

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

*Traduction du Greffe, seul  
le texte anglais fait foi.*

**115<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3242**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M<sup>me</sup> R. S. le 7 avril 2011 et régularisée le 28 juin, la réponse de l'OMS du 30 septembre, la réplique de la requérante datée du 5 décembre 2011 et la duplique de l'Organisation du 12 mars 2012;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal et l'article II de son Règlement;

Après avoir examiné le dossier;

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

A. La requérante, ressortissante des États-Unis d'Amérique née en 1963, est entrée au service de l'OMS en septembre 1988 en qualité de technicienne. Elle a quitté l'Organisation en 1993 pour se livrer à d'autres activités mais est revenue à l'OMS en septembre 1998. En mai 2002, elle a été nommée à un poste de grade P-5 en qualité de spécialiste scientifique. À l'époque des faits, elle était coordonnatrice de l'Unité Analyse et recherche en matière d'équité au Département Éthique, équité, commerce et droits de l'homme (ETH selon son sigle anglais), dans le Groupe Information, bases factuelles et recherche (IER selon son sigle anglais).

Au début de l'année 2009, le supérieur direct de la requérante, le directeur d'ETH, prit sa retraite et, le 1<sup>er</sup> octobre 2009, le docteur K. fut nommé directeur d'ETH, devenant ainsi le nouveau supérieur direct de la requérante. Le 16 février 2010, cette dernière adressa un courriel au docteur K. expliquant qu'après la réunion d'équipe «difficile et tendue» qui avait eu lieu le 5 février elle avait l'intention de fixer quelques «règles du jeu en vue de discussions constructives et respectueuses» qui impliqueraient que «chacun s'abstienne d'employer un ton accusateur, d'émettre des remarques inappropriées ou d'élever la voix». Elle ajoutait : «tant que je n'aurai pas l'assurance de votre part que cela ne se reproduira plus, je me sentirai mal à l'aise de vous rencontrer en tête à tête ou seulement avec mon équipe et j'espère ne pas avoir à faire appel à quelqu'un de l'extérieur». À la réunion du 5 février assistaient le docteur K., la requérante et un membre de son équipe. Dans un courriel du 24 février, le docteur K. donna sa version de ce qui s'était passé à la réunion, après quoi la requérante répondit qu'elle avait un souvenir «radicalement différent» des événements et que «tout nouvel entretien se déroulerait en présence de la médiatrice de l'OMS». Le 5 mars, le docteur K. écrivit un courriel à la requérante pour lui donner des instructions sur la manière d'accomplir son travail.

Suivant la suggestion du docteur K., la requérante porta l'affaire à l'attention de la médiatrice ainsi que du Sous-directeur général chargé du Groupe IER. Dans un courriel du 14 mars adressé à celui-ci avec copie à la médiatrice et au directeur du Département de la gestion des ressources humaines (HRD selon son sigle anglais), la requérante expliqua que ses relations de travail avec le docteur K. avaient toujours été difficiles depuis que celui-ci était arrivé en octobre 2009 et que le problème s'aggravait. Elle signalait que son médecin lui avait prescrit un congé de maladie «en raison de [ses] conditions de travail» et elle demandait à être immédiatement soustraite à la supervision du docteur K. «à titre conservatoire», mesure qui faciliterait sa reprise du travail.

Le 26 mars 2010, le Sous-directeur général informa la requérante, qui était toujours en congé de maladie, qu'après consultation avec le

cabinet de la Directrice générale, le Département des ressources humaines et la médiatrice, il avait trouvé une «solution viable» immédiate. Il expliquait que, dans le cadre de la restructuration du Département ETH, une nouvelle Unité Déterminants sociaux de la santé avait été créée sous la direction du docteur V. Il avait décidé d'affecter la requérante avec effet immédiat à l'unité nouvellement créée, ce qui signifiait que le docteur V. serait son nouveau supérieur direct. Il ajoutait que, dans les dix jours suivants, elle devrait mettre par écrit ses allégations contre le docteur K. afin que l'affaire puisse faire l'objet d'une enquête adéquate et rapide. L'intéressée répondit le 3 avril qu'elle s'était sentie humiliée et déprimée en recevant la décision du Sous-directeur général car elle pensait qu'une solution serait trouvée lui permettant de ne plus relever de l'autorité hiérarchique du docteur K. Or ce n'était pas le cas puisque la nouvelle unité appartenait au département dirigé par le docteur K., ce qui signifiait que toutes les décisions devraient encore passer par lui.

