

**Tribunal administratif**

Distr. limitée  
30 septembre 2004  
Français  
Original : anglais

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1194

Affaire n° 1289

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

## LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Julio Barboza, Président; M. Omer Yousif Bireedo;  
M. Dayendra Sena Wijewardane;

Attendu qu'à la demande d'une ancienne fonctionnaire du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (ci-après dénommé l'« UNICEF »), le Président du Tribunal, avec l'assentiment du défendeur, a prolongé jusqu'au 30 avril 2003 le délai imparti pour le dépôt d'une requête introductive d'instance devant le Tribunal;

Attendu que, le 25 mars 2003, la requérante a déposé une requête contenant des conclusions qui se lisaient notamment comme suit :

**« II. Conclusions**

7. En ce qui concerne la compétence et la procédure, la requérante prie respectueusement le Tribunal :

...

c) *De décider* de tenir une procédure orale ...;

8. Sur le fond, la requérante prie respectueusement le Tribunal :

a) *D'annuler* la décision par laquelle le Secrétaire général a rejeté les réclamations de la requérante tenant, entre autres, au préjudice causé à sa carrière et à sa réputation professionnelle ainsi qu'au manquement par le défendeur à son obligation d'établir un rapport d'appréciation de son comportement professionnel pour ses trois dernières années de service;

b) *De dire et juger* que la Commission paritaire de recours n'était pas fondée, pour des raisons de droit et d'équité, à décider de ne pas mener d'investigation détaillée et complète au sujet des faits et des circonstances qui

ont conduit la requérante à accuser son supérieur hiérarchique de harcèlements en 1997;

c) *De dire et juger* que les trois mois de traitement de base net recommandés par la Commission paritaire de recours ne constituent pas une réparation appropriée et adéquate du préjudice causé à la requérante par la violation des droits qui lui sont reconnus par le Statut et le Règlement du personnel;

d) *D'attribuer* à la requérante une indemnité représentant l'équivalent de trois ans de traitement de base net en réparation du préjudice effectif et indirect et du préjudice moral qu'elle a subis du fait des actes ou omissions du défendeur, à la lumière des circonstances exceptionnelles de l'affaire;

e) *D'attribuer* à la requérante un montant de 500 000 dollars à titre de dommages-intérêts punitifs à raison du refus du défendeur d'assurer un environnement de travail approprié et d'adopter des mesures pour prévenir les harcèlements fondés sur le sexe ainsi que du refus de la prendre équitablement en considération en vue d'une réaffectation et d'une promotion;

f) *D'attribuer* à la requérante une indemnité représentant l'équivalent de six mois de traitement de base net en réparation des retards injustifiés intervenus dans l'examen de ses réclamations;

g) *De fixer* le montant de l'indemnité devant être versée en lieu et place d'une exécution en nature, conformément au paragraphe 1 de l'article 9 du Statut et du Règlement du Tribunal, à trois ans de traitement de base net, eu égard aux circonstances spéciales de l'affaire;

h) *D'attribuer* à la requérante, à titre de dépens, la somme de 7 500 dollars pour ses honoraires d'avocat et de 500 dollars pour ses dépenses et débours. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour la réplique du défendeur jusqu'au 30 juin 2003 et à nouveau jusqu'au 30 septembre 2003;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 30 septembre 2003;

Attendu que la requérante a déposé des observations écrites le 30 décembre 2003;

Attendu que, le 5 juillet 2004, le Tribunal a décidé de ne pas tenir de procédure orale en l'affaire;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

La requérante est entrée à l'UNICEF le 22 janvier 1982 en vertu d'un engagement pour une durée déterminée de deux ans et dix jours en qualité de fonctionnaire régionale de l'information au Service de la communication à l'appui des projets, à Bangkok, à la classe P-4. Son engagement a par la suite été prolongé et elle a été promue. À la date des événements qui ont donné lieu à la présente requête, la requérante était titulaire d'un engagement permanent et occupait le poste D-1 de Directrice adjointe du Bureau régional d'Amman.

