



Tribunal administratif

Distr.
LIMITÉE

AT/DEC/702
27 juillet 1995

FRANÇAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement No 702

Affaire No. 760 : BEG

Contre : Le Secrétaire général
de l'Organisation des
Nations Unies

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Jerome Ackerman, président; M. Francis Spain; M. Mayer
Gabay;

Attendu qu'à la demande de Tasnim Beg, ancienne fonctionnaire du Fonds des Nations Unies pour l'enfance, ci-après dénommé l'UNICEF, le Président du Tribunal a, avec l'assentiment du défendeur, prorogé jusqu'au 9 novembre 1993 le délai prescrit pour l'introduction d'une requête devant le Tribunal;

Attendu que le 10 septembre 1993, la requérante a introduit une requête dans laquelle elle prie le Tribunal, entre autres :

"[D'ordonner la production de certaines pièces et l'audition de témoins]

[D'ordonner] sa réintégration immédiate avec paiement intégral de son traitement et de ses émoluments à compter du 1er février 1992 et son maintien sur les états de paie avec la rémunération qui était la sienne jusqu'au moment où elle aura été affectée à un poste comparable à l'UNICEF (ou dans un autre organismes des Nations Unies) dans un pays autre que le Pakistan. ...

Au cas où le Tribunal administratif estimerait ne pouvoir faire droit aux demandes susvisées avant d'avoir mené à bien un examen exhaustif de l'affaire, [d'ordonner] le versement immédiat de son traitement et de ses émoluments à compter du 1er février 1992 jusqu'en septembre 1993 (moment correspondant à l'introduction de la présente requête) et son maintien ensuite sur les états de paie avec la rémunération qui était la sienne jusqu'au moment où le Tribunal aura mené à bien l'examen de l'affaire et où la requérante aura été informée de sa décision. Ces versements devront être considérés comme un à-valoir. ...

Si, pour quelque raison que ce soit, ... la requérante n'est pas réintégrée, [d'ordonner] que l'avance susvisée soit déduite de l'indemnité de licenciement équivalant au montant de deux années de traitement et des indemnités qui seront versées conformément à la recommandation faite par la Commission paritaire de recours, (...) ainsi que l'indemnité susvisée.

...

i) Si, pour quelque raison que ce soit, la requérante n'est pas réintégrée, [d'ordonner] le versement d'une indemnité dont le montant soit suffisant pour assurer à la requérante un niveau de vie correspondant à celui d'une personne possédant les qualifications professionnelles et l'expérience de la requérante, et ce, pour le reste de sa vie active. (Âge de la mise à la retraite fixé conformément aux normes internationales.) ...

ii) [D'ordonner] le versement à la requérante d'une indemnité à la mesure des vexations que son emploi à l'Organisation lui a values au sein de celle-ci et ailleurs. ...

...

i) De mettre la requérante à l'abri de toutes investigations et poursuites par des organismes gouvernementaux ou d'autres personnes en raison du fait qu'elle a été fichée par les services de renseignements de son propre pays pour avoir été employée par l'Organisation. (...)

ii) [D'ordonner] le remboursement à la requérante de tous les frais (préparation, correspondance et présentation) qu'elle a exposés à l'occasion de la procédure d'objection qu'elle a engagée contre le rapport d'appréciation de son comportement professionnel de 1990, de son recours devant la Commission et de la présente requête. ...

iii) [D'ordonner qu'il soit fait droit à] toutes les autres mesures demandées par la requérante lorsqu'elle a saisi la Commission paritaire de recours (...) ..."

Attendu que le défendeur a produit sa réplique le 5 août 1994;

Attendu que la requérante a déposé des observations écrites le 18 avril 1995;

Attendu que le 18 avril 1995, le défendeur a produit des pièces supplémentaires;

Attendu que le 15 mai 1995, la requérante a produit des pièces supplémentaires;

Attendu que le 29 juin 1995, le Président du Tribunal a décidé qu'aucune procédure orale n'aurait lieu en l'espèce;

Attendu que le 28 juin 1995, le Tribunal a posé des questions à la requérante, laquelle y a répondu le 29 juin 1995;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

La requérante est entrée au service de l'UNICEF en qualité de Chef de la Section des finances et du budget du bureau de l'UNICEF à Islamabad, le 9 avril 1987, dans le cadre d'un engagement pour une durée déterminée de deux ans comme fonctionnaire recruté sur le plan national à la classe (NO) "C/III". En avril 1989, son engagement a été renouvelé pour deux ans, jusqu'au 30 avril 1991. La requérante a été promue à la classe NO "D/II" avec effet au 1er janvier 1991. Son engagement a été prolongé pour une durée de deux mois le 1er mai 1991 et le 1er juillet 1991, et pour une période de trois mois le 1er septembre 1991. Elle a été mise en congé avec traitement du 1er septembre au 30 novembre 1991. Son engagement a été prolongé, au titre d'un congé spécial, du 1er décembre 1991 au 31 janvier 1992, date à laquelle la requérante a cessé d'être au service de l'Organisation.

