

**Tribunal administratif**

Distr. limitée  
28 septembre 2007  
Français  
Original : anglais

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1323

Affaire n° 1397 :

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

## LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Spyridon Flogaitis, Président; M. Julio Barboza;  
M. Goh Joon Seng;

Attendu qu'à la demande de une ancienne fonctionnaire du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (ci-après dénommé l'« UNICEF »), le Président du Tribunal a prolongé jusqu'au 31 décembre 2004 le délai imparti pour le dépôt d'une requête devant le Tribunal;

Attendu que, les 3 décembre 2004 et 1<sup>er</sup> février 2005, la requérante a déposé des requêtes introductives d'instance qui ne répondaient pas à toutes les conditions de forme visées à l'article 7 du Règlement du Tribunal;

Attendu que, le 4 mars 2005, la requérante, après avoir procédé aux corrections nécessaires, a de nouveau déposé une requête introductive d'instance dont les conclusions se lisaient notamment comme suit :

**« II. Conclusions »**

[...] La requérante prie le Tribunal d'ordonner [...]

a) Le versement à la requérante d'un montant de 35 000 dollars en réparation de l'embarras et des humiliations que lui ont causés les actes déplacés et injustifiés de harcèlement sexuel commis par l'un des [...] cadres supérieurs de l'UNICEF, ont créé un environnement de travail hostile et ainsi entraîné pour elle un tourment psychologique et de l'embarras [...]

b) Le versement à la requérante d'une indemnité pécuniaire représentant 75 % de son traitement d'alors, pendant trois ans, à titre de réparation de l'inobservation par l'Administration de ses propres règles concernant l'affectation de fonctionnaires touchés par des suppressions de postes à de nouveaux postes ou aux postes vacants disponibles, sans condition préalable. [...]

c) Le versement à la requérante de dommages-intérêts punitifs, l'UNICEF ayant causé un préjudice additionnel à la requérante en ne suivant pas les règles administratives de caractère général applicables aux délais dans lesquels il aurait dû être répondu à sa demande de révision administrative et répondu très tardivement [...] à la Commission paritaire de recours. Cette indemnité devrait représenter [...] l'équivalent de 25 % de son dernier traitement [...] pendant une période de deux ans ;

d) Le remboursement de frais de justice se montant à 10 000 dollars des États-Unis [...]. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour la réplique du défendeur jusqu'au 31 août 2005 et par la suite à plusieurs reprises jusqu'au 21 novembre 2005;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 8 novembre 2005;

Attendu que la requérante a déposé des observations écrites le 4 mars 2005 et que, le 27 janvier 2006, le défendeur a soumis des commentaires à ce sujet;

Attendu que, le 21 novembre 2006, le Tribunal a décidé de remettre l'examen de cette affaire à sa session suivante;

Attendu que l'exposé des faits, y compris les antécédents professionnels de la requérante, figurant dans le rapport de la Commission paritaire de recours se lit en partie comme suit :

**« Antécédents professionnels »**

[...] La requérante est entrée au service de l'UNICEF à Rabat (Maroc) en octobre 1988 et a été employée en vertu d'une série d'engagements temporaires pour des périodes de courte durée séparées par des interruptions de service jusqu'au 31 janvier 1991. [L'engagement de durée déterminée de la requérante a été prolongé à plusieurs reprises et] le 1<sup>er</sup> avril 1992, elle a été promue assistante pour les projets de développement communautaire à la classe GS-4. Le 1<sup>er</sup> décembre 1996, elle a été promue assistante pour les opérations à la classe GS-5. Son engagement de durée déterminée a continué d'être prolongé jusqu'au 31 décembre 2001, date à laquelle elle a cessé son service à la suite de la suppression de son poste.