La requérante reprit le travail à la mi-avril mais se vit prescrire un autre congé de maladie en mai. Le 31 mai 2010, elle saisit la Commission d'enquête du Siège d'une plainte pour harcèlement qu'elle régularisa le 3 juin. Elle accusait, entre autres, le docteur K. de se livrer à de la provocation, d'avoir de manière répétée fait obstruction à son travail et d'avoir employé des termes grossiers, humiliants et intimidants en présence de son équipe. Elle l'accusait aussi de représailles, de menaces et de tentatives délibérées de saper son travail. Elle demandait à la Commission de recommander que le docteur K. reçoive un blâme, soit relevé de ses fonctions de gestionnaire et soit contraint de suivre une formation avant de pouvoir reprendre un quelconque rôle de supervision. Elle demandait également une indemnisation, sa mutation à un poste où elle ne relèverait plus du docteur K., ni directement ni indirectement, et le remboursement de ses dépens. Au début du mois de juin, elle fut informée de la composition envisagée pour la Commission et elle demanda la récusation de la personne prévue comme président au motif que celle-ci avait fait partie de la Commission d'enquête du Siège dont le Tribunal avait examiné le rapport dans le jugement 2642, où l'OMS était aussi en cause. D'après le Tribunal, l'Organisation n'avait pas enquêté

rapidement, complètement et objectivement sur la plainte interne introduite à l'époque. Après l'échange d'autres communications entre la requérante et la Commission, le président de la Commission fut remplacé. En août, la requérante fut informée que M<sup>me</sup> D., une ancienne fonctionnaire, apporterait un appui administratif à la Commission. Dans un premier temps, la requérante objecta à la participation de cette personne, expliquant qu'elles avaient travaillé ensemble et qu'elle avait discuté de sa situation avec elle, mais finalement elle l'accepta après qu'on lui eut dit que cette personne n'interviendrait pas dans la prise de décision.

À l'automne 2010, la requérante fut détachée pour une période de six mois au Département Financement des systèmes de santé (HSF selon son sigle anglais), hors de toute relation hiérarchique avec le docteur K. Le détachement fut prolongé plusieurs fois jusqu'en janvier 2012.

Après avoir entendu la requérante, le docteur K. et plusieurs témoins, la Commission d'enquête du Siège remit son rapport le 10 décembre 2010. Elle y relevait avec regret que la procédure de médiation engagée en mars avait été interrompue prématurément par la requérante. La Commission estimait que le docteur K. avait manqué de diligence pour communiquer à l'intéressée des informations ou des précisions au sujet de certaines questions liées au travail mais que, même si cela dénotait un manque de discernement de sa part, on ne pouvait y voir du harcèlement. Pour l'essentiel, la Commission estimait que les allégations de la requérante n'étaient pas étayées. Elle recommandait donc au Directeur général de rejeter toutes ses demandes de réparation mais de rappeler aux deux parties l'existence du Modèle mondial de compétences de l'OMS et d'exiger d'elles qu'elles suivent des cours d'aptitude à la communication. Ces mesures feraient l'objet d'un suivi de la part de leurs supérieurs directs respectifs. Elle recommandait également que la médiatrice intervienne pour clore l'affaire.

Par une lettre du 4 janvier 2011, que la requérante reçut le 11 janvier, la Directrice générale informa cette dernière qu'après avoir examiné avec grand soin toutes les informations qui lui avaient été

communiquées elle avait décidé de faire sienne la conclusion de la Commission selon laquelle, globalement, l'allégation de harcèlement n'avait pas été étayée. Elle avait donc décidé de rejeter toutes les demandes de réparation et d'appeler l'attention de l'intéressée ainsi que celle du docteur K. sur le Modèle mondial de compétences de l'OMS qui dresse une liste des comportements efficaces et inefficaces. Elle ajoutait qu'à la prochaine occasion ces deux personnes devraient s'inscrire à des cours d'aptitude à la communication et qu'il serait demandé à leurs supérieurs directs de surveiller l'application de ces mesures dans le cadre de leurs rapports d'évaluation. Enfin, elle indiquait que le docteur K. avait reçu copie de la lettre. La requérante attaque cette décision devant le Tribunal de céans.

B. La requérante soutient que le rapport de la Commission d'enquête du Siège est entaché de plusieurs vices et que, par conséquent, la décision attaquée, qui repose sur ce rapport, souffre des mêmes vices. Selon elle, le rapport contient des erreurs de fait, notamment parce que la Commission n'a pas bien examiné ou évalué les preuves montrant qu'elle avait fait l'objet d'un harcèlement. Par exemple, la Commission n'a pas pris en considération les certificats médicaux montrant que son mauvais état de santé était lié à ses conditions de travail alors que, d'après le paragraphe 5 de la politique relative au harcèlement figurant dans la note de service 2001/9 de 2001, le harcèlement se définit non seulement par rapport à l'intention mais également par rapport aux effets. L'intéressée met également en cause l'examen des preuves auquel la Commission s'est livrée, sachant qu'il ne lui a fallu qu'un mois pour finaliser son rapport après avoir entendu les derniers témoins.

