

QUATRE-VINGT-QUINZIÈME SESSION

Jugement n° 2225

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{lle} C. P. le 10 juin 2002, la réponse de l'OMS du 4 octobre, la réplique de la requérante du 5 novembre 2002 et la duplique de l'Organisation du 6 mars 2003;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

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. La requérante, ressortissante française, est née en 1945. En 2000, elle a saisi le Comité d'appel du siège de l'OMS d'un recours interne dans lequel elle se plaignait entre autres d'avoir été victime de harcèlement de la part de ses supérieurs hiérarchiques aux premier et deuxième degrés pendant la période allant de fin 1996 à septembre 1998. Le Comité a estimé que ce point particulier méritait un complément d'enquête et a recommandé, dans son rapport du 23 août 2000, qu'il y soit procédé. Dans une lettre du 23 octobre 2000, la Directrice générale a informé la requérante qu'elle acceptait cette recommandation et demandait au président du groupe de travail sur le harcèlement de prendre des dispositions pour que les allégations de la requérante soient examinées.

Le 23 mars 2001, par note de service 2001/9, l'ensemble du personnel a été informé de la politique en matière de harcèlement qui prévoyait l'institution d'une commission d'enquête. Par la suite, par note de service 2001/13 en date du 26 avril 2001, le personnel a été informé de la création de la Commission d'enquête et de la procédure formelle pour enquêter sur les plaintes pour harcèlement. C'est cette commission qui a procédé à l'enquête sur les plaintes formulées par la requérante contre ses supérieurs hiérarchiques aux premier et deuxième degrés ainsi que contre le directeur du Département des ressources humaines.

A la mi-septembre 2001, tous les documents pertinents avaient été soumis à la Commission d'enquête qui a entendu la requérante le 6 novembre 2001. N'ayant reçu par la suite aucune autre information, elle a écrit au président de la Commission le 11 mars 2002 pour s'enquérir de l'état de son dossier. Le 13 mars 2002, la Directrice générale lui a écrit, joignant à sa lettre une copie du rapport de la Commission daté du 17 décembre 2001. Elle l'informait qu'après avoir examiné le rapport de la Commission, elle avait conclu, comme celle-ci, qu'il y avait eu des frictions entre la requérante et ses supérieurs pendant la période en cause et que des mesures plus efficaces auraient pu être prises par toutes les parties concernées pour améliorer le climat de travail. La Directrice générale ajoutait qu'après avoir pris en compte tous les éléments, elle était convaincue que les faits qui ressortaient de l'enquête menée par la Commission ne justifiaient pas la plainte pour harcèlement. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante affirme que la décision de la Directrice générale a été viciée parce que la Commission d'enquête n'avait pas formulé de recommandation claire la concernant. Elle soutient que le rapport de cette commission contenait des déclarations erronées et contradictoires. Selon elle, la Commission a formulé des recommandations sur des questions d'administration et de gestion à caractère général, mais aucune de ces recommandations ne la concernait expressément. Par ailleurs, il y aurait eu «de nombreuses irrégularités de procédure» : les délais n'avaient pas été respectés et «on n'a pas tenu compte des procédures légales normalement admises» puisque les témoins directement impliqués dans l'affaire ont refusé d'être interrogés par la Commission. La requérante soutient

qu'elle a dû «passer en jugement» alors que les autres parties concernées ont pu déclarer qu'elles ne voulaient pas être interrogées.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision de la Directrice générale au motif que la Commission n'avait pas formulé de recommandation claire concernant son cas personnel et avait avancé des faits inexacts ou non corroborés. Elle demande à recevoir une lettre d'excuses pour la «procédure [d'enquête] relative au harcèlement» à laquelle elle a été soumise.