Lorsque la requérante était au service de l'UNICEF, son comportement professionnel a fait l'objet de quatre rapports d'appréciation. Dans le premier de ces rapports, qui porte sur la période allant du 9 avril au 31 décembre 1987, le représentant de l'UNICEF à Islamabad, qui était le premier notateur de la requérante, a noté ceci :

"[La requérante] ne se contente pas de prendre les choses comme elles viennent; en effet, il lui arrive de contester des pratiques établies, lorsqu'elles lui paraissent erronées, inadéquates ou contraires aux règles de l'UNICEF. Ce trait de caractère est un atout précieux pour un fonctionnaire des finances, mais il faut beaucoup de 'cran' pour adopter un tel comportement dans l'environnement de travail qui est le nôtre au Pakistan. [La requérante] n'en manque pas, et cela lui a valu le respect."

Avant son départ, le représentant de l'UNICEF a établi un deuxième rapport d'appréciation du comportement professionnel de la requérante pour la période allant du 1er janvier au 31 août 1988. À la rubrique "Compétence", il a noté que la requérante possédait "toutes les qualités et compétences requises d'un fonctionnaire des finances et du budget, comme elle avait eu l'occasion de le démontrer pendant l'année considérée, en menant à bien l'établissement du projet de budget." Il poursuivait ainsi :

"Je tiens aussi à rendre hommage aux efforts opiniâtres déployés par l'intéressée pour améliorer l'analyse et la surveillance des dépenses administratives... Compte tenu des carences qui s'étaient manifestées dans le bureau depuis un certain temps en matière de surveillance et de contrôle financiers et administratifs, l'énergie avec laquelle l'intéressée a entrepris de liquider l'arriéré, en dépit de l'inertie et du manque d'enthousiasme auxquels elle s'est heurtée dans de nombreux services, mérite d'être saluée et appréciée comme telle..."

... L'intéressée possède plusieurs traits de caractère particulièrement heureux pour sa carrière : un sens élevé des responsabilités, une intégrité à toute épreuve et du courage moral. Elle fait ce qu'elle croit devoir faire, sans se préoccuper de savoir si ce qu'elle dit ou fait est de nature ou non à lui valoir de la sympathie... En tant que nouvelle venue et en tant que femme au bureau d'Islamabad de l'UNICEF - c'était la première femme chef de section parmi les fonctionnaires recrutés sur le plan national -, elle était particulièrement exposée dans un environnement de travail traditionnel qui continue d'être dominé par les hommes. Elle s'est très bien tirée d'affaire, mais elle n'a pu éviter de susciter une certaine résistance... J'ai le plus grand respect pour [la requérante] et j'apprécie hautement la contribution qu'elle apporte à notre action."

Dans le même rapport d'appréciation du comportement professionnel, le Directeur régional de l'UNICEF, intervenant comme second notateur, a indiqué ce qui suit :

"Je suis d'assez près le travail [de la requérante] et je fais miennes les observations du premier notateur. [La requérante] a toutes les qualités qui devraient lui permettre de mener une carrière à l'UNICEF."

En janvier 1989, il a été procédé à une vérification des comptes des bureaux de l'UNICEF au Pakistan. Dans son rapport, le vérificateur a relevé un certain nombre de domaines dans lesquels "des mesures correctives ont été prises". En ce qui concerne la Section des finances et du budget, il a noté qu'avant l'engagement de la requérante, la Section était demeurée sans chef pendant 16 mois et que son fonctionnement avait laissé à désirer pendant cette période. On n'avait pas suffisamment veillé au respect du règlement financier et des règles de gestion financière et l'on avait adopté des modes de fonctionnement critiquables.

Le 2 avril 1989, le nouveau représentant de l'UNICEF affecté au bureau d'Islamabad a recommandé de prolonger l'engagement de la requérante pour une période de deux ans. Le 16 septembre 1990, il a évalué le comportement professionnel de la requérante pour la période allant de janvier à décembre 1989, conformément au nouveau système d'appréciation du comportement professionnel. Sur une échelle allant de 1 à 5 (5 étant la note la plus élevée), la requérante a reçu un "4" pour la compétence professionnelle et la productivité, un "3" pour ses aptitudes dans le domaine de la communication et de la supervision et un "2" pour ses relations au travail. Sur ce dernier point, le représentant de l'UNICEF a noté ce qui suit :

"L'intéressée évolue dans un milieu difficile et s'acquitte de son travail très consciencieusement. Elle est amenée de ce fait à connaître parfois des situations difficiles qui provoquent certaines tensions avec ses collègues. Il y a eu un progrès dans ses relations au travail, mais elle devra consentir des efforts supplémentaires dans ce domaine."

Lorsqu'elle a signé le rapport, la requérante a commenté comme suit le passage relatif aux relations au travail :

"J'aimerais pouvoir m'entretenir plus fréquemment et de manière plus approfondie avec mon supérieur et bénéficier de son aide pour régler les problèmes qui se posent dans ce domaine, car je crois que ceux-ci sont dans une grande mesure liés à la nature du travail qui m'est confié."

Dans un mémorandum daté du 27 septembre 1990, le représentant de l'UNICEF a informé le chef du personnel d'Islamabad qu'il était heureux "de recommander la promotion de [la requérante] à la classe NO-D à compter du 1er juillet 1990" (le poste de la requérante avait été reclassé à la classe "D" en avril 1989). Il a demandé que le cas de la requérante soit examiné par le Comité des nominations et des promotions des fonctionnaires de la classe NO. Le Comité susvisé a examiné cette recommandation le 2 octobre 1990. Ayant pris acte du rapport d'évaluation du comportement professionnel de la requérante de 1989 où ses "relations au travail" étaient qualifiées de "passables" et noté que "l'on pouvait lire pratiquement les mêmes observations sous cette rubrique dans le rapport de 1988", le Comité a recommandé, entre autres, de reporter la promotion jusqu'à la fin de 1990, "afin d'établir s'il y avait eu un changement et une amélioration dans les relations au travail de [la requérante]".

Dans une note manuscrite datée du 4 octobre 1990 figurant dans le compte rendu de la réunion du Comité des nominations et des promotions, le représentant de l'UNICEF a recommandé au Directeur régional de "promouvoir [la requérante] à compter du 1er janvier 1991, sans la moindre réserve". Il précisait qu'il avait eu "des discussions fréquentes" avec la requérante. Sa recommandation a été approuvée ultérieurement par le Directeur régional de l'UNICEF.

Le 11 octobre 1990, la requérante a écrit au représentant de l'UNICEF et exprimé la déception que lui causait le report de sa promotion. Tout en marquant son accord sur le fait que la question de ses "relations au travail" devait être réglée, elle a noté que le problème ne

venait pas d'elle, mais du fait qu'elle était chargée de faire respecter le règlement financier et les règles de gestion financière de l'Organisation. Il s'agissait d'"une tâche qui est de nature à susciter de l'irritation et de l'agacement chez les autres collègues". À cette lettre était annexée une liste de secteurs critiques et de règles qui n'étaient pas toujours observées.

Le 18 mars 1991, le Chef de la Section du personnel et de l'administration du bureau d'Islamabad a demandé au représentant de l'UNICEF de lui faire une recommandation touchant l'engagement futur de la requérante, en notant qu'elle remplissait les conditions requises pour être prise en considération aux fins d'une nomination pour une période de stage.

À la suite d'une vérification des comptes du bureau d'Islamabad effectuée par le siège de l'UNICEF en avril et mai 1991, les vérificateurs ont signalé que les demandes de paiement, telles qu'elles avaient été conçues, ne faisaient pas apparaître clairement que les fonctions de certification et d'autorisation des dépenses et de décaissement des fonds étaient exercées conformément aux prescriptions établies par le Contrôleur. De ce fait, il arrivait souvent que les opérations de paiement suscitent des frictions et subissent des retards.

Les vérificateurs des comptes ont noté que les relations interpersonnelles des chefs de section et de la requérante étaient devenues pratiquement inexistantes, en raison du manque de familiarité des premiers avec les contrôles pratiqués par celle-ci. Ils ont relevé que cette circonstance avait "malheureusement eu une incidence négative sur l'appréciation du comportement professionnel de [la requérante]" et recommandé de "reconsidérer comme il se doit l'appréciation négative du comportement professionnel" de la requérante en ce qui concerne les "relations interpersonnelles". Le bureau de l'UNICEF à Islamabad a réagi en faisant observer que "le comportement professionnel de tous les fonctionnaires est apprécié conformément au nouveau système de notation. À notre avis, si ce système laisse à désirer, il appartient alors aux vérificateurs des comptes de proposer des améliorations."

L'engagement de la requérante a été prolongé de deux mois à la mi-mai, avec effet au 1er mai 1991, puis à nouveau pour deux mois, avec effet au 1er juillet 1991. La requérante a signé sa deuxième lettre de nomination pour une période de deux mois, non sans y annexer un

mémorandum daté du 3 juillet 1991, dans lequel elle informait le représentant de l'UNICEF qu'elle acceptait l'engagement pour une période de deux mois "sans préjudice de ma prise en considération pour un engagement pour une période de stage". Elle relevait que, conformément à la pratique et selon le Manuel d'administration du personnel, il y avait lieu d'envisager un engagement pour une période de stage après qu'un fonctionnaire eut accompli quatre années de service, ce qui était son cas depuis avril 1991. Elle notait en outre : "J'ai été promue avec effet à compter de janvier 1991 et les vérificateurs des comptes ont redit, lors de leur dernière visite, que je m'acquittais comme il convient de mes fonctions de fonctionnaire du budget/des finances." Et elle concluait : "J'ai satisfait pleinement aux conditions énoncées dans le Manuel d'administration du personnel en ce qui concerne les engagements pour une période de stage."

