

QUARANTE-QUATRIEME SESSION ORDINAIRE

Affaire SCHOFIELD (No 3)

Jugement No 410

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par le sieur Schofield, Francis Donal, datée du 30 mars 1979 et régularisée le 27 avril 1979, la réponse de l'Organisation en date du 5 juillet 1979, la réplique du requérant datée du 27 septembre 1979 et la duplique de l'Organisation du 7 décembre 1979;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal et les dispositions 1110.1, 1130 et 1230 du Règlement du personnel de l'Organisation;

Après avoir procédé à l'examen des pièces du dossier, la procédure orale, sollicitée par le requérant, n'ayant pas été admise par le Tribunal;

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

A. Le requérant, qui est docteur en médecine, a été engagé par l'OMS en 1964 et, après plusieurs années d'affectation dans des services décentralisés, a été assigné au siège de cette organisation à Genève, où il occupe un poste de grade P.6. Au début de 1978, il sollicita à plusieurs reprises une entrevue avec le Dr Quenum, directeur régional pour l'Afrique, afin de discuter avec lui des allégations de racisme que ce dernier aurait prononcées à son encontre. Le 31 mai 1978, le Dr Quenum étant de passage à Genève, le requérant alla le voir. C'est alors qu'un incident se produisit, dont les deux parties donnent des versions sensiblement différentes. Dans un rapport qu'il fit par écrit le jour même au chef du personnel, le requérant déclarait ceci : " ... Je me suis donc rendu directement à son bureau peu après neuf heures. J'ai frappé et il m'a dit : "Entrez". Il n'y avait personne d'autre dans son bureau. Je lui ai dit qu'il fallait que je le voie, que c'était ma dernière chance de l'amener à changer l'avis du Directeur général à mon sujet. Il a dit que je n'avais pas le droit d'être dans son bureau sans rendez-vous. J'ai dit que j'avais droit à un bref entretien avec lui parce que la nécessité était à cette occasion plus pressante pour moi que pour lui. Alors, il s'est levé, m'a frappé - mais cela ne m'a pas fait mal -, a ouvert la porte, m'a saisi à deux mains par le collet et m'a poussé dans le corridor, où il m'a frappé de nouveau. Il y avait deux personnes dans le corridor." Interrogé à propos de l'incident par le Directeur général, le Dr Quenum le décrivit en ces termes dans sa réponse du 21 juillet 1978 : "... Absolument surpris par cette visite inopportune à un moment où j'étais profondément concentré, j'ai fermement réagi en indiquant au Dr Schofield de sortir de mon bureau, car il n'est pas d'usage que l'on entre dans le bureau du directeur régional sans passer par l'intermédiaire de sa secrétaire. Le Dr Schofield ayant continué à palabrer, je l'ai fait sortir et j'ai fermé la porte". Le lendemain de l'incident, le 1er juin 1978, le Directeur général adressa un blâme écrit, en vertu de la disposition 1110.1.2 du Règlement du personnel, au requérant, dans lequel il déclarait qu'il ne pouvait accepter qu'un membre du personnel force la porte d'un supérieur et insiste pour avoir un entretien avec lui sans avoir obtenu un rendez-vous au préalable. Ce blâme fut confirmé par une décision définitive du 22 juin 1978, prise en vertu de la disposition 1230.8.1 du Règlement du personnel. Dans son rapport du 15 janvier 1979, le Comité d'enquête et d'appel, saisi de l'affaire, estima qu'il ne lui était pas possible, après que sept mois se furent écoulés, de faire une enquête sur l'incident, enquête que le Directeur général aurait dû ordonner dès qu'il s'était produit. S'appuyant sur la jurisprudence du Tribunal (affaire Ferrecchia, No 203, p. 5), le Comité estima que le Dr Schofield aurait dû être entendu avant d'être blâmé et que, par conséquent, le blâme était hâtif et devait, pour cette raison, être retiré. Près de soixante jours après cette recommandation, le Directeur général n'ayant toujours pas pris de décision, le sieur Schofield saisit directement le Tribunal de céans.

B. Dans sa requête, le Dr Schofield déclare avoir été lésé à cinq égards : parce qu'il a été frappé le 31 mai 1978; parce que l'administration n'a pas fait d'enquête sur l'incident; parce que dès le lendemain, le Directeur général l'a blâmé et a confirmé ce blâme le 22 juin 1978 en dépit de l'intervention du médiateur; parce que le Comité d'enquête et d'appel n'a pas non plus fait d'enquête; enfin, parce que l'Organisation n'a pas fourni de réponse dans les délais au recours dont il l'a saisie à ce sujet. Il soutient que l'incident a porté une grave atteinte à son honneur et à sa carrière et qu'il témoigne du fait qu'en dépit des constatations du Tribunal faites dans son jugement No 361

(Schofield No 1 c/OMS), au sujet des accusations infondées de racisme portées contre lui, il continue d'être l'objet de graves préjugés pour ce même motif, qui expliquent l'attitude du Directeur général à son égard à l'occasion de l'incident. Il demande au Tribunal : 1) d'ordonner au Directeur général de lui écrire que l'Organisation n'approuve pas la façon d'agir du Dr Quenum; 2) d'ordonner au Directeur général de confirmer par écrit qu'à aucun moment, pendant son service, le Dr Schofield n'a fait montre de racisme, de colonialisme ou autre attitude personnelle condamnable, ou tout au moins de faire procéder à une enquête officielle sur les allégations; 3) d'annuler le blâme du 1er juin 1978; 4) à défaut de lui donner satisfaction en ce qui concerne les demandes 1) et 2), d'ordonner le versement d'une indemnité dont le montant sera fixé par le Tribunal et 5) d'ordonner que les frais de son recours lui soient remboursés.

C. L'Organisation ne conteste pas la recevabilité de la requête, qui est datée du 30 mars 1979, soit plus de soixante jours après le dépôt du rapport du Comité d'enquête et d'appel, daté lui-même du 15 janvier 1979. Elle déplore toutefois la hâte du requérant à saisir le Tribunal car le retard mis par le Directeur général à prendre une décision était dû aux tentatives alors en cours pour trouver une solution à l'ensemble des litiges opposant le requérant à l'Organisation. Elle informe le Tribunal que, le 2 juillet 1978, le Directeur général a écrit au requérant pour lui faire savoir que sa conviction personnelle était et avait toujours été que les accusations de racisme portées contre lui ne reposaient sur rien et qu'à sa connaissance, aucune accusation de cette nature ne lui avait jamais été adressée qui pût influencer directement ou indirectement ses décisions administratives. La défenderesse estime que la première conclusion du requérant ne ressortit pas à la compétence du Tribunal, car il ne s'agit pas d'une décision ou d'une obligation. Quelles que soient les versions des faits données par le requérant et par le Dr Quenum, un fait incontesté est que le requérant a imposé l'entretien à son supérieur. Or c'est ce fait que le Directeur général a reproché au requérant et qui a motivé à lui seul le blâme qu'il lui a adressé. En ce qui concerne le droit du requérant d'être entendu avant la sanction, l'Organisation fait valoir que, d'après la disposition 1110.1 du Règlement du personnel, les deux sanctions les moins graves, c'est-à-dire les blâmes verbal et écrit, ne font pas l'objet d'une communication à l'intéressé des faits reprochés ni ne donnent lieu au droit de répondre. D'ailleurs, le requérant a été entendu puisqu'il a donné par écrit au chef du personnel, dès le 31 mai, sa version de l'incident, version qui a été portée à la connaissance du Directeur général avant qu'il ne prenne la décision de blâme, le lendemain. De plus, la décision définitive confirmant le blâme est datée du 21 juin et a, par conséquent, été prise après que le médiateur fut intervenu en faveur du Dr Schofield. D'autre part, la sanction infligée n'est pas hors de proportion avec la gravité de la faute commise et il n'y a aucune preuve de l'existence d'un parti pris. L'Organisation n'avait aucune obligation de faire procéder à une enquête et le Comité d'enquête et d'appel non plus. Enfin, pour ce qui est des accusations de racisme, l'Organisation considère que les affirmations du requérant à ce propos ne font que répéter les arguments qu'il a soumis au Tribunal lors de son premier recours ayant abouti au jugement No 361 et sont sans rapport avec l'incident, objet de sa présente requête. Pour ces motifs, l'Organisation invite le Tribunal à rejeter la requête et à refuser les indemnités demandées par le requérant, la sanction disciplinaire étant maintenue en conséquence.

D. Le requérant réplique que le fait que l'Organisation retient isolément pour justifier la sanction est erroné, car il n'a nullement forcé la porte du Dr Quenum, puisqu'il a frappé et qu'il n'est entré qu'après y avoir été invité. En outre, l'Organisation passe entièrement sous silence les brutalités du Dr Quenum. La décision contestée repose donc sur des faits inexacts et doit être annulée. L'empressement du Dr Quenum à se plaindre de l'incident au Directeur général et de ce dernier à infliger la sanction dès le lendemain est la preuve du parti pris dont il est l'objet. La position de l'Organisation méconnaît aussi le fait, constaté par le Comité d'enquête et d'appel, qu'il avait tenté en vain, à plusieurs reprises, de façon tout à fait régulière, d'avoir un entretien avec le Dr Quenum avant la date de l'incident, sur des questions d'une importance vitale pour sa carrière et que le Comité a reconnu que ce refus du Dr Quenum constituait une atteinte aux droits fondamentaux du requérant et un manquement de sa part à ses obligations fondamentales. Le requérant considère comme sans fondement l'argument de la défenderesse, selon lequel un blâme écrit n'a pas à être précédé d'une notification des accusations : face à deux versions contradictoires des faits données par les deux protagonistes, le devoir du Directeur général était de s'assurer de ce qui s'était réellement passé, en faisant une enquête lors de laquelle le requérant aurait été entendu. La disposition 1230.1.2 du Règlement du personnel lui en faisait l'obligation. Il ressort à l'évidence que la sanction est sans commune mesure avec l'incident et que seule l'animosité à son détriment peut l'expliquer.

E. Le requérant déclare qu'il a signifié sa démission le 11 septembre 1979 au chef du personnel et que celui-ci, dans une lettre en date du lendemain, a indiqué explicitement : "J'ai le plaisir de déclarer officiellement que l'Organisation mondiale de la santé affirme qu'il n'y a jamais eu le moindre fondement aux accusations selon lesquelles vous auriez fait montre de racisme, de colonialisme ou d'une autre attitude imbue de préjugés personnels." Prenant acte de cette déclaration, le requérant retire la conclusion 2) de sa requête (voir B ci-dessus).

Enfin, le requérant insiste sur la nécessité d'une enquête à la barre devant le Tribunal pour établir les faits de la cause.

F. Dans sa duplique, l'Organisation fait valoir que le seul fait pertinent de la cause est que le sieur Schofield a imposé sa présence au Dr Quenum, dont il n'avait reçu ni rendez-vous, ni convocation. S'il estimait que celui-ci avait l'obligation de le recevoir et qu'il se dérobaît à tort à cette obligation, il lui appartenait de saisir le Directeur général d'un recours hiérarchique et, le cas échéant, de recourir au Comité d'enquête et d'appel. Le Directeur général était donc fondé à adresser le blâme. Or la disposition 1130 du Règlement n'exige pas qu'un blâme écrit soit précédé d'une notification des accusations.

CONSIDERE :

1. En 1977, le requérant a été relevé des fonctions qu'il occupait alors. Il a entrepris les décisions pertinentes et, dans le jugement No 361, le Tribunal a estimé qu'il s'agissait de décisions relevant du pouvoir d'appréciation du Directeur général et, par conséquent, n'a pas admis cette conclusion; toutefois, le Tribunal a accordé au requérant réparation du fait de la manière dont les décisions avaient été appliquées. Aucune raison adéquate n'avait été donnée à ce moment au requérant pour son affectation à d'autres tâches, ce qui l'avait conduit à rechercher à quels moyens on avait pu recourir pour le discréditer ou pour exercer une influence indue sur le Directeur général. C'est sur la base des éléments qu'il avait cru découvrir qu'il a attaqué sans succès les décisions quant au fond. Parmi ces éléments, il en était un que le Tribunal avait estimé dépourvu de tout fondement, à savoir que le Directeur général avait été induit en erreur par une fausse accusation de racisme portée contre le requérant. Tel est l'arrière-plan de l'incident qui fait l'objet de la présente requête.

2. Le requérant avait été fortement troublé par le traitement qui lui avait été réservé. Il s'était convaincu qu'une allégation de racisme avait été formulée à son encontre par le Dr Quenum, directeur régional du Bureau pour l'Afrique, et qu'il devait le rencontrer pour que celui-ci allât voir le Directeur général afin de redresser les choses. En dépit de vigoureux efforts déployés à partir de janvier 1978, il ne put obtenir ni une entrevue avec le Dr Quenum, ni une réponse à ses lettres. Le 31 mai 1978, apprenant que celui-ci devait partir le lendemain, il fit une nouvelle tentative. Pour reprendre ses termes mêmes :

"Je me suis rendu directement à son bureau peu après 9 heures. J'ai frappé et il m'a dit : "Entrez". Il n'y avait personne d'autre dans son bureau. Je lui ai dit qu'il fallait que je le voie, que c'était ma dernière chance de changer l'avis du Directeur général à mon sujet. Il a dit que je n'avais pas le droit d'être dans son bureau sans rendez-vous. J'ai dit que j'avais droit à un bref entretien avec lui parce que la nécessité était à cette occasion plus pressante pour moi que pour lui. Alors, il s'est levé, m'a frappé - mais cela ne m'a pas fait mal -, a ouvert la porte, m'a saisi à deux mains par le collet et m'a poussé dans le corridor où il m'a frappé de nouveau. Il y avait deux personnes dans le corridor."

Ce passage est tiré du compte rendu écrit que le requérant a remis le jour même au chef du personnel, avec copie au Dr Quenum.

3. Entre-temps, le Dr Quenum avait fait part au Directeur général de son souci de voir les directeurs régionaux protégés contre l'intrusion de visiteurs non annoncés. La version de l'incident que donne le Dr Quenum diffère sur quelques points de celle du requérant. Selon lui, le requérant n'a pas frappé et n'a pas été invité à entrer. Le requérant a ouvert la porte et commencé à proférer des menaces. Le Dr Quenum était plongé dans la préparation de la conférence du Directeur général qui devait avoir lieu le matin même et il a ordonné au requérant de sortir. "Le Dr Schofield ayant continué à palabrer, je l'ai fait sortir."

4. Le lendemain, le 1er juin, le Directeur général, après avoir lu le compte rendu de l'incident écrit par le requérant, lui a envoyé une lettre ainsi conçue :

"Je tiens à vous dire que je ne saurais accepter qu'un membre du personnel impose sa présence à un haut fonctionnaire en insistant pour avoir un entretien sans son consentement préalable ou sans avoir obtenu un rendez-vous. Je considère avec sévérité pareille action de la part d'un membre du personnel et je vous adresse ce mémorandum en tant que blâme écrit et mesure formelle de discipline aux termes de la disposition 1110.1.2 du Règlement du personnel."

5. Les déclarations du requérant qui figurent dans le dossier sont longues, imprécises et consacrées dans une grande

mesure à des questions déjà traitées dans le jugement No 361.

Pour le Tribunal, deux seulement des griefs sont à examiner, à savoir ceux sur lesquels le Comité d'enquête et d'appel s'est penché : d'une part, l'inaction de l'administration après que le requérant eut accusé le Dr Quenum de l'avoir frappé et, d'autre part, le blâme infligé au requérant. Il est indiqué de commencer par le second point. On fait valoir que le blâme a été infligé de manière hâtive et : a) sans que le requérant ait été entendu; b) sans que les faits aient été entièrement connus. L'administration répond que le Directeur général était saisi du compte rendu écrit du requérant, qui suffit à montrer à l'évidence que l'intéressé s'était comporté de manière incorrecte et qu'un blâme était justifié.

6. Il n'est nul besoin que le Tribunal se prononce sur la question de savoir si une affaire dans laquelle une sanction disciplinaire est envisagée peut être décidée sur pièces. Il prendra pour hypothèse que la présente affaire aurait pu l'être si le dossier avait été complet. Or il était incomplet. Le Directeur général devait décider non seulement si les faits établissaient que le requérant s'était conduit de manière fautive, mais aussi, dans cette hypothèse, si l'ensemble des circonstances justifiaient un blâme formel. Un incident de ce genre entre un fonctionnaire du grade P.6 et un directeur régional ne va pas sans explication; il faut le placer dans sa juste perspective. Le Directeur général se devait de vérifier l'explication ou l'excuse que le requérant avait à présenter. On ne peut affirmer qu'elle aurait été forcément inacceptable puisque le comité, s'il a jugé que la conduite du requérant n'avait pas été "correct n'en a pas moins recommandé l'annulation du blâme.

7. En outre, il n'est pas possible de scinder l'incident en deux éléments et de passer sous silence l'allégation de comportement incorrect formulée à l'égard du Dr Quenum. Certes, quoi que le Dr Quenum ait fait, il y avait eu provocation. Mais si le requérant dit vrai, il a été brutalisé et humilié devant d'autres membres du personnel. Cela conduit le Tribunal à examiner le premier chef de demande. A ce propos, le Directeur général doit jouir de la plus grande latitude possible pour décider de la façon de traiter des incidents de ce genre. S'il s'était prononcé contre toute procédure disciplinaire formelle à l'encontre de l'une ou l'autre partie, sa décision eût été à l'abri de toute critique. En revanche, réprimander l'une d'elles sans examiner les allégations visant l'autre est contestable.

8. Le Tribunal a cependant abouti à la conclusion que la décision d'infliger un blâme au requérant, même si on l'examine isolément, est viciée en ce sens qu'il n'a pas été entièrement tenu compte des faits. Elle doit donc être annulée et, de la sorte, le seul élément de la première conclusion qui aurait pu donner lieu à examen disparaît; on peut alors considérer qu'il s'agit d'un cas dans lequel le Directeur général a décidé de ne prendre aucune mesure.

9. Le requérant conclut à l'octroi d'une réparation et au remboursement des dépens. Toutefois, comme-le Tribunal estime que la conduite du requérant, qu'elle mérite ou non un blâme, a été incorrecte, il n'y a pas lieu d'admettre cette conclusion.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. La décision du 31 mai 1978 infligeant un blâme au requérant en vertu de la disposition 1110.1.2 du Règlement du personnel est annulée.

2. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé par M. André Grisel, Vice-président, le très honorable Lord Devlin, P.C., Juge, et M. Hubert Armbruster, Juge suppléant, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Bernard Spy, Greffier du Tribunal.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 24 avril 1980.

(Signé)

André Grisel

Devlin

H. Armbruster

Bernard Spy

Mise à jour par SD. Approuvée par CC. Dernière modification: 3 septembre 2008.