

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
31 janvier 2006
Français
Original : anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1258

Affaire n° 1309

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Kevin Haugh, Vice-Président, Président;
M. Dayendra Sena Wijewardane; M. Goh Joon Seng;

Attendu qu'à la demande d'une ancienne fonctionnaire du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (ci-après nommé l'« UNICEF »), le Président du Tribunal, avec l'accord du défendeur, a prolongé le délai imparti pour le dépôt d'une requête introductive d'instance devant le Tribunal jusqu'au 30 septembre 2002 et par la suite à plusieurs reprises jusqu'au 31 juillet 2003;

Attendu que, le 17 juillet 2003, la requérante a déposé devant le Tribunal une requête introductive d'instance qui ne répondait pas à toutes les conditions de forme visées à l'article 7 du Règlement du Tribunal;

Attendu que, le 17 septembre 2003, la requérante, après avoir procédé aux corrections nécessaires, a de nouveau déposé une requête introductive d'instance dans laquelle elle priait le Tribunal, entre autres :

« 7. [...]

[...]

c) De décider de tenir une procédure orale au sujet de la présente requête[...]

8. Sur le fond [...]

a) D'annuler la décision du Secrétaire général de ne formuler aucune recommandation au sujet du recours de la requérante;

b) D'ordonner au défendeur de promouvoir la requérante à la classe GS-7 avec effet rétroactif à compter d'août 1997;

[...]

d) D'accorder à la requérante une indemnisation appropriée, à déterminer par le Tribunal, en réparation du préjudice effectif, des dommages indirects et du préjudice moral subis par la requérante du fait des actes ou des omissions du défendeur;

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

f) D'accorder à la requérante, à titre de dépens, la somme de 7500 dollars pour couvrir ses frais de justice et la somme de 500 dollars pour couvrir ses frais. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour le dépôt de la réplique du défendeur jusqu'au 27 janvier 2004;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 14 janvier 2004;

Attendu que la requérante a déposé des observations écrites le 10 décembre 2004;

Attendu que, le 28 octobre 2005, le Tribunal a décidé de ne pas tenir de procédure orale en l'espèce;

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

« **Dossier professionnel**

[...] La requérante a été employée à compter du 26 juin 1988, dans un premier temps en application de contrats de louage de services, en qualité de secrétaire à l'UNICEF [bureau de pays de l'UNICEF en Égypte]. À partir du 1^{er} avril 1991, elle a été employée en vertu d'un engagement pour une période de courte durée (quatre mois) en qualité de secrétaire de classe GS-3 au même bureau; son engagement a été prolongé à plusieurs occasions jusqu'au 29 février 1992. Le 1^{er} mars 1992, il lui a été accordé un engagement [pour une durée déterminée] de 11 mois en qualité de secrétaire à la classe GS-4[...] Cet engagement de durée déterminée a été prolongé à plusieurs reprises jusqu'au 31 décembre 1999, toujours comme secrétaire de classe GS-4. Le 1^{er} janvier 2000, il a été accordé à la requérante un engagement [de durée déterminée] pour une période de deux ans et elle a été promue au poste d'assistante aux programmes (Santé) à la classe GS-5.

Résumé des faits

[...] Le 16 mai 1997, il a été publié un avis de vacance du poste d'assistant principal aux programmes (Section de la santé) au bureau de pays de l'UNICEF en Égypte; il était indiqué dans l'avis de vacance que le poste serait probablement approuvé [...] à la classe GS-7[...] [La requérante a postulé pour le poste.] La Commission des nominations et des affectations du Caire est convenue à l'unanimité que la requérante était "la candidate la mieux appropriée pour le poste [...] mais la Commission a relevé les observations formulées par son supérieur hiérarchique [...] concernant le manque de concentration et de ponctualité de l'intéressée. La Commission a recommandé

à l'unanimité qu'il soit accordé à la requérante un engagement initial pour une durée déterminée de six mois [...] à titre d'essai[...]” [...] Le représentant de l'UNICEF n'a pas approuvé cette recommandation.