D'après la requérante, le rapport de la Commission était également entaché de vices de procédure. Elle affirme entre autres que la méthode suivie par la Commission pour interroger les témoins a favorisé le docteur K. Elle ajoute qu'elle avait soumis sa plainte interne régularisée au début du mois de juin 2010 mais qu'elle n'a passé un entretien qu'à la mi-septembre et que les témoins n'ont pas été entendus avant octobre ou novembre. À son avis, ce retard peut avoir nui à l'enquête dans la mesure où les souvenirs s'étaient estompés et où le personnel avait changé. L'intéressée met également en doute l'indépendance de

certaines témoins en soulignant que neuf d'entre eux ont travaillé sous la supervision du docteur K. et qu'une personne du cabinet du Directeur général a assisté à certaines des audiences sans que sa présence soit expliquée. Elle ajoute qu'aucune transcription des dépositions n'a été communiquée ni à elle ni aux témoins et que les enregistrements des entretiens ont été détruits une fois le rapport de la Commission finalisé. Elle prétend en outre que certains témoins ont été intimidés. Elle considère pour ces raisons que la Commission n'a pas enquêté sur ses allégations de harcèlement complètement et rapidement, comme le veut la jurisprudence du Tribunal.

La requérante maintient que le docteur K. l'a harcelée et discerne trois phases dans le processus de harcèlement. La première s'est déroulée entre le 6 octobre 2009 et le 4 février 2010 et s'est caractérisée par «des actes répétés d'hostilité et d'intimidation subtile» à son encontre. Elle donne comme exemples de ce type de conduite certaines observations dégradantes inappropriées faites lors de réunions publiques, la non-communication de renseignements importants nécessaires à l'accomplissement de ses tâches, son exclusion de réunions importantes dans son domaine de travail, le contrôle excessif exercé par le docteur K. sur le calendrier de ses déplacements officiels et le refus de ce dernier de la rencontrer aux moments opportuns. Au cours de la deuxième phase, qui s'est déroulée entre le 5 février et le début du mois de mars, la conduite du docteur K. à son égard s'est caractérisée par des actes d'hostilité ouverte et de dérision consistant notamment à utiliser des termes grossiers, humiliants et «obstructionnistes», par exemple lors de la réunion du 5 février ou dans un courriel du 5 mars. La troisième phase s'est déroulée entre mars et juin 2010. Selon l'intéressée, pendant cette période, le docteur K. a formulé des menaces écrites, n'a pas répondu en diverses occasions à des demandes d'éclaircissements ou de renseignements présentées par écrit et a formulé des allégations sans fondement dont copie a été adressée à des tiers. La requérante reproche à l'Organisation sa négligence dans la mesure où celle-ci n'a pas su réagir à l'escalade des phases de harcèlement et l'a laissée plusieurs mois dans un «environnement délétère». Ce harcèlement a eu pour effet, selon elle, de «faire obstruction» à sa carrière, qui a été mise «au point mort».

La requérante demande au Tribunal d'ordonner que le docteur K. fasse l'objet d'une mesure disciplinaire, que son «activité de gestionnaire connaisse une pause» et qu'il soit contraint de suivre une formation avant de reprendre un rôle de supervision. Elle réclame 50 000 francs suisses à titre de réparation et demande à être mutée de manière permanente à un poste où le docteur K. ne soit pas son supérieur direct ou indirect. Elle réclame également les dépens.

C. Dans sa réponse, l'OMS soutient que la requête est irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne puisque la requérante formule de nouvelles allégations de harcèlement fondées sur des événements qui se sont produits après que la décision attaquée a été prise et relatives à ses affectations futures.

L'Organisation nie qu'il y ait eu la moindre erreur de fait ou de procédure dans les travaux de la Commission d'enquête du Siège et affirme que le Directeur général a légitimement conclu que les allégations de harcèlement de la requérante n'étaient pas étayées. De l'avis de la défenderesse, le rapport de la Commission a été établi à la suite d'une enquête approfondie et respectueuse de la procédure. S'agissant du retard qui aurait été pris dans l'examen des allégations de harcèlement, l'OMS fait observer que la Commission a été constituée neuf jours après le dépôt de la plainte mais qu'il lui a fallu alors près de quatre mois pour répondre aux objections soulevées par la requérante concernant sa composition, ainsi qu'aux demandes de renseignements supplémentaires de l'intéressée au sujet de la manière dont les témoignages seraient consignés. La Commission ne pouvait entendre les témoins avant que ces questions ne fussent réglées. L'OMS affirme que, contrairement à ce que soutient la requérante, la Commission a disposé de suffisamment de temps pendant son enquête pour examiner soigneusement tout le dossier et elle nie que celle-ci ait fait preuve de parti pris ou que les témoins aient manqué d'indépendance. La défenderesse fait observer à cet égard que la Commission a abouti à des conclusions défavorables au docteur K. et a même recommandé que celui-ci prenne des mesures correctives, notamment en suivant un cours visant à améliorer son aptitude à la communication. L'OMS nie

en outre qu'une tierce personne travaillant au cabinet du Directeur général ait assisté aux audiences.

