

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

M. M. (n° 5)

c.

OMPI

127^e session

Jugement n° 4085

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la cinquième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M^{me} V. E. M. M. le 20 octobre 2014 et régularisée le 21 novembre 2014, la réponse de l'OMPI du 4 mars 2015, la réplique de la requérante du 18 juin et la duplique de l'OMPI du 21 septembre 2015;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

La requérante conteste la décision de rejeter sa plainte pour harcèlement.

Des faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans les jugements 4084 et 4086, également prononcés ce jour, concernant respectivement les quatrième et sixième requêtes formées par la requérante.

En avril 2010, une plainte pour harcèlement fut déposée par la requérante auprès du Jury mixte chargé de l'examen des plaintes (ci-après le «Jury mixte») à l'encontre de trois de ses supérieurs hiérarchiques. En juillet 2011, elle fut informée que le Directeur général avait décidé de rejeter sa plainte. Elle fit recours contre cette décision devant le Comité d'appel et fut avisée par une lettre datée du 31 juillet 2012 que le Directeur général avait décidé d'annuler la décision relative

à sa plainte pour harcèlement et de renvoyer l'affaire au Jury mixte afin qu'il reprenne la procédure au stade de la transmission des documents à la Division de l'audit et de la supervision internes, conformément au paragraphe 11 de l'annexe B de l'ordre de service n° 31/2009.

Un nouveau Jury mixte fut constitué, qui soumit son rapport au Directeur général le 12 juillet 2013. Le 21 août, la requérante fut informée que le Directeur général avait décidé d'approuver la recommandation du Jury mixte tendant au rejet de sa plainte pour harcèlement. Une copie du rapport du Jury mixte lui était transmise. Le 29 août, elle saisit le Directeur général d'une demande de réexamen de sa décision, faisant valoir que le rapport rédigé par le Jury mixte s'appuyait sur un rapport de la Division de l'audit et de la supervision internes qui était erroné.

Sa demande de réexamen fut rejetée le 23 octobre 2013; elle fit appel de cette décision devant le Comité d'appel le 17 décembre 2013.

Dans son rapport du 28 mai 2014, le Comité d'appel rappelait qu'il n'avait pas pour rôle de réexaminer la plainte pour harcèlement sur laquelle le Jury mixte s'était déjà prononcé. Il indiquait s'être borné, en conséquence, à vérifier que la procédure n'était entachée d'aucun vice et qu'aucun élément n'était de nature à soulever de sérieux doutes quant à la validité de l'examen qui avait été fait par le Jury mixte de la plainte de la requérante. Il recommandait au Directeur général de maintenir la décision contestée en ce qu'elle confirmait qu'au vu des pièces du dossier les supérieurs de la requérante ne s'étaient pas rendus coupables de harcèlement et n'avaient donc pas commis de faute, comme elle le prétendait. Il recommandait également que le Directeur général fasse savoir à la requérante qu'il était disposé à examiner plus avant l'objet de la plainte pour harcèlement qu'elle avait déposée auprès du Jury mixte, afin de déterminer si elle avait pu être victime, le cas échéant, d'une mauvaise gestion de la part de l'Organisation ou d'un manquement à son devoir de sollicitude et, à la lumière des conclusions de cet examen, si ses prétentions relatives au versement de dommages-intérêts pour préjudice moral étaient fondées.

Par une lettre datée du 25 juillet 2014, la requérante fut informée que le Directeur général, estimant qu'il n'existait aucune preuve de harcèlement de la part de ses anciens supérieurs hiérarchiques, avait