[...] [Le 24 septembre 1997, le Bureau régional a approuvé le classement du poste à la classe GS-7 et] il a été publié un nouvel avis de vacance le 8 octobre 1997. [Dans le nouvel avis, les qualifications requises sous la rubrique des études étaient différentes et il était notamment exigé un diplôme universitaire en gestion financière/comptabilité. La requérante a postulé pour le poste.] [...] Le 3 novembre 1998, la requérante a été informée [...] qu'elle n'avait pas été sélectionnée.

[...] Le 30 juin 1999, la requérante a adressé un mémorandum à la médiatrice du bureau de pays de l'UNICEF en Égypte. Dans le rapport qu'elle a par la suite soumis au Directeur régional de l'UNICEF le 10 août 1999, [la médiatrice soulignait], entre autres, ce qui suit :

“[La requérante] a formulé un grief contre son supérieur hiérarchique direct, le Chef de la Section de la santé et de la nutrition, et [le] représentant de l'UNICEF [bureau de pays de l'UNICEF en Égypte] pour ne pas avoir été sélectionnée, par suite d'une discrimination, pour le poste d'assistant principal aux programmes ([Section de la santé et de la nutrition]), de classe GS-7, pour lequel il avait été publié un avis de vacance[...]

[...]

[...] Le représentant de l'UNICEF a signalé que les irrégularités intervenues dans la procédure suivie pour pourvoir le poste en question avaient été involontaires[...] Regrettablement, la requérante m'a informée par la suite qu'elle a l'intention de poursuivre son affaire par les voies officielles.

[...]

En ma qualité de médiatrice, je souhaiterais recommander ce qui suit :

Étant donné que plusieurs irrégularités se sont produites dans la procédure suivie pour pourvoir le poste susmentionné et comme le poste qu'occupe actuellement [la requérante] doit être supprimé à compter de janvier 2000, et compte tenu aussi des aptitudes différentes [que possède la requérante] dans les domaines aussi bien de la gestion financière que de la programmation, je recommande qu'il lui soit accordé la priorité pour un des nouveaux postes qui seront créés au bureau de pays de l'UNICEF en Égypte à partir de janvier 2000.”

[...] Le 21 octobre 1999, ayant reçu [du Directeur régional] une réponse datée du 29 septembre 1999, [la médiatrice] a informé la requérante, entre autres, de ce qui suit :

“Après avoir examiné l'affaire, [le Directeur régional] a dit qu'alors même que certaines irrégularités étaient intervenues dans la procédure, aucune d'elles ne pouvait être interprétée comme ayant vicié l'intégrité du processus. Il n'y avait absolument aucune

preuve que vous auriez personnellement fait l'objet d'une discrimination quelconque.

[Le Directeur régional] a également [expliqué] que l'UNICEF [approuvait] totalement la décision du Représentant de ne pas suivre la recommandation formulée en 1997 par la Commission des nominations et des affectations. Comme le poste n'[avait] pas encore été classé, le processus de recrutement n'aurait même pas dû être entrepris.

[Le Directeur régional] a mentionné en outre que votre réclamation [...] est juridiquement prescrite[...]

[Le Directeur régional] a également souscrit à la recommandation [...] tendant à ce que vous soyez prise en considération pour tout poste correspondant à vos qualifications et à votre expérience[...]"

[...] Le 23 septembre 1999, la [requérante a été] informée [...] que ses services prendraient fin le 31 décembre 1999 par suite de la suppression de son poste, à moins qu'il ne soit identifié pour elle un autre poste approprié. Le 11 novembre 1999, la requérante a demandé que [cette décision] fasse l'objet d'une révision administrative.

[...] Par lettre datée du 16 décembre 1999 adressée à la Commission paritaire de recours, la requérante a demandé [...] la suspension de l'effet de la mesure adoptée[...]. La Secrétaire de la Commission paritaire de recours a confirmé à la requérante par télécopie, le 30 novembre 1999, qu'"au cas où la requérante ne pourrait pas obtenir un poste, l'UNICEF avait accepté de remettre la cessation de service de la requérante jusqu'à ce que [...] [la Commission paritaire de recours] [...] ait eu la possibilité d'étudier sa demande[...]"

[...] Le 18 janvier 2000, [la requérante] s'est vue offrir et a signé une lettre d'engagement pour une durée déterminée de deux ans (prenant effet le 1^{er} janvier 2000) en qualité d'assistante aux programmes (Santé) à la classe GS-5[...]

Le 9 février 2000, la requérante a formé un recours devant la Commission paritaire de recours de New York.

Le 31 décembre 2001, la requérante a cessé son service sur la base d'un départ négocié à la suite de la suppression de son nouveau poste.

Le 9 janvier 2002, la Commission paritaire de recours a adopté son rapport. Ses considérations et sa recommandation se lisaient en partie comme suit:

« *Considérations*

15. [Le] défendeur a soutenu que, dans la mesure où il portait sur la décision de ne pas sélectionner la requérante pour le poste GS-7, son recours [était] prescrit. La Commission n'a pas souscrit à cette affirmation[...]

16. [...] [L]a Commission est parvenue à la conclusion que [la] requérante ne s'était pas acquittée de la charge de prouver l'existence d'une discrimination, pas plus que la Commission n'a pu déceler dans le processus de sélection un

quelconque vice de procédure qui pourrait être considéré comme ayant violé ses droits à une procédure régulière.

17. S'agissant des autres cas allégués de harcèlement et de discrimination, la Commission n'a pas été convaincue[...]

[...]

18. Enfin, s'agissant [des décisions contre lesquelles la requérante avait formé un recours], la Commission a relevé ce qui suit :

a) L'engagement [pour une durée déterminée] de la requérante a été renouvelé au-delà du 31 décembre 1999;

[...]

d) S'il est vrai que [la requérante] n'a pas eu de contrat du 1^{er} au 18 janvier 2000, il n'a pas été mis fin à ses services à la fin de 1999. La Commission est parvenue à la conclusion que le préjudice éventuel qui avait pu être causé par la brève période d'incertitude qu'avait connue la requérante ne suffisait pas à justifier une indemnisation.

Recommandation

19. La Commission ne formule aucune recommandation à propos du présent recours. »

Le 12 juillet 2002, le Sous-Secrétaire général 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 la recommandation unanime de celle-ci, de ne donner aucune poursuite à son recours.

Le 17 septembre 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. La requérante a été traitée injustement en n'étant pas prise pleinement en considération en vue d'une promotion à la classe GS-7 en 1997.

2. Le fait que la requérante a saisi la médiatrice a influé sur la décision de supprimer son poste et de ne pas renouveler son engagement pour une durée déterminée ou le convertir en un engagement à titre permanent. Il s'agit là d'une manifestation d'un traitement discriminatoire systématique à son égard qui a été précipité par ses relations tendues avec son supérieur hiérarchique immédiat et le représentant de l'UNICEF.

3. C'est à tort que la Commission paritaire de recours est parvenue à la conclusion que la requérante n'avait pas subi de préjudice du fait des irrégularités de procédure qui s'étaient produites. C'est également à tort que la Commission a considéré chacun des éléments des réclamations de la requérante séparément plutôt que d'admettre qu'ils reflétaient un traitement discriminatoire systématique. Enfin, c'est à tort que la Commission n'a pas recommandé le versement d'une indemnisation appropriée et adéquate en réparation du préjudice subi par la requérante du fait de la violation de ses droits.

4. La requérante était légitimement en droit de compter sur son maintien en service à l'UNICEF, d'autant que celui-ci avait notamment l'obligation de s'efforcer de bonne foi de la réaffecter à un autre poste lors de la suppression de celui qu'elle occupait.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. La décision de ne pas promouvoir la requérante n'a pas violé ses droits. Le défendeur a reconnu que certaines irrégularités de procédure s'étaient produites initialement lorsque l'avis de vacance de ce poste a été modifié, mais aucune de ces irrégularités ne pourrait être interprétée comme ayant compromis l'intégrité du processus. Les mesures correctives adoptées ont été sans rapport aucun avec la requérante et ne peuvent pas être considérées comme constituant une discrimination à son égard.