**Résumé des faits**

[...] Le 11 avril 2001, [...] le fonctionnaire chargé des opérations de l'UNICEF à Rabat a adressé par courriel le Plan de gestion du programme de pays (PGPP) à tous les fonctionnaires du bureau de l'UNICEF à Rabat, comme prévu par la Directive exécutive de l'UNICEF intitulée "Lignes directrices concernant l'établissement du budget pour 1998-1999" (CF/EXC/1997-003) en date du 2 octobre 1997, en même temps que des définitions d'emploi correspondant aux postes recommandés par le PGPP.

[...] En mai 2001, le Comité d'examen du budget-programme (CEBP) s'est réuni. Le rapport, intitulé "Observations formulées par l'Équipe d'examen technique en vue de la réunion régionale d'examen des budgets-programmes à Amman" daté de mai 2001, relevait que, lors de la réunion du CEBP, comme recommandé par l'Équipe d'examen technique, [un certain nombre de postes, dont celui de la requérante, avaient été supprimés].

[...] À la même réunion, le CEBP a créé et reclassé 12 postes. Trois des postes pertinents aux fins de la présente affaire étaient les suivants : 1) assistant administratif, GS-4; 2) assistant pour les projets, GS-5; et 3) assistant administratif/assistant aux ressources humaines, GS-6. Sur ces trois postes, la requérante a décidé de ne postuler que pour le poste GS-6.

[...]

[...] Le 28 mai 2001, le représentant a adressé à la requérante une lettre l'avisant que son poste serait supprimé le 31 décembre [...] ainsi qu'une copie du chapitre 18 du Manuel des politiques et procédures de gestion de ressources humaines de l'UNICEF. Cette lettre informait la requérante que le bureau de Rabat l'aiderait à trouver un nouveau poste, comme requis par le chapitre 18 du Manuel. Dans cette lettre, la requérante était informée en outre que, conformément à l'instruction administrative pertinente, [...] elle était en droit de recevoir une indemnité de licenciement majorée de 50 %.

[...] Le 29 mai 2001, il a été publié des avis de vacance des postes créés lors de la réunion du CEBP et la date limite pour le dépôt des candidatures a été fixée au 15 juin [...]

[...]

[...] Le Groupe consultatif de sélection s'est réuni le 18 juin 2001 pour examiner les candidatures aux postes vacants.

[...] Le 28 juin 2001, un fonctionnaire régional des ressources humaines est arrivé au bureau de Rabat et a organisé des entrevues et des tests pour les candidats au poste GS-6. Le 29 juin [...], il a rédigé un mémorandum adressé au représentant et au Comité des nominations et des affectations rendant compte des entrevues menées la veille et recommandant pour le poste GS-6 une candidate interne autre que la requérante.

[...] Le 9 juillet 2001, le Comité des nominations et des affectations s'est réuni et a souscrit [...] à la recommandation [du fonctionnaire des ressources humaines]. La requérante a été informée le 9 août qu'elle n'avait pas été sélectionnée pour le poste GS-6.

[...] Le 3 septembre 2001, la requérante a écrit à la Directrice générale, notant des irrégularités dans la sélection des candidats retenus pour les postes créés par le CEBP en mai 2001. Entre autres allégations, la requérante soutenait que le processus d'entrevues avait été déficient et que "le comportement du représentant a, et de loin, répondu à tous les critères au regard desquels une discrimination fondée sur le sexe à son encontre peut être établie".

[...] Le 24 septembre 2001, [...] le Directeur de la Division des ressources humaines a ouvert une enquête conformément à l'instruction administrative intitulée "Harcèlements sexuels au travail à l'UNICEF" (CF/AI/1994-005) en date du 11 mars 1994.

[...] Le 26 septembre 2001, le représentant a adressé à la requérante une lettre l'informant qu'elle serait licenciée pour suppression de poste. Cette lettre précisait que la requérante serait en droit de recevoir une indemnité de licenciement majorée de 50 % si elle ne contestait pas son licenciement.

[...] Par lettre datée du 25 octobre 2001, [la requérante a été informée qu'une enquête initiale serait menée au sujet de ses allégations] [...]