Le 1er août 1991, la requérante a eu un entretien avec le Directeur régional de l'UNICEF, auquel elle avait au préalable adressé un mémorandum daté du 30 juillet 1991, dans lequel elle expliquait la situation qui était la sienne au bureau et demandait que des "rectifications" soient apportées au rapport d'appréciation de son comportement professionnel de 1989. Elle demandait également qu'une décision soit prise concernant son engagement pour une période de stage et qu'elle "soit transférée rapidement de ce bureau" ou, à défaut, qu'elle puisse bénéficier "d'une affectation temporaire ailleurs ou d'un programme de formation approprié". Au cas où aucune de ces possibilités ne se réaliserait, elle demandait "l'octroi d'un congé spécial en attendant le règlement de cette affaire."

Le 5 août 1991, le représentant de l'UNICEF a mis la dernière main au rapport d'appréciation du comportement professionnel de la requérante pour 1990. Les notes numériques étaient les mêmes que celles de l'année précédente. À la rubrique des relations au travail, le représentant de l'UNICEF indiquait ce qui suit :

"J'ai continué de recevoir des plaintes de ses collègues. Elle a certes fait des efforts pour améliorer ses relations au travail, mais dans l'ensemble, le résultat n'est pas

satisfaisant. J'attends d'elle qu'elle fasse preuve de maturité dans ses relations avec ses collègues."

Le même jour, le représentant de l'UNICEF a fait tenir un exemplaire du rapport d'appréciation de la requérante au Chef de la Section du personnel et de l'administration, en précisant qu'il n'était pas en mesure de recommander l'octroi à la requérante d'un engagement pour une période de stage et en demandant de prolonger l'engagement de la requérante de deux mois en attendant qu'une décision définitive soit prise concernant son engagement pour une période de stage.

Le 27 août 1991, le Comité des nominations et des promotions a réexaminé le cas de la requérante. Après avoir constaté que "la [requérante] n'a pas un style de travail qui favorise la résolution des problèmes, elle n'adopte pas une démarche constructive et n'est pas parvenue à améliorer ses relations de travail, bien qu'elle ait pu compter à tout moment sur l'appui de son supérieur", le Comité a recommandé de ne pas lui accorder un engagement pour une période de stage et de mettre fin à son engagement à l'UNICEF.

Le 1er septembre 1991, l'engagement de la requérante a été prolongé de deux mois. Le 17 septembre 1991, le Chef de la Section du personnel et de l'administration à Islamabad a informé la requérante que le représentant de l'UNICEF ne l'avait pas recommandée au Comité des nominations et des promotions pour un engagement pour une période de stage et que le Comité avait recommandé de mettre fin à son engagement au service de l'Organisation. Il a encore précisé à la requérante que le représentant de l'UNICEF avait demandé qu'elle soit mise en congé spécial à plein traitement pour une période de trois mois, jusqu'au 30 novembre 1991, "ce qui vous donnera suffisamment de temps pour chercher un autre emploi".

Le 16 octobre 1991, la requérante a signé le rapport d'appréciation de son comportement professionnel de 1990, non sans marquer son désaccord sur la plupart des notes et des observations et en déclarant que "le rapport n'est pas impartial, car il a été influencé par des événements qui se sont produits tant avant qu'après la période considérée. Ni la lettre ni

l'esprit des règles applicables à la notation des fonctionnaires n'ont été respectés". Le 30 octobre 1991, la requérante a formulé de nouvelles observations à propos dudit rapport et noté que l'appréciation avait été préparée pendant son absence et que son supérieur n'avait fourni aucune précision concernant la qualité et la fréquence des discussions portant sur son comportement professionnel. Elle a indiqué que les échanges entre son supérieur et elle-même avaient consisté dans l'envoi de fiches de transmission auxquelles il n'avait pas répondu, ce qui l'avait amenée à conclure qu'il approuvait leur contenu.

Dans une lettre du 16 octobre 1991 adressée à la Directrice exécutive adjointe (Opérations), la requérante a fait objection au rapport d'appréciation de son comportement professionnel de 1990 en faisant observer qu'elle avait reçu un préavis de licenciement alors qu'elle était en congé. Elle précisait qu'elle avait fait l'objet de mesures vexatoires et souffert de victimisation pour s'être acquittée de ses fonctions et se disait prête à fournir des précisions supplémentaires sur la nature de ces vexations. Dans un document daté du même jour, la requérante a exposé un grand nombre d'affaires ayant trait à des problèmes d'ordre financier qui s'étaient posés au bureau de l'UNICEF à Islamabad.

