc manqué aux obligations mises à sa charge par le paragraphe m) de l'article 1.2 du Statut du personnel et le paragraphe q) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel. Elle a usé de sa qualité de fonctionnaire du HCR de rang supérieur dans l'intérêt personnel de ses protégés, manquant ainsi aux obligations mises à sa charge par le paragraphe g) de l'article 1.2 du Statut du personnel. Ce comportement constitue donc une faute.

104. En demandant que le HCR intervienne officiellement par la voie diplomatique pour qu'elle puisse obtenir les lettres d'habilitation dont elle avait besoin à des fins personnelles ou privées, la requérante a abusé des privilèges et immunités dont jouit le HCR. Lorsqu'elle a appris qu'elle devait verser 80 dollars des États-Unis pour obtenir une lettre d'habilitation auprès des autorités à Freetown, elle a demandé à son service de présenter une demande officielle par note verbale afin de ne pas devoir s'acquitter de ces frais. Elle a donc utilisé les ressources du HCR à des fins personnelles en faisant valoir sa position élevée au sein de l'Organisation, en violation du paragraphe 43 des Normes de conduite, lequel énonce :

Les privilèges et immunités dont jouissent les fonctionnaires internationaux leur sont conférés dans le seul intérêt des organisations. Ils ne sauraient dispenser un fonctionnaire de respecter la législation locale et de s'acquitter de ses obligations juridiques ou financières privées. Il convient de se rappeler que seul un chef de secrétariat est habilité à lever l'immunité accordée à un fonctionnaire ou à en déterminer la portée.

105. En enjoignant à des fonctionnaires des bureaux du HCR en Ouganda, en Iran, en Tanzanie, au Kenya, au Pakistan et en Sierra Leone d'obtenir, en son nom et par la voie diplomatique, des lettres d'habilitation auprès des autorités de police aux fins de

la demande de délivrance d'une carte verte qu'elle avait déposée auprès des autorités américaines, et de les faire acheminer au moyen de la valise diplomatique du HCR, la requérante a adopté un comportement qui constitue également un abus de fonctions et est contraire aux normes de conduite qu'un fonctionnaire international est censé respecter.

106. Des éléments de preuve indiquent que la requérante a utilisé la valise diplomatique du HCR pour que des lettres d'habilitation délivrées par des autorités de police soient acheminées depuis le Kenya, la Sierra Leone et l'Ouganda, et ce, à des fins personnelles. Une telle démarche est contraire au paragraphe 3 d) de l'instruction administrative ST/AI/368 (Instructions relatives au service de la valise diplomatique de l'ONU), qui n'autorise l'acheminement de lettres personnelles que dans les conditions suivantes :

Dans certains cas exceptionnels, lorsqu'il n'est pas assuré de service postal ordinaire ou si le service assuré laisse à désirer, un nombre limité de lettres personnelles et de périodiques destinés à des fonctionnaires en poste dans tel ou tel bureau extérieur ou envoyés par eux peut être expédié par la valise diplomatique. En pareil cas, les demandes d'autorisation concernant l'inclusion dans la valise des articles visés doivent être adressées au Chef du Service des bâtiments par le chef du bureau extérieur considéré. S'il ne lui est plus nécessaire d'user du service de la valise pour l'expédition de courrier personnel, c'est audit bureau qu'il appartient d'en informer le Siège.

Étant donné que les services postaux en Sierra Leone, au Kenya et en Afrique du Sud proposent tous des envois accélérés, la requérante n'avait pas besoin de recourir à la valise diplomatique du HCR.

107. Le comportement de la requérante a enfreint les obligations mises à sa charge par les paragraphes f) et g) de l'article 1.2 du Statut du personnel et le paragraphe t) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel, ainsi que par les paragraphes 4 et 43 des Normes de conduite, était contraire aux dispositions de l'instruction administrative ST/AI/368 et constitue une faute.