[...] L'enquête a été menée par [une fonctionnaire régionale des ressources humaines en poste à Abidjan (Côte d'Ivoire), qui avait été désignée enquêteur] du 8 au 11 novembre 2001. Dans son rapport daté du 7 décembre [...], [l'enquêteur] est parvenue à la conclusion que "le comportement du représentant ne peut pas être considéré comme un harcèlement sexuel dans le contexte de [...] (CF/AI/1994-005)" et, en outre, que la requérante avait été "pleinement et équitablement prise en considération pour le poste mais n'avait pas été jugée être la candidate la mieux appropriée". Dans son rapport, elle évoquait également les raisons pour lesquelles la requérante n'avait postulé pour aucun poste autre que le poste GS-6 [...]

[...] Le 11 décembre 2001, [...] l'UNICEF a adressé à la requérante une lettre à laquelle était joint le rapport d'enquête. [...] [La requérante était informée] que "sur la base du rapport et de la conclusion de l'enquêteur, à laquelle nous souscrivons, nous avons décidé de ne donner aucune autre suite à cette affaire".

[...] Le 19 décembre 2001, [...] [l'UNICEF] a adressé à la requérante un courriel l'informant qu'elle devait prendre une décision quant au type d'indemnité de licenciement qu'elle souhaitait recevoir. Si elle voulait recevoir l'indemnité de licenciement majorée de 50 %, elle devrait s'engager à ne pas contester son licenciement.

[...] Le 31 décembre 2001, la requérante a, en réponse à ce courriel, informé l'UNICEF de ce qui suit : "Je refuse de signer sous la contrainte un document quelconque qui affecterait les droits que je pourrais avoir à l'avenir à la suite de toute action en justice que je pourrais souhaiter introduire".

[...] »

Le 10 février 2002, la requérante a adressé une demande de révision administrative à la Directrice générale de l'UNICEF, soutenant, entre autres, que la procédure applicable à l'affectation des fonctionnaires dont les postes avaient été supprimés n'avait pas été suivie.

Le 13 mai 2002, la requérante a formé un recours devant la Commission paritaire de recours de New York. La Commission a adopté son rapport le 19 mai 2004. Ses considérations, ses conclusions et sa recommandation se lisaient en partie comme suit :

« *Considérations*

[...]

44. La Commission a noté que la requérante "ne conteste pas le licenciement en soi" mais fonde plutôt son recours sur "une situation préexistante de harcèlements sexuels qui n'a pas été réglée comme il convient".

45. La Commission a examiné ensuite l'affirmation de la requérante selon laquelle elle avait fait l'objet de harcèlements sexuels, sous forme d'avances intempestives, qui avaient créé un environnement de travail hostile pour elle. La Commission a noté [...] que la requérante n'avait soulevé cette question que le 3 septembre 2001, c'est-à-dire cinq mois après avoir été avisée que son

poste serait supprimé et après avoir reçu la lettre l'informant qu'elle n'avait pas été sélectionnée pour le poste GS-6 auquel elle avait fait acte de candidature. La Commission n'a trouvé dans le dossier aucune preuve contredisant les conclusions de l'enquêteur et a noté que l'Administration de l'UNICEF avait agi avec diligence en ouvrant immédiatement une enquête sur les allégations d'avances sexuelles formulées par la requérante.

46. La Commission a noté que l'enquêteur avait effectivement constaté que certains aspects du comportement du représentant pouvaient être rangés dans la catégorie Attention. Elle a constaté que l'enquêteur avait accordé le poids qu'elles méritaient aux preuves qui lui avaient été soumises. La Commission a souscrit aux conclusions de l'enquêteur, à savoir que les actes en question, s'ils ne représentaient pas un harcèlement sexuel, n'en reflétaient pas moins un manque de jugement de la part du représentant, avaient été inappropriés et auraient dû être évités. La Commission a noté que, s'ils devaient se répéter, de tels incidents justifieraient assurément un avertissement ou des mesures disciplinaires. L'Administration de l'UNICEF, si elle ne l'avait pas déjà fait, devrait adopter des mesures appropriées à ce propos.

