

1 1

—

Introduction

1. La requérante a été engagée en la qualité de membre de l'équipe dirigeante d'un bureau géré par le Centre d'information des Nations Unies. Après quelques mois, des fonctionnaires ont commencé à se plaindre de sa conduite. Un groupe a été formé par le responsable hiérarchique pertinent en vertu de l'instruction administrative ST/AI/371 (Mesures et procédures disciplinaires révisées) afin de donner suite à ces plaintes. Au terme de ses investigations, le groupe a rédigé un rapport confidentiel indiquant qu'aucune faute ne pouvait être retenue contre la requérante. Toutefois, le rapport fait état de lacunes en matière de gestion et formule des recommandations relatives au comportement que la requérante devrait être invitée à suivre. Une autre recommandation concerne les conditions qui devraient accompagner la disposition relative à toute prorogation de son contrat de travail. La requérante n'a jamais pris connaissance de ce rapport et n'a jamais eu l'opportunité d'y répondre. Dans un courrier adressé à la requérante, le Secrétaire général adjoint semble marquer son accord quant auxdites critiques en se fondant uniquement sur les apparences, les reproche à son tour à la requérante, formule ses exigences quant à la manière dont elle devra assurer la gestion à l'avenir et prend expressément en compte lesdites critiques dans le cadre des négociations relatives à tout contrat futur. Cette fois encore, elle n'a pas eu l'opportunité de répondre et, en dépit de ses nombreuses demandes, elle n'a reçu aucune copie dudit rapport qui a eu des conséquences désastreuses sur sa carrière.

2. Reste les questions de savoir d'une part si le groupe a été constitué de manière adéquate puisque la plupart des « plaintes » ne justifient pas et ne peuvent justifier l'adoption de mesures disciplinaires et, d'autre part, s'il dispose du pouvoir de formuler des recommandations qui ne sont pas liées à une faute. La requérante dénonce également l'iniquité de la procédure et se plaint d'avoir été privée du droit à une procédure régulière. Elle a soulevé un problème de partialité certaine ou

présumée. Le rapport (que j'ai lu - voir ci-dessous) atteste de plusieurs lacunes évidentes susceptibles de générer de graves conséquences.

3. Après que le rapport du groupe a été communiqué, la requérante a demandé qu'un audit portant sur les prétendues irrégularités financières soit réalisé. À première vue, le rapport d'audit ne répondait pas de manière minutieuse aux questions soulevées par la requérante mais il mentionnait les critiques du groupe relatives à ses compétences, avec pour conséquence le fait que ces informations qui revêtaient jusqu'alors un caractère confidentiel relevaient désormais du domaine public. S'il est vrai que la requérante a eu la possibilité de commenter le rapport d'audit, les modalités proposées ne lui auraient pas permis de contester les conclusions défavorables du groupe.

4. La requérante a lancé plusieurs autres attaques concernant la conduite à son égard mais il n'est pas nécessaire d'y faire référence aux fins du présent jugement.

5. La requérante a démissionné un peu avant la date d'expiration de son contrat, en déclarant, qu'elle avait été contrainte à agir de la sorte.

Production des documents

6. L'article 18 du Règlement de procédure du Tribunal concerne les éléments de preuve. En vertu de l'article 18.2, le Tribunal peut ordonner aux parties de produire des éléments de preuve à tout moment et exiger de toute personne qu'elle produise les documents ou fournisse les informations qui lui semblent nécessaires au déroulement rapide et équitable de l'instance. L'article 18.3 permet à une partie de demander au Tribunal d'ordonner la production des éléments de preuve tandis que l'article 18.4 permet au Tribunal d'ordonner des mesures visant à préserver la confidentialité des éléments de preuve lorsque des impératifs de sécurité ou d'autres circonstances exceptionnelles le justifient.

7. Le fait qu'un fonctionnaire soit habilité à produire un document en vertu de droits juridiques indépendants, par exemple, en vertu d'une disposition du Règlement du personnel ou d'une instruction administrative, n'est pas pertinent. Si cela était le cas, ledit fonctionnaire ne serait pas tenu de demander au Tribunal d'ordonner la production du document et s'appuierait uniquement sur lesdits droits juridiques. L'objectif du Règlement de procédure est de faciliter l'organisation d'un procès équitable pour les parties et dans cette optique, d'exiger de celles-ci qu'elles produisent notamment tout document susceptible de faciliter la tenue d'un procès équitable. Cette prérogative relève en général de tout tribunal compétent en matière de règlement des contentieux et, en principe, elle ne peut dépendre d'un droit juridique dont une partie peut jouir en dehors du tribunal. Les conclusions formulées au nom du Secrétaire général à cet égard sont donc parfaitement inadéquates.

8. Les critères de production des documents

9. En règle générale, je suis d'avis que tout document auquel l'accès est demandé à des fins d'analyse juridique légitimes fasse l'objet d'une demande de production. Cette finalité est avérée lorsqu'il existe une possibilité raisonnable que ledit document contienne des informations liées de près ou de loin à un point du dossier, en ce sens qu'il permettra d'éclairer ledit point ou de statuer plus aisément sur celui-ci. Le lien de cause à effet peut être indirect s'il permet d'accéder à des informations pertinentes ou s'il revêt un caractère potentiellement utile pour vérifier la fiabilité des arguments. Il n'est pas essentiel que le document lui-même soit recevable. La recevabilité ou le lien de pertinence direct ne constituent pas des critères visés au Règlement de procédure, contrairement à l'équité et à la promptitude. En règle générale, je suis d'avis que le tribunal favorise la découverte de la vérité et non sa dissimulation.

10. Lors d'une audience préliminaire, j'ai ordonné au défendeur de présenter au Tribunal le rapport du groupe ainsi que les notes rédigées lors de son audition, en réservant la question de son accès à une décision ultérieure et en invitant les parties à formuler une demande écrite relativement à toute opposition audit accès. Aux fins du présent jugement, j'ai examiné attentivement le rapport et ses annexes. Les notes n'ont pas encore été déposées et ce jugement se limite à déterminer si la requérante devrait avoir accès au rapport. Le tribunal traitera de la question de l'accès aux notes dès lors que celles-ci seront déposées.

Objection du défendeur

11. La principale objection avancée par le défendeur mentionne que la requérante n'est pas habilitée en vertu du Statut du personnel, du Règlement du personnel et d'une instruction administrative, à recevoir une copie du rapport. Le défendeur fait également valoir la nécessité de maintenir des relations professionnelles harmonieuses, susceptibles d'être altérées par la divulgation de plaintes pour harcèlement ou autres. Toutefois, comme la requérante a démissionné, le défendeur a

convenu, sans préjugé, de permettre à celle-ci d'accéder au rapport à certaines conditions, telles que je le comprends, en respectant un engagement de confidentialité, afin de protéger les intérêts des fonctionnaires.

12. Le défendeur indique également que, comme il existe une question préalable de prescription, il est prématuré d'envisager toute divulgation du rapport et qu'il convient d'attendre la décision sur ce point avant de traiter la question de l'accès.

La question de prescription

13. Le 10 mai 2007, la requérante a été informée des conclusions de l'enquête du groupe : aucune faute ne pouvait être retenue contre elle mais des lacunes en matière de gestion ont été soulevées.

14. Le rapport d'audit auquel je fais référence a été publié en mars 2008. Le 26 mai 2008, la requérante a demandé que soient examinées les « conclusions » de l'enquête préliminaire. Le 23 juillet 2008, l'agent alors responsable du Groupe du droit administratif a répondu à la demande de la requérante. L'agent responsable a mis en exergue le fait que l'introduction de la demande n'était pas conforme au délai de deux mois mais qu'il procédait néanmoins à l'examen. La requérante a été informée que la réponse du chef du service administratif du Département de l'information, jointe au courrier du Chef de service répondait parfaitement aux questions soulevées par la requérante. Concrètement, ce courrier s'apparente à une dérogation au délai de deux mois mentionné précédemment par le Chef de service, bien qu'il semble que seule la Commission paritaire de recours constituée pour le recours en appel soit habilitée à le faire en vertu de la disposition 110.2(f) du Règlement du personnel. L'acceptation de cette dérogation peut bien sûr constituer une circonstance exceptionnelle et constitue un cas très rare. Le Chef de service a également avisé la requérante du fait que si elle n'était pas satisfaite de l'examen, elle pouvait faire appel « de la réponse dans un délai d'un mois suivant la réception dudit courrier, conformément à la disposition 111.2(a)(i) du Règlement du personnel ». Ces

provisoire aux fins du présent jugement. L'objectif de ce débat vise à savoir si, compte tenu des circonstances, la requérante devait se voir octroyer un accès au rapport d'enquête préliminaire.

Conclusion

18. S'agissant de la résolution du contentieux, j'estime que la requérante est en droit de consulter le rapport du groupe, sous réserve de s'engager à en respecter le caractère confidentiel. J'estime que cette décision favorise un déroulement rapide et équitable de l'instance. J'ai déjà demandé à la requérante de dresser une liste des allégations de faits qui étayaient sa demande. Je suis d'avis que ces éléments viendront éclairer le document et permettront d'aboutir à une définition plus complète des questions posées. Ils seront également utiles aux fins de la définition des questions juridiques soulevées dans la demande. Ils offrent une base importante sur laquelle appuyer la réflexion sur la question de la prescription et des facteurs discrétionnaires qui en découlent.

Ordonnance

19. La requérante et le défendeur conviennent, dans un délai de 7 jours, de conclure un engagement écrit de confidentialité acceptable pour les deux parties, au terme duquel le défendeur adressera, dans un délai de trois jours, une copie du rapport d'enquête, ainsi que toutes les notes de la procédure au conseil de la requérante.

(Signé)

Juge Michael Adams

Ainsi jugé le 30 septembre 2009

Enregistré au greffe le 30 septembre 2009

(Signé)

Hafida Lahiouel, Greffier, New York