108. S'agissant des allégations selon lesquelles elle a manqué aux devoirs de neutralité, d'indépendance et d'impartialité qui incombent à un fonctionnaire international et violé son serment professionnel dans le cadre de sa demande de résidence permanente en Afrique du Sud, la requérante a déclaré ce qui suit dans la lettre de motivation accompagnant sa demande [traduction non officielle] :

[...] Je serai prête à mobiliser davantage mes ressources et mon savoir-faire de spécialiste des questions liées aux réfugiés/migrants et d'analyste géopolitique en Afrique du Sud. Je mettrai mes fonctions et mes ressources au profit du pays, mue par le désir et la volonté de servir le pays au niveau international et de toutes les manières possibles.

[...]

Compte tenu de ma vaste expérience et de mes compétences techniques, je ne doute pas que je puisse apporter une contribution essentielle et substantielle aux intérêts nationaux de l'Afrique du Sud, si ma demande était accueillie.

Le Tribunal souscrit à l'argument selon lequel, en déclarant qu'elle servirait l'Afrique du Sud de toutes les manières possibles et en se disant prête à apporter une contribution substantielle aux intérêts nationaux de l'Afrique du Sud, la requérante a manifestement manqué aux obligations essentielles qui lui incombent en vertu de la Charte des Nations Unies et de son serment professionnel.

109. Le paragraphe 1 de l'article 100 de la Charte est libellé comme suit :

Dans l'accomplissement de leurs devoirs, le Secrétaire général et le personnel ne solliciteront ni n'accepteront d'instructions d'aucun gouvernement ni d'aucune autorité extérieure à l'Organisation. Ils s'abstiendront de tout acte incompatible avec leur situation de fonctionnaires internationaux et ne sont responsables qu'envers l'Organisation.

La requérante a violé le serment qu'elle avait prêté conformément au paragraphe b) de l'article 1.1 du Statut du personnel, lequel énonce que tout fonctionnaire fait la déclaration écrite ci-après en présence du Secrétaire général ou de la personne habilitée à le représenter :

Je fais la déclaration et la promesse solennelles d'exercer en toute loyauté, discrétion et conscience les fonctions qui m'ont été confiées en qualité de fonctionnaire international de l'Organisation des Nations Unies, de m'acquitter de ces fonctions et de régler ma conduite en ayant exclusivement en vue les intérêts de l'Organisation, sans solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement ou autre autorité extérieure à l'Organisation, en ce qui concerne l'accomplissement de mes devoirs.

Je fais aussi la déclaration et la promesse solennelles de respecter les obligations qui m'incombent en vertu du Statut et du Règlement du personnel.

110. La déclaration faite dans sa lettre de motivation a également enfreint les obligations mises à sa charge par le paragraphe e) de l'article 1.2 du Statut du personnel et par le paragraphe 8 des Normes de conduite, lequel énonce :

Pour préserver l'impartialité de la fonction publique internationale, il est indispensable que le fonctionnaire international reste indépendant de toute autorité extérieure à l'organisation qu'il sert et manifeste cette indépendance dans sa conduite. Conformément au serment prêté lors de son entrée en fonctions, il ne doit ni solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement ou personne ou autre autorité extérieure à l'organisation. On ne saurait trop insister sur le fait que le fonctionnaire international n'est en aucune façon le représentant d'un gouvernement ou d'une autre entité ou le défenseur de sa politique. Ce principe s'applique également au fonctionnaire international détaché par son gouvernement et à celui dont les services sont mis à la disposition de l'organisation par une autre entité. Le fonctionnaire international ne doit jamais oublier qu'en adhérant à la Charte et aux instruments correspondants de chaque organisation, les États membres et leurs représentants se sont engagés à respecter cette indépendance.

La déclaration que la requérante a faite aux autorités sud-africaines était donc contraire aux obligations mises à sa charge par le paragraphe 1 de l'article 100 de la Charte des Nations Unies, le paragraphe b) de l'article 1.1 et les paragraphes e) et f) de l'article 1.2 du Statut du personnel, ainsi que le paragraphe 8 des Normes de conduite, et elle constituait une faute.