47. La Commission a ensuite examiné l'argument de la requérante selon lequel, une fois que la décision de supprimer son poste et de la licencier avait été prise, l'Administration de l'UNICEF n'avait pas suivi les dispositions et règles applicables à l'affectation des personnes dont les postes avaient été supprimés. [...]

48. La Commission a constaté qu'il ressortait du dossier que le fonctionnaire régional des ressources humaines avait demandé à la requérante "si, au cas où elle ne réussirait pas à obtenir le poste GS-6 pour lequel elle avait postulé, elle accepterait ou non d'être envisagée pour le poste GS-5 ou le poste GS-4". La requérante avait répondu sans équivoque par la négative, considérant qu'une affectation au poste GS-4 équivaldrait à un "recul" dans sa carrière et que le poste GS-5 était très semblable à celui qu'elle occupait précédemment. Elle recherchait surtout des perspectives de carrière, ce qui signifiait pour elle "se développer et apprendre". [...]

49. En ce qui concerne le processus de sélection du candidat au poste GS-6, la Commission a constaté que les procédures de recrutement avaient été respectées. [...]

50. La Commission a examiné alors l'affirmation de la requérante selon laquelle il lui avait été refusé l'indemnité majorée de 50 % qu'elle devrait recevoir, comme elle en avait été informée, conformément aux dispositions des règles applicables de l'UNICEF. [...] Elle a noté que le paragraphe 3 de l'annexe "C" de l'instruction administrative [CF/AI/1999-007] stipulait clairement que : "pour recevoir la majoration de 50 %, le fonctionnaire doit s'engager par écrit à ne pas contester la décision de licenciement". La Commission [...] a noté que la requérante [...] avait décidé de ne pas le faire. Par conséquent, c'était à juste titre que l'Administration de l'UNICEF avait refusé de verser à la requérante l'indemnité de licenciement majorée de 50 %.

#### ***Conclusion et recommandation***

51. À la lumière de ce qui précède, la majorité de la Commission *a conclu que* : a) les avances sexuelles alléguées du représentant n'équivalaient pas à un

harcèlement sexuel [...]; b) la requérante avait été pleinement et équitablement prise en considération pour le poste auquel elle avait fait acte de candidature [...]; et c) l'UNICEF n'avait pas outrepassé ses pouvoirs en refusant de verser la majoration de 50 % de l'indemnité de licenciement.

52. En conséquence, la majorité de la Commission *a décidé* de ne formuler aucune recommandation à l'appui de ce recours. »

Dans une opinion dissidente, le troisième membre de la Commission est parvenu à la conclusion suivante :

« *Conclusion[s]* [...]

38. [...]

a) Les avances sexuelles alléguées du représentant ont effectivement équivalu à un harcèlement sexuel au sens de l'instruction administrative CF/AI/1994-005 et l'enquêteur n'a pas accordé le poids qu'ils méritaient à certains aspects du comportement du représentant. [...]

b) En ce qui concerne le poste GS-6, [...] ma conclusion est que la requérante n'a pas pu être et/ou n'a peut-être pas été pleinement prise en considération pour le poste [...]

c) L'Administration ne s'est pas raisonnablement efforcée d'aider la fonctionnaire et ne l'a pas prise en considération pour une nomination à tous les postes vacants appropriés disponibles [...]

[...] »

Le 11 janvier 2005, le Secrétaire général adjoint à la gestion a communiqué copie du rapport de la Commission paritaire de recours à la requérante et a informé celle-ci que le Secrétaire général avait accepté les constatations et la conclusion de la majorité de la Commission et avait par conséquent décidé de ne donner aucune autre suite à son affaire.

Le 4 mars 2005, la requérante a déposé la requête introductive d'instance susmentionnée devant le Tribunal.