En août 1997, la requérante a demandé un congé spécial à plein traitement à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1998 jusqu'à la date à laquelle elle pourrait prendre une retraite anticipée de l'UNICEF. Cette demande a par la suite été approuvée.

Le 5 décembre 1997, le supérieur hiérarchique de la requérante, le Directeur du Bureau régional d'Amman, a établi son rapport d'appréciation du comportement professionnel pour 1996. Sous la plupart des rubriques, il a attribué à la requérante la note « 3 » (« a atteint la plupart des objectifs fixés mais des améliorations demeurent nécessaires ») et a formulé des observations extrêmement critiques, spécialement sous la rubrique « Observations générales » du rapport. Ni la requérante, ni le second notateur, n'ont participé à l'établissement du rapport périodique ni ne l'ont signé.

Le 7 décembre 1997, le supérieur hiérarchique de la requérante (ci-après dénommé l'ancien supérieur hiérarchique) a quitté le service de l'UNICEF.

Le 2 janvier 1998, la requérante a adressé à la nouvelle Directrice régionale un courriel l'informant qu'elle n'avait pas l'intention de signer son rapport périodique, qui avait été établi sans discussion avec elle et dont elle avait eu connaissance après que son ancien supérieur hiérarchique eut quitté le Bureau. La requérante affirmait que ce rapport périodique avait « circulé dans le bureau » et avait été versé à son dossier administratif. Sa conclusion était que :

« Cette mesure ... marque l'aboutissement de près de deux ans de harcèlement par l'Administration, dont la direction générale au siège a été informée à plusieurs occasions, à la fois oralement et par écrit. J'ai par conséquent décidé de solliciter l'avis d'un avocat. »

Le 15 février 1998, la Directrice régionale a répondu en offrant à la requérante deux options : soit, eu égard à la décision de la requérante de solliciter un congé spécial à plein traitement jusqu'à la date à laquelle elle pourrait prendre une retraite anticipée, renoncer à poursuivre la question, auquel cas toute mention du rapport d'appréciation de son comportement professionnel serait expurgée de son dossier, soit faire objection au rapport. Dans sa réponse du 17 février, la requérante a réitéré qu'elle avait demandé l'avis d'un avocat.

En avril 1998, le médiateur du Bureau régional pour le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord a, à la suite de l'entretien qu'il avait eu avec la requérante et après avoir examiné le dossier constitué par celle-ci au sujet du traitement dont elle avait fait l'objet de la part de son ancien supérieur hiérarchique, adressé à la Directrice régionale une lettre dans laquelle, tout en reconnaissant n'avoir entendu qu'une seule version des faits, il considérait que la requérante avait présenté un dossier solide établissant qu'il y avait eu, à la fois intentionnellement et dans les faits, un harcèlement au travail, et recommandé que « les griefs invoqués soient réglés rapidement et à l'amiable entre tous les intéressés pour éviter que cette affaire soit soumise à une procédure contentieuse ». Le médiateur recommandait en outre que l'UNICEF mette en place des mécanismes appropriés pour aider les cadres supérieurs qui se plaignent de harcèlements.

Le 27 avril 1998, la requérante a écrit à la Directrice générale de l'UNICEF pour lui demander une révision administrative du refus de l'UNICEF de donner suite à ses accusations de harcèlements, de parti pris et d'abus de pouvoir de la part de son ancien supérieur hiérarchique. La requérante affirmait qu'elle avait été la victime de comportements abusifs et que le rapport d'appréciation de son comportement professionnel reflétait un parti pris. Le 20 mai, la Directrice générale adjointe chargée des opérations a répondu que l'UNICEF avait décidé d'ouvrir une investigation sur ses allégations « sur une base formelle » et avait nommé un enquêteur. La requérante était invitée à présenter « un rapport décrivant en détail

l'acte ou les actes spécifiques de harcèlements, d'abus de pouvoir et de parti pris et les circonstances dans lesquelles ils s'étaient produits, en joignant, le cas échéant, la documentation pertinente à l'appui ». Le 15 juin, la requérante a communiqué à l'UNICEF une documentation ainsi que les noms des personnes qui, selon elle, devraient être interrogées. Simultanément, elle exprimait des réserves concernant l'identité de l'enquêteur proposé qui, affirmait-elle, avait « des relations personnelles et professionnelles » avec l'accusé, et elle informait la Directrice générale adjointe qu'elle avait décidé de quitter l'UNICEF.

