



## **Introduction**

1. Par sa requête déposée le 17 novembre 2021, la requérante, membre du personnel du Département de la sûreté et de la sécurité (DSS) du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, conteste :

- a. L'avertissement écrit qui lui a été adressé ;
- b. L'inscription de cet avertissement dans le dossier de la requérante.

6. Le 14 avril 2021, le Service de la sûreté et de la sécurité a publié un rapport d'enquête.

7. Le 12 mai 2021, la requérante a reçu un avertissement écrit, sous la forme d'une note intitulée « Notice of Reprimand Re: Unacceptable Behaviour – Incident of 29 March 2021 » (Notification d'avertissement au sujet d'un comportement inacceptable – incident du 29 mars 2021, ci-après la « Notification d'avertissement ») adressée par le Chef du Service de la sûreté et de la sécurité, l'informant du résultat de l'enquête menée par le Groupe des enquêtes spéciales au sujet de l'altercation. La note indiquait que le Groupe des enquêtes spéciales avait conclu que le comportement de la requérante avait été jugé perturbateur pour les activités du Service, constitutif d'un manque de respect inacceptable à l'égard d'une collègue, extrêmement peu professionnel et non conforme aux normes de conduite qu'un ou une agent(e) de sécurité est censé(e) suivre.

8. La note informait en outre la requérante qu'elle ferait l'objet d'un plan d'amélioration de la performance et que l'avertissement écrit serait versé à son dossier individuel.

9. Le 5 juin 2021, la requérante a reçu l'appréci% 2021, u l'a çu a reçu l'a /



19. Par l'ordonnance n° 76 (NY/2022) du 17 août 2022, le Tribunal a demandé au défendeur de déposer *ex parte* les éléments suivants :

- a. Le rapport d'enquête (annexes comprises) sur l'incident du 29 mars 2021 ;
- b. Les enregistrements de l'incident du 29 mars 2021 issus des caméras de vidéosurveillance.

20. Le 18 août 2022, le défendeur a déposé *ex parte* les documents susmentionnés.

21. Par l'ordonnance n° 77 (NY/2022) du 23 août 2022, le Tribunal a rejeté la demande d'audience de la requérante et ordonné au défendeur de déposer à nouveau, sous pli scellé, une version expurgée du rapport d'enquête et de ses annexes, à l'exception des extraits d'enregistrements de vidéosurveillance et des attestations de tiers. Le Tribunal a en outre ordonné à la requérante de déposer une réplique au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2022 et a invité le défendeur à déposer sa duplique au plus tard le 9 septembre 2022.

22. Le 31 août 2022, la requérante a déposé sa réplique.

23. Le 9 septembre 2022, le défendeur a déposé sa duplique.

24. Après avoir examiné les écritures des parties, le Tribunal a décidé de convoquer les parties à une audience de mise en état, qui s'est déroulée comme prévu le 19 septembre 2022, afin d'examiner les possibilités de renvoi de l'affaire à la médiation.

25. Au cours de l'audience de mise en état, la requérante a exprimé son consentement à la médiation, tandis que le conseil du défendeur a informé le Tribunal qu'il devrait demander l'accord de sa direction pour entamer une telle démarche. En outre, le conseil du défendeur a de nouveau demandé au Tribunal de se prononcer à titre préliminaire sur la recevabilité.



34. Par la même ordonnance, le Tribunal a enjoint aux parties de déposer leurs écritures finales respectives, ce qu'elles ont fait le 16 janvier 2023.

35. Le 16 janvier 2023, la requérante a présenté une demande d'élargissement du dossier, dans laquelle elle demandait au Tribunal de prendre en compte des éléments de preuve récents relatifs aux conséquences néfastes de la Notification d'avertissement.

36. Le 18 janvier 2023, le Tribunal a invité le défendeur à présenter ses observations sur la demande de la requérante, ce qu'il a fait le 23 janvier 2023.

37. Par l'ordonnance n° 4 (NY/2023) du 26 janvier 2023, le Tribunal a fait droit à la demande de la requérante visant à élargir le dossier et informé les parties qu'il statuerait sur l'affaire par voie de jugement.

38. Le 4 février 2023, la requérante a déposé une demande d'ordonnance au titre du rapport A/73/150 du Conseil de justice interne, informant le Tribunal, entre autres, qu'elle avait été victime de représailles pour avoir eu recours au système interne d'administration de la justice et demandant au Tribunal de répondre à ses préoccupations de la manière qu'il jugerait nécessaire.

39. Le 8 février 2023, le Tribunal a invité le défendeur à présenter ses observations sur la demande de la requérante, ce qu'il a fait le 10 février 2023.

40. Par l'ordonnance n° 11 (NY/2023) du 15 février 2023, le Tribunal a rejeté la demande de la requérante au motif qu'il n'avait trouvé, à ce stade, aucun indice convaincant de ce que le fait de saisir le Tribunal avait pu être à l'origine des représailles alléguées. Il a toutefois réaffirmé que les responsables hiérarchiques devaient s'abstenir d'exercer des représailles à l'égard des fonctionnaires et devaient les en protéger. De telles représailles contre les requérants et les témoins sont assimilables à un abus d'autorité, ce qui constitue une faute devant être dénoncée et sanctionnée, conformément aux dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel (voir l'arrêt *Haroun* (2019-UNAT-909), par. 36).





45. À cet égard, le Tribunal d'appel des Nations Unies, dans l'arrêt *Yasin* (2019-UNAT-915), au paragraphe 47, a jugé que [traduction non officielle] :

Bien que l'avertissement ne soit pas une mesure disciplinaire mais une mesure administrative, en raison de l'incidence négative qu'il a sur la



- L'agente prenant la relève, alarmée par son comportement, a tenté d'enregistrer la scène sur son téléphone portable personnel, qu'à un moment donné la requérante a saisi et jeté sur le scanner à rayons X, ce qui aurait endommagé l'appareil.
- Le comportement de la requérante est de nature à jeter le discrédit sur le Service de sécurité et de la sûreté, dans la mesure où elle a physiquement saisi le téléphone de l'agente venue la relever et l'a jeté dans le scanner à rayons X, ce qui contredit directement sa propre déclaration écrite, dans laquelle elle a indiqué avoir « placé » le téléphone dans la machine. Les images de vidéosurveillance tendent à révéler de sa part un comportement à l'opposé.

52. La requérante conteste fermement les faits allégués et soutient que l'enregistrement vidéo ne corrobore pas ce qui lui est reproché dans l'avertissement écrit. À l'appui de son argumentation, la requérante fait valoir que c'est elle qui a été prise à partie par l'agente qui la relevait ; qu'elle faisait des gestes de la main mais n'était pas agressive ; que l'enregistrement vidéo montre qu'elle a placé le téléphone portable sur le scanner à rayons X pour mettre fin à l'enregistrement illégal ; que la vidéo de surveillance, enfin, montre qu'il n'y a jamais eu de « grave altercation verbale ». En outre, la requérante soutient que la transcription de l'enregistrement commence au milieu de l'incident et n'est donc pas fiable, ne donnant pas une image complète de la situation.

53. Le défendeur soutient que le degré de preuve exigé est respecté en l'espèce et

vidéosurveillance montre bien que la requérante a arraché le téléphone portable des mains de sa collègue et l'a jeté sur le scanner à rayons X, et non « placé », comme elle le prétend dans sa requête.

55. Même s'il n'est pas possible d'entendre ce qui s'est dit, il est logique de supposer que prendre le téléphone portable des mains de sa collègue et le jeter sur le scanner à rayons X était un acte agressif commis sous le coup de la colère. Rien dans la vidéo ni dans les explications de la requérante ne vient justifier de tels agissements. Vouloir s'opposer à ce que sa collègue utilise ainsi son téléphone portable n'est pas un motif de nature à justifier le comportement de la requérante.

56. Le Tribunal estime que la requérante est mal fondée à faire valoir qu'il n'y aurait jamais eu de « grave altercation verbale ». En effet, ce fait a été établi sur la base des enregistrements de vidéosurveillance, de plusieurs témoignages et de la transcription de deux vidéos filmées par téléphone portable qui décrivent ou donnent à voir clairement les événements.

57. En conséquence, le Tribunal estime que les faits à l'origine de l'avertissement écrit ont été établis selon le critère d'établissement de la preuve applicable.

*Les faits établis sont-*

*tement inapproprié ?*

58. Il est écrit dans la Notification d'avertissement [traduction non officielle] :

3. Après examen de l'affaire, le comportement de la requérante a été jugé perturbateur pour les activités du Service, constitutif d'un manque de respect inacceptable à l'égard d'une collègue, extrêmement peu professionnel et non conforme aux normes de conduite qu'un ou une agent(e) de sécurité est censé(e) suivre. Plus précisément, il s'agit d'une violation de la consigne générale 25.02 du Service de la sûreté



La nature de l'avertissement écrit

64. Premièrement, le Tribunal estime non fondé l'argument persistant du défendeur selon lequel l'avertissement écrit ne serait pas une mesure administrative. Pour appuyer cette argumentation, le défendeur fait valoir spécifiquement que l'avertissement écrit n'est qu'une réaction à une performance insuffisante.

65. À cet égard, le Tribunal d'appel précise que les mesures administratives, y compris les avertissements écrits, n'ont pas un caractère punitif, mais ont vocation à veiller à l'efficacité et à la gestion des performances dans l'intérêt de l'Organisation (voir l'arrêt *Pakkala* (2022-UNAT-1268), par. 34). Ainsi, le fait qu'une mesure soitM et à la gesL

personnel établit une distinction claire entre les mesures disciplinaires et les mesures administratives. Elle est libellée comme suit :

### **Mesures disciplinaires**

a) Par « mesures disciplinaires », on entend l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- i) Blâme écrit ;
- ii) Perte d'un ou plusieurs échelons de classe ;
- iii) Suspension, pendant une période déterminée, du droit à toutes augmentations de traitement ;
- iv) Suspension sans traitement pendant une période déterminée ;
- v) Amende ;
- vi) Suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion ;
- vii)

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

69. Ainsi, l'alinéa b) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel permet d'imposer des mesures administratives qui ne sont pas considérées comme des mesures disciplinaires.

70. En outre, dans l'affaire *Elobaid*, le Tribunal d'appel a établi une distinction entre les mesures disciplinaires et les mesures administratives et a jugé dans la partie pertinente de son arrêt (voir l'arrêt *Elobaid*, par. 25) que [traduction non officielle] :

Les conséquences d'une mesure disciplinaire ne sont pas équivalentes à celles d'une mesure administrative. Bien que l'avertissement puisse avoir des répercussions négatives sur la carrière du fonctionnaire concerné, puisqu'il est versé à son dossier administratif, sa nature est telle que ses effets ne sont pas comparables à ceux d'une mesure disciplinaire.

71. Ayant examiné le contenu de l'avertissement écrit, le Tribunal estime que celui-ci n'a pas un caractère punitif mais préventif et correctif, et qu'il a valeur de mise en garde, puisqu'il cherche à attirer l'attention de la requérante sur les carences de son comportement. Il n'a donc pas les mêmes conséquences que les mesures disciplinaires énumérées à l'alinéa a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel, qu'il est obligatoire de déclarer lorsqu'on se porte candidat à un poste vacant dans l'Organisation (voir, par exemple, l'arrêt *Akyeampong* (2012-UNAT-192), par. 30 et 31).

72. Compte tenu de la nature de l'avertissement écrit en cause et de ses effets, le Tribunal estime qu'il ne s'agit pas d'une mesure disciplinaire.

Analyse de la proportionnalité



déférence lorsqu'ils soupèsent ce qui se joue dans les questions de discipline de ce type et de tenir compte du contexte particulier dans lequel la mesure a été prise. L'Administration dispose d'un large pouvoir discrétionnaire pour appliquer les critères qui ont sa préférence. À ce titre, tant que la décision d'adresser un avertissement écrit fait partie de l'éventail des réactions raisonnables, la mesure est proportionnée aux circonstances (voir l'arrêt *Michaud* (2017-UNAT-761), par. 61).