décidé de maintenir sa décision. Il n'était pas d'accord avec la proposition du Comité d'appel d'examiner la question de savoir si elle s'était trouvée dans une situation de harcèlement (ou similaire au harcèlement) ou si elle avait été victime d'une «mauvaise gestion» de la part de l'Organisation. Il estimait que le Comité d'appel n'avait pas dûment apprécié le rôle du Jury mixte, qui consistait essentiellement à déterminer l'existence d'une faute de la part des fonctionnaires contre lesquels une plainte a été déposée. Les allégations formulées dans la plainte pour harcèlement déposée auprès du Jury mixte ne pouvaient donner lieu qu'à un examen visant à déterminer si une faute avait été commise, lequel ne pouvait s'étendre à la question de savoir si la requérante avait été victime d'une «mauvaise gestion». En tout état de cause, il estima qu'aucun des incidents décrits par le Comité d'appel ne pouvait raisonnablement être interprété en ce sens. Telle est la décision que la requérante attaque devant le Tribunal.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée en tant qu'elle porte sur sa plainte pour harcèlement, d'ordonner que la Division de l'audit et de la supervision internes prenne immédiatement les mesures nécessaires pour faire cesser tout harcèlement ou toutes représailles à son endroit, d'ordonner que sa «description d'emploi» soit révisée de sorte que les fonctions attachées au poste correspondent à son grade, à ses compétences, à sa formation, à son expertise et aux besoins du service. Elle demande également au Tribunal d'ordonner qu'une enquête externe et indépendante soit menée sur ses allégations de harcèlement et que, sur cette base, des mesures disciplinaires appropriées soient prises contre les harceleurs présumés et qu'elle soit rapidement informée du nom de «chacun des fonctionnaires sanctionnés» et de la mesure disciplinaire infligée. Elle demande en outre au Tribunal d'ordonner à l'Organisation de l'autoriser à participer à la «formation en ergonomie à laquelle elle devait participer en 2013, participation qui avait par la suite été annulée par le directeur de la Division des communications par mesure de représailles»*. Elle réclame l'octroi de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral qu'elle a subi du fait du harcèlement et de la mauvaise gestion de son dossier, ainsi que

* Traduction du greffe.

les dépens. Elle réclame des intérêts sur tous les montants qui lui seraient alloués. Enfin, elle demande au Tribunal de lui accorder toute autre réparation qu'il estime équitable, juste et nécessaire.

L'OMPI demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable dans la mesure où elle se rapporte à des questions soulevées dans le cadre d'une procédure interne distincte ou dans d'autres requêtes déposées devant le Tribunal, et comme étant dénuée de fondement pour le surplus.

CONSIDÈRE :

1. La requérante sollicite la tenue d'un débat oral, conformément à l'article 12, paragraphe 1, du Règlement du Tribunal. Eu égard à l'abondance des écritures et des pièces produites par les parties, le Tribunal s'estime pleinement éclairé sur l'affaire et ne juge donc pas utile de faire droit à cette demande.

2. La demande de production de documents formulée par la requérante doit également être rejetée dans la mesure où elle est formulée en des termes très généraux et imprécis et s'appuie sur la simple hypothèse que des informations y figurent qui sont susceptibles de venir au soutien de sa cause. Elle relève d'une «prospection» qui est inacceptable (voir, par exemple, les jugements 2510, au considérant 7, et 3345, au considérant 9).

3. La plainte pour harcèlement déposée le 1^{er} avril 2010 a été examinée dans le cadre de la procédure officielle devant le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes constitué conformément à l'ordre de service n° 31/2009 alors en vigueur. En vertu du paragraphe 19 de cet ordre de service, le Jury mixte peut enquêter sur des plaintes pour «traitement discriminatoire ou pour harcèlement, qu'il s'agisse, par exemple, de harcèlement psychologique, de brimades, d'actes d'intimidation ou de harcèlement sexuel» entre autres. L'alinéa b) du paragraphe 20 exclut toute plainte relative à une évaluation périodique, telle qu'elle est définie dans deux autres ordres de service datés de 2009

et «dans tout ordre de service ultérieur visant à régir le traitement des différends relatifs à l'évaluation du comportement professionnel et aux rapports d'évaluation».