C. Dans sa réponse, l'OMS fait observer que la requérante ne maintient pas ses allégations de harcèlement et qu'elle conteste seulement le processus d'enquête qui a abouti à la décision de la Directrice générale du 13 mars 2002. La défenderesse affirme que les allégations avancées par la requérante ont fait l'objet d'une enquête conforme aux procédures établies dans la note de service 2001/13 du 26 avril 2001. Elle soutient qu'aucune excuse n'est due à l'intéressée pour la manière dont cette enquête a été menée : les procédures ayant été correctement suivies et la Commission d'enquête n'ayant relevé aucune preuve de harcèlement, cette dernière n'a formulé aucune recommandation concernant directement la requérante. Elle a néanmoins découvert «de graves défaillances» dans la gestion des ressources humaines de l'unité de la requérante et a donc formulé des recommandations visant à pallier ces défaillances à l'avenir.

S'agissant des observations de la requérante selon lesquelles elle estimait que c'était elle qui avait dû passer en jugement, l'Organisation souligne que le Tribunal a toujours estimé qu'en cas de plainte pour harcèlement, le fardeau de la preuve incombe à la personne qui présente la plainte. Elle soutient que le rapport ne contient pas de déclarations erronées ou contradictoires; les membres de la Commission ont simplement abouti à des conclusions différentes de celles de la requérante après avoir donné à certains faits une interprétation différente de la sienne. La Commission n'en a pas moins fait tout ce qu'elle pouvait pour mettre l'intéressée à l'aise.

La requérante a tort de prétendre que la Commission n'a pas respecté les délais fixés dans la note de service 2001/13 qui prévoit que le rapport de la Commission doit être «normalement» adressé au Directeur général dans les soixante jours qui suivent la réception de la réponse écrite de l'auteur allégué du harcèlement. Le mot «normalement» permet à la Commission de dépasser ce délai si elle a besoin de plus de temps pour effectuer un examen approfondi de la plainte, ce qui a été le cas en l'occurrence. L'OMS nie que la Commission ait commis une erreur de procédure en décidant de ne pas interroger certaines personnes. La disposition pertinente de la note de service indique ce qui devrait «normalement» se produire. Lorsque les personnes en question ont exprimé le désir de ne pas être interrogées directement, la Commission a estimé qu'elle disposait de preuves écrites amplement suffisantes pour évaluer les plaintes.

D. Dans sa réplique, la requérante déclare qu'elle considère que les déclarations de l'Organisation concernant les événements en cause et l'enquête de la Commission sont incomplètes et trompeuses. Non seulement plusieurs mois s'étaient écoulés avant que la Commission n'entame son enquête mais, une fois entamée, cette enquête a traîné pendant des mois. Elle nie que la Commission ait tout fait pour la mettre à l'aise et souligne qu'un des membres de la Commission travaille dans le même groupe qu'elle. Selon elle, si elle n'a pas soulevé d'objections sur ce point, c'est parce qu'elle ne voulait pas retarder davantage l'enquête. Par ailleurs, elle conteste que des efforts concertés aient été faits par la Commission : celle-ci a admis qu'une personne refuse d'être interrogée parce qu'elle n'était plus membre du personnel et a également permis à un membre du personnel de refuser d'être interrogé. Elle a, ce faisant, agi d'une manière qui était préjudiciable à la requérante.

Cette dernière est «sidérée» que l'OMS cherche à se cacher derrière le mot «normalement» pour expliquer ce qu'elle considère comme des «retards sans fin qui ont affecté la procédure».

E. Dans sa duplique, l'Organisation rappelle que la requête «ne porte que sur la procédure d'enquête» et que la requérante ne présente pas de plainte pour harcèlement contre un quelconque ancien fonctionnaire ou fonctionnaire en activité. Elle maintient que l'allégation de harcèlement a fait l'objet d'une enquête conforme aux procédures arrêtées dans la note de service 2001/13. Au cours des quatre-vingt-trois jours qui se sont écoulés entre le moment où la Commission a reçu les dernières écritures et la date à laquelle elle a soumis son rapport à la Directrice générale, elle s'est réunie douze fois et a étudié des écritures volumineuses. L'OMS reconnaît que du retard avait été pris avant que la Commission ne commence son enquête sur l'affaire de la requérante, mais il s'agissait de permettre qu'une enquête soit menée sur les allégations de cette dernière dans le cadre de la politique et de la procédure d'enquête établies en matière de harcèlement dont la mise en place avait demandé un certain temps. Les membres de la Commission, une fois choisis, avaient reçu une formation pour veiller à ce que les enquêtes en

matière de harcèlement soient menées correctement. L'affaire de la requérante était une des premières à être examinées par une commission d'enquête.