Le 30 juin 1998, le Directeur de la Division des ressources humaines a écrit à la requérante pour l'informer qu'étant donné les réserves qu'elle avait formulées au sujet de l'enquêteur proposé, il serait désigné un nouvel enquêteur indépendant.

Le 5 août 1998, la Directrice générale a informé l'ancien supérieur hiérarchique de la requérante que le rapport d'appréciation du comportement professionnel de celle-ci qu'il avait établi n'était pas valable, relevant que l'UNICEF avait fait de son mieux pour régler les divergences qui avaient surgi entre lui et la requérante sur une base informelle mais qu'en leur qualité de cadres supérieurs, les intéressés étaient responsables de leurs actes.

Le 26 février 1999, la requérante a informé l'UNICEF qu'à moins de recevoir le rapport de l'enquêteur le 31 mars au plus tard, elle formerait un recours. Le 3 mars, elle a été informée que l'enquêteur communiquerait un projet de rapport aux deux parties le 31 mars au plus tard. Le 30 mars, la requérante et son ancien supérieur hiérarchique ont reçu le projet de rapport ainsi que le texte des dépositions des témoins. Ils ont été invités à soumettre leurs observations dans un délai de deux semaines et informés que le rapport définitif serait établi dans les deux semaines suivant la date de réception de leurs observations. La requérante et son ancien supérieur hiérarchique ont communiqué leurs observations les 19 et 23 avril respectivement.

Le 3 juin 1999, la Directrice générale a communiqué copie du rapport final d'enquête aux deux parties. L'enquêteur était parvenu à la conclusion que les allégations formulées étaient dépourvues de fondement et n'avaient pas été prouvées, notant qu'« il a été constaté certaines indications de harcèlements, mais elles n'ont pas été confirmées de manière incontestable ». La Directrice générale a déclaré qu'elle avait décidé d'accepter les conclusions de l'enquêteur et que, si la requérante pouvait avoir éprouvé « certains affronts et frustrations personnelles », le dossier ne reflétait et ne justifiait pas la grave accusation de harcèlement. La Directrice générale reconnaissait que les deux parties avaient le sentiment « qu'en l'occurrence la direction générale du siège, à New York, aurait pu faire davantage » mais se disait convaincue que la direction générale « avait effectivement essayé de faciliter les choses en vous encourageant l'un et l'autre à coopérer et à essayer de régler vos divergences de vues à l'amiable ».

Le 20 juillet 1999, la requérante a formé un recours devant la Commission paritaire de recours de New York.

Le 9 octobre 1999, la requérante a cessé son service.

La Commission paritaire de recours a adopté son rapport le 9 mai 2002. Ses considérations et sa recommandation se lisaient en partie comme suit :

« *Considérations*

66. La Commission est convenue qu'elle n'était pas appelée à examiner la question de savoir si la requérante avait ou non fait l'objet de harcèlements. Son examen devait porter principalement sur le point de savoir si l'UNICEF avait ou non réagi de manière appropriée, adéquate et opportune à ses plaintes de maltraitance de la part de [son ancien supérieur hiérarchique].

...

70. ... La Commission n'a pas pu déterminer quand le siège de l'UNICEF avait eu connaissance du conflit ... [mais] ... c'est en mai 1997 au plus tard que la situation a été portée sans possibilité d'équivoque à l'attention du siège. Bien que l'UNICEF aurait pu agir – en adressant un avertissement ou un blâme à l'un des adversaires ou aux deux, en leur imposant une mesure disciplinaire ou en les réaffectant – il n'a rien fait pendant sept mois ... En fait, il reconnaît lui-même n'avoir agi que ... “dès que la requérante a officiellement formé un recours”, en avril 1998. *De l'avis de la Commission il ne suffisait pas de se borner à demander aux deux intéressés de régler la question par eux-mêmes. En permettant à la situation de puruler pendant plusieurs mois, l'Administration de l'UNICEF a manqué à sa responsabilité de maintenir un environnement de travail sain.* En bref, l'UNICEF n'a pas fait preuve de la diligence voulue dans la façon dont il a géré ces deux ressources très humaines.

71. Enfin, la Commission a examiné la dernière partie du recours concernant le rapport d'appréciation du comportement professionnel de la requérante. Elle a noté que le rapport ... auquel la requérante avait fait objection n'avait pas été versé à son dossier et que la requérante avait été mise en congé spécial à plein traitement du 1<sup>er</sup> juillet 1998 jusqu'à la date de son départ à la retraite. La Commission est parvenue à la conclusion que l'absence de rapport d'appréciation de son comportement professionnel pour les années allant de 1996 à 1998 n'avait pas porté préjudice à sa carrière.

72. Au cours de ses discussions, la Commission a noté que l'argumentation de la requérante avait été étayée par l'observation du défendeur selon laquelle “nous n'avons pas de politique concernant le harcèlement au travail en tant que telle” ... Bien qu'il n'appartienne pas à la Commission de formuler des recommandations au sujet d'une telle question, elle se considère fondée à faire observer qu'étant donné la diversité des antécédents individuels et culturels que reflète le personnel de l'UNICEF, le conflit surgi entre la requérante et [son ancien supérieur hiérarchique] n'a certainement pas été le premier en son genre, pas plus qu'il ne sera le dernier. L'UNICEF aurait donc tout intérêt à mettre au point un mécanisme fondé sur les techniques de règlement des conflits pour faire face à de telles éventualités.

***Recommandation***

73. La Commission recommande au Secrétaire général que l'UNICEF verse à la requérante une indemnité représentant l'équivalent de trois mois de traitement de base net, sur la base du barème en vigueur à la date de son départ

à la retraite, pour n'avoir pas réagi de façon adéquate et opportune aux plaintes de la requérante.»

Le 2 décembre 2002, 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 décidé d'accepter les conclusions de la Commission et « conformément à sa recommandation unanime, a décidé que l'UNICEF lui verserait une indemnité représentant l'équivalent de trois mois de traitement de base net sur la base du barème en vigueur à la date de son départ à la retraite ».

Le 25 mars 2003, 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. Les harcèlements subis par la requérante ont détruit sa carrière à l'UNICEF.

2. C'est à tort que la Commission paritaire de recours n'a pas examiné les questions liées à la discrimination et aux harcèlements dont la requérante a fait l'objet et elle a commis de graves erreurs dans son interprétation et dans ses conclusions.

3. La requérante a droit à une indemnité en raison des longs retards qui sont intervenus dans l'investigation et l'examen de son affaire.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. Les actes du défendeur n'ont pas causé de dommage à la carrière et à la réputation professionnelle de la requérante.

2. L'examen de l'affaire par la Commission paritaire de recours n'a pas été entaché d'erreurs.

3. La requérante a été indemnisée comme il convient de la façon peu satisfaisante dont il a été répondu à ses plaintes.

Le Tribunal, ayant délibéré du 5 au 23 juillet 2004, rend le jugement suivant :

I. Dans la présente affaire, la requérante allègue avoir fait l'objet de harcèlements qui ont détruit sa carrière à l'UNICEF. En outre, elle soutient que c'est à tort que la Commission paritaire de recours n'a pas examiné les questions liées aux harcèlements et à la discrimination dont elle a été victime et que la Commission a commis de graves erreurs dans son interprétation et dans ses conclusions.

II. La requérante est entrée au service de l'UNICEF à Bangkok en 1982 à la classe P-4. En 1999, ayant occupé le poste D-1 de Directrice régionale adjointe à Amman, la requérante a cessé son service après une longue période de congé spécial à plein traitement.