111. Le Tribunal souscrit à la thèse du défendeur selon laquelle, en faisant suivre à son mari — un tiers sans rapport avec le HCR — le courriel qu'elle avait envoyé au Directeur et au Directeur adjoint du Bureau pour l'Afrique dans lequel elle abordait

des questions opérationnelles, ainsi que les rapports de deux missions du HCR, la requérante a adopté un comportement contraire au paragraphe i) de l'article 1.2 du Statut du personnel. Son comportement relève également des activités interdites par la circulaire ST/SGB/2004/15 (Utilisation des moyens et des données informatiques et télématiques), qui prévoit à l'alinéa b) du paragraphe 5.1 :

5.1 Sont interdits à tout utilisateur autorisé de moyens ou données informatiques ou télématiques :

b) Le fait, sciemment ou par suite de faute lourde, de créer des données informatiques ou télématiques fausses ou propres à induire en erreur ;

112. En application du paragraphe i) de l'article 1.2 du Statut du personnel et de l'alinéa b) du paragraphe 5.1 de la circulaire ST/SGB/2004/15, le fonctionnaire doit observer la plus grande discrétion et, sauf dans l'exercice normal de ses fonctions ou avec l'autorisation du Secrétaire général, ne doit communiquer aucun renseignement à qui que ce soit. Le Tribunal estime qu'en partageant des informations officielles avec son mari, la requérante a manqué à l'obligation mise à sa charge par le paragraphe i) de l'article 1.2 du Statut du personnel et la circulaire ST/SGB/2004/15. Ses actions constituaient une faute.

113. Il a été établi que la requérante avait communiqué des informations confidentielles du Bureau de l'Inspecteur général concernant une plainte pour inconduite sexuelle et d'autres informations sous la forme d'une note du Bureau de l'Inspecteur général concernant le dossier de l'affaire, dont le titre indiquait expressément qu'il était confidentiel, à des fonctionnaires du HCR, comme M. O. O., qui n'avaient pas besoin d'en savoir, y compris à la personne visée par ladite plainte (N. A.), ce qui aurait pu compromettre l'intégrité de l'enquête. Il ne fait aucun doute qu'elle a manqué à l'obligation que lui fait le paragraphe i) de l'article 1.2 du Statut du personnel d'observer la plus grande discrétion et que ses actions constituaient une faute.

C) *L'enquête et la procédure disciplinaire ayant abouti à la sanction infligée à la requérante étaient-elles entachées de violations du droit à une procédure régulière ?*

114. Le Tribunal est conscient de l'exigence selon laquelle une procédure disciplinaire interne doit respecter les principes d'équité et de justice naturelle et que, pour se former une idée qu'un membre du personnel peut avoir commis une faute, il faudrait d'abord réunir des preuves par une enquête approfondie⁷⁹.

115. La requérante a affirmé qu'il y avait eu une violation fondamentale des garanties d'une procédure régulière en ce que la lettre l'informant des allégations de faute reprenait les conclusions du rapport d'enquête comme s'il s'agissait de faits établis, sans analyser ni citer plus avant les faits sous-tendant ces conclusions. Elle a ajouté que le comité n'avait pas vérifié l'exactitude des déclarations qu'il avait enregistrées. Or, le Tribunal ayant conclu qu'il existait des preuves crédibles attestant les faits qui sous-tendent les allégations, les affirmations de la requérante sont dénuées de fondement et ne sauraient lui donner gain de cause.

116. L'affirmation selon laquelle aucune plainte officielle pour harcèlement n'a jamais été déposée avant que la présente enquête ne cherche activement à obtenir des avis négatifs auprès d'un certain nombre de personnes concernant le style de gestion de la requérante et des faits remontant à plusieurs années est également rejetée, faute de preuves.

117. L'argument de la requérante selon lequel des considérations culturelles et raciales ont indûment influé sur l'enquête n'est étayé par aucune preuve. Les éléments de preuve sur lesquels reposait la décision contestée mêlaient des preuves documentaires et des témoignages de fonctionnaires recrutés sur le plan local et international, de nationalités, d'origines ethniques et de niveaux différents, tels que M^{me} E. S. (administratrice sud-africaine recrutée sur le plan national, à la classe A), M. G. K. (un Kényan occupant un poste de classe P-4), M^{me} Z. S. (une Jordanienne occupant un poste de classe P-4), M. M. K. (un Sud-Africain occupant un poste de

⁷⁹ Jugement *Mmata* (UNDT/2010/053).

classe G-4), M^{me} O. N. (une Sud-Africaine occupant un poste de classe G-5), M^{me} N. L. (une Sud-Africaine occupant un poste de classe G-5) et M^{me} S. G. (une Égyptienne relevant du personnel affilié). Il est évident qu'aucune considération culturelle et raciale n'a influé sur l'enquête.

