
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement No 507

Affaire No 531 : FAYACHE

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Roger Pinto, président; M. Jerome Ackerman, premier vice-président; M. Ahmed Osman, deuxième vice-président;

Attendu qu'à la demande de Mohamed L. Fayache, fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Président du Tribunal a, avec l'assentiment du défendeur, prorogé jusqu'au 12 janvier 1990 le délai prescrit pour l'introduction d'une requête devant le Tribunal;

Attendu que, le 7 décembre 1989, le requérant a introduit une requête dont les conclusions se lisent en partie comme suit :

"II. CONCLUSIONS

...

et en conséquence, prie respectueusement le Tribunal :

1. D'ordonner la promotion du requérant à la classe D-1 avec effet au 17 novembre 1986 et sa nomination au premier poste D-1 approprié devenu vacant au Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales.
2. De fixer à un an de traitement de base le montant de l'indemnité qui sera versée au requérant pour le préjudice subi par lui si le Secrétaire général décide de ne pas le

promouvoir rétroactivement comme il est demandé au paragraphe 1 ci-dessus.

3. En tout état de cause, d'ordonner la promotion immédiate du requérant à la classe D-1 dans tout poste approprié du Secrétariat à New York."

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 24 mai 1990;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 20 septembre 1990;

Attendu que le 16 octobre 1990, le Groupe pour l'égalité des droits des femmes à l'Organisation des Nations Unies, organe représentatif du personnel, a demandé à intervenir dans l'affaire au titre de l'article 19 du Règlement du Tribunal administratif;

Attendu que le 17 octobre 1990, le Tribunal a posé des questions au requérant et au défendeur et a demandé la production de certains documents;

Attendu que le 24 octobre 1990, le défendeur a présenté une déclaration à l'appui de la demande du Groupe pour l'égalité des droits des femmes, et attendu qu'à la même date, le Tribunal a rejeté cette demande;

Attendu que le 25 octobre 1990, le défendeur a produit certains documents confidentiels demandés par le Tribunal et a demandé qu'ils ne soient pas communiqués au requérant afin de préserver le caractère confidentiel des délibérations du Comité des nominations et des promotions;

Attendu que le 29 octobre 1990, le défendeur a soumis des réponses supplémentaires aux questions qui lui avaient été posées par le Tribunal;

Attendu que le 29 octobre 1990, le requérant a répondu par écrit aux questions que le Tribunal lui avait posées le 17 octobre 1990;

Attendu que le 30 octobre 1990, le Directeur exécutif du Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales a soumis un exposé écrit répondant à certaines des questions que le Tribunal avait posées au défendeur le 17 octobre 1990;

Attendu que le 1er novembre 1990, le Tribunal a entendu les parties en audience publique;

Attendu que le 16 novembre 1990, le Tribunal décidé de renvoyer l'examen de l'affaire à sa session suivante devant se tenir en 1991;

Attendu que le 12 décembre 1990, le Président du Tribunal, conformément à l'article 10 du Règlement du Tribunal, a posé des questions au défendeur qui y a répondu les 31 décembre 1990, 7 et 8 janvier 1991, en même temps qu'il répondait à d'autres questions posées par le Tribunal au cours de l'audience publique;

Attendu que les 28 janvier, 8, 11 et 13 février 1991, le requérant a répondu aux questions que le Tribunal lui avait posées et a également soumis des observations au sujet des conclusions du défendeur;

Attendu que le 26 février 1991, le Tribunal a décidé de ne pas prendre en considération les documents confidentiels concernant les délibérations du Comité des nominations et des promotions que le défendeur lui avait communiqués le 25 octobre 1990, et de rendre ces documents au défendeur;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

Mohamed L. Fayache est entré au service de l'Organisation des Nations Unies le 7 juillet 1976. Il a été initialement engagé au titre d'un contrat d'une durée déterminée d'un an en tant que spécialiste des sociétés transnationales, à la classe P-4, échelon I, au Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales. Son engagement a été ensuite prolongé pour trois périodes successives de deux ans, jusqu'au 7 juillet 1983.

En 1983, le requérant a déposé auprès du Jury en matière de discrimination et autres plaintes du Secrétariat des Nations Unies (Jury en matière de discrimination) une plainte contre M. Sidney Dell, qui était alors le chef de son département, en arguant essentiellement de ce qu'il avait été "systématiquement privé de promotion, en partie parce que l'ancien et l'actuel directeurs exécutifs du Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales avaient décidé de promouvoir d'autres candidats, dont l'un avait moins d'ancienneté et des notes moins élevées et l'autre appartenait à un autre département (PNUD) et avait également

moins d'ancienneté que lui". Dans le rapport qu'il a soumis au Sous-Secrétaire général aux services du personnel au sujet de cette affaire, le Coordonnateur du Jury en matière de discrimination a recommandé que le requérant soit engagé pour une période de stage et que l'on envisage de le promouvoir à la classe P-5.