4. Conformément aux paragraphes 11 à 14 de l'annexe B de l'ordre de service n° 31/2009, l'enquête menée par la Division de l'audit et de la supervision internes a pour objet d'établir les faits et de déterminer si ces faits tendent à corroborer les allégations ou à les réfuter. Ses conclusions figurent dans un rapport soumis au Jury mixte, qui «examine les conclusions, sur lesquelles seront fondées les recommandations qu'il formulera à l'intention du Directeur général». Le rapport soumis au Directeur général par le Jury mixte, qui constitue un avis, comprend : a) un résumé des arguments présentés par les parties; b) une description succincte de la procédure suivie par le Jury mixte; c) une analyse détaillée du fond de l'affaire et des revendications des différentes parties; d) les conclusions du Jury mixte quant au point de savoir si les allégations ont été confirmées; et e) des recommandations sur les mesures requises, le cas échéant, y compris l'engagement d'une procédure disciplinaire. Lors de la rédaction des recommandations, le Jury mixte doit «appliquer la règle de la charge de la preuve selon laquelle la charge de la preuve d'une affirmation incombe au fonctionnaire ou à l'agent temporaire à l'origine de l'affirmation, qui doit établir les faits de manière vraisemblable».

5. Les paragraphes 3 à 6 de l'ordre de service n° 17/2006, en vigueur au moment des faits, définissent les comportements susceptibles de constituer un harcèlement. Ils disposent que :

«3. Il incombe à tous les fonctionnaires et agents temporaires de maintenir un environnement de travail exempt de tout harcèlement, conformément aux Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, aux Statuts et règlement du personnel et aux ordres de services de l'OMPI.

4. On entend par harcèlement un comportement ou des propos déplacés, qui perturbent le travail ou créent une ambiance de travail intimidante, hostile ou choquante. Il peut s'agir de conduites, de remarques ou de manifestations répétées ou, dans des cas exceptionnels, ponctuelles, relatives à la race, à la religion, à la couleur de peau, aux croyances, à

l'origine ethnique, à l'apparence physique, à l'âge, au sexe ou à l'orientation sexuelle d'un fonctionnaire ou agent temporaire et qui ont un caractère menaçant ou méprisant ou qui sont source de gêne ou d'humiliation, ou qui ont pour effet d'offenser ou d'intimider une personne, ou encore d'exercer une discrimination à son encontre. Le harcèlement peut aussi prendre la forme de brimades ou de dénigrement et consister à isoler la personne, à colporter des rumeurs à son égard ou à faire de la rétention d'information essentielle. Le harcèlement est contraire aux normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux.

5. Les fonctionnaires et agents temporaires doivent par conséquent s'abstenir de tout acte ou parole susceptible d'empêcher un collègue de participer pleinement au travail de l'Organisation dans des conditions d'égalité, de dignité et de respect. Cette consigne s'applique aux actes de harcèlement qui se produisent sur le lieu de travail ou à l'extérieur, pendant les heures de travail ou en dehors, si ces actes sont liés aux relations de travail et risquent d'influer sur l'exécution et la sécurité du travail.

6. Parallèlement, il appartient à tous les fonctionnaires et agents temporaires de veiller au maintien d'un niveau d'efficacité suffisant. Les mesures raisonnables prises à cet effet par les chefs de service ne sont pas considérées comme des actes de harcèlement. Les chefs de services sont tenus de donner des appréciations franches et constructives et de prendre les mesures correctives qui s'imposent et peuvent être amenés à prendre, concernant l'exécution et l'attribution du travail, des décisions négatives qui ne constituent normalement pas, en soi, des actes de harcèlement. Par mesures raisonnables, on entend les mesures dans l'intérêt de l'Organisation, conformément aux Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, aux Statuts et règlement du personnel et aux ordres de service de l'OMPI ou aux principes admis en matière d'exercice des fonctions et responsabilités de gestion et de supervision dans le cadre du régime commun des Nations Unies.»