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

1. La conclusion de l'enquêteur selon laquelle le comportement en question du représentant n'équivalait pas à un harcèlement sexuel a été incorrecte et l'intéressé aurait dû être réprimandé.

2. L'UNICEF n'a pas suivi ses propres règles et n'a pas raisonnablement déployé d'efforts concertés pour aider la requérante à trouver un autre poste approprié.

3. C'est à tort que la Commission paritaire de recours est parvenue à sa conclusion touchant la responsabilité de l'Organisation d'aider les fonctionnaires dont les postes ont été supprimés à trouver d'autres postes correspondant à leur expérience et à leurs qualifications. Il incombe au défendeur de prouver que de tels efforts raisonnables ont effectivement été faits.

4. La requérante n'a pas été équitablement prise en considération pour le poste GS-6.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. L'allégation de la requérante selon laquelle elle a fait l'objet de harcèlements sexuels est dépourvue de fondement. La requérante n'a pas droit au versement de dommages-intérêts.

2. Le défendeur a respecté les politiques établies concernant l'affectation de fonctionnaires dont les postes ont été supprimés.

3. La décision de supprimer le poste de la requérante a été conforme aux règles et procédures établies.

4. Le défendeur a respecté les procédures énoncées au chapitre 18 du Manuel des politiques et procédures de gestion des ressources humaines de l'UNICEF.

5. La requérante a été pleinement et équitablement prise en considération pour le poste pour lequel elle avait postulé. Le défendeur a pleinement respecté ses droits à une procédure régulière. La décision de ne pas la sélectionner n'a pas été entachée de motivations irrégulières, de parti pris, d'influence injustifiée ou d'autres facteurs non pertinents.

6. La requérante n'a pas droit à indemnité du fait de retards administratifs.

Le Tribunal, ayant délibéré du 26 octobre au 21 novembre 2006 à New York et du 6 au 27 juillet 2007 à Genève, rend le jugement suivant :

I. La présente affaire soulève deux questions fondamentales, comme l'allègue la requérante, à savoir : 1) que la requérante a fait l'objet de harcèlements sexuels de la part du représentant; et 2) que l'Administration n'a pas respecté les procédures établies régissant l'affectation de fonctionnaires dont les postes ont été supprimés et n'a pas pleinement et équitablement pris en considération la requérante pour le poste GS-6 auquel elle avait fait acte de candidature.

II. Les deux questions paraissent être étroitement liées. Le Tribunal prend note du fait que la requérante ne s'est plainte de harcèlements que le 3 septembre 2001, c'est-à-dire cinq mois après avoir été avisée que son poste serait supprimé et aussi après avoir été informée – le 9 août de la même année – qu'elle n'avait pas été sélectionnée pour le poste GS-6. Le Tribunal se demande si les allégations de harcèlements sexuels n'ont été formulées que pour consolider sa position en ce qui concerne ses autres allégations.

III. Le Tribunal examinera tout d'abord l'allégation selon laquelle l'Administration n'aurait pas pleinement et équitablement pris en considération la requérante pour le poste GS-6 et, d'une manière générale, n'aurait pas suivi les dispositions et règles régissant l'affectation de personnes dont les postes ont été supprimés, c'est-à-dire ne l'aurait pas présentée pour qu'elle soit prise en considération, en même temps que les autres candidats, pour une nomination à un poste permanent ou autre approprié.

IV. Le 28 mai 2001, le représentant a informé la requérante que son poste serait supprimé le 31 décembre et lui a fait savoir que le bureau de Rabat l'aiderait à trouver un nouveau poste, comme prévu par le Manuel des politiques et procédures de gestion des ressources humaines de l'UNICEF. Le lendemain, il a été publié des avis de vacance de trois postes nouvellement créés (un poste GS-4, un poste GS-5 et un poste GS-6), la date limite pour le dépôt des candidatures étant fixée au 15 juin.