Le 10 octobre 1983, le Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales a recommandé que l'engagement du requérant soit converti en engagement pour une période de stage et une décision administrative en ce sens a été prise avec effet au 7 juillet 1983.

Le 24 octobre 1983, le Sous-Secrétaire général aux services du personnel la informé le requérant que le Secrétaire général avait approuvé la recommandation du Comité des nominations et des promotions tendant à ce que son nom soit inscrit au tableau d'avancement à la classe P-5 (administrateur hors classe de 1983). Le requérant a introduit un recours contre une décision antérieure du Secrétaire général en application de laquelle son nom n'avait pas été inscrit au tableau d'avancement.

Le 21 décembre 1983, M. Sidney Dell a envoyé au Sous-Secrétaire général aux services du personnel une lettre déclarant qu'il avait demandé au Président du Comité des nominations et des promotions de lui communiquer les raisons pour lesquelles le Comité avait inscrit le nom du requérant au tableau d'avancement à la classe P-5. Selon M. Dell, le Président du Comité des nominations et des promotions a déclaré que le Comité avait agi sur la base du rapport du Jury en matière de discrimination. M. Dell estimait que ce rapport était un "document partial qui, étant donné qu'il n'était pas conforme au Statut et au Règlement du personnel, n'aurait pas du être communiqué au Comité des nominations et des promotions ni accepté par celui-ci". Etant donné qu'il "n'y avait pas de rapport valide", M. Dell estimait que "la mesure prise par le Comité était elle-même dépourvue de validité."

Le requérant a finalement été promu à la classe P-5 le 24 mai 1984, avec effet au 1er juillet 1983. Il prétend qu'en échange de cette promotion, M. Dell désirait qu'il demande au Jury en matière de discrimination de retirer le rapport qu'il avait

soumis sur l'affaire. M. Dell a déclaré que cela était inexact.

Le 1er décembre 1984, le requérant a reçu un engagement à titre permanent.

Le 3 février 1986, le Sous-Secrétaire général aux services du personnel a demandé à tous les chefs de département et de service de lui communiquer leurs recommandations concernant les promotions pour que le Comité des nominations et des promotions en tienne compte à l'occasion de l'examen des cas en vue des promotions de 1986.

Selon le dossier, il y avait en mars 1986 deux postes de la classe D-1 dans chacune des deux divisions (Division des services consultatifs et de l'information et Division de l'analyse des politiques et de la recherche) du Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales auquel le requérant était affecté. Un poste D-1 à la Division des services consultatifs et de l'information était occupé par un fonctionnaire de la classe P-5, M. Odle. Lors d'une réunion tenue le 11 mars 1986 afin d'examiner les recommandations du Département concernant les promotions, le Comité a recommandé que M. Odle soit promu à la classe D-1. Cinq ans d'ancienneté dans la classe P-5 sont normalement requis, conformément aux règles applicables, pour qu'une telle promotion soit possible. Au moment où le Département a procédé à l'examen préliminaire des cas aux fins de promotion, il n'a pas recommandé que le requérant, qui n'avait que trois ans d'ancienneté dans la classe P-5, soit promu selon la procédure accélérée.

L'examen des cas en vue des promotions de 1986 a été ajourné en raison de la crise financière que l'Organisation traversait à ce moment-là et n'a repris qu'au début de l'année 1987.

Entre-temps, en novembre 1986, M. Kawamura, fonctionnaire du Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales qui occupait l'un des postes susmentionnés de la classe D-1 à la Division de l'analyse des politiques et de la recherche, a été transféré dans un autre département. Le requérant a fait connaître verbalement et par écrit à M. Peter Hansen, qui était alors Directeur exécutif du Centre, qu'il souhaitait être affecté à ce poste.

Un avis de vacance concernant ce poste a été publié par le

Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales, étant donné que l'on envisageait manifestement de le pourvoir conformément aux nouvelles procédures appliquées dans le cadre du Système de gestion des vacances de poste. Le 29 décembre 1986, le requérant a écrit au Sous-Secrétaire général aux services du personnel au sujet de cet avis de vacance de poste. Il a déclaré qu'un certain nombre de modifications avaient été apportées à l'avis de vacance précédent, le nouvel avis ayant été remanié pour correspondre au profil d'un fonctionnaire particulier. Il a ajouté que c'était la troisième fois en cinq ans que le Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales modifiait les définitions d'emploi pour empêcher qu'il ne soit promu.

