

**UN-Secretariat matters Pu-R:  
UN-Secretariat matters Pu-R -  
47**

*HS L 179:95a*



National Library  
of Sweden

Dag Hammarskjöld's saml.

UN/Secretariat matters 1954

Recruitment and Appointment Policy Committee

7 Dec. 53

UN Administrative Tribunal, 7-th Panel session

verbatim record of the 7-th public meeting

NATIONS UNIES  
TRIBUNAL  
ADMINISTRATIF



Distr.  
LIMITEE  
AT/PV.46  
7 décembre 1953  
FRANCAIS

---

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES  
Septième session de jugement  
COMPTE RENDU IN EXTENSO DE LA SEPTIEME SEANCE PUBLIQUE

Tenue au Siège, à New-York,  
le lundi 7 décembre 1953, à 14 heures 30.

(Transcription de l'enregistrement sonore)

Présidente : Mme Paul BASTID  
Vice-Président : Lord CROOK  
Vice-Président : M. Sture PETREN  
Membres suppléants : M. Omar LOUFI  
M. Djalal ABDOH  
Secrétaire exécutif du  
Tribunal administratif : M. Mani SANASEN

---

Affaire n° 48 (Ben F. Carruthers)

Requérant : M. Ben F. CARRUTHERS  
Conseil du requérant : M. Victor BRUDNEY  
Conseils du défendeur : M. Paolo CONTINI  
M. H. Courtney KINGSTONE

La PRÉSIDENTE : La séance est ouverte. Le Tribunal est saisi d'une requête de M. Carruthers contre le Secrétaire général.

Je donne la parole au représentant de M. Ben F. Carruthers. Vous avez la parole, Monsieur.

M. ERUDNEY (Conseil du requérant) (interprétation de l'anglais): La demande est présentée par M. Carruthers. Il s'agit d'un appel du licenciement dont il a été victime. Il était titulaire d'un contrat temporaire. Il a été licencié en date du 8 février 1953. A l'époque, il occupait le grade de "second officer" P.3. Ses services aux Nations Unies ont commencé le 1er décembre 1948 sous contrat à terme fixe. Au cours de ses quatre années de service au Secrétariat, il a reçu continuellement des nouveaux contrats à terme fixe, et en 1949, il a reçu un contrat temporaire indéfini, grade 14, 7.400 dollars. Depuis lors, jusqu'au moment de son licenciement, il a reçu tous les avancements automatiques. Dans une lettre du 20 octobre 1952, M. Carruthers fut avisé par le Secrétaire général adjoint que ses services devaient prendre fin à la date du 21 décembre 1952. Le préavis de licenciement (annexe 2 à notre dossier) déclare - et le Secrétaire général a confirmé dans sa réplique - que le licenciement reposait sur les recommandations du Comité Walters. Voici le texte de la recommandation :

"En recommandant le licenciement dans ce cas, le Comité désire expliquer que cette recommandation est due au fait que les travaux auxquels se livre en ce moment M. Carruthers prendront fin dans environ deux ans et qu'on estime qu'il ne dispose pas de la souplesse et de l'adaptabilité nécessaires à une carrière permanente dans le Secrétariat. Dans ces conditions, le Comité estime que si M. Carruthers devait être conservé en fonctions, un contrat à terme fixe de deux ans devrait lui être donné."

La lettre de licenciement poursuit :

"Le Secrétaire général a étudié ce rapport de très près et a décidé d'accepter la recommandation du Comité de mettre un terme à votre contrat temporaire indéfini."

Rien ne semble indiquer qu'un examen indépendant ait été fait par le Secrétaire général de la compétence générale de l'intéressé. Seul, le Comité Walters a procédé à cet examen. Le Secrétaire général semble simplement avoir adopté mécaniquement la conclusion du Comité Walters, et dans le préavis de licenciement,

rien ne semble indiquer qu'on ait étudié la suggestion faite par le Comité Walters, c'est-à-dire de donner un contrat à terme fixe de deux ans si l'on désirait continuer les services de M. Carruthers.

D'après cet avis de licenciement, le Secrétaire général semble avoir estimé que, puisque M. Carruthers n'était pas considéré comme digne d'un emploi permanent, il devait automatiquement être licencié. Suivant la filière, M. Carruthers a protesté contre ce préavis et, sur rejet de sa protestation, a fait appel devant la Commission de recours. Cet organisme a entendu l'appel de M. Carruthers et la réplique du Secrétaire général le 27 janvier 1953. A l'issue de l'audience, lorsqu'il est devenu évident que la Commission de recours attachait un grand poids aux suggestions du Comité Walters - à savoir que M. Carruthers était très compétent dans ses fonctions et qu'il pouvait être conservé en fonctions pendant la durée du travail auquel il était attaché - le Secrétaire général a demandé une deuxième audience. Cette deuxième audience a eu lieu le lendemain 28 janvier. A cette nouvelle audience - et pour la première fois - le Secrétaire général a indiqué que le poste de M. Carruthers devait être aboli et que c'était là la raison de son licenciement.

La Commission de recours, le 16 février 1953, a remis ses conclusions et recommandations qui sont annexées (pièce No 1) à notre demande. Et la Commission de recours déclare :

"La Commission a étudié la question de fait relative à la durée des fonctions occupées par M. Carruthers. Sur ce point, le représentant du Secrétaire général a déclaré qu'il n'était pas du tout certain que ses fonctions soient poursuivies, et on ne sait pas non plus à quelle section de la Division des droits de l'homme elles seraient rattachées. Le Directeur de la Division des droits de l'homme a exprimé l'idée que le travail était de nature permanente, aux termes des résolutions de l'Assemblée. Dans ces conditions la Commission de recours estime que si les fonctions occupées par le requérant doivent être poursuivies et s'il doit se voir affecter un poste au grade P3 pendant une période d'une certaine longueur..la Commission de recours estime que le Secrétaire général doit le retenir dans ses fonctions, sur la base d'un contrat à terme fixe, étant donné la haute opinion qu'a de lui le Directeur de la Division des droits de l'homme."

Dans une lettre du 16 mars 1953 (pièce 7 de notre dossier) le Secrétaire général a confirmé le licenciement. Et dans le cours de cette lettre, le Secrétaire général déclare :

"J'ai étudié très soigneusement le rapport -c'est-à-dire le rapport de la Commission de recours- et en particulier la suggestion que fait la Commission de recours de vous octroyer un contrat à terme fixe si les fonctions que vous occupiez devaient se poursuivre à titre permanent pendant une durée de temps raisonnable. J'ai décidé que ces possibilités n'existent pas et je dois donc confirmer votre licenciement."

Ainsi donc, voici très évidemment un licenciement, d'abord reposant sur l'idée que le requérant n'était pas compétent pour une carrière permanente... mais ensuite lorsqu'il est apparu que, pour la tâche qui lui était assignée, il était éminemment compétent et qu'il devrait continuer à exercer ses fonctions pendant la durée du travail, on a changé de motif et on a parlé de l'abolition du poste de M. Carruthers.