Il s'agit là d'une date cruciale pour l'examen de cette affaire. La requérante n'a postulé que pour le poste GS-6, ayant fait savoir publiquement qu'elle ne s'intéressait à aucun des deux autres postes auxquels elle pouvait faire acte de candidature. L'Administration de l'UNICEF, à savoir le fonctionnaire régional des ressources humaines d'Amman, le fonctionnaire chargé des opérations et le représentant, se sont mis en rapport avec la requérante à plusieurs occasions pour lui suggérer de postuler aussi pour les autres postes, ce que la requérante a clairement refusé de faire, faisant valoir que seul le poste GS-6 pouvait la satisfaire.

V. Le Tribunal prend note de la position adoptée dans son opinion dissidente par le troisième membre de la Commission paritaire de recours et tient à mettre en relief un aspect de son opinion, à savoir qu'un fonctionnaire dont le poste a été supprimé doit *automatiquement* être pris en considération par l'Administration en vue d'une nomination à tous les postes appropriés disponibles. En l'espèce, comme indiqué ci-dessus, la requérante a été interrogée à plusieurs reprises sur le point de savoir si elle souhaiterait faire acte de candidature aux postes GS-4 et GS-5, mais elle a indiqué clairement qu'elle ne s'intéressait absolument pas à ces postes, considérant apparemment qu'une nomination à l'un d'eux, le poste GS-4, équivaldrait à un « recul » dans sa carrière et que le poste GS-5 était « très semblable à celui qu'elle occupait précédemment ». Le Tribunal ne peut pas accepter une interprétation aussi étroite et aussi rigide de la règle en question que celle qui est reflétée dans l'opinion dissidente. De plus, le Tribunal ne voit pas comment l'Administration pourrait être tenue pour responsable de ne pas avoir respecté les souhaits d'un fonctionnaire. Un fonctionnaire doit-il être obligé à postuler pour un poste contre son gré? Le Tribunal est d'avis qu'en l'occurrence, le mot « automatiquement » doit être interprété comme signifiant à peu près « invariablement » ou « dans tous les cas », c'est-à-dire que l'Administration a le devoir de s'efforcer de bonne foi de trouver un autre poste approprié pour un fonctionnaire dont le poste a été supprimé, ce qu'a fait l'Administration, comme le reconnaît la requérante [Voir le jugement n° 679, *Fagan* (1994)].

VI. Regrettablement pour la requérante, elle n'a pas été sélectionnée pour le poste GS-6. Le Tribunal constate que les aptitudes, les qualifications, les points forts et les points faibles des deux candidates ont été évalués de manière soignée, approfondie, détaillée et méticuleuse et que la candidate sélectionnée a été jugée posséder les qualifications déterminantes pour l'accomplissement des fonctions attachées au poste en question. En outre, sa position n'était pas tellement différente de celle de la requérante en ce sens que son poste avait lui aussi été supprimé, mais elle avait une priorité plus élevée : elle occupait un poste permanent, situation à propos de laquelle la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel stipule que « lorsque les nécessités du service obligent à supprimer des postes ou à réduire le personnel [...] les fonctionnaires nommés à titre permanent doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires titulaires d'une nomination d'un autre type ». En outre, la candidate sélectionnée avait beaucoup plus d'ancienneté (21 ans contre 13 ans pour la requérante). Le Tribunal a la certitude que le Comité des nominations et des promotions a pleinement tenu compte, comme il le devait, des éléments objectifs concernant l'ordre de priorité à respecter en l'occurrence, ce qui permet d'écarter tout soupçon de motivation étrangère ou de violation des garanties d'une procédure régulière.

S'agissant des autres questions, c'est-à-dire la comparaison des mérites des différents candidats ou l'évaluation des normes de performance ou de l'efficacité



relative des fonctionnaires, le Tribunal a décidé à maintes reprises qu'il n'entend pas substituer sa propre appréciation à celle de l'Administration. Ainsi, au paragraphe IV de son jugement n° 470, *Kumar* (1989), le Tribunal a déclaré ce qui suit :

« [...] il ne peut pas substituer son appréciation à celle de l'Administration concernant les performances ou les aptitudes d'un fonctionnaire. Cependant, le Tribunal est compétent pour statuer sur les requêtes alléguant l'inobservation des dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel ou alléguant un parti pris ou une motivation irrégulière »,

et, dans son jugement n° 1108, *Asombang* (2003), il a rappelé que

« le Tribunal ne saurait substituer son jugement à celui des organes compétents en ce qui concerne le comportement professionnel ou les aptitudes relatives des candidats à un poste. De fait, tous les choix sont nécessairement dans une mesure subjectifs (voir jugement n° 679, *Fagan* (1992) par. XI). Le Tribunal a toujours jugé que “les qualifications, l'expérience et l'ancienneté d'un fonctionnaire, ainsi que les rapports d'évaluation du comportement professionnel favorables dont le fonctionnaire peut avoir fait l'objet, sont appréciés discrétionnairement par le Secrétaire général et ne peuvent créer une quelconque espérance de promotion” (voir jugement n° 1056, *Katz* (2000), par. IV) ».

VII. Afin d'achever son examen de la régularité de la procédure de sélection, le Tribunal doit maintenant faire porter son attention sur l'allégation de la requérante selon laquelle elle a été victime de « discrimination fondée sur le sexe ». Cette allégation s'est d'une façon ou d'une autre transformée en allégation de « harcèlements sexuels » lorsque l'Administration a ordonné l'ouverture d'une enquête sur cette question sans que la requérante soulève d'objections, ce qui a transformé la nature de l'accusation. Il est possible de soutenir que quiconque fait l'objet de harcèlements sexuels souffre simultanément de discrimination, mais le Tribunal tient à souligner qu'au moment pertinent, la requérante, après avoir invoqué une « discrimination fondée sur le sexe », a prétendu avoir fait l'objet de harcèlements sexuels. Cela a peut-être été une décision délibérée étant donné que le Tribunal ne voit pas comment il pourrait y avoir une discrimination fondée sur le sexe entre deux personnes du même sexe, comme cela a été le cas de la requérante et de la personne sélectionnée pour le poste GS-6.

Le rapport entre les allégations de « harcèlements sexuels » et le fait que la requérante n'a pas été sélectionnée pour le poste GS-6 est que, de l'avis de la requérante, « il est difficile de croire que, subjectivement, la personne menant l'entretien n'était pas consciente, dans son esprit, des rumeurs de harcèlements et du fait que l'administration locale ne voulait manifestement pas que [la requérante] reste au service de l'Organisation ». Une simple lecture de cette allégation suffit pour se rendre compte à quel point une telle affirmation est fragile : il s'agit d'une simple supposition qui n'est fondée sur aucun fait prouvé. De plus, le défendeur affirme avoir délibérément sélectionné un fonctionnaire des ressources humaines de l'extérieur – c'est-à-dire n'appartenant pas au bureau de l'UNICEF au Maroc – pour mener l'entrevue avec la requérante en vue d'une nomination éventuelle au poste GS-6.

VIII. Le Tribunal relève que l'Administration a sans tarder entrepris de faire de la lumière sur les allégations de harcèlement formulées par la requérante, ordonnant immédiatement qu'il soit ouvert une enquête sur la question sous la direction d'un fonctionnaire des ressources humaines d'Abidjan (Côte d'Ivoire).