L'OMS estime que les vues exprimées par les témoins devant la Commission ne corroboraient pas l'affirmation de la requérante selon laquelle la conduite du docteur K. était insultante ou visait particulièrement l'intéressée dans le but de l'humilier ou de l'empêcher d'accomplir son travail. Se référant à la définition du harcèlement énoncée dans sa politique relative au harcèlement, la défenderesse soutient qu'une mesure peut certes constituer du harcèlement même s'il n'y a pas intention d'offenser, mais que les actions qu'une personne perçoit comme du harcèlement ne sont pas toujours et automatiquement constitutives de harcèlement; en effet, la perception qu'en a cette personne doit être raisonnable. D'après l'Organisation, les actes du docteur K. ne pouvaient raisonnablement être considérés comme constituant du harcèlement. Les incidents dont la requérante a fait état se sont en grande partie produits dans l'exercice normal de fonctions de gestion et de supervision, et rien ne prouve que les actes du docteur K. aient reposé sur quoi que ce soit d'autre que ce qu'il considérait être l'intérêt bien compris du Département ETH. L'OMS ajoute que les certificats médicaux sur lesquels la requérante s'appuie étaient fondés sur la version qu'elle avait elle-même donnée des événements à son médecin, alors que le rapport de la Commission se fondait sur les documents soumis par l'intéressée, par le docteur K. et par dix-sept témoins. Il aurait donc été inapproprié que la Commission s'appuie sur des rapports médicaux pour déterminer si les incidents invoqués avaient effectivement eu lieu. L'Organisation affirme que la Commission a fait preuve de diligence dans l'accomplissement de son travail et a fondé ses conclusions et ses recommandations uniquement sur les éléments du dossier.

D. Dans sa réplique, la requérante réitère ses allégations d'erreurs de fait et de procédure, soulignant que, pendant l'enquête de la Commission, le docteur K. a lu à un témoin des passages de la déclaration confidentielle qu'elle avait soumise à la Commission, ce qui constituait un manquement à la confidentialité et un détournement de pouvoir.



S'agissant de ses allégations de harcèlement, l'intéressée fait observer que la Commission a conclu que le comportement et les actes du docteur K. entre octobre 2009 et juin 2010 avaient été «abrupts, condescendants, inutiles», ce qui dénotait chez lui un «manque de discernement» et un «manque de diligence», et qu'il s'était permis «d'élever la voix», de la traiter «avec rudesse» et «de lui crier après». De l'avis de la requérante, de tels agissements n'ont pas cours dans l'exercice normal de fonctions de gestion et de supervision. Elle soutient que la situation ne s'est améliorée qu'à l'automne 2010 lorsqu'elle a été détachée dans un autre département ne relevant pas de l'autorité hiérarchique du docteur K. et elle reproche à l'Organisation de ne pas avoir pris cette mesure plus tôt. Elle reproche également à l'OMS de l'avoir laissée dans l'incertitude en ce qui concernait ses perspectives de carrière car le détachement, qui était initialement prévu pour une courte période, a été prolongé plusieurs fois, également pour des périodes courtes, à un moment où l'Organisation connaissait une restructuration et une réduction d'effectifs.

E. Dans sa duplique, l'Organisation affirme que les problèmes de relations de travail entre la requérante et le docteur K. ont été pris au sérieux par la direction qui s'en est dûment occupée. La défenderesse estime que les allégations de manquement à la confidentialité et de détournement de pouvoir ne sont pas étayées.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante a été nommée en mai 2002 au poste de spécialiste scientifique de grade P-5. Après plusieurs affectations ultérieures, elle est devenue, en octobre 2006, coordinatrice de l'Unité Analyse et recherche en matière d'équité au Département Éthique, équité, commerce et droits de l'homme (ETH selon son sigle anglais) au Groupe Information, bases factuelles et recherche (IER selon son sigle anglais), également au grade P-5.

Après le départ à la retraite de son supérieur direct, la requérante a présenté sa candidature au poste de directeur d'ETH que celui-ci

occupait. Elle a été inscrite sur la liste restreinte et a passé un entretien, mais sa candidature n'a pas été retenue. Le docteur K. a été sélectionné et il a été recruté au sein de l'Organisation. Le 1<sup>er</sup> octobre 2009, il a pris ses fonctions en qualité de nouveau directeur d'ETH, ce qui en faisait le supérieur direct de l'intéressée. Cette dernière soutient qu'il l'a harcelée et elle définit trois phases de ce harcèlement, la première consistant en des actes d'hostilité et d'intimidation, la deuxième en des actes répétés d'hostilité ouverte et de dérision, et la troisième en sa «rétrogradation effective».