2. La requérante n'a pas de droit à une promotion.

3. Les allégations de discrimination présentées par la requérante sont dépourvues de fondement.

4. La demande de la requérante au titre des dépens et de la réparation du préjudice allégué n'est pas fondée.

Le Tribunal, ayant délibéré du 28 octobre au 23 novembre 2005, rend le jugement suivant :

I. La requérante avait travaillé comme secrétaire au bureau de pays de l'UNICEF en Égypte pendant près de 10 ans lorsqu'elle a été informée que ses services prendraient fin le 31 décembre 1999 par suite de la suppression de son poste. Elle affirme que les deux à trois dernières années qu'elle a passées au service de l'UNICEF ont été marquées par un harcèlement et des discriminations systématiques, surtout après qu'elle eut fait connaître sa décision de contester le refus qui lui aurait été opposé de la prendre équitablement en considération en vue d'une promotion en 1997 et qu'elle eut manifesté clairement son intention de saisir la médiatrice de ses griefs. Enfin, la requérante a été confrontée à la décision de ne pas renouveler son engagement, laquelle, affirmait-elle, a été une suite directe de sa décision de soumettre ses griefs à la médiatrice.

II. La requérante est entrée au service du bureau de pays de l'UNICEF en Égypte en 1988 et a, dans un premier temps, été employée en vertu de plusieurs accords de louage de services. Par la suite, elle a été employée en vertu d'engagements pour des périodes de courte durée jusqu'en mars 1992, date à laquelle il lui a été accordé un engagement pour une durée déterminée en qualité de secrétaire à la classe G-4. De 1991 à 1998, elle a toujours été très bien notée et ses services ont également été considérés comme donnant satisfaction dans le rapport d'appréciation de son comportement professionnel correspondant à sa dernière année de service, portant sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 1999. Toutefois, il ressort clairement de ce rapport périodique que, pendant l'année en question, ses relations avec tout au moins son supérieur hiérarchique immédiat se sont dégradées peu à peu. Son supérieur hiérarchique a qualifié sa productivité d'« inférieure à la norme » et la requérante elle-même a formulé une réserve dans les termes suivants : « Je me vois dans le devoir d'exprimer le sentiment d'être négligée que j'ai généralement ressenti pendant [1999]. Regrettablement, je suis d'accord avec ses observations concernant la non-réalisation de mon potentiel cette année ». À titre d'exemple, la

requérante mentionne ce qu'elle considère comme « le fait d'avoir été délibérément exclue des tâches qui m'étaient confiées en rapport avec les activités d'appui au Projet de promotion de l'allaitement maternel ».

La requérante soutient que la dégradation progressive des relations avec son supérieur hiérarchique avait commencé en 1997 mais s'était accentuée pendant le second semestre de 1999, lorsqu'elle avait demandé à la médiatrice d'user de ses bons offices. En 1997, la requérante avait postulé et avait été recommandée par la Commission des nominations et des affectations pour le poste d'assistant principal aux programmes (Section de la santé), mais la recommandation de la Commission avait été rejetée par le représentant de l'UNICEF dans le pays sans aucune explication. La requérante affirme que c'est ainsi qu'a commencé la violation de ses droits à être équitablement prise en considération et de ses droits à une procédure régulière, après quoi il y avait eu d'autres exercices de promotion qui avaient également violé ses droits. La requérante soutient en outre que la suppression des deux postes qu'elle avait occupés, ainsi que plusieurs faits qu'elle allègue, étaient des manifestations de la discrimination et du harcèlement systématiques dont elle a fait l'objet.

III. L'allégation de la requérante selon laquelle l'Administration a usé de ses pouvoirs de manière discriminatoire repose sur une série d'affirmations qui peuvent être résumées comme suit : la requérante, en dépit de services constamment jugés satisfaisants pendant plusieurs années, a de manière répétée été court-circuitée lors des promotions; l'Administration a manipulé les définitions d'emploi et les avis de vacance de poste pour placer des obstacles à la progression de la carrière de la requérante et pour éviter qu'elle soit prise en considération en vue d'une promotion; les difficultés personnelles qui ont effectivement affecté la ponctualité de la requérante et qui ont été dues exclusivement à la longue et grave maladie d'un parent à charge ont servi de prétexte pour noircir son dossier et pour lui nuire sans qu'il lui soit manifesté la compréhension et la sympathie sur lesquelles elle était en droit de compter étant donné les circonstances; et le fait que l'Administration avait, en guise de représailles pour son recours à la médiatrice, sélectionné son poste comme étant l'un de ceux qui seraient supprimés et ne lui avait pas trouvé d'autre poste approprié. Dans ce contexte, le Tribunal relève que la médiatrice elle-même a porté devant lui une affaire distincte fondée sur la discrimination dont elle aurait fait l'objet de la part de l'Administration pour s'être acquittée de ses tâches de médiatrice dans le cas de la requérante.

IV. Un fonctionnaire n'a pas de droit à une promotion ni à une assurance quelconque que le poste qu'il occupe ne sera pas supprimé pour des raisons liées aux exigences d'une bonne administration. Il n'en demeure pas moins que le droit d'un fonctionnaire d'être dûment pris en considération en vue d'une promotion ou d'être pris en considération pour un autre travail approprié si son poste est supprimé doit à tout moment être respecté. Dans son jugement n° 1209, *El-Ansary* (2004), le Tribunal a déclaré ce qui suit :

« La charge d'établir que l'Administration n'a pas pris pleinement et équitablement en considération la candidature du requérant ... ne repose pas sur celui-ci. Au contraire, comme le Tribunal l'a considéré dans son jugement n° 362, *Williamson* (1986), par. VII :

“Dès lors que ses actes sont sérieusement mis en question, le [défendeur] doit pouvoir à tout le moins apporter la présomption que les droits

statutaires du [requérant] ont été honorés de bonne foi en ce sens que le défendeur en a « intégralement tenu compte »". »

Il faut fréquemment, pour déterminer si la règle selon laquelle l'intéressé doit être « pris pleinement et équitablement en considération » a été respectée ou si l'intéressé n'a pas été dûment pris en considération et pour évaluer la transparence du processus, se référer à des éléments glanés parmi les circonstances ayant entouré la situation. Il arrive dans certains cas que chacun des actes contestés, lorsqu'il est considéré isolément, constitue une mesure que l'Administration était en droit de prendre. Il y a cependant aussi des cas dans lesquels le résultat cumulé de plusieurs de ces actes de l'Administration peut amener à conclure que l'irrégularité alléguée découle de « l'ensemble du tableau » plutôt que d'actes isolés. Le Tribunal considère que la présente affaire illustre la nécessité d'envisager l'ensemble du tableau.

Le Tribunal a toujours estimé que c'est sur le requérant que repose la charge de prouver une discrimination, ce que le défendeur souligne à juste titre. (Voir par exemple le jugement n° 874, *Abbas* (1998).) Toute autre chose est cependant la norme de preuve, et l'on ne saurait supposer, par exemple, qu'en l'absence de preuves incontestables ou de preuves documentaires d'un parti pris, l'allégation du requérant doive nécessairement être rejetée. Le Tribunal est pleinement conscient du fait que, fréquemment, le requérant, pour établir l'élément subjectif de parti pris, ne peut avancer que des preuves circonstancielles et que, lorsqu'il est présenté des faits non contestés qui appellent une explication et qu'il n'est pas fourni une explication adéquate, le Tribunal est en droit de tirer ses propres conclusions. En pareille situation, il ne suffit pas pour le défendeur de dire simplement que c'est sur le requérant que repose la charge de la preuve. Telle est, pour l'essentiel la situation en l'espèce.

V. Comme indiqué ci-dessus, les griefs de la requérante remontent à août 1997 lorsque, contrairement à la recommandation formulée par son supérieur hiérarchique, la Commission des nominations et des affectations a, à l'unanimité, recommandé la requérante, parmi 32 candidats, pour pourvoir le poste d'assistant principal aux programmes (Section de la santé). Il était dit dans l'avis de vacance qu'il avait été proposé que le poste soit classé G-7; dans sa recommandation, cependant, la Commission des nominations et des affectations s'était référée à ce poste comme étant de classe G-6 sur la base du classement qui venait d'être approuvé, bien qu'au plan local seulement, le 14 juillet 1997. Le supérieur hiérarchique de la requérante avait fait certaines observations concernant l'assiduité et la concentration de la requérante, dont la Commission des nominations et des affectations avait tenu compte. Lorsqu'elle a recommandé la requérante pour le poste, la Commission a néanmoins exprimé le désir de voir remédier à ses défaillances et, à cette fin, elle a également recommandé que les observations de son supérieur hiérarchique soient communiquées par écrit à la requérante et que celle-ci soit affectée au poste en question initialement pour une période d'essai « pendant laquelle elle devrait montrer qu'elle s'est améliorée sur ses points faibles ». Le représentant de l'UNICEF dans le pays n'a pas approuvé cette recommandation. Bien qu'aucune raison n'ait été donnée à l'époque, l'intention de l'Administration était, selon le défendeur, de publier un nouvel avis de vacance du poste car l'exercice précédent avait été entrepris avant que l'opération de classement du poste à la classe G-7 ait été achevée, ce qui avait vicié l'ensemble du processus.

Un nouvel avis de vacance a effectivement été publié en octobre, avec l'exigence supplémentaire d'un diplôme universitaire en gestion financière et comptabilité, que n'avait pas la requérante. Un an plus tard, le 3 septembre 1998, la Commission des nominations et des affectations a recommandé la nomination d'un autre candidat qui possédait les qualifications requises. La requérante, faute de posséder les qualifications voulues, avait « à juste titre » été exclue du processus d'examen. Cependant, il est vrai qu'il n'était pas justifié d'exiger un niveau universitaire pour un poste de la catégorie des services généraux dans la mesure où les fonctionnaires de cette catégorie ne sont pas tenus d'avoir un diplôme universitaire pour être employés à l'UNICEF. Il s'agit là d'un fait que l'Administration a d'ailleurs reconnu par la suite. En fait, au même moment, le bureau cherchait à pourvoir d'autres postes de même niveau de la catégorie des services généraux en n'exigeant qu'une éducation secondaire. L'explication du défendeur est qu'il s'est agi de « bogues ». Quoi qu'il en soit, le Tribunal estime que cela a causé à la requérante un préjudice certain, surtout si l'on considère qu'avant cette nouvelle exigence, la requérante avait été la candidate recommandée à l'unanimité pour le même poste. Étant donné les tensions personnelles et les relations difficiles entre l'Administration et le personnel qui existaient manifestement dans ce bureau relativement restreint, il est douteux que de telles questions n'aient pas eu plus d'importance. Le Tribunal relève que, lorsqu'ils ont considéré la situation de la requérante en même temps que celle des autres candidats à un poste G-5 à la Section de la santé en décembre 1999, les membres de la Commission des nominations et des affectations ont vu dans les rapports tendus qu'elle avait avec son supérieur hiérarchique une raison suffisante de ne pas recommander la requérante pour ce poste. En outre, lorsqu'elle a été recommandée comme première candidate de la Commission des nominations et des affectations pour un autre poste vacant de classe G-6 à la Section des communications, le représentant de l'UNICEF dans le pays a sélectionné le candidat qui venait immédiatement après dans l'ordre des préférences de la Commission.

VI. À ce moment-là, la requérante avait déjà entrepris de soumettre ses griefs à l'Administration et mis en route son processus de recours. Elle avait été informée en septembre 1999 que son poste serait supprimé et que ses services prendraient donc fin le 31 décembre 1999. Il n'a été présenté au Tribunal aucun élément de preuve qui indiquerait que des efforts aient été déployés de bonne foi pour trouver un autre poste pour la requérante. Ainsi, le Tribunal aurait attendu du défendeur qu'il démontre les efforts entrepris, par exemple en indiquant quels étaient les autres postes éventuellement vacants ou pouvant devenir disponibles et en expliquant comment l'Administration avait pris en considération la situation de la requérante pour déterminer si tel ou tel poste possible était ou non approprié pour elle. Le fait que l'Administration n'a présenté aucune preuve de ce type amène le Tribunal à conclure qu'aucun effort de cette nature n'a été déployé. (Voir le jugement n° 1173, *Guerrero* (2004).) À la mi-décembre, au dernier moment avant sa cessation de service, la requérante a demandé la suspension de l'effet de la décision correspondante, pendant que sa demande de révision administrative était en cours et avant que le processus de recours soit parvenu à son terme. Lorsqu'il est apparu que le mieux était de suspendre l'application de cette décision pour que la procédure administrative puisse suivre son cours plutôt que de mettre immédiatement fin aux services de la requérante, le représentant de l'UNICEF dans le pays est intervenu sans tarder pour revenir sur la recommandation susmentionnée de la Commission des nominations et des affectations, qui avait jugé inutile de recommander la

requérante pour le poste G-5 devant être pourvu à la Section de la santé en raison des tensions personnelles qui existaient au sein de la section. Le Tribunal considère cette intervention comme de caractère défensif plutôt que comme un effort délibéré d'aider les fonctionnaires, en l'occurrence la requérante, dont les postes étaient supprimés. Le Tribunal considère également que c'est une étrange coïncidence qu'un an plus tard, ce poste soit lui aussi supprimé, ce qui a conduit au départ négocié de la requérante.

VII. Le manque de ponctualité de la requérante vers la fin de ses services à l'UNICEF a acquis des dimensions qui appellent une observation. La requérante avait à charge un parent qui était paralysé et grabataire, ce qui constituait manifestement pour elle un problème. Le premier indice de ce problème figurant dans le dossier est le courriel sévère qui lui a été adressé par son supérieur hiérarchique le 19 août 1999 pour lui rappeler ses devoirs et, entre autres, lui interdire de rester au bureau après l'horaire de travail normal à moins d'y avoir été préalablement autorisée. S'il est indubitablement nécessaire de maintenir des habitudes appropriées au bureau, les faits ne correspondent pas tout à fait à la suite qui serait normalement donnée à une telle situation dans un petit bureau, qui devrait avoir conscience des difficultés d'une fonctionnaire confrontée à une situation méritant compréhension. Le courriel en question a suscité une vive réponse de la requérante, qui avait expliqué les raisons pour lesquelles elle restait tard au bureau, ajoutant qu'elle ne demandait pas à être rémunérée en heures supplémentaires. La question paraît avoir été finalement réglée par la requérante lorsque celle-ci a, comme il le fallait, sollicité des horaires souples deux semaines plus tard, demande à laquelle il a été officiellement répondu après un délai de six mois. L'observation de la Commission paritaire de recours sur ce point a été que « quelles qu'en soient les raisons, le manque de ponctualité est un souci légitime pour l'Administration ». La requérante fait valoir que cet épisode est un autre exemple des raisons pour lesquelles elle avait le sentiment d'être poursuivie par l'Administration. Le Tribunal est enclin à voir la situation sous le même jour.

VIII. Considérées ensemble, les circonstances de cette affaire portent le Tribunal à penser que l'Administration du bureau de pays de l'UNICEF en Égypte n'a pas traité la requérante de façon juste et transparente et que, vers la fin de sa carrière à l'UNICEF, la requérante a été victime de harcèlements et de discrimination, ce pour quoi elle a droit à indemnisation.

IX. Par ces motifs, le Tribunal :

1. Ordonne qu'il soit versé à la requérante une indemnisation représentant l'équivalent de six mois de traitement de base net, selon le barème en vigueur à la date du présent jugement, avec intérêts au taux de huit pour cent l'an, à compter de 90 jours suivant la date de publication du présent jugement, jusqu'à ce que le versement ait été effectué; et

2. Rejette toutes les autres conclusions.

(Signatures)

Kevin Haugh
Vice-Président, Président

Dayendra Sena **Wijewardane**
Membre

Goh Joon Seng
Membre

New York, le 23 novembre 2005

Maritza **Struyvenberg**
Secrétaire