L'enquêteur est parvenue à la conclusion que, même si certains aspects du comportement du représentant avaient été de mauvais goût ou reflétaient un humour déplacé, ils pouvaient davantage être rangés dans la catégorie « Attention » que dans celle des harcèlements sexuels dans le contexte de l'instruction administrative CF/AI/1994-005. À ce propos, le Tribunal relève que la Commission paritaire de recours

« a souscrit aux conclusions de l'enquêteur, à savoir que les actes en question, s'ils ne représentaient pas un harcèlement sexuel, n'en reflétaient pas moins un manque de jugement de la part du représentant, avaient été inappropriés et auraient dû être évités. La Commission a noté que, s'ils devaient se répéter, de tels incidents justifieraient assurément un avertissement ou des mesures disciplinaires. L'Administration de l'UNICEF, si elle ne l'avait pas déjà fait, devrait adopter des mesures appropriées à ce propos ».

Le Tribunal note en outre que l'enquêteur a constaté que les comportements et les propos imputés aux uns et aux autres avaient été interprétés de façon contradictoire par les personnes interrogées, le représentant et la requérante; que les témoins ont considéré que certaines des affirmations de la requérante n'étaient pas véridiques; et qu'il n'y avait pas eu de témoins du tout dans le cas de certains des épisodes cités par la requérante.

Le Tribunal a la certitude que l'enquête a été menée comme il convient et que l'enquêteur a été une observatrice perspicace des motivations psychologiques et des réactions de chacun. Le Tribunal n'a aucune raison de douter de la validité des conclusions auxquelles est parvenue l'enquêteur et y souscrit.

IX. Le Tribunal voudrait maintenant examiner le reste des conclusions de la requérante, à savoir qu'elle a droit au versement d'une indemnité du chef des retards administratifs injustifiés qui se sont produits et qu'il doit lui être attribué un montant de 10 000 dollars des États-Unis à titre de frais de justice.

S'agissant des retards, le laps de temps qui s'est écoulé entre la date à laquelle la requérante a soumis un recours à la Commission paritaire de recours et la date à laquelle le défendeur a notifié sa décision à la requérante a été considérable sans être véritablement inhabituel dans l'état actuel de la justice administrative à l'Organisation des Nations Unies. En fait, le Tribunal prend note de l'initiative qu'a prise récemment l'Organisation pour entreprendre une profonde réforme de la structure et du fonctionnement de l'administration du système de justice, ce qui devrait indubitablement permettre de remédier à de telles défaillances, de sorte que justice puisse être rendue plus rapidement. Jusqu'à présent, le Tribunal n'a critiqué l'Administration que lorsque les retards survenus pouvaient être considérés comme extraordinaires ou injustifiés ou comme méritant un qualificatif semblable. Le Tribunal rappelle à ce propos sa jurisprudence, telle qu'elle est reflétée dans son jugement n° 1275 (2005) :

« XIV. Enfin, le Tribunal doit faire porter son attention sur la question selon laquelle la Commission paritaire de recours a tardé de manière injustifiée à prendre une décision au sujet de l'affaire. Le requérant allègue que la période

de trois ans qui s'est écoulée avant que la Commission ne présente son rapport a été excessive et a par conséquent violé ses droits à une procédure régulière. Le Tribunal en convient et considère que le requérant a droit à réparation à cet égard.»

Le Tribunal considère qu'un tel retard injustifié ne s'est pas produit en l'occurrence.

X. Pour ce qui est des frais de justice de la requérante, le Tribunal suivra sa jurisprudence bien établie, qui est de refuser d'allouer des dépens en l'absence de circonstances exceptionnelles, ce qui n'est pas le cas en l'occurrence. Comme le Tribunal l'a déclaré dans son jugement n° 953, *Ya'coub* (2003), « la question des dépens, que, dans la pratique qu'il a suivie jusqu'à présent, le Tribunal n'alloue que dans des circonstances exceptionnelles, ne se pose pas ». La demande de dépens est par conséquent rejetée.

XI. Par ces motifs, la requête est rejetée dans son intégralité.

*(Signatures)*

Spyridon **Flogaitis**  
Président

Julio **Barboza**  
Membre

**Goh Joon Seng**  
Membre

Genève, le 27 juillet 2007

Maritza **Struyvenberg**  
Secrétaire