2. La requérante attaque la lettre du 4 janvier 2011 par laquelle la Directrice générale l'a informée qu'elle avait décidé de faire sienne la conclusion de la Commission d'enquête du Siège selon laquelle les allégations de harcèlement qu'elle avait formulées n'étaient pas étayées. La Directrice générale a estimé que la Commission avait «procédé à une analyse soigneuse et approfondie de [ses] allégations» et que son rapport constituait une base solide sur laquelle une décision définitive pouvait être prise. La requérante affirme que, comme la décision de la Directrice générale repose sur les informations et les conclusions figurant dans le rapport de la Commission qu'elle considère comme vicié, la décision est également viciée.

3. L'Organisation soutient que la requête n'est recevable que «dans la mesure où la requérante conteste la décision [du 4 janvier 2011] et la manière dont elle a été prise, en particulier l'adéquation de l'enquête conduite par la Commission [d'enquête du Siège] qui a constitué le fondement de cette décision». L'Organisation fait observer que l'intéressée introduit de nouvelles allégations sur lesquelles la Commission n'a pas enquêté, notamment des conclusions relatives à des événements survenus après que la Directrice générale eut pris la décision attaquée ou à des événements qui pourraient se produire à l'avenir. Conformément à l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal de céans, ces conclusions doivent être considérées comme irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne. L'OMS soutient, de surcroît, que la requête est infondée et qu'elle devrait donc être intégralement rejetée.

4. Considérant qu'il est suffisamment éclairé par les mémoires des parties et leurs annexes, le Tribunal n'ordonnera pas la tenue d'un débat oral sollicitée par la requérante (voir le jugement 3184, au considérant 4).

5. Le Tribunal se bornera à examiner les questions qui figuraient dans le recours interne, en rejetant comme irrecevables toutes les conclusions présentées pour la première fois dans la requête dont le Tribunal est saisi. Il y a également lieu de relever que certaines des demandes de la requérante échappent à la compétence du Tribunal, notamment celles tendant à ce «que le docteur [K.] reçoive un blâme, qu'il fasse l'objet d'une mesure disciplinaire et que son activité de gestionnaire connaisse une pause, que le docteur [K.] soit contraint de suivre des séances d'orientation ou une formation avant d'être à nouveau autorisé à superviser quelque fonctionnaire que ce soit» et «que [la requérante] soit mutée de manière permanente à un poste à l'OMS où le docteur [K.] ne soit pas directement ou indirectement son supérieur». En fait, le Tribunal n'a pas compétence pour prononcer des injonctions à l'encontre d'une organisation internationale (voir le jugement 2190, au considérant 6) et il ne substituera pas sa propre décision à celle de l'Organisation en ce qui concerne des mesures de gestion qui relèvent du pouvoir d'appréciation de celle-ci.

6. La politique de l'OMS relative au harcèlement énoncée dans la note de service 2001/9 de 2001 prévoit notamment ce qui suit :

«4. Le harcèlement désigne 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.

5. Le harcèlement se définit non seulement par rapport à l'intention mais également par rapport aux effets. Par conséquent, si une action donnée d'une

personne ou d'un groupe est raisonnablement perçue comme offensante par une autre (ou d'autres) personne(s), cette action peut constituer un harcèlement, intentionnel ou non. Les observations et les comportements offensants peuvent être assimilés à du harcèlement s'ils sont répétés ou incessants.

6. Les mesures raisonnables prises par un supérieur hiérarchique pour encourager un niveau de performance satisfaisant ne devraient pas être considérés comme du harcèlement. Une mesure est considérée comme raisonnable dès lors qu'elle est conforme aux normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, aux Statut et Règlement du personnel, ou aux principes généralement acceptés concernant les tâches et responsabilités de gestion et d'encadrement.»

7. Le Tribunal accepte l'évaluation que la Directrice générale a faite du rapport de la Commission d'enquête du Siège et considère qu'il n'y a globalement rien à redire à ses conclusions même si certains points particuliers méritent que l'on s'y arrête. Le premier concerne le passage suivant : «J'accepte la conclusion de la Commission selon laquelle [le docteur K.] a manqué de diligence pour donner à [la requérante] des informations ou des éclaircissements concernant le sujet, l'intérêt par rapport à [son] travail et les résultats de la réunion qui s'est tenue à l'occasion de la session du Conseil exécutif de janvier 2010. J'y vois un manque de discernement de sa part, mais je considère, comme la Commission, que ce n'était pas du harcèlement.» Le Tribunal relève que les informations sollicitées par la requérante (concernant la réunion susmentionnée) n'avaient pas de rapport direct avec son travail, qu'il ressort du dossier que le docteur K. l'a informée en plusieurs occasions qu'il n'avait pas lui-même reçu les informations escomptées de la personne chargée de la réunion, et que le docteur K. n'avait aucune obligation en sa qualité de gestionnaire de fournir ces informations, d'autant qu'il souhaitait voir l'intéressée se concentrer sur les tâches qui lui avaient été expressément assignées. La Commission pouvait légitimement conclure qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves à l'appui de l'allégation de «rétention d'informations nécessaires à l'accomplissement du travail, absence de réponse à des demandes répétées d'éclaircissements et création d'une atmosphère de méfiance». Il en va de même de l'autre conclusion de la Commission, selon laquelle ce manque de diligence ne prouve pas qu'il y ait eu harcèlement.

