

Cas n° :

Cas n° : UNDT/GVA/2010/039  
(UNAT 1645)

Jugement n° :

6. Le 7 octobre 2004, la requérante a rendu compte au Chef de la SPRS de ce que le nouveau Chef du GCR l'avait insultée verbalement. Le Chef de la SPRS lui a alors recommandé de recourir à la médiation du Conseiller du personnel.

7. Le 7 juin 2005, la requérante a contacté le Conseiller du personnel pour lui faire part du harcèlement constant dont elle prétendait faire l'objet et lui demander

Chef du GCR. Le 10 novembre 2005, la requérante a accepté et signé l'accord de télétravail pour une période allant du 14 novembre 2005 au 12 mai 2006.

13. Par un courrier électronique du 23 novembre 2005, le Chef du GCR a informé la requérante qu'elle pouvait librement consulter l'un de ses collègues sur tout sujet mais que, s'agissant de la répartition du travail et des questions administratives, ledit Chef demeurait son supérieur hiérarchique et premier notateur.

14. Du 6 décembre 2005 au 8 janvier 2007, la requérante a été à nouveau placée en congé de maladie.

15. Faisant suite à une demande de la requérante, le Président du Conseil du personnel lui a indiqué le 14 mars 2006 qu'elle pouvait adresser une plainte pour harcèlement au Jury en matière de discrimination et autres plaintes, ce qu'elle a fait le 21 mars 2006.

16. Le 4 mai 2006, le Chef du GCR et le Chef de la SPRS ont, en leur qualité respective de premier et deuxième notateur de la requérante, cosigné et transmis à l'Administration, sous la forme d'une note, des appréciations sur la performance de l'intéressée pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2005 au 31 mars 2006. Ils relevaient notamment que la productivité de la requérante était « clairement inacceptable » compte tenu de son niveau et de ses nombreuses années de service.

17. Le 26 juin 2006, le Jury en matière de discrimination et autres plaintes a rendu son rapport. Il expliquait dans le rapport qu'il ne pouvait, sur la base des pièces du dossier, conclure que l'état de santé de la requérante résultait du harcèlement dont elle se prétendait victime. Il suggérait cependant qu'elle soit affectée à un service différent dans un domaine autre que celui de l'édition et il l'invitait à s'employer activement, avec le concours de l'Administration, à mettre en œuvre cette suggestion.

18.



les conclusions du Jury en matière de discrimination et autres plaintes. Le Service de la gestion des ressources humaines ayant confirmé c

des différends, a conclu que l'absence d'une procédure formelle permettant l'examen d'allégations de harcèlement constituait une lacune grave. Cette lacune justifiait selon elle qu'une indemnisation équivalant à un mois de traitement de base net soit versée à la requérante. La CPR recommandait en outre que la note établie par le Chef du GCR et le Chef de la SPRS soit retirée de son dossier administratif et que ses autres griefs soient rejetés.

30. Par une lettre datée du 28 juillet 2008, la requérante a été informée de la décision du Secrétaire général de rejeter son recours. Il estimait que le droit de l'intéressée à une procédure régulière n'avait pas été méconnu s'agissant du traitement de sa plainte pour harcèlement mais qu'il l'avait été du fait de la consignation de la note dans son dossier administratif. Il décidait en conséquence de retirer la note du dossier administratif de la requérante et de rejeter son recours pour le surplus.

31. La note établie par le Chef du GCR et le Chef de la SPRS a été retirée du dossier administratif de la requérante au mois d'août 2008.

32. Après avoir obtenu trois prorogations des délais, la requérante a introduit une requête contre la décision portant rejet de son recours interne devant l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies le 21 novembre 2008. Le 2 juin 2009, après avoir demandé et obtenu dudit Tribunal deux prorogations de délais, le défendeur a soumis sa réponse à la requête. La requérante, qui s'est vu octroyer deux prorogations des délais, a présenté des observations le 11 août 2009.

33. La requérante a, en vertu de l'appendice D au Règlement du personnel, adressé une demande d'indemnisation au Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès. Le 12 octobre 2009, le Comité a recommandé au Secrétaire général de reconnaître que la maladie de la requérante était imputable à l'exercice de ses fonctions officielles au service de l'Organisation et de l'indemniser en conséquence pour les frais médicaux qu'elle





2003, toute forme de harcèlement est interdite et l'Administration doit veiller à répondre promptement aux plaintes des fonctionnaires. Elle a été harcelée par la fonctionnaire qui est devenue Chef du GCR à partir du mois de novembre 2003—alors que cette fonctionnaire n'était pas encore son premier notateur et bien qu'elle eût été désignée comme son « mentor »—jusqu'au milieu de l'année 2006, et l'Administration ne peut prétendre qu'elle ignorait cette situation. En outre, la procédure devant le Jury en matière de discrimination et autres plaintes est entachée d'ir

38. Les arguments du défendeur sont les suivants :

a. L'Administration a offert à la requérante un environnement de travail sain et sûr et elle a répondu de façon appropriée à ses allégations de harcèlement. Elle a notamment organisé une médiation avec le Conseiller du personnel, puis le Président du Conseil du personnel lui a suggéré de saisir le Jury en matière de discrimination et autres plaintes. En dépit des conclusions du Jury, l'Administration a poursuivi ses efforts de bonne foi en envisageant la possibilité de désigner une autre personne à laquelle la requérante devrait rendre compte de son travail et en lui proposant un accord de télétravail. L'Administration a par ailleurs tenu compte de la recommandation du Service médical puisqu'elle a accepté que le travail de la requérante ne soit pas soumis à certains objectifs de productivité et qu'elle a aménagé ses tâches et ses horaires de travail. En outre, pendant ses congés de maladie, la requérante

Cas n° : UNDT/GVA/2010/039  
(UNAT 1645)

Jugement n° :

de responsabiliser les fonctionnaires du Secrétariat et de les informer de ce qu'ils peuvent et doivent faire pour instaurer et maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d'abus

49. Après avoir consulté le Président du Conseil du personnel, la requérante a, le 21 mars 2006, déposé une plainte pour harcèlement



58.

62. Enfin, les « Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux » élaborées par la Commission de la fonction publique internationale en 2001, dont l'Assemblée générale a pris note avec satisfaction dans sa résolution 56/244 et que le Secrétaire général a annexées à sa circulaire ST/SGB/2002/13, précisent :

15. Les cadres et supérieurs hiérarchiques ... sont tenus d'assurer des relations de travail harmonieuses, fondées sur le respect mutuel; ils doivent être attentifs à toutes les opinions et veiller à ce que les mérites des membres de leur personnel soient reconnus comme il convient. Ils doivent les soutenir, en particulier lorsqu'ils font l'objet de critiques liées à l'exercice de leurs fonctions. Les cadres doivent également guider et motiver leurs subordonnés et encourager leur épanouissement.

63. Il résulte de l'ensemble des textes précités qu'il existait une obligation pour l'Organisation de garantir un environnement de travail propre à protéger l'intégrité physique et psychique de ses fonctionnaires. Cette obligation a d'ailleurs été ultérieurement rappelée, dans des termes proches de ceux de la circulaire ST/SGB/2002/13, dans la circulaire ST/SGB/2008/5 du Secrétaire général en date du 11 février 2008, qui dispose :





71. Dans ses observations supplémentaires déposées le 4

76. Ainsi, le Tribunal considère que si la requête avai