Le 9 novembre 1991, la requérante a demandé au Secrétaire général de réexaminer la décision de mettre fin à son engagement. L'engagement et le congé de la requérante ont été prolongés à compter du 1er décembre 1991 jusqu'au 31 janvier 1992. Le 13 janvier 1992, le Comité des nominations et des promotions a de nouveau examiné le statut contractuel de la requérante, le rapport d'appréciation de son comportement professionnel de 1990 et l'objection qu'elle y avait faite. Il a conclu que "le recours n'apporte aucun élément de fond qui soit de nature à justifier l'abandon des recommandations formulées antérieurement" et recommandé de ne pas prolonger davantage l'engagement de la requérante. Le 21 janvier 1992, la requérante a été informée que son engagement ne serait pas prolongé au-delà du 31 janvier 1992.

Le 30 janvier 1992, la requérante a saisi la Commission paritaire de recours. Dans une communication datée du 31 mars 1992, la Directrice exécutive adjointe (Opérations) de

l'UNICEF a confirmé la décision du représentant de l'UNICEF de mettre fin à l'engagement de la requérante; par la même occasion, elle rejetait l'argument de la requérante selon lequel elle était victime d'un parti pris de la part de son supérieur, ainsi que l'argument selon lequel les difficultés apparues dans ses relations au travail étaient liées intrinsèquement à son rôle de fonctionnaire des finances.

La Commission paritaire de recours a adopté son rapport le 8 juin 1993. Les considérations, conclusions et recommandations du rapport se lisent, entre autres, comme suit :

"30. La Commission a de bonnes raisons de penser que l'examen par le Comité des nominations et des promotions a été vicié. On découvre, en lisant le compte rendu de la réunion au cours de laquelle le Comité a examiné en 1990 la question de la promotion [de la requérante], que ... ses relations au travail ont été jugées 'passables' en 1989 et que le rapport d'appréciation de son comportement professionnel de 1988 comportait pratiquement la même appréciation à cet égard. Il s'agit manifestement d'une déformation des faits, comme cela ressort d'une comparaison avec les extraits du rapport d'appréciation du comportement professionnel de 1988 établi par [le chef précédent du bureau d'Islamabad] dont il est question plus haut au paragraphe 4, ou avec le texte intégral qui figure dans le dossier administratif [de la requérante].

31. Le Comité des nominations et des promotions de 1991 qui a recommandé de mettre fin à l'engagement de la requérante comprenait au moins deux fonctionnaires auxquels, comme cela ressort du dossier, des questions avaient été posées par [la requérante] en sa qualité de Chef de la Section des finances et du budget et qui - pour employer un euphémisme - ne s'étaient pas déclarés heureux de son intervention. Il s'agissait de ..., Chef des fournitures et des opérations, et de [un autre fonctionnaire]. Un troisième membre - ... - n'était pas le genre de personne, si la Commission a bien lu, ... à accorder le bénéfice du doute à une femme placée à la tête d'une section...

33. Vu les circonstances, la chambre a estimé qu'il était naturel que [la requérante] aille de l'avant, tout comme il était normal qu'elle se heurte à des résistances, car peu de gens aiment le changement, et les vieilles habitudes - surtout lorsqu'elles sont mauvaises - ont la vie dure. Amenée à évoluer dans un 'environnement de travail traditionnel, dominé par les hommes', la plus diplomate des fonctionnaires des finances elle-même aurait rencontré des résistances. La Commission estime que la possibilité [pour la requérante] de venir à bout d'une telle résistance dépendait dans

une large mesure de l'appui qu'elle pouvait trouver auprès du responsable du Bureau. Selon [le représentant], elle a trouvé cet appui; selon [la requérante], elle ne l'a pas trouvé. La Commission a recherché des indices qui permettraient d'éclairer la relation qui existait en l'espèce.

34. La Commission a trouvé trois indices. En 1991, les vérificateurs des comptes envoyés par le siège de l'UNICEF ont recommandé de réexaminer 'l'appréciation négative du comportement professionnel [de la requérante] en ce qui concerne les relations interpersonnelles'. Il est difficile d'imaginer que la réponse sarcastique ... ait pu être faite sans au moins le consentement tacite [du représentant]. En juillet 1991, [la requérante] a demandé et obtenu de pouvoir s'entretenir avec le Directeur régional. Dans son mémorandum du 5 août 1991 adressé à [un autre fonctionnaire] concernant le statut contractuel [de la requérante], [le représentant] a affirmé gratuitement que cet entretien avait eu pour objet 'ses griefs contre moi-même et à l'égard de ses collègues'. Enfin, lorsqu'il a commenté les 'explications/l'objection formulées à propos du rapport d'appréciation du comportement professionnel de 1990', [le représentant] a repris à son compte et d'une façon encore plus flagrante la présentation déformée des faits qui avait été celle du Comité des nominations et des promotions. Il a déclaré que 'le rapport d'appréciation de son comportement professionnel de 1989 n'avait pas été une surprise pour elle, car il était très proche de celui qui avait été établi par son supérieur précédent, lequel lui avait également donné un "2" pour ses relations au travail.' Le système de notation des fonctionnaires comportant des notes numériques n'avait pas encore été introduit en 1988.