Dans un mémorandum daté du 12 janvier 1987, le Directeur exécutif a fait savoir au Sous-Secrétaire général aux services du personnel qu'après avoir examiné les qualifications de tous les candidats qui avaient postulé pour le poste en question par l'intermédiaire du Groupe de l'organisation des carrières et des affectations, il considérait que les deux candidats les plus qualifiés pour occuper ce poste étaient M. Sylvanus A. Tiewul et Mme Sok-Chun Tang. Bien que tous deux aient d'excellentes qualifications et plusieurs années d'expérience en ce qui concerne la recherche et les travaux juridiques, il avait décidé de choisir M. Tiewul.

Le 5 février 1987, le requérant a adressé une lettre au Comité des nominations et des promotions, incorrectement datée du 5 février 1986, dans laquelle il déclarait qu'à sa connaissance, M. Tiewul n'avait pas accepté l'offre du Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales; le requérant demandait au Comité d'envisager de le promouvoir au poste D-1 auquel il avait posé sa candidature et pour lequel le Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales jugeait qu'il remplissait les conditions requises, mais pour lequel le chef de son département ne l'avait pas choisi.

La procédure d'examen des cas en vue des promotions de 1986, qui avait été ajournée, a été reprise en février 1987. Le

Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines¹ a publié le 19 février 1987 des directives en vue de cet examen et les a communiquées à M. Peter Hansen, Directeur exécutif du Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales, qui était également président du Comité des nominations et des promotions.

Le 12 mars 1987, le Directeur exécutif du Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales a écrit au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines pour recommander que Mme Sok-Chun Tang soit promue à la classe D-1 pour être affectée à ce poste devenu vacant, pour lequel la publicité nécessaire avait été faite dans le cadre du Système de gestion des vacances de poste.

Entre-temps, le requérant a déposé une deuxième plainte auprès du Jury en matière de discrimination. Le 27 mars 1987, le Coordonnateur du Jury a communiqué au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines le rapport du Jury. Celui-ci estimait qu'il y avait des motifs suffisants pour conclure raisonnablement que M. Fayache avait fait et continuait de faire l'objet de la part du Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales d'un traitement injuste ou d'une discrimination systématique. Le Jury recommandait que la candidature du requérant au poste vacant soit retenue et qu'il soit promu à la classe D-1.

Le 30 mars 1987, le requérant a écrit au Comité des nominations et des promotions pour lui communiquer le rapport du Jury en matière de discrimination. Dans cette communication, il contestait la validité des directives publiées peu de temps auparavant par le Comité des nominations et des promotions en ce qui concerne les mesures palliatives à appliquer en vue de la promotion des femmes, et il déclarait que, dans la mesure où les directives avaient été adoptées pour rectifier le traitement discriminatoire dont les fonctionnaires de sexe féminin avaient fait l'objet dans le passé, la raison d'être de leur existence disparaîtrait si leur application se traduisait par une discrimination à rebours à son égard.

¹ Nouvelle appellation du Bureau des services du personnel.

Le 17 juin 1987, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a publié la circulaire ST/IC/87/34 pour porter à la connaissance des fonctionnaires du Secrétariat le tableau d'avancement à la classe D-1 (administrateur hors classe) de 1986, sur lequel figurait le nom des fonctionnaires dont l'inscription au tableau d'avancement avait été approuvée par le Secrétaire général, sur la recommandation du Comité des nominations et des promotions. Le nom du requérant ne figurait pas sur ce tableau. Le 25 juin 1987, le requérant a formé un recours contre la décision à la suite de laquelle son nom n'avait pas été inscrit au tableau d'avancement.

Le 21 janvier 1988, le requérant a informé le Comité des nominations et des promotions qu'un nouveau poste D-1 allait être vacant au Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales.

Le 6 avril 1988, le Président du Comité des nominations et des promotions a informé le requérant que son recours avait été rejeté.

Le 31 mai 1988, le requérant a demandé au Secrétaire général de réexaminer la décision administrative tendant à ce que son nom ne soit pas inscrit au tableau d'avancement à la classe D-1 de 1986. N'ayant pas reçu de réponse, le requérant a introduit le 12 juillet 1988 un recours devant la Commission paritaire de recours. Celle-ci a adopté son rapport le 5 septembre 1989. Ses conclusions et recommandations étaient les suivantes :

"Conclusion et recommandation

63. A la lumière de ce qui précède, la Commission a conclu que la décision contestée ne comportait aucune faute.
64. La Commission ne fait aucune recommandation en faveur du recours."

Le 12 septembre 1989, le Sous-Secrétaire général par intérim à l'administration et à la gestion a transmis au requérant un exemplaire du rapport de la Commission et l'a informé que le Secrétaire général, ayant réexaminé son cas à la lumière de ce rapport, avait décidé de maintenir la décision contestée et de ne pas prendre d'autres mesures dans cette affaire.

Le 7 décembre 1989, le requérant a introduit auprès du

Tribunal la requête susmentionnée.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. Le défendeur a abusé de son pouvoir discrétionnaire en remaniant l'avis de vacance de poste pour obtenir la promotion d'un fonctionnaire particulier.

2. En mettant en concurrence des fonctionnaires appartenant à la même zone géographique que le requérant, le défendeur a violé le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies. En outre, il n'a pas tenu compte du paragraphe 5 de la résolution 41/206 A de l'Assemblée générale concernant la représentation des pays en développement aux postes de rang élevé et de direction "compte dûment tenu d'une représentation géographique équitable".

3. Le requérant a été victime d'une discrimination à rebours, étant donné que son concurrent pour le poste en question était une femme qui avait injustement et sans nécessité bénéficié des efforts faits pour rectifier certaines des injustices dont les femmes sont victimes à l'Organisation des Nations Unies, grâce aux directives du Comité des nominations et des promotions en date du 19 février 1987.

4. Le Comité des nominations et des promotions a) n'avait pas pris note du fait qu'aucun examen n'avait eu lieu au sein du Département; b) n'avait pas demandé l'établissement de rapports à jour d'appréciation du comportement professionnel du requérant et de sa concurrente aux fins d'affectation au poste en question; et c) n'avait pas insisté pour que le Directeur exécutif du Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales ne participe pas aux travaux du Comité en raison d'un conflit d'intérêts.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. Le requérant n'a aucun droit à être promu.

2. Le droit du requérant à ce que son cas soit dûment examiné a été respecté.

3. Les définitions d'emploi et les avis de vacances de poste relèvent du pouvoir discrétionnaire du défendeur et peuvent être remaniés en fonction de l'évolution des besoins du service.

4. Le fait de ne pas soumettre de rapports à jour d'appréciation du comportement professionnel des fonctionnaires ne porte pas atteinte aux garanties prévues en leur faveur.

5. Le Jury en matière de discrimination est un organe consultatif dont les recommandations n'ont pas force obligatoire pour l'Administration.

6. La composition du Comité des nominations et des promotions était parfaitement conforme aux règles.

7. La promotion accélérée de candidates qualifiées et méritantes constitue un exercice légitime de la discrétion administrative visant à assurer aux femmes une représentation égale aux échelons les plus élevés du Secrétariat.

8. Les fonctionnaires n'ont pas de droits acquis en ce qui concerne un système quel qu'il soit de calcul de l'ancienneté.

Le Tribunal, ayant délibéré du 11 octobre au 2 novembre 1990, et du 19 février au 27 février 1991, rend le jugement suivant :

I. Le requérant fait appel en l'espèce devant le Tribunal d'une décision défavorable du Secrétaire général en date du 12 septembre 1989. Un rapport de la Commission paritaire de recours daté du 5 septembre 1989 ne comportait pas de recommandation à l'appui du recours. Plusieurs questions sont soumises au Tribunal pour examen; elles se rapportent toutes à l'argument du requérant selon lequel il a été injustement traité lors de la tentative qu'il a faite pour être affecté à un poste D-1 et être promu de la classe P-5 à la classe D-1.

II. Pour ce qui est du poste D-1 en question, le requérant prétend que l'Administration a agi de façon irrégulière en modifiant la définition du poste qui avait été établie quelques années auparavant. Le requérant allègue que la modification a été motivée exclusivement par le désir du Directeur exécutif du Centre des

Nations Unies sur les sociétés transnationales de favoriser un candidat particulier extérieur au Centre et que, si la définition d'emploi n'avait pas été modifiée, le requérant aurait été le candidat le mieux qualifié à l'intérieur du Centre. Il va sans dire qu'une telle manipulation d'une définition d'emploi, si elle était prouvée, constituerait une faute grave. Dans la présente affaire, bien que les préoccupations du requérant soient compréhensibles étant donné les circonstances de l'espèce, il existe des preuves montrant que la modification mineure apportée à la définition d'emploi se rapportait à la nature du poste et à son évolution à travers les années. En fait, les intérêts du requérant n'ont en définitive pas été compromis. Pendant la procédure suivie pour pourvoir le poste D-1 en question, le requérant était l'un des candidats relativement peu nombreux qui avaient été jugés qualifiés et dont le cas devait donc être examiné; toutefois, à l'issue de cet examen, il n'avait pas été considéré comme étant le candidat le plus qualifié. Le Tribunal rejette l'argument du requérant concernant la définition d'emploi.

III. Le Tribunal estime comme le requérant que le Système de gestion des vacances de poste ne devait pas s'appliquer à la tentative qu'il faisait pour que sa candidature au poste D-1 en question soit prise en considération. Toutefois, à la suite d'une confusion administrative qui s'est produite à ce moment-là, son cas a été examiné dans le cadre du Système de gestion des vacances de poste et dans celui du Système des tableaux d'avancement.

IV. La candidature du requérant au poste D-1 a été examinée dans le cadre du Système des tableaux d'avancement à l'occasion de l'examen des cas en vue des promotions de 1986. Cet examen a commencé le 3 février 1986 mais ne s'est achevé que dans le courant de l'année 1987, et le tableau d'avancement établi sur la base des recours a été publié en 1988. Le requérant prétend - et le défendeur l'a admis - que, dans le cas du poste D-1 en question, toutes les procédures requises par les directives de 1986 n'avaient pas été suivies en raison de certains événements qui s'étaient

produits lors de l'examen des cas en vue des promotions de 1986. Il attribue cette lacune à la situation confuse qui existait à ce moment-là du fait que l'on appliquait à la fois le Système de gestion des vacances de poste et le Système des tableaux d'avancement, mais ce fait ne saurait excuser l'inobservation d'importantes garanties de procédure dont les fonctionnaires bénéficient en matière de promotion.

V. En particulier, les directives de 1986 applicables à l'examen des cas en vue des promotions de 1986 prévoyaient un examen préalable, à l'intérieur du Département, du cas de tous les candidats pouvant prétendre à une promotion. Cet examen était censé avoir lieu en présence d'un représentant du personnel. Le défendeur a reconnu que cet examen interne n'avait pas été effectué dans le cas du poste D-1 en question. Le Tribunal a souligné dans le passé qu'il était important que l'Administration respecte les règles régissant le processus de promotion. Ces règles prévoient des garanties extrêmement précieuses pour les fonctionnaires et le fait que l'Administration ne les respecte pas est souvent considéré par le Tribunal comme une irrégularité majeure.

VI. Dans la présente affaire, l'Administration a omis de suivre une autre des procédures requises. Selon les règles applicables, un rapport d'appréciation du comportement professionnel de l'intéressé aurait dû être établi au moment du départ du Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales de M. DeGaspar, qui avait été le premier notateur du requérant jusqu'à l'automne de 1986, et de M. Kawamura, qui avait remplacé M. DeGaspar pendant le reste de l'année 1986. Ce rapport n'a pas été établi et, lorsque le cas du requérant a été examiné lors de l'examen en vue des promotions de 1986, son rapport le plus récent portait sur une période se terminant en 1984. Ce dernier rapport aurait été suffisant aux fins de l'examen en vue des promotions s'il n'y avait pas eu de changement en ce qui concerne le premier notateur du requérant, mais la situation se trouvait modifiée du fait que ce notateur et son successeur avaient quitté le Centre des

Nations Unies sur les sociétés transnationales. Le requérant n'avait pas bénéficié, en matière de procédure, de la protection que la disposition relative au rapport d'appréciation de son comportement professionnel était censée lui fournir.

VII. Le requérant prétend qu'il a été victime d'une discrimination du fait de son sexe, étant donné que le fonctionnaire qui a été finalement affecté au poste D-1 est une femme. Dans ce cas, le seul traitement favorable qui ait été accordé à la fonctionnaire choisie pour occuper le poste D-1 portait sur le calcul de l'ancienneté aux fins de déterminer si elle pouvait bénéficier de la promotion accélérée à la classe D-1. La fonctionnaire choisie pour le poste D-1 aurait eu moins de trois ans d'ancienneté dans la classe D-1, si l'on n'avait eu recours à une technique prévoyant l'établissement d'une moyenne pour le calcul de l'ancienneté, technique qui avait été autorisée par le Secrétaire général, apparemment avec l'approbation de l'Assemblée générale, pour augmenter le nombre des candidates dont le cas pouvait être examiné aux fins de promotion aux postes de rang élevé du Secrétariat. Le Tribunal note que l'utilisation de cette technique ne vise pas à permettre la promotion de femmes dont les qualifications ou le mérite relatifs sont inférieurs à ceux de leurs collègues masculins et ne semble donc pas sujette à contestation du point de vue des dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 du Chapitre XV de la Charte.

VIII. Le requérant attaque les directives du 19 février 1987, qui reflètent la politique de mesures palliatives adoptée par le Secrétaire général, en déclarant qu'il a subi un préjudice du fait de leur application rétroactive à un poste qui était devenu vacant en 1986 et qu'elles violent, entre autres dispositions, l'article 8 du Chapitre III de la Charte, qui stipule : "Aucune restriction ne sera imposée par l'Organisation à l'accès des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les fonctions, dans ses organes principaux et subsidiaires". Comme la Commission paritaire de recours l'avait reconnu à juste titre dans son rapport, le cas du requérant a été examiné dans le contexte du Système des tableaux