6. Les moyens avancés dans la requête sont prolixes et contiennent des allégations qui forment la base d'autres recours internes et requêtes déposées devant le Tribunal par la requérante. Il est donc nécessaire de fixer le cadre de la présente procédure. L'OMPI fait valoir que les moyens invoqués dans cette requête sont, dans leur grande majorité, irrecevables car ils se rapportent à des faits qui font l'objet de huit recours internes distincts (dont six ne sont pas pertinents pour la présente affaire), d'une procédure en instance pour le règlement des différends et griefs liés au travail, et de quatre requêtes déposées devant le Tribunal et dirigées contre diverses décisions administratives.

7. Il sied de relever que la requérante, en citant dans sa requête, à l'appui de ses conclusions, des événements survenus entre 2007 et la fin de l'année 2014, soulève des questions d'une manière qui est contraire au principe général de droit selon lequel une personne ne peut demander que le même litige soit tranché dans deux procédures distinctes et dans des procédures concurrentes (voir, par exemple, les jugements 3291, au considérant 6, et 2742, au considérant 16). En outre, certaines des allégations contenues dans la présente requête ont déjà fait l'objet de jugements du Tribunal et ont acquis force de chose jugée (voir, par exemple, le jugement 3950, aux considérants 6 et 7).

8. Dans sa plainte pour harcèlement déposée 1^{er} avril 2010, la requérante alléguait qu'elle était victime, depuis 2009, d'actes de harcèlement, de discrimination, de harcèlement moral, d'intimidation et de brimades, d'une inégalité de traitement en raison de son sexe et de mesures de représailles de la part de trois de ses supérieurs hiérarchiques. La Division de l'audit et de la supervision internes et le Jury mixte ont examiné les allégations suivantes :

- 1) Les mesures et décisions prises par ses supérieurs hiérarchiques entre 2009 et 2010 dans le cadre d'un atelier conjoint OMPI-UIT sur l'ergonomie étaient constitutives de harcèlement et de discrimination en ce que ces derniers ont émis des critiques sur son travail lors de la réunion préparatoire de 2009; qu'ils ne lui ont pas apporté l'appui nécessaire en personnel; qu'ils ont réécrit le mémorandum qu'elle avait rédigé à l'intention du Directeur général et qu'ils ont rejeté le rapport qu'elle avait rédigé à l'issue de l'atelier et refusé de le publier sur le site Web de l'OMPI.
- 2) Ils ont refusé ses demandes de formation.
- 3) M. L. l'a injustement réprimandée lors d'une réunion puis dans un mémorandum daté du 23 avril 2013 au sujet de visites qu'elle avait effectuées en janvier et février 2010 dans une organisation basée à Genève spécialisée dans l'intégration sociale des personnes souffrant de déficiences physiques et intellectuelles.
- 4) Dans le cadre de la révision de sa description d'emploi et du report du reclassement de son poste en 2010, concomitamment à la

suppression de ses activités de supervision et à la révision à la baisse de ses objectifs dans son évaluation du comportement professionnel et de ses responsabilités en 2010, les tâches qui lui restaient relevaient essentiellement des grades G-6/G-7 et P-3.

- 5) Aucune mesure n'a été prise pour mettre un terme à l'insubordination à son égard de deux de ses collègues appartenant à la catégorie des services généraux, créant ainsi un environnement de travail empreint d'hostilité.

9. Dans son recours devant le Comité d'appel, la requérante a maintenu ses allégations de harcèlement contre ses trois supérieurs hiérarchiques. Mais, tout en se basant sur les mêmes éléments de preuve, elle présentait ses griefs principalement sous l'angle d'un harcèlement institutionnel continu. Dans son résumé, elle a déclaré qu'elle a été victime de propos déplacés et/ou d'autres comportements offensants, qui avaient nui à son travail et créé un environnement de travail hostile et offensant, l'avaient «rabaissée et dépréciée», lui avaient «causé une humiliation personnelle et l'avaient mise dans l'embarras»*, et l'avaient constamment offensée et intimidée. Elle ajoutait que les incidents survenus «relevaient de tous les aspects liés au harcèlement et aux brimades sur le lieu de travail, y compris la discrimination, l'inégalité de traitement, l'isolement, le manque de respect, l'inégalité entre les sexes, la violence verbale, l'humiliation et la gêne [...] et [que] quand une enquête a finalement été ouverte, elle n'a pas été menée de manière impartiale puisque seuls des témoins partiels ont été entendus par la Division de l'audit et de la supervision internes, qui n'a pas procédé à un examen complet de l'ensemble des pièces [qu'elle] avait produites»*. La requérante insistait sur le fait qu'elle était systématiquement harcelée par ses supérieurs, avec la complicité du Département de la gestion des ressources humaines (HRMD selon son sigle anglais), par ses collègues de travail et par un consultant externe de HRMD. Elle soutenait qu'il ne s'agissait pas simplement d'un environnement de travail conflictuel, mais qu'elle était l'objet d'efforts concertés qui visaient à la harceler sans cesse et à lui faire subir des brimades.

* Traduction du greffe.

Elle affirmait que «[l]’administration [avait] manqué à ses responsabilités et à son devoir de diligence en ne [la] protégeant pas contre d’autres préjudices et en ne traitant pas [son] cas d’une manière juste et équitable [et que] toutes les procédures internes [qu’elle avait] engagées pour obtenir justice ont donné lieu à de nouveaux faits de harcèlement [...] qui [l]’ont contrainte à déposer de multiples demandes de réexamen et sept recours, qui étaient tous, directement ou indirectement, le résultat du harcèlement institutionnel [qu’elle avait] subi [...]»*.

10. Il convient de noter que, dans ses écritures devant le Comité d’appel, la requérante relatait d’autres faits de harcèlement et de discrimination qui se seraient produits après la plainte déposée le 1^{er} avril 2010 et auraient duré jusqu’en 2013. Elle affirmait que certains de ces faits résultaient d’un abus de pouvoir et de mesures de représailles prises par l’OMPI à la suite de la plainte qu’elle avait déposée le 1^{er} avril 2010. Elle mettait également en avant le déclassement qu’elle aurait subi et d’autres incidents liés à ses évaluations du comportement professionnel de 2009, 2011 et 2012 qui, selon elle, avaient nui gravement à sa santé, à ses relations professionnelles et à ses perspectives de carrière. Elle faisait état en outre de propos diffamatoires qui auraient été tenus à son encontre par ses supérieurs hiérarchiques en juin 2011 et avril 2013. La requérante alléguait également qu’elle avait été harcelée et traitée de façon discriminatoire puisqu’on lui avait demandé de payer son voyage pour assister à des conférences à San Diego et à San Francisco en 2012 alors que celui de deux de ses collègues masculins avait été entièrement financé. Elle invoquait par ailleurs comme preuve du harcèlement le fait qu’elle avait subi une erreur dans le calcul de sa promotion rétroactive avec effet au 1^{er} janvier 2009. Elle faisait également valoir le prétendu manquement de l’administration à prendre en compte les certificats médicaux qu’elle avait fournis pour justifier de congés de maladie qu’elle avait été contrainte de prendre à la suite des actes de harcèlement dont elle avait été victime.

* Traduction du greffe.

11. La question résumée au point 4) du considérant 8 du présent jugement est revêtue de l'autorité de la chose jugée et ne sera donc pas réexaminée ici puisqu'elle faisait essentiellement l'objet de la première requête formée par la requérante devant le Tribunal, qui a été tranchée dans le jugement 3418. Dans cette affaire-là, la requérante avait allégué dans son recours interne que l'Organisation avait tardé à reclasser son poste et à établir une description d'emploi et avait tenté de la déclasser en la privant de certaines de ses attributions. Elle avait réclamé, entre autres, le versement de dommages-intérêts pour tort moral en raison du harcèlement et du stress qu'elle avait subis et des conséquences qui en avaient résulté sur sa santé. Le Comité d'appel avait conclu que des retards injustifiés dans le processus de reclassement avaient donné à la requérante le sentiment d'être victime d'un traitement inégal et les diverses tentatives pour réduire ses attributions semblaient lui avoir causé une profonde anxiété. Il avait recommandé, entre autres choses, que le Directeur général alloue à la requérante une somme appropriée pour le préjudice moral qu'elle avait subi. Devant le Tribunal, la requérante contestait la décision du Directeur général de faire siennes la conclusion et les recommandations du Comité d'appel. Elle soutenait qu'en ne procédant pas à son reclassement de manière rapide et équitable, et avec la diligence voulue, HRMD avait manqué à son devoir d'agir de bonne foi, et que le harcèlement et la discrimination dont elle avait fait l'objet dans le cadre du déclasserement de sa description d'emploi avaient nui notablement à sa santé. Elle réclamait une réparation pour les mesures prises par l'OMPI dans le but de déclasser sa description d'emploi, pour le retard enregistré, le harcèlement et le parti pris qui avait entouré l'établissement de sa description d'emploi, le retard injustifié pris dans le reclassement de son poste et pour le dommage causé à sa santé par le stress excessif qu'elle avait subi.

Le Tribunal a estimé que c'est à bon droit que le Comité d'appel a conclu que la description d'emploi d'octobre 2010 avait entraîné une réduction notable des attributions de la requérante; que, bien que ses supérieurs hiérarchiques n'avaient probablement aucune volonté de «déclasser son poste» à proprement parler, l'OMPI ne s'était pas dûment acquittée de son devoir de sollicitude et de protection, causant à la requérante d'importants préjudices moraux; que le retard pris dans

la procédure de classement était injustifié; et que la réduction des attributions de la requérante avait essentiellement pour but de résoudre un problème de relations de travail. En conséquence, le Tribunal a décidé de lui allouer des dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que les dépens.

12. S'agissant de l'allégation selon laquelle le calcul erroné des paiements qui lui étaient dus par suite de sa promotion rétroactive avec effet au 1^{er} janvier 2009 constitue un exemple du harcèlement dont elle a été victime (qu'elle a d'abord soulevé devant le Comité d'appel et qu'elle maintient dans la présente requête), le Tribunal fait observer que, dans sa deuxième requête, la requérante réclamait, outre l'octroi d'une promotion rétroactive, une indemnité pour tort moral à titre exemplaire à raison du retard injustifié pris dans la mise en œuvre de sa promotion rétroactive et de la violation du principe de l'égalité de traitement. Elle faisait également valoir que, du fait de cette erreur de calcul, l'OMPI avait manqué à son obligation d'agir de bonne foi et dans le respect de sa dignité. Dans le jugement 3877, le Tribunal a conclu que ces moyens n'étaient pas fondés. Le moyen invoqué par la requérante, tiré de ce que les faits qui sont à l'origine de ses allégations, dont il a été déterminé qu'elles étaient infondées, ont «contribué à aggraver sa situation déjà stressante à [l'OMPI]», se heurte donc au principe de l'autorité de la chose jugée, en plus d'être sans fondement, comme il a été déterminé dans le jugement 3877. En conséquence, ce moyen ne sera pas traité dans ce jugement.

13. Dans le résumé qu'elle a présenté au Comité d'appel, la requérante faisait état, parmi les autres faits de harcèlement, de mesures et de décisions prises en 2013 et ultérieurement concernant son transfert à la Division des communications. Elle réitère, en substance, ces allégations dans la présente requête. Celles-ci concernent notamment des transferts intervenus ultérieurement et les incidents liés à son reclassement et à l'établissement de sa description d'emploi; des problèmes et incidents relatifs aux locaux à usage de bureaux; l'établissement de ses objectifs dans le cadre de l'évaluation du comportement professionnel et des évaluations effectuées à partir de

2013; des accusations sans fondement proférées à son encontre et des décisions concernant le remboursement de frais médicaux et des congés de maladie. La Division de l'audit et de la supervision internes et le Jury mixte n'ont pas été saisis de ces questions au cours de l'enquête. Lorsqu'elles ont été soulevées devant le Comité d'appel dans la présente affaire, la requérante avait déjà déposé une autre plainte pour harcèlement qui s'appuyait pour l'essentiel sur les faits et décisions prétendument intervenus à partir de 2013. Cette plainte est à l'origine de sa septième requête devant le Tribunal et ne sera pas examinée dans le cadre de la présente procédure.

14. Compte tenu de ce qui précède, les incidents ou décisions qui doivent être pris en considération dans la présente procédure sont ceux relatés au considérant 8 du présent jugement, à l'exception du point 4), et les allégations énoncées au considérant 10, à l'exception de l'allégation selon laquelle le calcul erroné de sa promotion rétroactive avec effet au 1^{er} janvier 2009 relevait d'un harcèlement.

15. Dans la décision attaquée, le Directeur général a approuvé la recommandation du Comité d'appel de maintenir la décision contestée dans la mesure où elle confirmait qu'au vu des éléments de preuve produits les supérieurs hiérarchiques de la requérante ne s'étaient pas rendus coupables de harcèlement et n'avaient donc pas commis de faute, comme elle le prétendait. Dans son rapport, le Comité d'appel rappelait qu'il n'avait pas pour rôle de réexaminer la plainte pour harcèlement sur laquelle le Jury mixte s'était déjà prononcé. Il indiquait s'être borné, en conséquence, à vérifier que la procédure n'était entachée d'aucun vice et qu'aucun élément n'était de nature à soulever de sérieux doutes quant à la validité de l'examen qui a été fait de la plainte de la requérante par le Jury mixte. Cette affirmation est incorrecte et ne saurait trouver une quelconque justification dans la jurisprudence du Tribunal, dans laquelle il évoque non pas la compétence de l'organe de recours interne, mais sa propre compétence. S'il n'appartenait pas au Comité d'appel d'établir les faits — tâche qui incombait à la Division de l'audit et de la supervision internes —, le Comité était néanmoins tenu d'apprécier les éléments de preuve qui lui étaient soumis, comme

il semble l'avoir fait en définitive. Il sied par ailleurs de relever que, contrairement à la Division de l'audit et de la supervision internes et au Jury mixte, le Comité d'appel a correctement rappelé que la victime de harcèlement n'a pas à démontrer que la personne accusée a agi intentionnellement (voir, par exemple, le jugement 3871, au considérant 12).

16. La requérante fait valoir que la Division de l'audit et de la supervision internes et le Jury mixte ont commis une erreur en ne convoquant pas les témoins qu'elle avait désignés ou dont le nom avait été mentionné au cours de l'enquête. Mais il ressort du dossier que ces personnes n'ont en fait pas été témoins des incidents qui faisaient l'objet de la plainte et, en tout état de cause, les allégations mentionnées au considérant 14 du présent jugement ne sont pas constitutives de harcèlement. Il s'agissait de mesures prises, dans un environnement de travail tendu, dans l'exercice de fonctions de supervision au sens du paragraphe 6 de l'ordre de service n° 17/2006. Les incidents survenus ne peuvent servir de fondement pour conclure à l'existence d'un harcèlement institutionnel et la requérante ne fournit aucune preuve d'actions ou d'inactions de la part de l'administration qui seraient constitutives d'un tel harcèlement. En outre, les éléments de preuve qu'elle produit ne démontrent pas que l'Organisation a manqué à son obligation de bonne foi, se rendant ainsi coupable d'une grave négligence, d'un parti pris et d'un abus de pouvoir, comme elle le prétend. Enfin, le Tribunal n'a pas compétence pour ordonner que la requérante soit autorisée à suivre la «formation sur l'ergonomie à laquelle elle devait participer en 2013, participation qui avait été annulée par la suite par le directeur de la Division des communications par mesure de représailles». Au vu de ce qui précède, la requête n'est pas fondée et doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 29 octobre 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2019.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