8. Un autre point qui mérite d'être abordé est la conclusion de la Commission selon laquelle les termes employés par le docteur K. dans un courriel du 5 mars 2010 qu'il a adressé à la requérante étaient abrupts et condescendants. La Commission a relevé que ce courriel était adressé uniquement à la requérante, mais elle a indiqué qu'elle ne pouvait ignorer certains aspects du contexte qui avaient contribué à détériorer gravement la communication (à savoir ses escarmouches antérieures par courriel qui semblaient avoir déclenché des réactions défensives de part et d'autre, des incidents notables tels que la réunion du 5 février 2010, pour laquelle les deux parties avaient un souvenir très différent des événements, et l'épisode du jouet en peluche qui aurait été lancé violemment au cours d'un exercice de groupe lors de la retraite organisée le 1<sup>er</sup> mars 2010).

Dans le courriel en question, le docteur K. disait entre autres ce qui suit :

«Je suggère qu'en ce qui concerne la présente initiative et toute initiative future vous suiviez les étapes suivantes, qui sont de pratique courante dans la plupart des organisations internationales dont l'OMS :

- 1) Vous accomplissez le travail de déblaiement,
- 2) vous me le présentez et
- 3) vous demandez mon autorisation avant de commencer.
- 4) Vous sollicitez l'opinion des autres équipes d'ETH et
- 5) vous peaufinez le document.
- 6) Vous faites participer le cas échéant des partenaires d'autres divisions du Siège.
- 7) Vous faites participer les régions et demandez leur contribution avant de
- 8) faire participer des partenaires extérieurs.
- 9) Vous peaufinez le projet,
- 10) vous demandez l'aval de votre supérieur et
- 11) vous appliquez une méthode rigoureuse de gestion de projet.
- 12) Vous coordonnez la mise en œuvre et vous assurez le
- 13) contrôle des opérations.

Étant donné que vous n'avez pas suivi cette procédure, vous vous retrouvez maintenant face à un retard notable qui est très regrettable.

S'agissant de votre demande, veuillez donc commencer par 1) [...].

Ensuite, veuillez prévoir une réunion avec moi où vous présenterez les options ouvertes à l'OMS/ETH.

Avec mes meilleures salutations.»

Il y a lieu de faire observer que le docteur K. avait déjà encouragé la requérante à organiser son travail autour de priorités précises.

Pensant avoir été mal compris, le docteur K. a jugé nécessaire d'être aussi clair que possible quant à l'ordre dans lequel il souhaitait voir la requérante travailler sur les projets spécifiques qui lui étaient confiés. Le Tribunal estime que les termes employés par le docteur K. dans le courriel du 5 mars 2010 ne pouvaient pas en toute objectivité être raisonnablement considérés comme du harcèlement.

9. La requérante soutient que l'Organisation a enfreint sa politique relative au harcèlement. Elle affirme que son allégation de harcèlement est fondée car elle s'est sentie harcelée en raison de l'attitude générale et d'agissements particuliers du docteur K. et parce que sa maladie était une conséquence de ce harcèlement. Cependant, la preuve d'un harcèlement, dans la mesure où elle repose sur les perceptions qu'en a un fonctionnaire, exige de ce dernier qu'il démontre que la conduite contestée pouvait en toute objectivité être vue raisonnablement comme du harcèlement. De l'avis du Tribunal, la Commission d'enquête du Siège a eu raison de ne pas considérer les certificats médicaux comme des preuves de harcèlement. Ces certificats prouvent l'existence de la maladie, mais ils n'en prouvent pas la cause. La maladie en soi ne prouve pas le harcèlement. L'allégation de la requérante est donc dénuée de fondement.

10. Par ailleurs, elle prétend que le rapport de la Commission contient des erreurs de fait, en particulier en ce que la Commission a ignoré ce que l'intéressée affirme être des descriptions contradictoires faites par le docteur K. et les autres témoins présents à la réunion du 5 février 2010, qu'elle n'a pas tenu compte de l'intimidation des témoins par le docteur K., qu'elle a pris note des points que la requérante a introduits après avoir soumis sa plainte officielle mais ne les a pas pris en considération et qu'elle a orienté les questions posées

à l'entretien de manière à obtenir les réponses qu'elle souhaitait entendre (qui étaient favorables au docteur K.).

11. La seule contradiction que l'on relève entre les descriptions que fait le docteur K. de la réunion du 5 février 2010 et la version qu'en donne le témoin concerne la question de savoir si la requérante a ou non claqué la porte en quittant le bureau du docteur K. Dans un courriel du 24 février 2010, ce dernier a dit qu'il ne se souvenait pas avoir eu avec l'intéressée un entretien au cours duquel il y aurait eu emploi d'un ton accusatoire, remarques déplacées ou éclats de voix inappropriés. Mais, selon lui, la requérante a fermé violemment la porte derrière elle lorsqu'elle a quitté son bureau. Lors de son témoignage devant la Commission, le docteur K. a indiqué que l'intéressée était «sortie en claquant la porte». Celle-ci affirme qu'au cours de cet entretien le docteur K. «n'a pas agi de manière courtoise et respectueuse, en fait il s'est mis en colère et a même crié», et qu'elle a «ressenti une violence croissante dans le ton de sa voix et dans son attitude physique». Elle ajoute que «cet incident a été fortement menaçant, effrayant, [lui] a fait perdre la face devant [son] subordonné et a provoqué [chez elle] une forte tension psychologique». S'agissant de la réunion du 5 février 2010, la Commission d'enquête du Siège a relevé dans son rapport que l'autre personne présente au cours de la réunion avait déclaré dans son témoignage devant la Commission qu'il n'y avait pas eu de «porte claquée». Lors de son enquête, la Commission a pu entendre des témoins et était bien placée pour évaluer leurs dépositions. Il ne suffit pas à la requérante d'indiquer d'autres conclusions auxquelles une analyse logique du dossier aurait pu aboutir. Aucune erreur de la part de la Commission n'a été démontrée sur ce point.

12. La requérante considère que la période de quatre mois qui s'est écoulée entre le moment où elle a soumis sa plainte interne régularisée, c'est-à-dire le 3 juin 2010, et le moment où la Commission d'enquête du Siège a commencé de faire comparaître les témoins, le 8 octobre 2010, constitue un retard inacceptable qui «risquait d'exacerber la situation [...] et de nuire à l'enquête dans la mesure où les souvenirs s'étaient estompés et où le personnel avait

changé». Le Tribunal relève que l'intéressée a été informée de la composition de la Commission, telle que prévue, par une lettre datée du 4 juin 2010 à laquelle elle a répondu par courriel le 8 juin en demandant la récusation de la personne prévue comme président au motif qu'il s'agissait d'un membre de la Commission d'enquête du Siège qui avait établi un rapport mis en cause dans le jugement 2642. Dans ce jugement, le Tribunal a estimé que l'OMS n'avait pas constitué une Commission susceptible d'enquêter sur la plainte interne de manière rapide, complète et objective. Par lettre du 11 juin, la requérante a été informée que la composition de la Commission serait maintenue car les observations faites par le Tribunal dans le jugement 2642 n'entraînaient pas l'impossibilité pour le président proposé de continuer de siéger à la Commission et parce qu'il n'était pas possible de nommer un autre président parmi les coprésidents disponibles en raison du risque d'un conflit d'intérêts. La requérante a de nouveau, par lettre du 16 juin, demandé la récusation du président en répétant qu'elle objectait à sa participation en raison de «ses antécédents à la Commission d'enquête de l'OMS tels qu'évalués par le [Tribunal]» et en soulevant une autre objection : le président et le docteur K. étaient de même nationalité. Par lettre du 5 juillet 2010, le coprésident de la Commission a informé l'intéressée que ni le fait que le président proposé avait siégé dans une commission convoquée précédemment ni sa nationalité ne pouvaient être considérés comme indicatifs d'un «grave conflit d'intérêts». Mais elle l'a également informée qu'afin d'aller de l'avant sans plus de retard, les membres de la Commission avaient demandé à la Directrice générale de désigner l'un d'entre eux pour qu'il assume les fonctions de coprésident de la Commission. La requérante a répondu dans un courriel du 6 juillet qu'elle acceptait «à contrecœur» la nouvelle composition de la Commission tout en émettant des réserves au sujet de l'un des membres. Ultérieurement, dans un courriel du 3 août, l'intéressée a été informée qu'en raison des «réserves» qu'elle avait émises au sujet de la composition récemment revue de la Commission, il avait été décidé de remplacer le membre au sujet duquel elle avait formulé des «réserves» par un membre désigné par la Directrice générale. La requérante a indiqué dans un courriel du 6 août qu'elle acceptait ce changement.



Par courriel du 9 août 2010, la requérante a été informée qu'en raison de l'importante charge de travail, M<sup>me</sup> D., une ancienne fonctionnaire de l'OMS, assurerait «l'appui administratif nécessaire au travail de la Commission». Le 16 août, la requérante a soulevé une objection, demandant que M<sup>me</sup> D. n'intervienne pas dans son affaire. Le coprésident de la Commission a répondu dans une lettre du 17 août en répétant que M<sup>me</sup> D. «ne ferait qu'assurer un appui administratif à la Commission» (par exemple en prenant des notes au cours des entretiens et des réunions et en transcrivant le rapport) et ne participerait pas à la prise de décision. Dans un courriel du 20 août, la requérante a accepté la participation de M<sup>me</sup> D. tout en ajoutant que son principal souci était que la procédure de sélection soit menée sans parti pris et que la confidentialité soit assurée. Le coprésident a répondu le 26 août que le rôle de M<sup>me</sup> D. se limiterait à fournir à la Commission l'appui administratif qui était essentiel pour lui permettre de s'acquitter de ses tâches rapidement.

Dans ces circonstances, le Tribunal estime que la conclusion de la requérante selon laquelle la Commission n'a pas agi rapidement pour examiner son affaire est dénuée de fondement. Tout en reconnaissant à l'intéressée le droit de contester la composition de la Commission, le Tribunal relève que le retard pris dans l'ouverture de la procédure était dû aux diverses objections qu'elle a soulevées à la composition de la Commission, alors que lesdites objections étaient sans fondement. En tout état de cause, le temps passé à arrêter la composition de la Commission n'était pas déraisonnable. En outre, la requérante soutient que le rapport de la Commission a été «établi de manière décousue et [...] dans la précipitation» et que c'est probablement M<sup>me</sup> D., l'assistante administrative, qui a rédigé le projet de rapport, mais ces allégations ne sont pas corroborées par les faits. En effet, il ressort du rapport qu'une documentation claire et détaillée a été tirée de l'enquête, que les pièces du dossier ont été bien évaluées, que chacune des allégations a fait l'objet séparément d'une analyse approfondie et a été examinée intégralement, et que la conclusion a été bien motivée. Rien ne permet de penser que le rapport n'ait pas été rédigé par les membres de la Commission.

13. Quant au reproche fait à la Commission d'avoir omis d'examiner les preuves soumises par la requérante après le dépôt de sa plainte interne, le Tribunal relève que, dans son rapport, la Commission a indiqué que l'intéressée a soumis des pièces supplémentaires invoquant d'autres actes de harcèlement de la part du docteur K. alors que l'examen sur le fond de la plainte interne avait déjà commencé. Le président a rappelé à la requérante que la Commission avait pour rôle d'enquêter et de faire rapport au Directeur général sur les allégations de harcèlement qu'elle avait formulées dans sa plainte interne officielle. La Commission a donc pris note des documents remis après le dépôt de cette plainte officielle mais n'en a pas tenu compte pour faire sa recommandation. Elle a en outre consigné dans son rapport que, comme d'après la requérante il avait pu y avoir «intimidation de témoins», elle avait décidé de convoquer le témoin désigné par l'intéressée comme ayant été présent dans les diverses occasions où, selon cette dernière, il y aurait eu faute. En outre, la Commission a indiqué que les personnes à qui l'on a demandé de participer à l'entretien l'ont fait librement. Dans ces conditions, il est manifeste que la Commission a bien pris en considération l'éventualité d'une intimidation des témoins, et c'est à juste titre qu'elle a décidé de ne pas tenir compte des écritures supplémentaires de la requérante qui ne concernaient pas la période visée dans la plainte interne initiale telle que formulée dans sa plainte officielle. L'allégation est donc dénuée de fondement.

14. La requérante conteste l'évaluation que la Commission a faite des témoignages reçus et des événements rapportés, ainsi que la décision de la Directrice générale de faire sienne cette évaluation. Par exemple, elle affirme que le docteur K. lui a dit qu'il n'aimait pas son assistante, qu'il a bloqué sa demande de voyage officiel, qu'au cours d'une retraite il lui a jeté violemment à la tête un jouet en peluche, qu'il l'a humiliée ainsi que d'autres collègues en leur criant après, qu'il a intimidé les témoins et que l'élaboration de la stratégie du département la visait elle en particulier.

Le Tribunal constate que l'observation qu'il a faite ci-dessus à la fin du considérant 11 vaut également pour ces affirmations.

15. Enfin, le Tribunal estime que l'allégation de parti pris formulée par la requérante à l'encontre de la Commission est dénuée de fondement étant donné qu'elle n'a pas produit de preuves concluantes à l'appui de son allégation. En effet, le rapport rédigé par une avocate spécialiste du harcèlement psychologique qui a analysé le rapport de la Commission d'enquête du Siège n'a aucune pertinence. Comme l'a déclaré le Tribunal dans le jugement 1870, au considérant 9, cette démarche de la requérante n'était pas nécessaire car, lorsqu'une expertise s'impose, c'est au Tribunal qu'il appartient de l'ordonner d'office ou à la demande de l'une ou de l'autre partie, conformément à l'article 11, paragraphe 1, de son Règlement. La requérante aurait donc dû se contenter de soumettre la question au Tribunal, qui aurait jugé de l'utilité de cette mesure. Compte tenu de ce qui précède, la requête doit être intégralement rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 10 mai 2013, par M. Giuseppe Barbagallo, Juge président la séance, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 juillet 2013.

GIUSEPPE BARBAGALLO  
DOLORES M. HANSEN  
MICHAEL F. MOORE  
CATHERINE COMTET