Conclusions et recommandations

36. Compte tenu de ce qui précède, la Commission a estimé que les partis pris et la discrimination avaient joué un rôle dans la décision de ne pas renouveler l'engagement pour une durée déterminée [de la requérante]. Certaines réactions de ses collègues et de son chef peuvent avoir été naturelles et s'expliquer par la résistance normale au changement. Mais rien ne pouvait justifier la forme extrême que cette réaction a fini par prendre. Selon la Commission, la requérante a été non seulement licenciée de manière inéquitable, mais elle a également été privée du droit d'être prise pleinement et équitablement en considération pour une nomination de carrière à laquelle elle avait droit.

37. La Commission recommande de réintégrer [la requérante] avec paiement intégral de son traitement et de ses émoluments à compter du 1er février 1992 et de la maintenir sur les états de paie avec la rémunération qui était la sienne jusqu'au moment où elle aura été affectée à un poste comparable à l'UNICEF (ou dans un

autre organisme de l'ONU) ailleurs qu'au Pakistan.

38. Au cas où, pour une quelconque raison, il ne serait pas donné suite à la recommandation formulée ci-dessus, la Commission recommande de verser [à la requérante] une indemnité équivalant au montant de son traitement et de ses indemnités pour une période de deux ans."

Le 15 juillet 1993, le Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion a transmis à la requérante le rapport de la Commission paritaire de recours et l'a informée comme suit :

"Le Secrétaire général, après avoir examiné le rapport de la Commission, a décidé de ne pas en accepter les conclusions et recommandations formulées aux paragraphes 36 et 37. Il n'accepte pas la conclusion de la Commission selon laquelle le non-renouvellement de votre contrat serait imputable à des partis pris et à la discrimination existant au bureau de l'UNICEF au Pakistan. En revanche, l'existence de problèmes de relations interpersonnelles entre vous et vos collègues au bureau est attestée. Le Secrétaire général n'accepte pas non plus la recommandation de la Commission tendant à vous réintégrer au service de l'UNICEF ou d'un autre organisme de l'ONU, pour les raisons explicitées ci-dessus et parce que, conformément aux termes et conditions de votre engagement comme administrateur recruté sur le plan national, vous ne pouvez servir que dans le pays dont vous êtes une nationale.

Pour ce qui est de la recommandation de la Commission formulée au paragraphe 38, le Secrétaire général a approuvé le versement d'une indemnité de licenciement au seul titre des dispositions formulées à l'article 9.3 du Statut du personnel, annexe III, avec une indemnité supplémentaire de 50 % qui tient compte des circonstances ayant abouti au non-renouvellement de votre contrat, au lieu du versement de votre traitement et de vos indemnités pour une période de 20 mois qui avait été recommandé par la Commission. Le montant de l'indemnité sera calculé en tenant compte que vous avez été au service de l'Organisation pendant une période de cinq années accomplies en tant que titulaire d'une nomination à titre temporaire (de durée non déterminée), y compris les cinq derniers mois pendant lesquels vous avez été au service de l'UNICEF tout en étant en congé spécial à plein traitement. Il vous sera donc versé une indemnité pendant une période de six mois au maximum, conformément aux dispositions susvisées."

Le 10 septembre 1993, la requérante a introduit devant le Tribunal la requête susmentionnée.

Attendu que les principaux arguments de la requérante sont les suivants :

1. Les tensions qui se sont fait jour avec ses collègues étaient inhérentes à la nature même de son travail qui l'obligeait à veiller au respect du règlement financier et des règles de gestion financière.
2. La recommandation du Comité des nominations et des promotions tendant à refuser à la requérante un engagement pour une période de stage était entachée de parti pris, une majorité des membres du Comité étant des collègues qui n'appréciaient guère les efforts qu'elle déployait pour rétablir la discipline financière.
3. La décision de ne pas accorder à la requérante un engagement pour une période de stage et de mettre fin à son engagement à l'UNICEF était entachée par un parti pris à l'égard de la requérante, parce qu'elle était une femme appelée à travailler dans un environnement traditionnel dominé par les hommes.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. La requérante n'a pas été en mesure d'établir que la décision de ne pas lui accorder un engagement pour une période de stage et de mettre fin à son engagement à l'UNICEF était entachée de parti pris.
2. Il n'est pas fourni de preuves à l'appui des conclusions de la Commission paritaire de recours.

Le Tribunal, ayant délibéré du 28 juin au 27 juillet 1995, rend le jugement suivant :

- I. Le présent recours est formé contre une décision datée du 15 juillet 1993, par laquelle le Secrétaire général a rejeté les conclusions et recommandations de la Commission paritaire

de recours, ainsi que la conclusion de celle-ci qui faisait état de préjugés et de discrimination. Le défendeur n'a pas souscrit à la recommandation de la Commission tendant à faire réintégrer la requérante et à fait observer qu'en vertu du contrat et des conditions d'emploi de la requérante en tant qu'administratrice recrutée sur le plan national, celle-ci ne pouvait être affectée que dans le pays dont elle était une nationale. Le défendeur a cependant approuvé en partie la recommandation de la Commission tendant à verser à la requérante une indemnité, en lui versant une indemnité de licenciement conformément à l'article 9.3 du Statut du personnel, annexe III, ainsi qu'une indemnité supplémentaire de 50 %, compte tenu des circonstances ayant abouti au non-renouvellement de l'engagement pour une durée déterminée de la requérante.