74. En l'espèce, le Tribunal estime que les éléments de preuve versés au dossier révèlent un comportement justifiant la décision prise



Affaire n°

84. Le Tribunal estime donc que l'Administration a manqué à son obligation d'informer la requérante du fait qu'une enquête avait été ouverte à son sujet et de la nature des allégations de conduite répréhensible portées contre elle.

Accès au rapport d'enquête

85. En vertu du document OPS 27 des Instructions générales du Service de la sûreté et de la sécurité, un membre du personnel a le droit de recevoir copie d'un rapport d'enquête lorsque des éléments portent à croire qu'il a eu une conduite répréhensible

## **Section 6**

### **Enquêtes**

*ation*

6.1 Le but de l'enquête est de recueillir des informations pour établir les faits qui ont donné lieu aux allégations de conduite répréhensible. La personne ou entité chargée d'enquêter devrait explorer *toutes* les pistes d'enquête considérées comme opportunes et recueillir et consigner les informations voulues, tant à charge qu'*à décharge*

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

93. Le Tribunal constate que l'instruction administrative ST/AI/2017/1 prévoit dans sa partie pertinente que :

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

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

b) Soit de prendre une mesure corrective ou une mesure administrative. Avant de recevoir un avertissement, le fonctionnaire doit se

, conformément à la disposition 10.2 c) du Règlement du personnel. [Non souligné dans l'original]

94. À cet égard, le Tribunal rappelle que l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies, dans son jugement *Parra*, n° 1176 (2004), à la partie IV, a estimé que [traduction non officielle] :

Par définition, l'avertissement est un élément défavorable et, en tant que tel, sa délivrance doit respecter les principes fondamentaux qui régissent tous les ordres juridiques du monde moderne. Parmi ceux-ci, le principe du droit à une procédure régulière ou le principe de justice naturelle revêt une importance particulière. Il implique, entre autres, qu'avant qu'une décision défavorable ne soit prise par l'Administration, la personne qui en fait l'objet doit avoir la possibilité d'être entendue (*audi alteram partem*). Le Tribunal constate que l'avertissement écrit a été délivré le jour même de la remise du rapport d'enquête. Il estime donc que la requérante ne s'est pas vu offrir cette possibilité avant que l'avertissement ne lui soit adressé, ce qui constitue une violation de ce principe fondamental.

95. En outre, dans l'arrêt *Elobaid*, le Tribunal d'appel a estimé, au paragraphe 26, que [traduction non officielle] :



autorisation de porter une arme à feu en application des dispositions du



aux agents de sécurité. Il est possible d'imposer une restriction de port d'arme dans les cas suivants :

1. selon l'appréciation du [conseiller en chef pour la sécurité/chef



106. Par conséquent, le Tribunal ne peut que conclure que la décision de l'Administration d'adresser à la requérante un avertissement écrit et de verser celui-ci à son dossier individuel est irrégulière.

*La requérante a-t-elle droit à des réparations ?*

107. Dans sa requête, la requérante demande que l'avertissemen

Annulation de la décision contestée

109. Ayant estimé que la décision de l'Administration d'adresser à la requérante un avertissement écrit et de verser celui-ci à son dossier individuel était irrégulière, et prenant note de l'argument persistant du défendeur selon lequel l'avertissement écrit était une simple notification relative à la performance et non une mesure administrative, le Tribunal estime qu'il y a lieu d'annuler la décision d'adresser à la requérante un avertissement écrit, et d'ordonner à l'Administration de retirer celui-ci de son dossier individuel.

Indemnisation pour le préjudice subi

adressant l'avertissement écrit. De plus, la requérante n'a pas établi de lien de causalité entre la décision contestée et le préjudice allégué.

113.

- c. ordonne que l'avertissement écrit soit retiré du dossier individuel de la requérante ;
- d. rejette la requête pour le surplus.

*(Signé)*

Francis Belle, juge  
Ainsi jugé le 27 février 2023

Enregistré au Greffe le 27 février 2023

*(Signé)*

Isaac Endeley, Greffier, New York