118. Le grief selon lequel l'enquêteur n'a pas interrogé les personnes que la requérante avait proposées, mais uniquement celles qui apportaient un témoignage à charge, a fait l'objet d'une explication satisfaisante. Le Tribunal a accepté les explications du défendeur : premièrement, la requérante n'a pas expliqué en quoi les preuves que ses témoins pouvaient fournir étaient pertinentes, et, deuxièmement, le défendeur n'était pas en mesure d'interroger certains des témoins que la requérante avait cités, tels que M. Montwedi, qui était un haut fonctionnaire du Gouvernement sud-africain, et M^{me} S. C., qui avait pris sa retraite le 1^{er} avril 2018. Le témoignage de celle-ci n'était même pas nécessaire étant donné que les preuves documentaires étaient suffisantes. M. M. K. a été interrogé et a pleinement corroboré les allégations.

119. Rien ne prouve que le défendeur ait cherché à obtenir certaines preuves et qu'un effort concerté ait été mené pour ternir la réputation de la requérante, étant donné que l'enquêteur du Bureau de l'Inspecteur général a passé du temps à Pretoria à s'entretenir avec des fonctionnaires et des témoins avant que la requérante soit informée des accusations portées contre elle. La plupart des allégations visant la requérante ont été corroborées par des courriels non contestés qu'elle a échangés avec d'autres personnes.

120. S'agissant de la procédure d'enquête, nul ne conteste l'affirmation du défendeur selon laquelle le Bureau de l'Inspecteur général a informé la requérante en temps utile et dans une mesure adéquate des allégations la concernant. Cela vaut également pour les affirmations selon lesquelles le Bureau de l'Inspecteur général a dûment mis à jour ces informations à mesure que de nouvelles allégations étaient formulées et que le champ de l'enquête était élargi. Nul n'a contesté le fait que la requérante savait qu'elle faisait l'objet d'une enquête avant d'être interrogée, que les entretiens ont été dûment retranscrits et lui ont été communiqués pour qu'elle fasse des commentaires et les signe, que le Bureau de l'Inspecteur général lui a donné la

possibilité de faire des commentaires sur le projet de rapport d'enquête, qu'elle a été pleinement informée des accusations portées contre elle de manière détaillée, y compris des règles qu'elle était accusée d'avoir enfreintes, et qu'elle a été informée de son droit d'être assistée d'un avocat dès qu'il y avait lieu qu'elle l'exerce.

121. L'enquête a pleinement respecté les exigences formelles énoncées dans les textes applicables, en particulier dans les directives opérationnelles sur la conduite d'enquêtes et l'établissement de rapports d'enquête (UNHCR/OG/2016/4). L'enquête et la procédure disciplinaire ayant abouti à la sanction infligée à la requérante n'étaient entachées d'aucune violation du droit à une procédure régulière.

D) La sanction était-elle disproportionnée ?

122. La requérante soutient que son passé disciplinaire irréprochable, sa longue carrière, ses états de service remarquables et ses compétences en matière de gestion n'ont pas été pris en considération pour décider de la sanction à lui infliger. Elle ajoute que la base invoquée pour trouver des circonstances aggravantes n'était pas claire et que la sanction consistant à la renvoyer lui semblait irrationnelle et perverse dès lors qu'on peut dire que l'affaire portait sur des préoccupations concernant la perception de ses pratiques de gestion, lesquelles auraient pu être abordées de manière informelle.

123. Premièrement, l'argument selon lequel les allégations soulevées n'étaient que de simples préoccupations concernant la perception des pratiques de gestion de la requérante est erroné au vu des faits établis attestant qu'elle avait commis une faute.