II. Le principal argument de la requérante est que la décision du défendeur de mettre fin à son engagement et de ne pas lui accorder un engagement pour une période de stage était entachée de parti pris. En outre, elle soutient qu'elle n'a pas été prise pleinement et équitablement en considération pour une nomination de carrière. Elle demande sa réintégration et son transfert à un poste comparable dans un autre pays. À défaut, elle demande le versement de son traitement de février 1992 à septembre 1993 et son maintien sur les états de paie jusqu'au règlement de l'affaire. Au cas où elle ne serait pas réintégrée, elle demande le versement d'une indemnité de licenciement équivalant au montant de son traitement pour une période de deux ans conformément à la recommandation de la Commission paritaire de recours, ainsi que le versement d'une somme d'un montant non déterminé qui assure sa subsistance à un certain niveau pour le restant de sa vie active, ainsi que des dommages-intérêts pour les vexations dont elle a été l'objet.

III. En ce qui concerne le non-renouvellement d'engagements pour une durée déterminée, le Tribunal a estimé que :

"... selon une jurisprudence constante du Tribunal, si le défendeur a le droit incontesté à mettre fin aux contrats pour une durée déterminée en vertu des dispositions du Statut et du Règlement du personnel régissant ce type de contrats, il convient de s'assurer que les décisions prises à cet effet ne sont ni capricieuses, ni partiales, ni erronées et qu'elles respectent les garanties d'une procédure régulière." (Jugement No 345, *Najjar*)

En outre, selon la jurisprudence constante du Tribunal, c'est "au requérant qu'il incombe de prouver l'existence d'un parti pris ou d'autres motifs illicites". (Voir jugement No 465, *Safavi*)

Le Tribunal estime que la question essentielle en l'espèce est de déterminer si la décision discrétionnaire du défendeur de mettre fin à l'engagement de la requérante et de ne pas lui accorder un engagement pour une période de stage a été entachée d'un parti pris ou d'autres motifs illicites.

IV. Le Tribunal a estimé que, pour statuer en l'espèce, il fallait tenir compte particulièrement des éléments ci-après :

1. La requérante travaillait dans un bureau que le représentant de l'UNICEF a décrit comme étant un "bureau traditionnel dominé par les hommes..." Le fait que la requérante était une femme et qu'elle était amenée à contrôler des collègues du sexe masculin semble avoir influencé les réactions de ceux-ci à son égard. De plus, il ressort d'autres déclarations écrites sous serment présentées au Tribunal au nom de la requérante à propos de sa requête qu'elle a fait l'objet de discrimination. Ainsi un collègue, qui a été au service de l'UNICEF pendant une période de quatre ans qui a pratiquement coïncidé avec la durée de l'engagement de la requérante, a noté dans sa déposition que la requérante "a eu à souffrir du fait qu'elle était une fonctionnaire recrutée sur le plan national qui se trouvait être une femme célibataire et dynamique" et qu'elle "avait été desservie en outre par le fait que son style de gestion avait été évalué en fonction de critères bien différents de ceux utilisés pour évaluer ses collègues du sexe masculin".

2. Avant que la requérante ne soit nommée Chef de la Section des finances et du budget, le poste avait été vacant pendant 16 mois. Il est établi que, pendant cette période, un certain laxisme était apparu dans l'administration financière du bureau et qu'il se serait peut-être produit des cas de malversation.

3. Tant le supérieur de la requérante, qui était Chef du bureau, que les vérificateurs des comptes locaux et régionaux ont encouragé celle-ci à poursuivre ses efforts en vue de remettre de l'ordre dans la gestion financière.

4. Les vérificateurs des comptes ont relevé que les problèmes interpersonnels étaient dus au fait que les collègues de la requérante méconnaissaient son rôle. Ils ont recommandé de réexaminer le rapport d'appréciation du comportement professionnel de la requérante, qui lui était défavorable.

5. Compte tenu de la nature même des fonctions de la requérante, il n'y a pas lieu de s'étonner que les interventions de celle-ci aient suscité le ressentiment et se soient heurtées à des résistances.

6. Personne n'a jamais mis en question le professionnalisme de la requérante, sa compétence et le fait qu'elle était d'une grande exigence éthique. À aucun moment, elle ne s'est départie de ce professionnalisme, malgré l'environnement plein de tensions dans lequel elle s'est trouvée plongée.

En outre, le Tribunal tient compte des principes et priorités en matière de recrutement de l'UNICEF, en vertu desquels la candidature de femmes possédant toutes les qualifications requises devrait être examinée en priorité, conformément aux politiques établies de l'ONU, telles qu'elles ont été affirmées par l'Assemblée générale dans ses résolutions 45/239 C, 46/100 et 47/93.

V. Le Tribunal considère qu'il incombait principalement à la requérante de veiller à ce que le règlement financier et les règles de gestion financière soient appliqués correctement, dans le respect de la discipline financière, au bureau d'Islamabad. On ne pouvait

raisonnablement s'attendre que, dans l'exercice de ses fonctions, la requérante s'attire automatiquement la sympathie de ses collègues. Il était certes souhaitable de viser à l'établissement d'un "climat collégial" de travail, mais la poursuite de cet objectif ne pouvait reléguer au second plan la nécessité pour la requérante de s'acquitter efficacement de ses responsabilités. Cela ne signifie en aucune façon que la requérante n'aurait pas dû s'attacher, dans toute la mesure possible, à établir de bonnes relations de travail, comme elle s'y est employée, selon le Tribunal. Le fait qu'elle n'y serait pas parvenue n'aurait dû avoir aucune incidence sur la décision de lui accorder un engagement pour une période de stage.

L'importance excessive attachée en l'espèce à la collégialité, qui allait de pair avec des partis pris fondés sur le sexe, relevait de l'arbitraire. Il est surprenant, aux yeux du Tribunal, qu'une organisation comme l'UNICEF, dont on sait qu'elle a eu à souffrir de malversations financières, n'ait pas songé à récompenser le zèle déployé par la requérante pour faire respecter scrupuleusement le règlement financier et les règles de gestion financière, quitte à n'être pas bien vue de ses collègues, en lui accordant un engagement pour une période de stage, au lieu de la pénaliser en mettant fin à son engagement. Il ne fait pas de doute, en effet, que l'Organisation a grandement besoin de pouvoir compter sur un nombre plus élevé, et non plus réduit, de fonctionnaires des finances possédant les qualités de désintéressement, d'intégrité et de persévérance de la requérante.

VI. Le Tribunal estime comme la Commission paritaire de recours que "l'examen par le Comité des nominations et des promotions a été vicié". Les personnes qui ont fait la recommandation touchant l'opportunité d'accorder à la requérante un engagement pour une période de stage étaient celles-là même qui risquaient d'être visées par les interventions de la requérante. Celle-ci s'est donc vu refuser la possibilité d'obtenir une nomination définitive sans avoir été prise pleinement et équitablement en considération. En outre, selon le Tribunal, le dossier fait apparaître que la décision contestée a été en grande partie motivée par le zèle mis par la requérante à s'acquitter consciencieusement de ses fonctions et par le fait qu'elle

était une femme. Il s'agit manifestement d'une inobservation du contrat d'engagement de la requérante, ainsi que d'une violation de politiques importantes de l'Organisation axées sur la promotion de la femme.

VII. Par ces motifs, le Tribunal :

A. 1) Annule la décision du défendeur datée du 15 juillet 1993;

2) Ordonne la réintégration de la requérante dans le poste qu'elle occupait le 31 janvier 1992 ou dans un poste comparable, avec paiement intégral de son traitement et de ses émoluments depuis cette date, sous déduction des revenus provenant d'un autre emploi;

3) Ordonne en outre au défendeur d'accorder à la requérante un engagement pour une période de stage, à compter du jour où sa réintégration prendra effet.

B. Si, dans un délai de 30 jours à compter de la notification du présent jugement, le Secrétaire général décide, dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies, de verser une indemnité à la requérante, sans qu'une nouvelle procédure soit nécessaire, le Tribunal décide que le montant de cette indemnité sera égal au montant net du traitement de base de la requérante pour une période de trois ans, sans déduction des revenus provenant d'un autre emploi. En se prononçant de la sorte, le Tribunal estime, conformément à l'article 9 de son Statut, qu'on se trouve en présence d'un cas exceptionnel pour les raisons exposées dans le rapport de la Commission paritaire de recours, ainsi qu'en considération de la perte prolongée de revenus essuyée par la requérante. Le Tribunal tient compte également de ses constatations, selon lesquelles la décision de mettre fin à l'engagement de la requérante s'explique en partie par une discrimination fondée sur le sexe et en partie par le fait qu'elle s'acquittait minutieusement de ses fonctions. Dans de telles circonstances, la requérante a subi un préjudice moral et matériel exceptionnel.

C. Demande instamment au Secrétaire général de veiller à ce que les supérieurs de la requérante et autres personnes qui examineront à l'avenir son comportement

professionnel se laissent guider par des critères objectifs et se gardent de tout parti pris fondé sur le sexe.

VIII. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

(Signatures)

Jerome ACKERMAN
Président

Francis SPAIN
Membre

Mayer GABAY
Membre

Genève, le 27 juillet 1995

R. Maria VICIEN-MILBURN
Secrétaire