III. La requérante soutient que la Commission paritaire de recours n'a pas appréhendé toute la gravité et tous les effets néfastes des harcèlements et du traitement discriminatoire dont elle n'a cessé de faire l'objet de la part de son ancien supérieur hiérarchique. Elle affirme que ce comportement non seulement a affecté sa carrière, mais encore a violé son droit fondamental à un environnement de travail approprié. À l'appui de ses réclamations, la requérante a fourni une série d'allégations et affirme notamment qu'après un an de retard, son ancien supérieur

hiérarchique a établi en partie le rapport d'appréciation de son comportement professionnel immédiatement avant de quitter son service et que ce document, qui contenait des observations extrêmement critiques, non seulement a circulé partout dans le bureau, mais encore a été versé à son dossier administratif alors même qu'il n'avait pas été achevé. Les autres cas spécifiques auxquels la requérante fait allusion sont notamment les suivants :

- À la fin de son affectation à Beyrouth, son ancien supérieur hiérarchique lui a fait savoir clairement qu'il ne voulait pas qu'elle travaille à Amman et a refusé de discuter de son affectation avec elle;
- Son pouvoir de signature lui a été retiré;
- Des missions précédemment approuvées ont été annulées sans qu'elle en soit informée;
- Son ancien supérieur hiérarchique a attaqué sa réputation professionnelle lors des réunions du Comité d'examen de la situation du personnel supérieur et de l'Équipe mondiale de gestion, entre autres; et
- Son ancien supérieur hiérarchique a évoqué en public la possibilité de suppression du poste de la requérante, en son absence et sans aucune discussion préalable.

IV. À la suite des allégations officiellement présentées par la requérante, le défendeur a désigné un enquêteur mutuellement acceptable pour examiner la question. Dans son rapport, l'enquêteur est parvenu à la conclusion que les allégations d'injustice liées aux conclusions reflétées dans le rapport d'appréciation du comportement professionnel de la requérante et à l'abus de pouvoir n'avaient pas été prouvées; que son affirmation selon laquelle l'apparition et la persistance d'un environnement hostile avaient empêché la requérante de fonctionner efficacement n'était pas soutenable; et qu'aucune preuve n'avait été apportée que la requérante avait été forcée de prendre un congé spécial à plein traitement. Il est parvenu à la conclusion qu'il y avait eu certaines « indications de harcèlements » mais qu'étant donné les contradictions que reflétaient le dossier et les dépositions des témoins, ces indications n'avaient pas été confirmées de manière indiscutable.

V. La Commission paritaire de recours, à son tour, a fait porter son attention sur la question de savoir si l'UNICEF avait ou non réagi de manière appropriée, adéquate et opportune lorsque la requérante s'était plainte de harcèlements. Elle a considéré que l'UNICEF avait manqué à son obligation de maintenir un environnement de travail sain et a ajouté que « l'UNICEF n'avait pas fait preuve de la diligence voulue dans la façon dont il a géré ces deux ressources très humaines ». S'agissant du rapport d'appréciation du comportement professionnel de la requérante, la Commission paritaire de recours a noté que ledit rapport ne figurait pas dans son dossier et que, comme elle avait été en congé spécial à plein traitement jusqu'à son départ à la retraite, le fait qu'il n'avait pas été établi de rapport pour les années allant de 1996 à 1998 n'avait pas causé de dommage à sa carrière.

VI. Pour ce qui est du rapport d'appréciation du comportement professionnel de la requérante, le Tribunal convient avec la Commission paritaire de recours qu'alors même que son ancien supérieur hiérarchique n'avait pas suivi les procédures appropriées, la requérante n'avait pas subi de préjudice étant donné que le rapport contesté avait été retiré de son dossier et qu'elle était en congé spécial à plein

traitement – lequel avait été approuvé, à sa demande, avant que son rapport soit établi et rendu public – jusqu’à son départ à la retraite.