Deux questions donc se posent au Tribunal : La première est relative à la légalité du licenciement du requérant, motif pris de ce qu'il n'aurait pas les qualités nécessaires pour occuper un poste permanent. Deuxième question, la légalité de son licenciement, motif pris de la suppression de son poste.

La première question met en jeu des points de droit délicats et il s'agit là de tout le problème de la compétence du Tribunal pour contrôler les décisions de licenciement d'un titulaire d'un contrat temporaire indéfini. La deuxième question est beaucoup plus étroite, car les recommandations du Comité Walters et de la Commission de recours ne laissent aucun doute quant à la compétence de M. Carruthers dans le poste qu'il exerçait et quant à l'utilité de le conserver pour la durée de la mission en question, quelle qu'ait pu être sa durée.

Et pour en venir aux problèmes généraux qui se posent ici, nous pouvons être brefs. En effet, les problèmes relatifs à la compétence du Tribunal ont déjà fait l'objet de longues discussions au cours de la présente session. Comme dans les cas précédents, il s'agit ici d'un fonctionnaire dont les supérieurs n'ont eu qu'à se louer, ils l'ont dit, et le Directeur de la Division des droits de l'homme avait même recommandé pour lui un contrat permanent. Donc, aucune preuve n'a pu être fournie pour détruire l'effet de ces recommandations et de ces félicitations. Et pourtant, c'est pour des raisons de compétence que le premier motif de licenciement a été avancé. On peut se demander alors si les décisions du Secrétaire général invoquant la compétence et non pas l'article 9.1c du règlement, si cette décision peut être renversée par le Tribunal. Prétendre qu'elle l'est ne revient pas à demander au Tribunal de se substituer au Secrétaire général <sup>et</sup> de juger à sa place, ni des faits de la compétence de l'intéressé, ni des normes ou des critères par lesquels on doit mesurer cette compétence.

Le Tribunal n'a pas de Commission d'enquête chargée de faire un jugement réfléchi des problèmes de compétence personnelle. La décision du Secrétaire général est définitive en ce qui concerne les faits et les normes à appliquer. Elle l'est du moins lorsqu'il n'y a pas de raison de penser que des mobiles cachés sont intervenus. Toutefois, lorsque le Secrétaire général licencie un fonctionnaire - motif pris d'une certaine incompétence ou d'un manque d'adaptabilité - et le déclare en ces termes, le Tribunal a le pouvoir de se demander s'il existe des preuves à l'appui de cette conclusion. Si le Tribunal

n'avait pas ce pouvoir, il ne pourrait jamais vérifier si les motifs invoqués pour le licenciement sont les motifs véritables. Certes, si après étude, le Tribunal considère qu'il y a une base logique en fait pour les conclusions du Secrétaire général concluant à l'incompétence, la question est réglée. Et dans ce cas, même si le Tribunal est d'un avis différent et ne partage pas l'opinion du Secrétaire général, il ne peut pas renverser sa décision. Mais notre cas n'est pas de cette nature. Ici, les conclusions du Secrétaire général quant à une soi-disant incompétence du requérant n'ont aucune base de fait. Au contraire, ces conclusions sont contredites par tous les faits qui peuvent être découverts. Les seules indications données quant aux normes de compétence appliquées sont le jugement de ses supérieurs; eh bien l'on voit dans ce domaine que le requérant, de l'opinion de ses supérieurs, remplit parfaitement ces conditions. Il est exact que le Secrétaire général pouvait être d'un avis différent; c'était son droit. Mais si lui ou son alter ego, le Comité Walters, sont en désaccord avec tous les supérieurs de l'intéressé et toutes les preuves existantes de l'incompétence de l'intéressé, il faut bien qu'il offre une explication de ce désaccord. La seule conclusion, c'est qu'il a agi irrationnellement ou pour des mobiles cachés. Et dans ce cas, s'il ne fournit pas de preuves à l'appui de sa thèse, le Tribunal a parfaitement le pouvoir de renverser sa décision.

En d'autres termes, lorsqu'il n'y a aucune preuve "découvrable" à l'appui des conclusions du Secrétaire général et que toutes les preuves dont on dispose vont à l'encontre de ces conclusions, le Secrétaire général doit avoir d'autres raisons. S'il n'en a pas, c'est qu'il a eu des mobiles illicites. Et là, le Secrétaire général a le pouvoir de s'intéresser à la question. En pareil cas, le Secrétaire général a le droit de venir devant le Tribunal fournir des preuves à l'appui de ses conclusions. Et s'il peut fournir une explication raisonnable, même mince, de ses conclusions, alors sa décision doit être confirmée, à moins que le requérant ne prouve concrètement un parti pris, un mobile illicite quelconque.

Mais si le Secrétaire général ne fournit aucune explication plausible à l'appui de ses conclusions, ce n'est pas au requérant de prouver qu'il y a eu des mobiles illicites. Lorsqu'il n'y a pas de preuve de compétence insuffisante, lorsque toutes les preuves dont on dispose, au contraire, sont dans l'autre sens, le bon sens, la décence élémentaire imposent au Secrétaire général d'expliquer

une action autrement inexplicable. Ce n'est pas au requérant, à l'employé, d'inventer des motifs, de voir quels sont les motifs possibles qui auraient pu intervenir dans son licenciement et d'en trouver un ou plusieurs.

Si le Secrétaire général a des preuves, même minces, à fournir à l'appui de sa décision, elle doit être maintenue, cette décision. Mais ici, rien, aucune preuve, aucune explication. Au contraire, toutes les données dont lui ou son alter ego, le Comité Walters, disposait, marchaient dans une direction totalement opposée. Par conséquent, je crois que le Tribunal ne peut conclure qu'une chose: c'est qu'il y a eu mobile illicite dans cette décision motivée sur l'incompétence.

Il se pose une autre question. Quels que soient les pouvoirs du Tribunal de contrôler quant au fond les décisions du Tribunal, une question de forme importante se pose. Le Tribunal a déjà déclaré, dans son jugement No 4, qu'il a le pouvoir et le devoir de s'assurer que toutes les règles du "due process" aient été respectées au cours de la procédure qui a abouti à la décision de licenciement.

On a beaucoup discuté de la portée de l'adoption de l'article 9.1 c) et de l'effet de cette règle. Mais il n'a jamais été dit que l'Assemblée générale en donnant au Secrétaire général les pouvoirs discrétionnaires prévus à l'article 9.1 c), ait voulu l'autoriser à prendre des décisions sans appel, sans donner aux employés les garanties du "due process" dans la procédure qui aboutit à la décision. Bien au contraire. Dans la mesure exacte où le Secrétaire général affirme que ses décisions sont sans appel, il est indispensable que la procédure qui aboutit à la décision soit ordonnée, civilisée et comporte un minimum de garantie de "due process" afin que les possibilités d'erreur dans la décision soient réduites au minimum. Si, quant au fond, sa décision n'est pas contrôlable, il devient d'autant plus important que cette décision soit prise à la suite d'une procédure équitable, équilibrée, ayant pour objet de le mettre en possession de tous les éléments de jugement favorables ou défavorables.

Une procédure ordonnée exige au minimum que le requérant soit informé, avant la décision, qu'il existe des doutes sur sa compétence, qu'on lui dise qui a exprimé des doutes et dans quels termes. Il faut qu'il puisse répondre à ces critiques, qu'il puisse montrer <sup>ne</sup> ~~si~~ ces critiques/sont <sup>pas</sup> quelquefois influencées par des considérations étrangères ou montrer qu'il y a peut-être des personnes mieux informées de la qualité de son travail, qui pourraient contredire ces critiques. Ceci ne veut pas dire que le Secrétaire général ait à avoir un procès en règle avec témoins, procès-verbaux et toutes les formes solennelles d'une procédure judiciaire. Cela veut dire simplement, qu'un employé dont on envisage le licenciement doit pouvoir au moins apprendre pourquoi l'on met en doute sa compétence, sur la base de quoi, qu'il puisse au moins oralement ou plus ou moins par écrit signaler au Secrétaire général ou à ceux qui le représentent en pareille matière, qu'il puisse signaler à ces personnes tous les éléments de jugement dont ils doivent disposer avant de prendre une décision.

Ceci n'est pas destiné simplement à protéger le requérant, l'employé, ceci est destiné à permettre au Secrétaire général de prendre une décision judicieuse, une décision en connaissance de cause.

Aucune possibilité de cet ordre n'a été offerte à M. Carruthers. Le Secrétaire général a fondé ses conclusions sur la seule recommandation du Comité Walters. Il ne connaissait qu'une chose : c'est la recommandation de ce Comité,

puisque aucun renseignement complémentaire ne lui a été fourni par le Comité Walters et que le requérant n'a pas pu lui-même fournir d'autres éléments de jugement avant que le Secrétaire général n'ait pris sa décision.

En fait, le Secrétaire général n'avait pas d'autres données de faits que les quatre ou cinq lignes du rapport du Comité Walters. Ainsi donc, entre le requérant et le Secrétaire général, les nécessités, les règles du "due process" n'ont pas été respectées à moins que l'on invoque le Comité Walters et qu'il n'y a eu devant lui "due process". En fait, personne n'émet cette prétention.

Quatre personnes ont comparu devant le Comité Walters en dehors du requérant. Nous n'avons appris cela d'ailleurs que dans la réplique de l'Administration qui nous a été remise il y a une douzaine de jours. Nous savons que trois des personnes qui ont été consultées par le Comité Walters, - le Directeur de la Division du requérant, le directeur principal du Département et le fonctionnaire administratif du Département - ont donné au Comité Walters une appréciation très favorable des qualités du requérant et l'ont même recommandé pour un contrat permanent. Quant à la quatrième personne qui s'est présentée devant le Comité Walters - le Directeur du Bureau du personnel - nous ne connaissons pas de remarques défavorables qu'il ait pu faire au Comité Walters, puisqu'il ne connaissait même pas le requérant et encore moins la façon dont il travaillait.

Le Comité Walters, lors de son entrevue avec le requérant, ne lui a nullement laissé entendre qu'il avait la moindre impression défavorable de ses compétences. Ainsi, le requérant n'a même pas ~~pu~~ penser qu'il devait signaler au Comité Walters des faits supplémentaires, relatifs à sa compétence. Il semble qu'un souci d'objectivité minimum aurait dû pousser le Comité Walters à dire au requérant qu'il avait des hésitations et indiquer d'où venait ces hésitations, afin que le requérant puisse se défendre et fournir des éléments de faits à sa défense, et il en avait, ça ne manque pas ... Vous n'avez qu'à vous reporter aux pièces ~~jointes~~ que nous avons jointes. Ces personnes - le Secrétaire général adjoint, les chefs de Division dans d'autres Départements - n'ont eu que des expressions de louange à son égard et ces pièces montrent bien toute la compétence et l'efficacité du travail du requérant. Et pourtant la procédure du Comité Walters a aveuglé le Comité Walters qui n'a pas eu connaissance de ces éléments de preuve importants.

Le mémoire du Secrétaire général reconnaît toutes les insuffisances de la procédure du Comité Walters, puisqu'il nous dit "Le Comité a appliqué des règles administratives plutôt que judiciaires" et il s'efforce de justifier ce fait

en disant que les fonctions du Comité n'étaient que purement administratives, c'est-à-dire consistaient à faire des recommandations au Secrétaire général qui lui assumerait la pleine responsabilité des décisions éventuelles. Ceci ne veut dire qu'une chose : c'est que les recommandations du Comité ont été faites dans l'hypothèse qu'une personne ou un groupe de personnes agissant au nom du Secrétaire général, passeraient en revue indépendamment ces recommandations, à la lumière de toutes les qualifications de l'intéressé en particulier. En fait, cet examen ultérieur indépendant n'a jamais eu lieu. Si le moindre doute pouvait subsister quant aux vices de la procédure du Comité Walters, - qui a été la seule base du licenciement - la procédure révisée du nouveau Comité de sélection dissiperait ces doutes. Les garanties prévues dans la procédure du nouveau Comité de sélection - qui ont été exposées au Tribunal dans d'autres plaidoyers précédents - sont plus que satisfaisantes pour fournir les garanties du "due process" et c'est là la preuve la plus éloquente des défauts de la procédure fondamentale du Comité Walters.

Par conséquent, si le requérant ne s'est pas vu accorder les garanties du "due process" devant le Comité Walters, il ne les a pas reçues ailleurs en aucune des étapes par lesquelles a passé la décision qui l'a frappé. Et ce n'est pas répondre à ce que je viens de dire que de dire, comme le fait le Secrétaire général, que le recours à la procédure de la Commission de recours remplace le "due process" dans les décisions administratives .

Tout d'abord la Commission de recours n'a pas le pouvoir d'examiner les questions d'efficacité et de compétence ( Article III.1 b) du règlement).

Quoi qu'il en soit, la Commission de recours comme le Tribunal d'ailleurs, ne juge qu'a posteriori , c'est-à-dire après que la décision du Secrétaire général a été prise. Par conséquent, la Commission de recours est très limitée dans ses pouvoirs. Elle est placée devant un fait accompli : une décision déjà prise, et sa mission est de savoir si elle doit renverser une décision déjà prise, décision qui a un poids tout particulier puisque le Secrétaire général est censé l'avoir prise après mûre réflexion . L'époque à laquelle un employé doit pouvoir plaider sa défense, c'est avant que les procédures administratives n'aient abouti à une décision définitive le frappant , non pas après la décision. Une fois la décision prise et appel fait devant la Commission de recours, l'employé devient un demandeur, il attaque une décision déjà prise plutôt que de chercher à influencer une décision à prendre. Et, évidemment, des preuves qui pourraient

influencer une décision à prendre sont souvent insuffisantes pour renverser une décision déjà prise.

Par conséquent, l'existence d'un droit d'appel devant la Commission de recours ne purge pas les vices d'une procédure qui permet qu'une décision soit prise sans que l'employé ait pu soumettre des preuves en sa faveur à l'autorité qui prend la décision. Et maintenant, le Secrétaire général vient nous dire qu'aux termes de l'article 9.1 c) du règlement, sa décision de licenciement pour raison d'incompétence est sans appel.

Il en est d'autant plus important que la procédure par laquelle il aboutit à cette décision soit juste. Sinon les employés sont privés de la protection minima que le Tribunal a pour mission d'exiger, quelles que puissent être les limites qui s'imposent au pouvoir du Tribunal de juger quant au fond des décisions du Secrétaire général. Il est incontestable que l'Assemblée a voulu que les qualifications des employés soient évaluées par une procédure équitable et l'Assemblée a évidemment prévu que le Tribunal se ferait le gardien de cette procédure, que le Tribunal veillerait à ce qu'une procédure civilisée soit suivie au moment où les décisions sont prises. Cette procédure n'a pas été suivie ici et pour cette raison seule, la décision doit être annulée.

En dehors de ces problèmes généraux, il y a encore des points plus particuliers, que nous invoquons; et ces points particuliers, il est parfaitement de la compétence du Tribunal d'en connaître.

Le Secrétaire général, dans cette deuxième note de licenciement, déclarait que le requérant était licencié parce que son poste allait être aboli. Nous disons que non seulement ce motif n'est pas le motif réel de son licenciement, mais qu'en fait, ni le poste du requérant, ni le travail accompli par lui n'ont été terminés. Nous disons que la suppression de son poste n'est pas la raison réelle de son licenciement parce que, si tel était le cas, le Secrétaire général en aurait parlé en première instance. On se souviendra que la première note de licenciement du Secrétaire général avait pour motif, semblait-il, que le requérant n'avait pas les qualités - ni la "versatilité" - nécessaires pour une carrière permanente. Et ce n'est que lorsque la Commission de recours a dit qu'un contrat à terme défini était nécessaire, ce n'est qu'alors que le Secrétaire général a annoncé que le poste serait supprimé.

Le mémoire du Secrétaire général essaye d'expliquer ce changement en disant qu'il n'était pas besoin de parler de l'abolition du poste jusqu'au jour où l'on a parlé du maintien en fonctions de M. Carruthers pendant la durée du travail. Mais la décision de supprimer le poste de M. Carruthers et l'indication que l'on y pensait ont été une surprise, tant pour le chef de la Division que pour M. Carruthers.

Il est concevable, sans aucun doute, que dans l'esprit de l'Administration, on pensait peut-être à la suppression du poste de M. Carruthers; mais, dans la mesure où nous avons pu l'examiner, cette idée n'a jamais été communiquée à qui que ce soit tant que la Commission de recours n'avait pas indiqué qu'il serait peut-être bon de donner à M. Carruthers un contrat à terme défini. Nous disons que si, en fait, la suppression du poste est la raison du licenciement, la façon normale, logique, aurait été, pour le Secrétaire générale, de le dire au moment où il a signifié, en première instance, que M. Carruthers était licencié. Le fait qu'il n'a pas donné cette raison et l'utilisation ultérieure de ce motif comme raison de licenciement suggèrent<sup>que</sup> ce cas est de la catégorie des affaires mentionnées à la septième session de l'Assemblée comme étant des "suppressions de postes qui sont des licenciements déguisés" et que le Tribunal devait examiner.

Les circonstances entourant cette modification des raisons de licenciement soulèvent des doutes quant à ce que dit le Secrétaire général, lorsqu'il indique que la suppression du poste est la raison du licenciement. L'examen des faits indique que la raison n'est pas vraie. En fait, ni le poste de Carruthers, ni le travail qu'il accomplissait n'ont été arrêtés. Le poste existe encore dans le budget de 1953, bien que personne, pour le moment, n'occupe ce poste, semble-t-il. Les évaluations budgétaires pour 1954 indiquent, sans aucun doute (pages 61 et 62) que bien que la Division des droits de l'homme perdra un fonctionnaire, la section spéciale où le requérant travaillait aura toujours le même nombre de postes, y compris deux postes de "second officers", comme lorsque le requérant travaillait. Le poste de M. Carruthers passera dans une autre section, mais il y aura transfert d'un autre poste dans la section, pour le remplacer.

Si l'on devait supprimer un poste parce que le travail allait s'arrêter, pour quoi faut-il que dans cette section ont ait le même nombre de postes qu'au moment où il y travaillait ? La raison en est que le travail du requérant est toujours poursuivi. Nous avons indiqué ceci dans notre mémoire et le mémoire du Secrétaire général ne le nie pas. Je crois que cela ne peut pas être nié. Les évaluations

budgétaires pour 1954 disent, à la page 62, que "la section de la Division des droits de l'homme (où le requérant travaillait) aura des responsabilités permanentes, y compris la préparation de l'Annuaire des droits de l'homme, la préparation des publications spéciales ayant trait aux droits de l'homme et l'étude du programme d'éducation, en collaboration avec le Département de l'information publique et en collaboration avec l'UNESCO". (transcrit de l'interprétation).

Faire face à ces responsabilités était exactement la fonction du requérant et toutes les activités du requérant dans l'exercice de ces responsabilités permanentes existent toujours et, d'après la distribution des postes pour les évaluations budgétaires de 1954, ceci sera toujours le cas et il y aura toujours le même nombre d'employés, du même grade, dans la section du requérant comme c'était le cas lorsqu'il y était employé.

Il serait possible de conclure que l'on a suffisamment fait de travail sur la Déclaration des droits de l'homme et l'observation du Jour des Nations Unies et que le Secrétaire général pourrait raisonnablement penser qu'il n'est plus besoin de dépenser de l'argent dans ces buts. Si telle était la décision prise, nous ne pourrions pas venir ici devant ce Tribunal, et le Tribunal ne pourrait pas dire que le Secrétaire général avait pris une décision incorrecte en ce qui concerne l'organisation du Secrétariat ou la façon de dépenser les sommes du budget. Mais ceci n'est pas la question.

Le fait est que des directives expresses de l'Assemblée générale et du Conseil économique et social obligent le Secrétaire général à poursuivre le travail ayant trait à la Déclaration universelle des droits de l'homme et l'observation du Jour des Nations Unies, travail du requérant

Sans de présumer que le Secrétaire général a l'intention de ne pas appliquer les décisions de politique de l'Assemblée générale, le travail du requérant doit se poursuivre pendant quelque temps encore et, comme nous l'avons montré, le Secrétaire général, en fait, est en train d'appliquer les politiques de l'Assemblée générale puisque le travail se poursuit en fait.

En résumé, toute suggestion d'après laquelle le licenciement du requérant a pour base la suppression de son poste ou la fin de son travail n'indique pas le motif réel du licenciement. Quelles qu'aient été les intentions du Secrétaire général en ce qui concerne le poste du requérant, lorsque, le 16 février 1952, le

Secrétaire général a notifié son licenciement au requérant, deux choses apparaissent : en premier lieu, sur la base de la lettre du 16 mars 1952, le poste n'a pas été supprimé avant le licenciement effectif; deuxièmement, ni le poste ni le travail du requérant n'ont encore été abolis, ni ne semblent devoir être abolis.

Si la suppression du poste n'est par conséquent pas la raison réelle du licenciement du requérant, et si le Comité Walters et la Commission de recours ont décidé qu'il était compétent pour le travail qu'il accomplissait, la seule raison est un mobile illégal.

Par conséquent, le moins que l'on puisse accorder à M. Carruthers, est un contrat à terme fixe pour la durée de son travail. Il n'y a pas non plus de doute que le Tribunal a le pouvoir de statuer de cette façon puisqu'il suffit que le Tribunal décide de la question de savoir si la raison fournie par le Secrétaire général pour le licenciement était la raison réelle. Cela est une enquête que, même d'après l'avocat de l'Administration, le Tribunal peut poursuivre.

Par conséquent, en résumé, nous disons que la décision du licenciement doit être renversée par le Tribunal. Dans la mesure où le licenciement a pour base le fait que le requérant n'a pas la compétence voulue pour avoir un contrat permanent, il y a deux raisons de renverser la décision. En premier lieu, les seules preuves que le Secrétaire général aurait pu juger, c'est-à-dire l'opinion des chefs hiérarchiques du requérant vont à l'encontre de la conclusion et le Secrétaire général n'a donné aucune explication, ni fourni aucune preuve. Pour appuyer sa conclusion il n'a aucune preuve en quoi que ce soit. D'autre part, la raison pour laquelle il y a eu changement dans les motifs du licenciement montre que ce n'est pas la compétence du requérant qui a été le mobile du licenciement. Par conséquent, renvoyer le requérant sans fournir aucune explication tend à camoufler les raisons qu'a pu avoir le Secrétaire général et le Tribunal, par conséquent, est en droit de statuer qu'il y a eu mobile illégal.

D'autre part, tout à fait en dehors de la question des mérites de l'affaire, le Secrétaire général est arrivé à cette conclusion par le moyen d'une procédure qui a retiré au requérant la possibilité d'offrir et qui a empêché le Secrétaire général de considérer des preuves pertinentes qui auraient pu influencer sa décision.

Dans la décision de l'Assemblée en ce qui concerne l'article 9.1c, rien n'empêche le Tribunal de demander au Secrétaire général d'appliquer les règles minimums du "due process" aux employés des Nations Unies pour ce qui est de la procédure par laquelle il décide de les licencier. Finalement, bien que ceci a une portée moins générale que l'autre question, nous croyons que, en ne donnant pas au requérant un contrat à terme fixe pour la raison que le poste allait être aboli, le Secrétaire général n'a pas donné la vraie raison du licenciement. Le poste n'a pas été aboli et il n'y a aucune raison pour

laquelle le requérant a été licencié du travail qu'il fournissait.

Il y a une modification que je voudrais demander dans notre requête. La seule requête que nous faisons était la réintégration. Naturellement, M. Carruthers demande le paiement de son salaire à partir de la date de son licenciement effectif jusqu'au jour où il sera réintégré.

La PRESIDENTE : Pour la suite des explications, je donne la parole au représentant du Secrétaire général.

M. KINGSTONE (Conseil du défendeur) (interprétation de l'anglais) : Est-ce que nous pourrions avoir une interruption de séance de dix minutes ?

La séance, suspendue à 15 heures 25, est reprise à 15 heures 40.

La PRESIDENTE : La séance est reprise. La parole est au représentant du Secrétaire général.

M. KINGSTONE (Conseil du défendeur) (interprétation de l'anglais) : Les raisons et les motifs de la requête du requérant peuvent être exprimés en quelques phrases. Il semble adopter la position qu'il ne sait pas pourquoi son contrat a été terminé. Sur la base de cette hypothèse, il tape dans le vide : le Comité Walters a certainement tort; il doit y avoir des mobiles illégaux.

En fait, la raison pour laquelle le requérant a été licencié est évidente, lorsqu'on jette la lumière sur le tableau que le requérant s'est efforcé de noircir. Le requérant sait pourquoi il a été licencié, et je vais développer ce thème dans mon commentaire.

La meilleure façon de voir les raisons qui ont amené le Comité Walters à la conclusion qu'il fallait licencier le requérant est de parler des fonctions du requérant par rapport au travail de la Division prise dans son ensemble.

Le requérant n'a pas été pris par cette Section pour faire le travail substantif où il était question de programmes d'ordre technique; il a été nommé à son poste sur une base temporaire pour faire un travail spécial et bien défini, c'est-à-dire pour aider à préparer le travail d'éducation dans le domaine des droits de l'homme, tout spécialement préparation de la publicité pour la Déclaration universelle des droits de l'homme et dispositions à prendre pour célébrer le "Jour des Nations Unies", conformément aux résolutions de l'Assemblée générale qui sont pertinentes. Le requérant avait les qualités nécessaires pour ce genre de travail. Il avait un passé excellent dans le domaine de l'exécution, et sa spécialité était celle des langues. Son expérience passée le qualifiait en tant que fonctionnaire de relations avec le public, et tout travail dans ce domaine était très bien accompli par le requérant.

Néanmoins, depuis le début, il est apparu évident qu'il n'avait pas l'expérience nécessaire pour contribuer d'une façon importante au travail substantif du Département. Le travail substantif de cette Division concernait les travaux dans différents domaines techniques; il s'agissait de faire fonction de Secrétaire ou de Secrétaire adjoint auprès des différents organes des Nations Unies travaillant dans le domaine des droits de l'homme. Le requérant n'avait pas les qualités nécessaires pour faire ce type de travail. Il n'avait ni l'expérience

voulue, ni le genre d'esprit analytique dont on avait besoin pour faire ce travail. La faiblesse du requérant dans ce domaine se révèle dans ses rapports périodiques. Ainsi, on voit, dans le rapport de 1949, qu'il a de grands succès pour tout ce qui est de la publicité de différents programmes, mais qu'il n'est pas si bon, par exemple, dans la préparation et dans la rédaction de textes. Le rapport dit également qu'il est apte au travail dans son domaine, c'est-à-dire celui des relations avec le public, dans le Département de l'information publique.

Dans le rapport périodique de 1951, on voit que le requérant a "une compétence spéciale dans la préparation et dans l'exécution des événements spéciaux : concerts des Nations Unies, expositions, etc.; il est apte à bien travailler dans le domaine des relations avec le public et l'on pourrait peut-être développer son travail au point de vue de l'enseignement, dans la Division". De plus, le rapport dit qu'il serait apte à tout autre travail où l'on aurait besoin de talents au point de vue des relations avec le public.

Dans le rapport périodique de 1952, on souligne également les aptitudes du requérant dans le domaine des campagnes d'enseignement pour ce qui est du "Jour des Nations Unies". Le fait que le travail du requérant était limité en fait au domaine des relations avec le public était un défaut du point de vue de la Division. Les normes de cette Division demandaient que si le requérant devait avoir un contrat permanent, il lui aurait fallu également être capable de faire des études techniques. Or il n'était pas capable de faire ce travail. Un jour ou l'autre, on envisageait qu'une partie importante de ce travail de relations avec le public passerait au Département de l'information publique et, ce jour-là, il n'y aurait plus place pour le requérant à la Division des droits de l'homme. La question se posait : que faudrait-il faire ? C'est bien la question à laquelle le Comité Walters devait répondre. Le but du Secrétaire général, approuvé par l'Assemblée générale, était d'élever les normes du personnel, y compris le remplacement des titulaires de contrats temporaires qui ne se maintenaient pas au niveau des normes voulues. La méthode employée pour arriver à ce but a été la création et le travail du Comité Walters. Tenant compte des normes élevées que le Secrétaire général désirait voir régner dans la carrière, il a demandé à ce Comité, après pleine enquête, de faire des recommandations à son intention au sujet de la question de savoir quels étaient les titulaires de contrats temporaires qui devraient se voir accorder des contrats permanents, quels étaient ceux qui devaient

être mis dans une période de stage et quels étaient ceux qui devaient être licenciés.

Le cas du requérant a été examiné par le Comité Walters sur la base de ce mandat. La question à laquelle le Comité Walters devait répondre était la suivante : Est-ce que les qualités du requérant correspondent aux normes élevées nécessaires à la carrière ?

Avant d'en arriver à la conclusion, le Comité a entendu non seulement le Directeur principal du Département, non seulement le Chef exécutif de ce Département, le Chef du Bureau du personnel et le Chef de la Division du requérant, mais le requérant lui-même. De plus, le Comité a examiné à fond tous les documents officiels ayant trait au requérant, y compris naturellement les rapports périodiques concernant le requérant. En prenant une décision, le Comité a dû réfléchir au fait que le requérant n'était pas apte à faire ce travail substantif dans le Département des droits de l'homme et que, dans le cadre de cette Division, ses fonctions seraient absorbées, dans une grande mesure tout au moins, par les services du Département de l'information. Sa pensée a dû alors porter sur la question de savoir si le requérant se maintenait aux normes nécessaires pour qu'on puisse lui accorder un contrat permanent. En fait, le requérant avait été attaché au Département de l'information au début de son emploi aux Nations Unies, avant qu'on lui ait confié un poste à la Division des droits de l'homme.

De toute évidence, tous ces faits ont dû être examinés par le Comité Walters. Sa conclusion définitive est une conclusion que tout le monde connaît. Sa conclusion a été que le requérant n'est pas considéré comme ayant les qualités et la "versatilité" nécessaires à une carrière au Secrétariat. En même temps, le Comité était naturellement inquiet de ce qui allait arriver aux fonctions du requérant après son départ, jusqu'au jour où l'on aurait pris les mesures nécessaires pour que le travail se poursuive. Le Comité a dû connaître et être impressionné par les rapports périodiques du requérant. A la suite de cette étude générale, le Comité a conclu également que le travail dont s'occupait le requérant ne se terminerai pas avant deux ans.

Dans ces circonstances, le Comité a suggéré qu'il serait peut-être bon que, si le Secrétaire général décidait le maintien du requérant dans son emploi, on lui donne un contrat de deux ans. Le Secrétaire général - ceci ne correspond pas aux suggestions de l'avocat du requérant - a examiné avec grand soin les recommandations du Comité Walters. Sa conclusion a été qu'il devait donner suite à la recommandation principale du Comité. Le but même de cet examen était de savoir quels étaient les membres du personnel qui devaient avoir des contrats permanents, quels étaient ceux à qui on devait accorder une période de stage, quels étaient ceux qu'il fallait licencier. Etant donné que l'on ne pouvait pas maintenir le requérant avec un contrat permanent et puisque la question du stage ne se posait pas dans son cas, la seule solution était le licenciement.

Le requérant a tenté d'interpréter d'une façon absolument différente ces faits. Cette interprétation n'est pas justifiée sur la base des renseignements que nous avons. D'une façon assez curieuse, la chose était prévue quelque temps avant que le cas du requérant ne soit présenté au Comité Walters, ou, tout au moins, le requérant devait avoir une idée de ce qui allait arriver. La seule possibilité pour lui d'obtenir un contrat permanent était d'obtenir un poste dans le domaine des relations publiques. Le requérant a dû s'en rendre compte, tout au moins au début de 1952. Le 25 avril 1952, il a demandé un poste auprès du Département de l'assistance technique, comme officier du programme. Il n'a pas pu obtenir ce poste à l'assistance technique, parce que le poste a été supprimé. Le 24 septembre 1952, il a essayé d'obtenir le poste 15.36, Département de l'information, relations avec les organisations non gouvernementales. On lui a répondu que sa demande n'a pas pu être acceptée.

Comme preuve supplémentaire que le requérant devait savoir que sa situation n'était pas très stable, je dois vous rappeler une lettre du 5 mai 1952, envoyée au requérant. La lettre est adressée au requérant par son chef. La lettre dit:

"Je vous ai suggéré qu'il serait peut-être approprié de vous transférer au Département de l'information."

Le requérant semble avoir l'impression que les rapports périodiques lui donnent une sorte de droit acquis qu'on ne peut lui retirer. Cela n'est pas le cas. Les rapports périodiques ne sont qu'un élément dont le Comité Walters a tenu compte en évaluant la position du requérant par rapport au Secrétariat, pris

dans son ensemble. Comme l'a dit le Comité Walters lui-même, ces rapports périodiques n'ont pas toujours pu servir de guide sur lequel on pouvait vraiment se fonder. Le Tribunal lui-même a reconnu que l'on ne peut donner trop d'importance aux bons rapports périodiques. Dans le cas de la décision No 26, Marjorie Zap, le Tribunal a noté que dans ce cas on avait dit ce qui suit:

"La Commission n'est pas prête à recommander le licenciement dans le cas de membres du personnel qui donnent de bons et loyaux services dans le cadre de leurs capacités et à qui l'on aurait pu offrir un poste important. Toutefois, étant donné qu'il faut tout faire pour essayer d'élever les normes jusqu'au niveau le plus élevé possible, la Commission n'est pas prête à recommander un contrat permanent."

Après avoir cité cette recommandation du Comité Walters, le Tribunal a dit que les motifs invoqués pour le licenciement étaient ceux qui pourraient permettre au Secrétaire général de décider que le licenciement était de l'intérêt des Nations Unies, d'après les dispositions de l'article 9.1 c).

Le Tribunal a indiqué que, sur la base des faits connus, la décision du Comité Walters était justifiée.

Avant de conclure, je voudrais reprendre certains points en particulier, dont je n'ai pas eu l'occasion de traiter au cours de ces remarques générales. Tout d'abord, il y a une question de fait sur laquelle je dois contester les affirmations du requérant. Il est exact que le Directeur de la Division du requérant a recommandé pour lui un contrat permanent, mais pas dans la Division des droits de l'homme. Il a demandé qu'il reçoive un contrat permanent dans le Secrétariat. C'est là qu'est la clé du problème. Le requérant ne possédait pas la souplesse, l'adaptabilité nécessaire, pour un poste dans la Division. Il avait peut-être les qualités nécessaires pour d'autres postes, dans d'autres parties du Secrétariat; c'est ce que semblait penser, du moins, le Directeur de sa Division. Mais le Comité Walters, après avoir consulté les intéressés - y compris le Directeur de la Division - a conclu dans le sens contraire.

Le requérant s'appuie, en grande partie, sur ces motifs variés que le Secrétaire général invoquerait, selon lui. Or, il n'y a pas eu de changement dans les motifs invoqués par le Secrétaire général. Lorsqu'il a été saisi de la recommandation du Comité Walters, le Secrétaire général l'a, bien entendu, divisée en

deux. Première conclusion : le requérant n'est pas qualifié pour un contrat permanent. Deuxième partie de la recommandation: si le Secrétaire général désire conserver, à titre temporaire au moins, l'employé en question, on pourrait lui donner un contrat à terme fixe, un contrat de deux ans. Mais pour les raisons que j'ai déjà indiquées, le Secrétaire général a décidé qu'il ne serait pas de l'intérêt des Nations Unies d'octroyer ce contrat à terme fixe, de conserver les services de l'intéressé à titre temporaire.

Le Conseil du requérant a semblé vouloir dire que le Secrétaire général invoquait la suppression de poste. Le Secrétaire général n'a jamais invoqué la suppression de poste. Je ne sais pas sur quoi se fonde, sur ce point, l'avocat du requérant. Je suppose qu'il fait allusion à la lettre du 16 mars, envoyée par le Secrétaire général à M. Carruthers. En relisant cette lettre, on n'y voit pas que le motif invoqué soit la suppression de poste. La lettre dit:

"J'ai examiné avec soin le rapport et en particulier la suggestion faite par la Commission de recours, qui préconise un contrat à terme fixe, si les fonctions dans lesquelles vous étiez employé devaient se poursuivre. J'ai décidé que cette possibilité n'existait pas et, par conséquent, je dois confirmer votre licenciement."

Le requérant fait une confusion entre fonctions et poste. Le poste est toujours là. La question à savoir, c'est si les fonctions qui étaient confiées au requérant sont maintenues et à temps complet. Le Secrétaire général voulait que le requérant puisse faire ce travail de publicité, mais aussi un travail de fond. Or, il n'était pas qualifié pour ce travail de fond. C'est pourquoi, on a conclu que ce travail de publicité n'était qu'un travail à temps partiel, de par sa nature. Tout ceci étant, sur la base de tous ces arguments, l'avocat du requérant nous dit que si aucune raison valable n'apparaît, il doit y avoir eu un mobile caché.

C'est la seule preuve qu'il donne à l'appui de cette accusation.

Madame la Présidente, cette allégation n'est pas confirmée par les faits, au contraire. Il y a toutes sortes de raisons valables à l'appui de la décision du Secrétaire général. En d'autres termes, quand on invoque la possibilité de mobiles illicites, on se trompe.

Pour me résumer, Madame la Présidente, le tableau se présente comme suit. Le requérant ne possédait pas les qualités requises pour occuper un poste permanent dans la Division des droits de l'homme car il ne pouvait pas jouer un rôle utile dans les travaux de fond de la Division. La question qui se posait était de savoir s'il possédait les qualifications requises pour un poste de publicité, ailleurs, dans un autre Département du Secrétariat. Comme je l'ai déjà indiqué, le Directeur de cette Division pensait qu'il possédait bien ces qualités. Le Comité Walters, lui, après avoir consulté non seulement le Directeur de la Division mais les autres personnes de l'Administration intéressée, a conclu dans un sens différent. Ainsi donc, cette affaire se ramène à un jugement sur l'opportunité et le motif de la décision du Secrétaire général qui a considéré que le requérant ne possédait pas les qualifications et l'adaptabilité nécessaires à une carrière dans le Secrétariat. Le Tribunal lui-même a reconnu qu'il n'est pas en mesure de contrôler l'opportunité des décisions du Secrétaire général.

Faire régner le niveau maximum d'efficacité, de compétence, qu'exige la Charte, c'est la responsabilité essentielle du Secrétaire général. Le Tribunal n'est compétent que s'il y a violation du règlement ou mobile illicite. Il n'y a eu violation d'aucun article du règlement ou du statut. Il n'y a pas de mobiles illicites. Mais, Madame la Présidente, j'ai peut-être conclu un peu vite.

J'ai encore une question sur laquelle je voudrais revenir. Le requérant ou son avocat - a fait grand état des règles du "due process". Le requérant s'efforce de prouver que le Comité Walters aurait dû demander qu'un acte d'accusation soit dressé contre le requérant et que le requérant soit autorisé à se disculper. Etant donné le caractère d'organe consultatif qui était celui du Comité Walters, ~~xxxxx~~ on ne voit pas le bien-fondé de cette affirmation.

Le Comité Walters était un Comité chargé de conseiller le Secrétaire général et de lui donner son avis sur le point de savoir si le fonctionnaire temporaire qu'on examinait était à la hauteur des exigences du Secrétariat, exigences imposées aux fonctionnaires permanents.

Dans ces conditions, il n'était pas question de réquisitoire, il n'était pas question d'acte d'accusation. Le Comité devait peser tous les petits faits et tous les éléments qui pouvaient faire pencher les plateaux de la balance dans un sens ou dans l'autre. C'était un jugement de valeur qu'il s'agissait de donner. Il ne s'agissait pas de prouver une culpabilité. Ainsi donc, la procédure de Cour d'assise que préconise le requérant n'avait pas sa place devant un pareil organe. Les voies de recours étaient ouvertes au requérant. Le règlement lui ouvre des voies de recours et d'ailleurs, il en a fait usage, puisqu'il a fait appel devant la Commission de recours. Dans ces conditions, il n'y a rien qui puisse permettre de conclure que des exigences de "due process" aient existé et qu'elles n'aient pas été satisfaites.

Etant donné les états de service de l'intéressé, le Secrétaire général conseillé par le Comité Walters a conclu que le requérant ne satisfaisait pas les exigences imposées aux fonctionnaires permanents. C'était là la seule, la vraie raison de son licenciement. C'est une raison valable, c'est une raison suffisante. Il est du pouvoir du Secrétaire général - aux termes de l'article 9.1 c) - de tirer les conclusions de pareilles raisons, et par conséquent, nous estimons que le requérant doit être débouté.

La PRESIDENTE : A la suite de ces explications, je vais demander au Conseil du requérant s'il désire encore prendre la parole.

M. BRUDNEY (Conseil du requérant) (interprétation de l'anglais): Est-ce qu'il me serait permis de répondre maintenant ?

La PRESIDENTE : Vous pouvez répondre immédiatement.

M. BRUDNEY (Conseil du requérant) (interprétation de l'anglais): Puis-je peut-être vous demander quelques minutes avant de répondre ?

La PRESIDENTE : Je vous donne quelques minutes.

M. BRUDNEY (Conseil du requérant) (interprétation de l'anglais): Je vous remercie.

La séance, suspendue à 16 heures 05, est reprise à 16 heures 25.

La PRESIDENTE : La séance est reprise. Je donne la parole à l'avocat du requérant.

M. BRUDNEY (Conseil du requérant) (interprétation de l'anglais) : La réponse du Secrétaire général semble avoir rendu plus obscures les questions soulevées, mais il n'y a vraiment eu aucune réponse, et je voudrais souligner les questions que nous avons soulevées et l'absence de réponse.

Il semble que le Secrétaire général insiste sur un point de vue que j'entends ici pour la première fois. Il semble que la fonction de M. Carruthers était une fonction limitée, ayant trait aux rapports avec le public, et ceci par rapport avec une fonction portant sur la substance du travail. Toutefois, le représentant du Secrétaire général concède - et il est obligé de le faire - que M. Carruthers était éminemment qualifié pour faire le travail qu'on lui confiait. Et les rapports périodiques et les témoignages unanimes des supérieurs nous obligent tous à accepter cette conclusion. Une fois ce fait bien établi - et personne ne discute ce point de vue - nous voyons les questions de fond qui se posent dans cette affaire. Si le requérant était pleinement compétent dans ses fonctions de relations publiques (public relations), premièrement, pourquoi est-ce que le Comité Walters n'a pas recommandé un contrat permanent dans le Département de l'information ? La seule réponse que nous obtenons du Secrétaire général, c'est qu'il a certainement considéré la possibilité d'un poste permanent autre part et que la conclusion a été négative. Il a peut être des renseignements plus complets sur ce qu'ils ont dû considérer que ce n'est le cas pour nous. Mais si en fait le Comité Walters a étudié ces autres possibilités, alors je ne vois pas comment ils ont pu arriver à la conclusion à laquelle ils sont arrivés. Il n'y a aucune preuve qui suggère que M. Carruthers n'est pas compétent pour faire ce type de travail et, à moins que d'autres preuves en dehors du jugement du Comité Walters - qui correspond au jugement du Secrétaire général - à moins que d'autres preuves ne soient présentées ici, nous avons un cas où le juge, celui qui décide, tire une conclusion à la lumière de toutes les conclusions et de tous les jugements d'autres personnes. Il y a peut-être des raisons : mais alors il nous faut connaître de ces raisons. Et l'on n'a fait aucun effort pour indiquer pourquoi, à la lumière de cette compétence qui est prouvée, une conclusion négative a été obtenue.

D'autre part, sur la base de la compétence reconnue du requérant pour ce qui est de son travail de relations avec le public, sur la base de ceci, il y a autre chose. J'ai examiné toute l'argumentation et j'ai peut-être manqué quelque chose, mais pour le moment l'on n'a pas encore nié que, tout au moins jusqu'ici et pour au moins quelque temps, les fonctions de relations publiques dans le domaine des droits de l'homme que remplissaient M. Carruthers sont toujours des fonctions qui existent.

Il est certain, il se peut en tout cas, que ces fonctions disparaissent, c'est-à-dire que tout ce travail sera transféré au Département de l'information. mais jusqu'aujourd'hui, et dans la mesure où nous avons pu le vérifier, cette fonction existe toujours dans cette division. Je n'ai pas entendu autre chose ici, personne n'a nié ce fait. Et, à ce sujet, je pourrais ajouter que sous cet aspect de la matière, le Secrétaire général a tort de nous dire que notre argumentation tourne autour de ce mobile illicite.

Si le Secrétaire général vous dit : "Ce poste est aboli, c'est pour cela que je vous licencie", et si le poste n'est pas supprimé, alors comment peut-on soutenir la légalité de la décision du Secrétaire général ?

Dans les décisions passées du Tribunal, il semble que l'on ait eu affaire à une raison qui n'est pas une raison et par conséquent le Tribunal est compétent dans ce domaine. En ce qui concerne la question du "due process", je veux souligner le fait que le Secrétaire général ne nie pas - parce qu'il ne peut pas nier - que la fonction de votre Tribunal, à la lumière des principes que l'on trouve dans la décision 4, qui n'ont pas été abrogés par l'adoption de l'article 9.1 c - et rien dans le débat de l'Assemblée ne suggère une telle abrogation - que dans la procédure suivie, le Secrétaire général doit étudier et connaître de tous les faits. Nous ne disons pas qu'il faut qu'il y ait, au sein du Comité Walters, des accusations et moyens de réponse. Mais nous disons que les normes de décence veulent que l'on maintienne au minimum les possibilités d'erreur en adoptant une procédure qui permette de connaître les faits. Nous savons tous qu'une partie très importante des documents intéressant M. Carruthers n'ont pas été connus du Comité Walters. Je ne parle pas des témoignages, par exemple de M. Cohen, mais il y a eu une procédure défectueuse et c'est la raison. L'avantage d'avoir un adversaire dans une procédure, c'est que vous pouvez présenter tous les faits que le Tribunal peut ne pas demander parce qu'il n'est pas au courant de l'existence de ces faits. Il s'agit d'une procédure contradictoire. Or, dans ses relations avec les employés, la procédure par laquelle on en arrive au licenciement

doit permettre au personnel de l'Administration qui prend la décision de connaître de tous les faits. Or une telle procédure n'a pas été adoptée par le Comité Walters.

Le fait que cette procédure est adoptée par le nouveau Comité de sélection, ce fait montre qu'une telle procédure est absolument nécessaire et montre de plus que la décision, dans notre cas, n'était pas normale puisque l'on n'a pas essayé de connaître de tous les faits.

Voilà la fin de mes remarques.

La PRESIDENTE: Je voudrais poser une question au Conseil du requérant. J'ai cru comprendre que vous estimiez que certains documents n'avaient pas été produits au Comité Walters. Est-ce que vous pourriez indiquer au Tribunal de quels documents vous voulez parler ?

M. BRUDNEY (Conseil du requérant) (interprétation de l'anglais) :  
Madame la Présidente, ce n'est pas tellement de documents que je voulais parler. Les documents dont j'ai pu parler sont annexés à notre demande. Ce sont en somme des certificats donnés à M. Carruthers par différentes personnes avec qui et pour qui il a travaillé. Les auteurs de ces certificats auraient pu être consultés par le Comité Walters. Le Comité Walters aurait pu les entendre. Mais, parce que le requérant n'a pas pu soupçonner que cela pourrait être utile de suggérer au Comité Walters de consulter ces personnes - qui auraient pu donner au Comité Walters des renseignements complémentaires - le Comité Walters n'a pas pu les connaître, parce que le requérant ne pensait que la question se posait. Le fait est que des personnes placées dans les postes importants du Département de l'information avaient une haute opinion de lui.

La PRESIDENTE : Je voudrais maintenant poser une question au Conseil du défendeur. Est-ce qu'il peut m'indiquer qui est actuellement chargé des fonctions qu'exerçait le requérant à la Division des droits de l'homme ? Est-ce que ces fonctions sont assurées par les membres du personnel qui étaient déjà dans cette division ou a-t-on engagé, pour exercer ces fonctions, une autre personne ?

M. KINGSTONE (Conseil du défendeur) (interprétation de l'anglais) :  
Est-ce que je pourrais avoir un moment pour consultation?

La PRESIDENTE : Oui, si vous le voulez bien.

M. KINGSTONE (Conseil du défendeur) (interprétation de l'anglais) :  
Madame la Présidente, les fonctions <sup>qui avaient été</sup> confiées au requérant ont été confiées à une nouvelle recrue. Cette personne possède justement l'adaptabilité requise; elle peut exercer les fonctions de M. Carruthers et en même temps travailler au fond même des travaux du Département.

La PRESIDENTE : Je vous remercie de ces explications. Si personne ne demande la parole, je vais maintenant lever la séance.

La séance est levée à 16 heures 40.