d'avancement du fait qu'il remplissait les conditions requises pour être affecté au poste qui a finalement été attribué à la fonctionnaire dont la candidature a été retenue. De l'avis du Tribunal, il est clair que le fait qu'une promotion accélérée a été envisagée dans le cas de cette candidate ne constitue pas contre le requérant une discrimination fondée sur le sexe, mais qu'il a permis au contraire que son cas soit examiné aux fins de promotion dans une situation dans laquelle il ne l'aurait pas été autrement. Si le cas de la candidate n'avait pas été examiné, le requérant n'aurait pas eu droit à ce que son cas soit examiné à l'occasion de l'examen en vue des promotions de 1986, après que le candidat n'appartenant pas au Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales eut refusé le poste en question. En conséquence, le Tribunal conclut que le requérant n'a nullement été lésé par la technique de calcul de l'ancienneté autorisée le 19 février 1987, grâce à laquelle on a tenu compte des qualifications et du mérite de la candidate pour pourvoir un poste qui était devenu vacant en novembre 1986. La question de la discrimination fondée sur le sexe, qui est soulevée dans la requête, ne se pose donc pas dans la présente affaire, non plus qu'aucune question touchant l'application rétroactive injuste des règles.

IX. Le requérant affirme également que la promotion de la fonctionnaire femme au poste D-1 est une violation de la résolution de l'Assemblée générale prévoyant que les fonctionnaires promus à cette classe doivent avoir une connaissance vérifiée d'une deuxième langue. Cet argument est sans fondement, car la fonctionnaire en question avait une connaissance vérifiée d'une deuxième langue. Le Tribunal suggère cependant que les autorités compétentes examinent de façon plus approfondie les divers aspects de la question de la "langue maternelle".

X. Le requérant a également mis en question la régularité de la procédure suivie lorsque le Comité des nominations et des promotions a examiné la question de sa promotion. Comme indiqué ci-dessus, le Département du requérant, bien qu'il ait examiné le cas de la

promotion du requérant au poste D-1 en question dans le cadre du Système de gestion des vacances de poste, ne l'a pas recommandé pour le poste.

XI. Lorsqu'à sa séance du 30 mars 1987, le Comité des nominations et des promotions a examiné les recommandations soumises par le Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales en vue de pourvoir le poste D-1, la personne qui assurait la présidence du Comité était un sous-secrétaire général qui était également directeur exécutif du Centre. Il savait que le requérant s'intéressait au poste D-1 avant l'examen du cas par le Comité des nominations et des promotions, et il savait aussi de façon certaine, étant donné le rapport soumis le 27 mars 1987 par le Jury en matière de discrimination et autres plaintes (Jury en matière de discrimination), que le requérant considérait qu'il était victime d'un traitement injuste et discriminatoire de la part du Directeur exécutif du fait de son origine arabe.

XII. Le Comité des nominations et des promotions a consacré trois séances à la question de la promotion de la fonctionnaire au poste D-1 et au recours du requérant. Le Directeur exécutif a assisté à ces trois séances. Il a assuré la présidence à la première d'entre elles et y a renoncé lors des deuxième et troisième séances lorsque la Commission examinait la situation du requérant et son recours.

XIII. Etant donné les circonstances, le requérant fait valoir que le Directeur exécutif n'aurait pas dû participer aux séances du Comité des nominations et des promotions, ni en assurer la présidence, lorsque ce comité examinait la question du poste D-1 auquel il postulait. Le défendeur conteste cet argument en invoquant l'alinéa c) du paragraphe 3 des directives concernant le Comité des nominations et des promotions qui prévoit que normalement un membre du Comité ne doit pas renoncer à assister aux séances lorsque des cas intéressant son département sont examinés par ledit comité. En outre, le défendeur fait valoir que les membres du Comité ne siègent pas en qualité de représentants de leurs

départements.

XIV. La Commission paritaire de recours n'a pas jugé contestable la décision du Directeur exécutif de ne pas renoncer à participer aux séances du Comité des nominations et des promotions et elle a fait observer à cet égard que le Comité comptait plusieurs membres, dont aucun n'avait voix prépondérante. Bien que le Tribunal ne puisse rejeter entièrement le raisonnement de la Commission paritaire de recours et qu'il n'ait aucune raison de croire que le Comité des nominations et des promotions n'a pas agi de façon régulière lorsqu'il a examiné le cas du requérant, il est persuadé que, dans la mesure où les circonstances de cette affaire n'étaient pas des circonstances normales, la question ne devait pas être réglée par les dispositions de l'alinéa c) du paragraphe 3 des directives de la façon envisagée par le défendeur. Un membre du Comité des nominations et des promotions assurant la présidence du Comité, qui en outre a rang de sous-secrétaire général, ne se trouve pas exactement dans la même situation que les autres membres du Comité. Lorsqu'on se trouve en présence, comme c'est le cas en l'espèce, d'une plainte pour discrimination et d'une conclusion en ce sens en faveur du fonctionnaire concerné, le Tribunal estime que, pour éviter ne serait-ce qu'une apparence d'irrégularité, un membre du Comité des nominations et des promotions, en particulier un sous-secrétaire général assurant la présidence, devrait renoncer à participer de quelque manière que ce soit à la séance au cours de laquelle le Comité examine l'affaire et qu'il ne devrait pas chercher à influencer un autre membre du Comité. Les vues du Département auquel appartient le fonctionnaire peuvent être présentées de façon satisfaisante au Comité par un représentant dudit département qui n'est pas membre du Comité, sans que cela nuise en rien aux intérêts de l'Administration. Si l'on ne suit pas une telle procédure, il est inévitable qu'un doute plane sur la manière dont opère le Comité, dont l'objet même est de veiller à ce que les questions intéressant l'organisation des carrières fassent l'objet d'un examen adéquat et d'un traitement équitable. Le Tribunal conclut par conséquent que dans la mesure où le Directeur

exécutif assistait aux séances du Comité ou participait à l'examen de la situation en ce qui concerne le poste D-1 et le recours du requérant, ce dernier a fait l'objet d'un traitement inéquitable et dénué de bienveillance. Le Tribunal n'est nullement convaincu qu'en ce qui concerne le poste D-1 l'issue aurait été différente si le Directeur exécutif s'était retiré, mais ce n'est pas de cela qu'il s'agit. Le manque d'équité de la procédure est en soi blâmable et doit être évalué compte tenu des circonstances dans lesquelles il se produit.

XV. Le Tribunal examine maintenant la question de savoir si la raison pour laquelle le requérant n'a pas été choisi pour être affecté au poste D-1 en question est une discrimination dont il aurait été victime en raison de son origine arabe. Bien que le Jury en matière de discrimination ait conclu dans son rapport du 27 mars 1987 qu'il y avait des motifs suffisants pour conclure raisonnablement "que le requérant avait fait, et continuait de faire, l'objet de la part du Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales d'un traitement injuste ou d'une discrimination systématique", le Tribunal n'est pas convaincu que les preuves fournies en ce qui concerne le poste D-1 permettent de conclure que, s'il n'avait pas fait l'objet de la discrimination apparemment inférée par le Jury, le requérant aurait obtenu le poste en question ou aurait été promu à la classe D-1. Les allégations de discrimination examinées par la Commission paritaire de recours étaient les mêmes que celles sur lesquelles portait le rapport du Jury en date du 27 mars 1987. Sur la base des preuves qui lui étaient fournies, la Commission a conclu en sens contraire. Elle a trouvé des explications raisonnables aux exemples de discrimination qui étaient avancés et n'est pas parvenue aux mêmes conclusions que le Jury. Ayant examiné les circonstances et les preuves dont il est saisi, le Tribunal tend à partager l'avis de la Commission paritaire de recours et tient compte en l'occurrence du fait qu'il est peu probable que différents supérieurs hiérarchiques aient été exclusivement motivés par un parti pris contre le requérant lorsqu'ils ont pris au sujet de sa carrière des décisions

administratives qui, selon le requérant, lui étaient systématiquement préjudiciables.

XVI. On a suggéré que, bien qu'il puisse ne pas y avoir de preuve directe de la discrimination alléguée, l'existence de représailles contre le requérant a été retenue dans le rapport de 1983 du Jury en matière de discrimination, selon lequel un climat de discrimination contre les personnes d'origine arabe aurait existé au Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales. Le Tribunal ne peut conclure d'après les preuves dont il dispose que de telles représailles aient eu lieu. Toutefois, le requérant (et peut-être d'autres personnes) percevaient l'existence au Centre d'un climat de discrimination et il est regrettable non seulement qu'ils aient pu avoir une telle impression, mais qu'on l'ait laissée se perpétuer pendant une longue période. Il est manifestement souhaitable que l'Administration fasse tout ce qui est raisonnablement en son pouvoir, en actes comme en paroles, pour dissiper de telles impressions. En effet, si l'on n'en tient pas compte et si on n'y remédie pas rapidement, on court le risque d'assister à un effritement de certaines des valeurs fondamentales de l'Organisation.

XVII. Tout ce qui précède fait apparaître ce qui de l'avis du Tribunal constitue une irrégularité supplémentaire de la part de l'Administration. Le Tribunal estime, comme la Commission paritaire de recours l'a fait dans son rapport, que le fait pour le défendeur d'avoir attendu deux ans pour réagir au rapport du Jury en matière de discrimination, ainsi que la nature de sa réaction, sont sérieusement critiquables. De l'avis du Tribunal, cela constitue également un traitement inéquitable à l'égard du requérant. Si le Jury doit continuer à jouer le rôle utile pour lequel il a été créé et à s'acquitter efficacement de sa tâche, il est essentiel, comme le Tribunal l'a indiqué dans le jugement No 401, Upadhy (1987), que le défendeur réagisse avec une promptitude raisonnable aux rapports du Jury en matière de discrimination, qu'il les approuve ou non. S'il n'approuve pas un rapport, le défendeur devrait soit poursuivre

l'affaire auprès du Jury en matière de discrimination, soit exposer en détail les raisons qui l'incitent à ne pas accepter les recommandations du Jury. S'il approuve le rapport, il devrait en informer promptement le fonctionnaire et prendre des mesures appropriées aussitôt que cela est raisonnablement possible. Le Tribunal juge inacceptable l'argument du défendeur selon lequel les fonctionnaires de l'Administration chargés de régler la question étaient si occupés par ailleurs que l'affaire a été perdue de vue et qu'aucune décision n'a été prise pendant deux ans. Même si cette description de la situation est parfaitement exacte, cela ne constitue pas une excuse. S'il était possible d'invoquer une excuse de ce genre, les rapports du Jury en matière de discrimination risqueraient de perdre toute valeur et l'existence même de ce jury ne représenterait plus qu'une promesse creuse.

XVIII. Le Tribunal est en mesure de comprendre les inquiétudes du requérant devant les apparentes coïncidences entre la présente affaire et une affaire impliquant un autre fonctionnaire dans laquelle le Tribunal a rendu deux jugements pour parvenir à un règlement. Il est sans doute vrai, comme le prétend le requérant, qu'il est difficile de faire la preuve d'une discrimination préjudiciable fondée sur des raisons ethniques ou de l'exercice de représailles si une plainte est déposée à ce sujet, mais cela ne justifie pas que l'on abaisse les normes requises en matière de preuve au point que des éléments équivoques, vagues et dénués de fondement suffisent pour conclure qu'une faute de cette gravité a été commise. Il y a une différence considérable entre les affaires portant sur ce type de faute et celles où les supérieurs ne partagent pas l'appréciation portée par un fonctionnaire sur ses qualifications, son comportement professionnel ou ses mérites, ou les affaires dans lesquelles il y a désaccord entre les supérieurs et le fonctionnaire pour des raisons variées n'ayant rien à voir avec une attitude discriminatoire illégale, ou encore celles où les supérieurs ne partagent pas les vues d'un fonctionnaire en ce qui concerne le rang de priorité à accorder à certains projets ou en ce qui concerne la manière dont les affaires de leur département

devraient être gérées. Compte tenu de ces considérations, le Tribunal note que les rapports du Jury en matière de discrimination seraient beaucoup plus utiles s'ils exposaient en détail, dans des limites raisonnables, la nature et les dates de la conduite incriminée et les circonstances sur lesquelles porte l'enquête, en quoi consiste l'enquête, les arguments des parties et les preuves soumises à l'appui desdits arguments, les conclusions du Jury et les raisons et considérations sur lesquelles elles reposent. Cela aiderait l'Administration et le Tribunal à évaluer ces rapports et, il faut l'espérer, à déterminer s'il s'agit d'un cas où l'on qualifie de discrimination illégale l'exercice, régulier ou irrégulier, du pouvoir de décider en matière de gestion. Malheureusement, les deux rapports du Jury en matière de discrimination, celui de 1983 comme celui de 1987, ne contenaient pas de détails de cet ordre.

XIX. Etant donné les irrégularités qui viennent d'être mentionnées et qui, envisagées à la lumière des circonstances de l'espèce, constituent un traitement injuste, le Tribunal conclut que la responsabilité de l'Organisation est engagée. Il fixe à 5 000 dollars des Etats-Unis le montant de l'indemnité à verser au requérant en réparation du préjudice qu'il a subi. Le Tribunal, ayant reçu de l'Administration l'assurance qu'il n'y a jamais eu dans le passé, et qu'il n'y a pas à l'heure actuelle, une intention quelconque de faire subir au requérant une discrimination illégale, compte que ni la requête introduite en l'espèce par le requérant, ni les arguments qu'il a fait valoir devant le Jury en matière de discrimination ne nuiront à sa carrière future et que son cas sera examiné équitablement lorsqu'il s'agira de prendre, pour favoriser sa carrière, les mesures auxquelles il pourra prétendre en application des dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel.

XX. Le Tribunal décide que :

1. Le défendeur versera au requérant la somme de 5 000 dollars des Etats-Unis.

2. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

(Signatures)

Roger PINTO
Président

Jerome ACKERMAN
Premier vice-président

Ahmed OSMAN
Deuxième vice-président

New York, le 27 février 1991

R. Maria VICIEN-MILBURN
Secrétaire