VII. Le Tribunal relève la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle l’UNICEF a manqué à sa responsabilité de maintenir un environnement de travail sain et n’a pas fait preuve de la diligence voulue pour gérer ces deux cadres supérieurs. Alors qu’il aurait pu adresser un avertissement ou un blâme à un des fonctionnaires ou aux deux, leur imposer une sanction disciplinaire ou les réaffecter, il n’a rien fait pendant sept mois. Dans une affaire semblable, le Tribunal a constaté « que l’Administration a pris un certain nombre de mesures pour donner suite à la plainte de la requérante mais qu’elle n’a pas pris les initiatives nécessaires pour maîtriser le problème ou limiter ses graves répercussions négatives sur les deux fonctionnaires intéressés et sur les travaux du Département » et que « cela étant ... le défendeur aurait dû réaffecter la requérante ou son superviseur à un autre département ». [Voir le jugement n° 1043, *Mink* (2002).]

En l’espèce, aussi bien le médiateur que la Commission paritaire de recours ont recommandé que l’UNICEF mette en place sous une forme ou sous une autre un mécanisme de règlement des conflits, et le Tribunal ne peut que souscrire à cette recommandation. À ce propos, le Tribunal rappelle son jugement n° 560, *Claxton* (1992), dans lequel il a souligné que l’Organisation « a un intérêt marqué à protéger les droits de son personnel et à se protéger elle-même des conséquences de leur suppression par la faute de responsables de l’Organisation ». Dans les circonstances de l’espèce, toutefois, le Tribunal considère que les trois mois de traitement de base net versés par l’Organisation sur la recommandation de la Commission paritaire de recours du fait que l’UNICEF n’avait « pas réagi de façon adéquate et opportune aux plaintes de la requérante » constituent une réparation suffisante des défaillances qui ont caractérisé la procédure suivie.

VIII. La Commission paritaire de recours a tenu pour acquis qu’il n’avait pas été déterminé si la requérante avait été victime de harcèlement. Le Tribunal convient que, normalement, un organe administratif a pour rôle d’examiner les questions de procédure plutôt que de faire enquête sur le fond des revendications proprement dites. En l’occurrence, toutefois, l’enquêteur, qui paraît avoir mené une investigation neutre au sujet du comportement des deux parties, n’a apparemment pas été conscient du fait que c’était lui qui aurait le dernier mot sur la question factuelle du harcèlement. En fait, il a dit qu’il ne pouvait pas « être tiré de conclusions définitives à ce stade » et il a évoqué expressément un « futur examen par un organe judiciaire ». L’enquêteur avait donc, semble-t-il, l’impression que l’investigation serait poursuivie à une date ultérieure. Le Tribunal juge par conséquent qu’il y a lieu d’examiner les allégations – et la situation sous-jacente – que reflètent le dossier dont il a été saisi, les divers arguments des parties et, en particulier, le rapport de l’enquêteur.

Le Tribunal a tenu compte de la maltraitance et des harcèlements dont la requérante a été victime de la part de son ancien supérieur hiérarchique. S’il ressort apparemment du rapport de l’enquêteur que l’escalade des hostilités et la polarisation concomitante de leurs collaborateurs, qui doivent inévitablement avoir affecté le moral et le fonctionnement de l’ensemble du Bureau, sont dans une certaine mesure imputables aux deux parties, les affirmations de la requérante ne semblent pas être dénuées de fondement. Le traitement inéquitable et les harcèlements auxquels elle a été soumise ont été corroborés par la déposition qu’a faite l’un des témoins devant l’enquêteur: le fonctionnaire en question avait vu



comment la requérante avait été ouvertement marginalisée et comment son rôle et ses responsabilités avaient été radicalement amenuisés. Ce témoin a affirmé en outre que la requérante avait été relevée de ses tâches de suivi des programmes ainsi que de supervision des conseillers techniques régionaux et des administrateurs de programmes, que tout pouvoir de décision lui avait été retiré et que son rôle avait été confié à un consultant.

Dans son rapport, l'enquêteur est parvenu à la conclusion qu'il y a plusieurs degrés de harcèlement et, dans l'ensemble, qu'il paraissait y avoir eu une certaine forme de harcèlement de la part de l'ancien supérieur hiérarchique de la requérante, bien que ce harcèlement n'ait « pas été particulièrement notable », sa conclusion étant que « ce harcèlement, puisque harcèlement il y a eu, n'a pas été particulièrement malveillant ni dévastateur sur le plan professionnel et a été épisodique plutôt que continu ... Il s'est agi d'un comportement indigne d'un cadre supérieur qui méritait de faire l'objet de la part de la Directrice exécutive d'un deuxième avertissement comparable, par sa sévérité, à l'avertissement précédent ». Le Tribunal est enclin à voir la situation d'un œil plus critique. Étant donné toutes les circonstances de l'espèce, le Tribunal considère que la requérante a subi de la part de son ancien supérieur hiérarchique un harcèlement qui mérite réparation par l'UNICEF.

IX. À la lumière des faits de la cause, le Tribunal constate néanmoins que la requérante a pris contact avec le médiateur et a déposé sa demande de révision administrative plusieurs mois après que son ancien supérieur hiérarchique eut quitté le Bureau. Il a été surpris par ce retard étant donné que la requérante, si elle se jugeait véritablement victime de harcèlements et si elle considérait que sa position était attaquée et qu'il était porté préjudice à sa carrière, aurait pu agir beaucoup plus tôt. Si elle l'avait fait alors que son supérieur hiérarchique était encore fonctionnaire de l'Organisation, l'investigation s'en serait trouvée facilitée et l'UNICEF aurait été mieux à même de répondre à ses plaintes de façon opportune et complète. Le Tribunal a relevé à ce propos le ton sceptique employé par l'enquêteur dans les propos suivants :

« Les atteintes à la procédure commises par [l'ancien supérieur hiérarchique de la requérante] ont été suffisamment graves pour donner à la requérante la possibilité de l'accuser de harcèlement, ce qu'elle a fait après avoir obtenu son congé spécial à plein traitement, lequel a débouché sur un départ anticipé à la retraite, à l'occasion duquel elle a sans doute touché toutes les indemnités normalement versées à un fonctionnaire lors de sa cessation de service. »

Qui plus est, le Tribunal n'est pas convaincu qu'il ait été porté préjudice à la carrière de la requérante. Aucun fonctionnaire n'a de droit acquis à une promotion, et il ressort clairement des circonstances que le discernement et le professionnalisme de la requérante elle-même ont été mis en question non seulement dans le rapport d'enquête mais aussi à d'autres occasions. L'enquêteur qualifie aussi bien la requérante que son ancien supérieur hiérarchique de « personnalités combattives, chacune amèrement convaincue de la perfidie des accusations de l'autre et apparemment inconsciente du fait que ses propres insuffisances ou ses propres défauts aient pu contribuer à leur différend » et il a conclu qu'« aucune des deux parties ne sort de cette situation ... avec un passé ou une réputation intacts ». De plus, le Tribunal relève que la requérante a refusé la possibilité qui lui avait été offerte d'être réaffectée à Moscou, ce qui lui aurait donné la possibilité de poursuivre sa carrière ailleurs qu'à Amman, et qu'elle a décidé de prendre sa retraite

de l'UNICEF même après que son ancien supérieur hiérarchique eut cessé son service.

Le Tribunal a pris ces facteurs en considération pour déterminer le montant de l'indemnité à attribuer conformément au paragraphe VIII ci-dessus.

X. Par ces motifs, le Tribunal :

1. Ordonne qu'il soit versé à la requérante une indemnité de 10 000 dollars; et
2. Rejette toutes les autres conclusions.

*(Signatures)*

**Julio Barboza**  
Président

**Omer Yousif Bireedo**  
Membre

**Dayendra Sena Wijewardane**  
Membre

Genève, le 23 juillet 2004

**Maritza Struyvenberg**  
Secrétaire