124. Deuxièmement, il ressort de la lettre informant la requérante de la décision⁸⁰ que, pour parvenir à cette décision, le Haut-Commissaire a en fait tenu compte des circonstances particulières de l'espèce, y compris des circonstances aggravantes et atténuantes ainsi que de la pratique antérieure suivie par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et le HCR. Contrairement à ce qu'affirme la requérante, sa longue carrière, ses états de service satisfaisants, les très bons rapports

⁸⁰ Requête, annexe 2.

d'évaluation et de notation établis par plusieurs supérieurs hiérarchiques et d'autres notateurs, y compris concernant ses compétences en matière de gestion, et son passé disciplinaire irréprochable ont été pris en considération. Le fait que la sanction n'a toutefois pas plu à la requérante ne prouve pas que des circonstances atténuantes ont été laissées de côté.

125. Le Haut-Commissaire a également tenu compte des circonstances aggravantes suivantes :

- a. En sa qualité de cadre supérieur de classe D-1, la requérante était d'autant plus tenue de donner l'exemple et d'observer les normes de conduite les plus élevées afin de créer un environnement exempt de discrimination, de harcèlement et d'abus d'autorité ;
- b. elle a commis toutes sortes de fautes et enfreint de nombreuses obligations que lui imposaient la Charte des Nations Unies, le Statut et le Règlement du personnel et d'autres textes administratifs sur une très longue période, lésant de nombreux fonctionnaires et membres du personnel affilié au HCR ;
- c. elle a fait passer à plusieurs reprises ses intérêts avant ceux du HCR ; et
- d. elle ne s'est pas pleinement conformée à son obligation de coopérer dans le cadre de l'enquête et a fait des déclarations mensongères au Bureau de l'Inspecteur général.

126. Pour statuer sur la question de la proportionnalité, le Tribunal s'intéresse à l'intégralité des circonstances, y compris aux circonstances atténuantes⁸¹. Le harcèlement et la discrimination fondés sur la nationalité ou la race d'un fonctionnaire sont parmi les pires formes de fautes qu'un haut fonctionnaire international peut commettre. Le fait qu'elle a manqué à ses devoirs d'indépendance,

⁸¹ Jugement *Yisma* (UNDT/2011/061).

de neutralité et d'impartialité et violé son serment professionnel est tout aussi grave. Le paragraphe b) de la disposition 10.3 du Règlement du personnel prévoit que la mesure administrative imposée n'est pas plus sévère que ne l'exige le but recherché⁸² et que les éléments essentiels de la proportionnalité sont l'équilibre, la nécessité et l'adéquation⁸³. Étant donné que la requérante s'est livrée à des actes de harcèlement, a abusé de son autorité, a opéré une discrimination, a manqué aux devoirs d'indépendance, de neutralité et d'impartialité qui incombent à un fonctionnaire international, en plus d'avoir communiqué des informations concernant une plainte pour inconduite sexuelle à d'autres fonctionnaires et de s'être en outre livrée à d'autres actes constitutifs de faute, les circonstances aggravantes l'emportent largement sur les circonstances atténuantes.

127. Dans l'arrêt *Aqel* (2010-UNAT-040), le Tribunal d'appel n'était pas en mesure de se prononcer sur la sévérité de la sanction infligée dès lors que la faute et la gravité des faits avaient été établies. Il a jugé que la décision (qui était du ressort du Commissaire général) ne pouvait être annulée qu'en cas d'absurdité évidente ou d'arbitraire flagrant. Les faits et les circonstances de l'espèce ne donnent pas à penser que la décision contestée était entachée d'absurdité ou d'arbitraire flagrant. Au contraire, compte tenu de la nature et de l'ampleur de la faute commise par la requérante, c'est à juste titre que le Haut-Commissaire a estimé que son renvoi était une mesure disciplinaire proportionnée.

128. La requérante n'a pas prouvé que la mesure disciplinaire était dénuée de fondement ou disproportionnée. Elle n'a pas non plus apporté la preuve d'une violation de son droit à une procédure régulière qui pourrait justifier l'annulation de la mesure disciplinaire.

⁸² Arrêt *L'appelant* (2013-UNAT-280).

⁸³ Arrêt *Samandarov* (2018-UNAT-859) ; arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084).

Dispositif

129. La requête est dénuée de fondement et est rejetée.

(Signé)

Margaret Tibulya, juge

Ainsi jugé le 28 octobre 2020

Enregistré au Greffe le 28 octobre 2020

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi