

SOIXANTE-DIX-SEPTIEME SESSION

Affaire GRANT

Jugement No 1339

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. Donald Marcus Grant le 17 août 1993, la réponse de l'OMS du 17 décembre 1993, la réplique du requérant du 21 janvier 1994 et la duplique de l'Organisation du 18 février 1994;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal et les articles 760 et 1230 du Règlement du personnel de l'OMS;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties, ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Les articles 760.1 et 2 du Règlement du personnel de l'OMS stipulent que :

"760.1 Les personnes engagées pour des périodes d'une année ou plus ont droit à un congé de maternité avec traitement intégral, indemnités comprises.

760.2 Sur présentation d'un certificat d'un médecin praticien dûment qualifié attestant que l'accouchement aura lieu probablement dans les six semaines, les intéressées sont autorisées à s'absenter jusqu'au moment de leur accouchement. A la demande de la personne en cause et sur avis médical, le Directeur général peut l'autoriser à commencer à prendre son congé de maternité moins de six semaines, mais pas moins de deux semaines, avant la date prévue de l'accouchement. Le congé de maternité dure 16 semaines à compter de la date à laquelle il est accordé, sous réserve qu'en aucun cas il ne se termine moins de 10 semaines après la date effective de l'accouchement."

Le requérant, ressortissant britannique, est employé par l'OMS, à Genève, en qualité d'expert scientifique de grade P.5.

Avec sa femme, fonctionnaire du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), également en poste à Genève, il a adressé le 21 juillet 1992 un mémorandum commun à la fois au chef de l'Administration des contrats de la Division du personnel de l'OMS et au directeur de la Division des ressources humaines du HCR; il leur a annoncé que leur premier enfant devait naître en septembre 1992 et leur a demandé l'autorisation de partage entre les deux époux du congé de seize semaines prévu à l'article 760 du Règlement du personnel de l'OMS ainsi qu'à une disposition semblable applicable aux Nations Unies.

Par mémorandum du 23 juillet, le chef de la Section de l'administration du personnel du HCR a fait savoir à la femme du requérant que, bien qu'elle ait droit à un congé de maternité de seize semaines, la question du congé de paternité relevait de l'OMS.

Dans un mémorandum en date du 28 juillet, le chef de l'Administration des contrats de l'OMS a répondu au requérant qu'il n'était pas en mesure de donner suite à sa demande car le Règlement ne prévoyait pas l'octroi d'un congé de paternité.

Le 30 juillet, le requérant a adressé un mémorandum au chef de l'Administration des contrats en lui demandant comment il pouvait interjeter appel, et celui-ci lui a suggéré, dans un mémorandum en date du 18 août, de se référer à l'article 1230 du Règlement du personnel ("Comités d'appel").

Par mémorandum du 27 août 1992, il a adressé un préavis d'appel au secrétaire du Comité d'appel du siège, en

invoquant un "examen incomplet des faits". Il a interjeté appel en vertu de l'article 1230.1.2 du Règlement du personnel officiellement le 4 septembre.

Sa femme a donné naissance à une fille le 11 septembre.

Dans son rapport en date du 23 février 1993, le Comité d'appel a conclu que l'administration avait appliqué correctement l'article 760 du Règlement du personnel; il a néanmoins recommandé la modification de l'article en raison de son "caractère discriminatoire".

Par lettre du 20 mai 1993, le Directeur général a rejeté son appel au motif que l'OMS avait appliqué l'article 760 "tel quel" et que le Comité d'appel avait outrepassé les limites de sa compétence en déclarant que l'article était discriminatoire. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que l'OMS a fait preuve de discrimination sexuelle à son encontre. Puisque l'article 760 n'a pas seulement pour but de permettre à la mère de se préparer à l'accouchement et de se rétablir après que celui-ci a eu lieu, mais aussi de favoriser l'établissement de liens entre parent et enfant, le père devrait lui aussi avoir droit à une partie du congé. Cela est confirmé par la politique de l'Organisation concernant le congé pour adoption, qui peut être pris par l'un ou l'autre des parents fonctionnaires.

Le requérant estime que l'OMS devrait être la première organisation du système commun des Nations Unies à autoriser les parents qui travaillent tous les deux dans ce système à se partager les droits à un congé unique. Le Comité international de la Croix-Rouge, ayant son siège à Genève, mais qui n'appartient pas au système commun, accepte le partage du "congé de maternité".

Le fait que le requérant ait accepté le Statut et le Règlement du personnel ne l'empêche pas de contester l'une de leurs dispositions qu'il considère comme fondant une distinction "sur le critère du sexe". Tel qu'il est appliqué, l'article 760 est discriminatoire à l'égard du père puisqu'il limite sa part de "responsabilité parentale".

Cet article est susceptible de porter atteinte aux perspectives de carrière de la mère si l'employeur donne la préférence à un autre fonctionnaire qui n'a pas droit au congé de maternité.

Le requérant demande l'annulation de la décision du Directeur général du 20 mai 1993 et la conversion en "congé parental" des quinze jours de congés annuels qu'il a pris en novembre et décembre 1992 afin de pouvoir passer davantage de temps avec sa fille.

C. Dans sa réponse, l'OMS soutient que la requête n'est pas fondée.

La procédure d'appel n'a pas pour but de permettre aux fonctionnaires de modifier le Règlement du personnel : le requérant aurait dû essayer d'autres procédures ou s'adresser à l'Association du personnel s'il souhaitait l'instauration d'un congé de paternité. Les règles concernant le congé de maternité étant les mêmes pour l'ensemble du système commun des Nations Unies, l'OMS n'a pas la capacité de les modifier à elle seule.

De toute façon, le HCR a refusé le partage du congé de maternité de sa femme avant même que l'OMS ne rejette sa demande. Il aurait donc été plus approprié que la femme du requérant interjette appel auprès de son propre employeur.

L'OMS estime que l'octroi d'un congé de maternité n'est pas discriminatoire puisqu'il permet de protéger la femme pour des raisons "inhérentes à sa nature physique". Les besoins d'un parent adoptif - notamment en ce qui concerne le temps nécessaire aux voyages et aux séjours dans le pays d'adoption - sont entièrement différents de ceux d'une femme qui va accoucher. L'article 760 prévoit l'octroi d'un congé de maternité, et non d'un congé parental basé sur le critère du sexe, terme utilisé à tort par le requérant.

La suggestion du requérant selon laquelle le congé de maternité peut porter atteinte aux perspectives de carrière de la bénéficiaire ne fait que prouver à quel point il est important de renforcer le droit à un tel congé.

D. Dans sa réplique, le requérant développe ses moyens précédents. Il souligne que c'est l'administration qui lui a conseillé d'interjeter appel et que c'est donc elle qui est à blâmer s'il n'a pas choisi la bonne voie. Il se serait satisfait d'un arrangement ponctuel. C'est le Comité d'appel qui a recommandé une révision de l'article 760.

Puisque la "fonction parentale" comprend la fonction maternelle, le congé de maternité est un congé parental basé sur le critère du sexe. Le refus de l'OMS de laisser les parents se partager un congé constitue une violation de plusieurs textes internationaux relatifs aux droits de l'homme et notamment de la Charte des Nations Unies.

E. Dans sa duplique, l'OMS se défend d'avoir induit le requérant en erreur : c'est lui qui a préféré la saisine du Tribunal à un dialogue constructif. Le système des Nations Unies ne prévoit aucun congé parental. La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes - un des instruments sur lesquels il s'appuie - stipule en fait dans son article 4 2) que "l'adoption ... de mesures spéciales ... qui visent à protéger la maternité n'est pas considérée comme un acte discriminatoire".

CONSIDERE :

1. Le requérant est un fonctionnaire de l'OMS, de grade P.5, et sa femme une fonctionnaire du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), de grade P.3. Les dispositions réglementaires des deux organisations prévoient un congé de maternité de seize semaines. La femme du requérant devait accoucher en septembre 1992. Le 21 juillet 1992, les deux conjoints ont demandé aux deux organisations l'octroi d'un congé "parental", le congé de seize semaines devant être mis à leur disposition en tant que couple et partagé comme convenu entre eux et avec leurs employeurs.

2. Dans un mémorandum du 23 juillet, le chef de la Section de l'administration du personnel du HCR a répondu à la femme du requérant qu'elle avait droit au congé de maternité de seize semaines aux termes du Règlement du personnel et que le droit de son mari à un congé de paternité était du ressort de l'OMS.

3. Dans un mémorandum du 28 juillet adressé au requérant, le chef de l'Administration des contrats de l'OMS l'a renvoyé à l'article 760 du Règlement du personnel, qui dispose que les personnes engagées pour des périodes d'une année ou plus ont droit à un congé de maternité de seize semaines, déclaré qu'il regrettait que le Règlement ne contienne "aucune disposition sur le congé de paternité" et refusé la demande du requérant.

4. Le requérant a interjeté appel auprès du Comité d'appel du siège de l'OMS. Dans son rapport du 23 février 1993, le comité a considéré que l'administration avait appliqué correctement l'article 760 du Règlement tel qu'il était libellé, mais que cette disposition était "discriminatoire à l'encontre des fonctionnaires masculins, étant donné les objectifs de l'OMS et de la famille des Nations Unies, et la divergence avec les conditions applicables au congé prévu en cas d'adoption"; aussi l'article était-il "entaché d'un vice inhérent" et "l'administration devrait-elle le réviser au vu de sa nature discriminatoire".

5. Par lettre du 20 mai 1993, le Directeur général de l'OMS a informé le requérant de sa décision d'accepter "la conclusion selon laquelle l'administration lui avait appliqué l'article du Règlement du personnel tel qu'il était libellé" et que, par conséquent, il rejetait l'appel; quant à l'avis du comité sur le vice dont serait entaché ledit article et sur la nécessité de le réviser, le comité avait outrepassé son mandat. Telle est la décision attaquée.

6. La femme du requérant a accouché le 11 septembre 1992. Le "congé parental" lui ayant été refusé, le requérant a pris quinze jours de congé annuel "afin de pouvoir passer du temps avec sa fille nouveau-née". Il demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général et de convertir rétroactivement son congé annuel de quinze jours en congé parental. Il fait valoir quatre moyens principaux :

a) L'octroi du congé seulement à la mère est discriminatoire parce que la relation est aussi importante entre le père et l'enfant qu'entre la mère et l'enfant.

b) Le congé pour adoption ne fait aucune distinction fondée sur le sexe.

c) Ce qu'il demande n'est pas une prolongation du congé parental, mais le partage des droits actuels entre les parents lorsque ceux-ci sont au service d'organisations qui appartiennent au système des Nations Unies. Le Comité international de la Croix-Rouge autorise le partage du congé si les deux conjoints sont à son service.

d) Le fait que seule la mère est autorisée à prendre un congé réglementaire crée un risque de discrimination à son encontre en ce que sa carrière peut en souffrir si elle exerce pleinement son droit à congé.

7. L'octroi du congé de maternité n'est pas une forme de discrimination contre les hommes, mais une simple reconnaissance des besoins spécifiques d'une femme lors de l'accouchement. Des raisons tant physiques que

psychologiques expliquent pourquoi une femme doit être dispensée de travailler avant et après la naissance d'un enfant. La nature de la participation du père étant fort différente, il n'y a pas de comparaison possible.

8. La législation de certains pays prévoit l'octroi d'un congé de paternité. Il est vrai que ce congé peut être considéré comme étant bénéfique : il permet un partage pratique des charges liées aux soins à donner à l'enfant; il peut modifier les attitudes sociales en permettant d'écarter l'idée selon laquelle les soins aux enfants relèvent de la seule responsabilité de la mère; il est utile psychologiquement en ce qu'il permet au père de participer plus étroitement aux premiers stades du développement de l'enfant. Mais le congé parental doit faire l'objet d'une négociation et d'un accord avec l'employeur : il ne peut pas être réclamé comme un droit. Les dispositions applicables à l'OMS prévoient l'octroi d'un congé de maternité, non d'un congé de paternité ou d'un congé parental, et il n'existe pas de droit à celui-ci tant qu'il n'aura pas fait l'objet d'un accord ou d'une disposition réglementaire.

9. Le requérant fait erreur en établissant une comparaison avec l'octroi de congé lors de l'adoption d'un enfant. Les exigences de l'adoption étant différentes de celles de l'accouchement, les dispositions relatives à l'adoption n'ont pas besoin de viser spécifiquement la femme. Il n'y a pas de discrimination en faveur des parents adoptifs et au détriment des parents naturels, étant donné que les circonstances ne sont pas identiques.

10. Le congé parental n'est pas la même chose que le congé de maternité et n'est pas prescrit à l'OMS. Le fait qu'il soit accordé par le Comité international de la Croix-Rouge est sans pertinence.

11. Les arguments qu'avance le requérant concernant le risque de discrimination à l'encontre des femmes dans l'emploi sont également sans pertinence : il peut plaider sa propre cause, non celle des autres.

12. La défenderesse soutient que le requérant se fourvoie : lorsqu'il est entré à son service, il a accepté le Statut et le Règlement du personnel de l'OMS et il aurait dû recourir à d'autres moyens, telle l'action syndicale, pour défendre ses idées et faire instaurer le congé de paternité. L'Organisation se trompe. L'acceptation des dispositions statutaires et réglementaires par un fonctionnaire ne l'empêche pas de soutenir que l'une d'elles est discriminatoire lorsqu'elle l'affecte. Si cet argument était accepté, aucun fonctionnaire ne pourrait contester une disposition. Le requérant a le droit de fonder sa demande sur le motif de discrimination même si, en l'occurrence, il échoue.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par Sir William Douglas, Vice-Président du Tribunal, Mme Mella Carroll, Juge, et M. Mark Fernando, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 13 juillet 1994.

(Signé)

William Douglas
Mella Carroll
Mark Fernando
A.B. Gardner