Si la requérante estimait que la présence parmi les membres de la Commission d'une personne appartenant au même groupe qu'elle entraînait un conflit d'intérêts, elle aurait dû soulever cette question avant que la Commission n'enquête sur son affaire. De l'avis de l'OMS, la requérante essaie après coup de saper le travail de la Commission.

La note de service 2001/13, qui arrête la procédure d'enquête, n'exige pas de la Commission qu'elle interroge les auteurs allégués du harcèlement. En l'espèce, la Commission a estimé que la personne concernée, qui ne travaillait plus pour l'OMS, avait fourni suffisamment d'éléments d'information sous forme d'une réponse écrite aux accusations de la requérante et qu'elle «restait disponible» pour d'éventuelles questions ultérieures. Quant au membre du personnel qui a refusé d'être interrogé, la Commission a estimé que sa déclaration écrite suffisait car il n'était pas la cible principale des accusations de la requérante.

CONSIDÈRE :

1. La requérante travaille à l'OMS depuis mars 1978. En 1998, elle pouvait prétendre à une augmentation de deux échelons, ayant accompli vingt ans de services satisfaisants. Cette augmentation a été retenue par suite du retard pris dans l'établissement de ses rapports d'évaluation pour les deux années précédentes. Finalement, un rapport d'évaluation a été versé à son dossier d'une manière qui ne lui a pas convenu. Cette mesure a été confirmée par le directeur du Département des ressources humaines en décembre 1999. Elle a, par la suite, fait appel de cette décision auprès du Comité d'appel du siège et, au cours de cet appel, s'est plainte d'avoir été victime de harcèlement entre la fin de 1996 et septembre 1998.

2. Le Comité a conclu qu'il y avait «des preuves évidentes de dysfonctionnements dans la gestion» de l'unité de l'Administration de la classification, où la requérante avait travaillé jusqu'en novembre 1998. Toutefois, le Comité a fait valoir qu'il n'avait pas mandat et ne disposait pas des moyens pour déterminer si ces dysfonctionnements «avaient dégénéré en un harcèlement». Il recommandait donc qu'il soit procédé immédiatement à une enquête sur la gestion de l'unité en question pendant la période concernée et, s'il ressortait de cette enquête qu'il y avait eu gestion défectueuse et/ou harcèlement, que des mesures appropriées «soient prises pour faire la part des responsabilités, accorder des réparations aux membres du personnel concernés et les protéger contre tout autre effet préjudiciable à leur carrière».

3. Au lieu de procéder à une enquête générale sur l'administration de l'unité, comme le recommandait le Comité, la Directrice générale a demandé au président du groupe de travail sur le harcèlement récemment créé de prendre des dispositions pour examiner les allégations de harcèlement formulées par la requérante. Cette décision a été communiquée à cette dernière le 23 octobre 2000. Puis une commission d'enquête a été instituée pour examiner les plaintes pour harcèlement et le dossier de la requérante lui a été soumis. Le 13 juin 2001, le président de la Commission a écrit à l'intéressée pour l'informer des procédures suivies dans le cadre de l'enquête et lui demander de soumettre une plainte officielle.

4. Le 2 juillet 2001, la requérante a soumis une plainte officielle à la Commission, accusant trois personnes de harcèlement : son supérieur hiérarchique direct, son supérieur hiérarchique au deuxième degré et le directeur du Département des ressources humaines. A cette époque, ses deux supérieurs ne travaillaient plus pour l'OMS.

5. La Commission a procédé à son enquête et a conclu, le 17 décembre 2001, qu'«on constatait de graves défaillances dans la gestion des ressources humaines de l'unité de l'Administration de la classification». Elle a déploré que «les supérieurs hiérarchiques et les hauts responsables aient permis qu'une situation déjà difficile évolue en un climat de travail conflictuel». Toutefois, la Commission concluait également qu'«aucune preuve manifeste de harcèlement n'existait».

6. La Directrice générale a communiqué à la requérante les conclusions de la Commission le 13 mars 2002, tout en l'informant que «les faits qui ressortaient de l'enquête n'étay[ant] pas la plainte pour harcèlement, [...] l'affaire était close». C'est contre cette décision que la requérante a initié la procédure en cours. La recevabilité de sa requête n'est pas contestée.

Nature de la requête

7. La requérante, dans la requête dont elle a saisi le Tribunal, soutient que l'enquête et les conclusions de la Commission sont viciées par des déclarations erronées et contradictoires, des vices de procédure et par le fait qu'aucune recommandation n'a été faite la concernant expressément. La décision de la Directrice générale reposant sur les recommandations de la Commission, elle est de ce fait elle-même viciée et devrait être annulée. La requérante demande en outre que des excuses formelles lui soient adressées pour «la procédure [d'enquête] relative au harcèlement à laquelle elle a été soumise».

*Dispositions pertinentes concernant les pouvoirs détenus
et les procédures suivies par la Commission d'enquête*

8. Avant d'aborder les prétentions spécifiques de la requérante, il convient de noter la définition du «harcèlement», donnée dans la note de service 2001/9, et les mécanismes formels que la Commission d'enquête est tenue d'observer d'après la note de service 2001/13.

9. Au paragraphe 4 de la note de service 2001/9, le «harcèlement» est défini comme suit :

«le comportement d'un membre du personnel qui est dirigé contre autrui et qui a un caractère offensant pour autrui, et dont l'auteur sait, ou devrait raisonnablement savoir, qu'il est offensant, et qui gêne le travail ou crée une ambiance de travail intimidante, hostile ou offensante. Le harcèlement peut inclure une conduite, des observations ou autres manifestations en rapport avec la race, la religion, la couleur, la croyance, l'origine ethnique, les caractéristiques physiques, l'âge, le sexe ou la préférence sexuelle. Il peut concerner un groupe ou une équipe et peut se produire entre des employés, à quelque niveau que ce soit. Il peut revêtir de nombreuses formes, y compris le harcèlement sexuel. Il est le plus fréquemment consécutif à un conflit non réglé sur le lieu de travail; il est souvent de longue durée et malveillant.»

Il est prévu au paragraphe 6 de cette note que «[l]es mesures raisonnables prises par un supérieur hiérarchique pour encourager un niveau de performance satisfaisant ne devraient pas être considérées comme du harcèlement». Aux termes du paragraphe 7 :

«Un supérieur hiérarchique est parfois appelé à prendre des décisions difficiles, par exemple transférer un membre du personnel ou lui confier de nouvelles tâches. Il est évident que ces décisions ne constituent pas en soi un harcèlement. Toutefois, lorsque les tâches confiées sont manifestement et délibérément irréalistes, et qu'elles visent à saper l'estime de soi et la confiance de l'intéressé, de telles mesures peuvent être interprétées comme un harcèlement.»

10. La note de service 2001/13 arrête la procédure que la Commission d'enquête est tenue de suivre en cas de plainte officielle pour harcèlement. Copie de la plainte est communiquée à l'auteur allégué du harcèlement qui dispose de trente jours pour «soumettre une réponse écrite, ainsi que toute autre information supplémentaire jugée pertinente», à moins qu'une prorogation ne soit demandée et accordée par écrit par le président. A la réception de cette réponse ou à l'expiration du délai imparti, la Commission «procède sans retard à une enquête».

Il est prévu au paragraphe 2.3 de cette note que l'enquête «consiste normalement en entretiens séparés avec le plaignant, l'auteur allégué du harcèlement, tout témoin allégué et toute autre personne susceptible de fournir des informations pertinentes». Aux termes de ce paragraphe, la Commission est également en droit de «demander des documents, solliciter des informations orales ou écrites et [...] convoquer pour un entretien toute personne qu'elle juge nécessaire pour s'assurer qu'elle dispose d'informations suffisantes pour mener à bien son enquête».

Aux termes du paragraphe 2.5, «[d]es efforts concertés doivent être déployés pour régler la plainte rapidement» et le président doit envoyer «les conclusions et les recommandations de la Commission au Directeur général, normalement dans les 60 jours suivant la réception de la réponse écrite de l'auteur allégué du harcèlement, ou à l'expiration du délai». Le Directeur général est tenu, d'après le paragraphe 2.7, d'informer rapidement le plaignant et l'auteur allégué du harcèlement de la décision qu'il ou qu'elle a prise.

11. Deux autres points doivent être pris en compte dans les procédures arrêtées dans la note de service 2001/13. Tout d'abord, au paragraphe 2.8, il est prévu que la procédure peut «être complétée par d'autres procédures administratives, sur décision de la Commission». Par ailleurs, il est dit au paragraphe 1.4 que :

«S'il considère qu'il existe un conflit d'intérêts réel ou perçu, ou à la demande du membre concerné, le Président de

la Commission peut excuser ce membre. [...]»

*Arguments de la requérante concernant
l'observation des procédures*

12. La requérante formule trois critiques à l'égard de la procédure suivie pour l'examen de sa plainte pour harcèlement. Tout d'abord, le rapport de la Commission d'enquête aurait dû être soumis à la Directrice générale avant le 17 décembre 2001 et la décision de cette dernière aurait dû lui être communiquée avant le 13 mars 2002. Ensuite, deux des personnes auxquelles elle reprochait leur conduite n'ont pas été interrogées par la Commission, alors qu'elle-même l'a été et a dû «étayer ses conclusions». La requérante soulève sa troisième objection dans sa réplique, même si elle le fait indirectement et dans le cadre de sa réponse au rapport du président de la Commission. Dans cette réplique, elle fait valoir qu'un des membres de la Commission travaillait dans le même groupe qu'elle et soutient donc implicitement qu'il y avait conflit d'intérêts réel ou perçu avec cette personne.

13. L'argument concernant la date à laquelle la Commission a communiqué son rapport à la Directrice générale n'appelle qu'un examen rapide. Les délais prévus dans la note de service 2001/13 ne sont pas contraignants. Il s'agit simplement d'indiquer les délais que l'on peut escompter. D'autre part, la Commission est habilitée à compléter ses procédures comme elle l'a fait en l'espèce en soumettant les réponses des auteurs allégués du harcèlement à la requérante puis en accordant à cette dernière dix jours pour répondre et aux premiers dix autres jours pour déposer des dupliques. La réponse de la requérante a donc été adressée aux auteurs allégués du harcèlement le 12 septembre 2001 et la Commission a tenu sa première réunion le 26 septembre. Son rapport a été soumis le 17 décembre, c'est-à-dire dans le délai prévu de soixante jours après l'achèvement des procédures administratives complétées qu'elle a adoptées.

14. Rien ne permet de penser que les procédures complétées adoptées par la Commission se sont traduites pour la requérante par un traitement inéquitable notamment du point de vue de la procédure. Au contraire, il se peut très bien qu'elles aient permis une enquête plus approfondie de sa plainte. Cela étant, et vu également que les délais prévus dans la note de service 2001/13 ne sont qu'indicatifs, ni le rapport de la Commission ni la décision de la Directrice générale ne peuvent être attaqués du fait du retard pris dans la présentation de ce rapport.

15. La requérante soutient que le paragraphe 3.1 de la note de service 2001/13 exigeait de la Directrice générale qu'elle communique sa décision au plus tard en janvier 2002. Il est prévu dans ce paragraphe que «[l]es règles qui régissent les appels, telles qu'elles sont énoncées à la section 12 du Règlement du Personnel, y compris celles qui fixent les délais pour interjeter un appel, restent en vigueur». L'OMS a raison de faire observer que ces règles concernent le dépôt de recours internes et non la prise de décisions par la Directrice générale au sujet d'une recommandation formulée par une commission d'enquête. Même ainsi, le retard pris entre décembre 2001 et mars 2002 reste en grande partie inexplicé.

16. Selon l'OMS, le temps que la Directrice générale a mis à prendre une décision dans l'affaire à l'examen a été raisonnable, étant donné qu'elle souhaitait étudier tout le dossier, ainsi que le rapport de la Commission. A première vue tout au moins, cet examen aurait pu et aurait dû être mené beaucoup plus rapidement, compte tenu notamment de la gravité de la question soulevée par la requérante et du besoin reconnu dans la note de service 2001/13 d'un règlement rapide des plaintes pour harcèlement. Cela ne veut pas dire pour autant que la décision de la Directrice générale soit viciée par suite du retard pris.

17. En l'absence de délais contraignants, un simple retard ne justifie pas d'attaquer une décision. De plus, en l'espèce, il semble qu'il y ait eu du retard lors de la prise de décision et non dans le processus de communication de ladite décision.

18. Le deuxième reproche formulé par la requérante en matière de procédure concerne le fait que la Commission n'a pas interrogé deux des auteurs allégués du harcèlement, se contentant de leur réponse écrite et de leur duplique. Il est bien établi que le fardeau de la preuve en matière de harcèlement incombe à la personne qui porte plainte. Lorsqu'un plaignant soumet un cas de harcèlement, qui paraît à première vue fondé, l'équité veut d'ordinaire que l'auteur allégué du harcèlement soit interrogé pour que l'autre version des faits soit entendue. En l'espèce, la Commission a conclu, après avoir interrogé la requérante, qu'«aucune preuve manifeste de harcèlement n'existait». En l'absence de ces éléments, dont il incombait au plaignant d'apporter la preuve, la Commission n'était pas obligée d'interroger les personnes accusées de harcèlement.

19. En ce qui concerne l'affirmation indirecte selon laquelle il y avait conflit d'intérêts avec le membre de la Commission qui travaillait dans le même groupe que la requérante, il convient de noter qu'aucune objection n'a été élevée contre sa participation à la Commission. Faute d'une objection sur laquelle le président peut statuer conformément au paragraphe 1.4 de la procédure officielle arrêtée par la note de service 2001/13, on ne peut annuler une décision pour conflit d'intérêts sauf lorsqu'on peut raisonnablement conclure qu'il y avait un conflit d'intérêts réel et non simplement perçu.

20. En l'espèce, la requérante n'avance rien qui permette d'aboutir à la conclusion qu'il y avait un conflit d'intérêts réel et la décision de la Directrice générale ne peut donc être annulée au motif que la Commission, telle que constituée, comprenait une personne qui travaillait dans le même groupe que la requérante.

21. Bien que le retard pris par la Directrice générale pour parvenir à une décision sur ce point soit regrettable, les points que la requérante invoque ne permettent pas de fonder une attaque contre le rapport de la Commission ou la décision de la Directrice générale. De même, ils ne justifient pas d'exiger des excuses, comme le demande la requérante.

Erreurs factuelles invoquées par la requérante

22. Avant d'en venir aux arguments spécifiques de la requérante concernant ce qu'elle qualifie de déclarations «erronées» et «contradictoires», il faut noter qu'il s'agissait pour la Commission de déterminer si un climat de travail mal géré et conflictuel avait atteint le point où l'on pouvait effectivement parler de harcèlement au motif que, par exemple et pour reprendre les termes utilisés au paragraphe 7 de la note de service 2001/9, des mesures avaient été prises pour «saper l'estime de soi et la confiance de l'intéressé». En l'espèce, la Commission a nécessairement tenu compte du climat de travail existant au sein de l'unité de l'Administration de la classification pendant la période concernée et a abouti à des conclusions, certaines précises, d'autres provisoires, concernant ce climat.

23. Les déclarations de la Commission qui seraient erronées sont :

- «L'unité de l'Administration et de la classification semblait soumise à un important volume de travail qui existait déjà avant la période considérée.»
- «Selon certaines indications, le climat de travail dans l'unité de l'Administration et de la classification était peu cordial, tendu et conflictuel, et probablement représentatif à ce titre du climat général de travail du Département des ressources humaines.»
- «[La requérante] semblait peu disposée à accepter les changements apportés par son supérieur hiérarchique et il paraissait que l'incapacité [de ce dernier] de dissiper l'antagonisme a abouti à la détérioration de la relation de travail.»
- «[La requérante] s'est également plainte de ce que [le directeur du Département des ressources humaines] "n'a jamais montré aucun intérêt pour le personnel d'appui" au sein de son Département et n'a jamais "essayé de la rencontrer pour l'écouter exposer sa situation".»

24. En ce qui concerne la première des déclarations ci-dessus, la requérante soutient qu'en avril 1996 le volume de travail de l'unité de l'Administration de la classification était plus bas qu'il n'avait jamais été depuis des années. Même si l'on accepte cette affirmation, cela ne signifie pas que le volume de travail à cette époque n'était pas important. En ce qui concerne les deuxième, troisième et quatrième déclarations, la requérante soutient que ces situations ne se sont produites qu'à l'arrivée de son supérieur hiérarchique direct au sein de l'unité. Là aussi, même si l'on admet cette affirmation, il ne s'ensuit pas que les déclarations de la Commission aient été erronées. De plus, la quatrième déclaration que la requérante conteste n'est pas une déclaration erronée, mais la répétition de ce qu'elle a dit à propos du directeur du Département des ressources humaines.

25. Les déclarations dont la requérante dit qu'elles sont contradictoires sont des déclarations concernant l'incapacité de ses supérieurs hiérarchiques et de la direction à résoudre des problèmes de ressources humaines, à dissiper des conflits au sein du service et à éviter une escalade, ainsi que des déclarations concernant le fait que son supérieur hiérarchique direct n'avait pas les compétences voulues en matière de gestion. Selon elle, ces déclarations contredisent celles selon lesquelles la Commission n'a pu trouver aucun autre élément démontrant le harcèlement reproché à son supérieur hiérarchique au deuxième degré et au directeur du Département des ressources humaines.

et la conclusion de la Commission selon laquelle «aucune preuve manifeste de harcèlement n'existait».

26. Il n'y a rien d'incohérent à constater une incompétence en matière de gestion sans conclure à l'existence de harcèlement. Comme il ressort clairement de la note de service 2001/9, quelque chose d'autre est nécessaire, par exemple l'intention de rabaisser la personne concernée, avant de pouvoir réellement qualifier de harcèlement des pratiques de gestion. Cela étant, et vu également qu'il incombe à la requérante de prouver qu'elle avait été victime de harcèlement, les déclarations factuelles de la Commission ne justifient pas de contester son rapport et, de ce fait, d'annuler la décision de la Directrice générale.

Absence de recommandations concernant la requérante

27. Le dernier grief de la requête est l'absence de toute recommandation de la Commission concernant la requérante ainsi que le directeur du Département des ressources humaines, alors que des recommandations ont été formulées au sujet des pratiques de gestion et de supervision.

28. Le pouvoir qu'a la Commission de faire des recommandations au sujet des plaintes dont le bien-fondé n'est pas confirmé est énoncé au paragraphe 2.5, alinéa i), de la note de service 2001/13 qui dispose notamment que :

«La Commission peut [...] recommander que des mesures soient prises pour protéger la réputation des personnes affectées par la plainte ainsi que la réputation et la position des personnes qui déposent des plaintes en toute bonne foi.»

L'exercice de ce pouvoir est facultatif et non obligatoire.

29. Etant donné ce caractère facultatif du pouvoir conféré à la Commission en la matière et étant donné également que, dans une large mesure, le point de vue de la requérante a été soutenu à la fois par le Comité d'appel et la Commission d'enquête, on peut raisonnablement déduire que, même si aucune conclusion de harcèlement n'a été formulée, la Commission n'a trouvé aucune raison de recommander des mesures visant à protéger la réputation de la requérante. De même, on doit déduire que, n'ayant pas conclu au harcèlement, la Commission n'a pas estimé nécessaire de formuler des recommandations concernant le directeur du Département des ressources humaines.

30. La requête doit donc être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 9 mai 2003, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 16 juillet 2003.

(Signé)

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet

