

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

**N. (n° 2)**

**c.**

**OMS**

**129<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4241**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M<sup>me</sup> S. C. N. le 15 décembre 2017 et régularisée le 20 janvier 2018, la réponse de l'OMS du 2 mai, la réplique de la requérante du 9 août et la duplique de l'OMS du 13 novembre 2018;

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 au motif qu'elle n'était pas étayée.

Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 4240, également prononcé ce jour, qui porte sur la première requête de la requérante, dans laquelle celle-ci a contesté la décision de la muter de son poste de directeur du Département de la technologie et de l'innovation (TIN selon son sigle anglais) au poste de conseiller principal en information stratégique novatrice au sein du Département de l'information stratégique et de l'évaluation (SIE selon son sigle anglais).

Le 19 janvier 2016, la requérante déposa une plainte formelle pour harcèlement auprès du directeur du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS (IOS selon son sigle anglais) à l'encontre de sa supérieure hiérarchique directe, qui était à l'époque la directrice

exécutive adjointe du Département Gestion et gouvernance (MER selon son sigle anglais) de l'ONUSIDA, programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH/sida, administré par l'OMS. Elle formula également des allégations de harcèlement à l'encontre de deux autres membres du personnel, M<sup>me</sup> E. (conseillère principale auprès de la directrice exécutive adjointe du MER) et M<sup>me</sup> F. (la chef du cabinet de la directrice exécutive adjointe).

La requérante alléguait qu'à partir de septembre 2012, alors qu'elle occupait le poste de directeur du TIN, à la classe D.1, la directrice exécutive adjointe du MER s'était conduite d'une manière contraire à la Politique de prévention du harcèlement à l'OMS. En particulier, elle soutenait que la directrice exécutive adjointe l'avait isolée, avait indûment délégué des responsabilités en matière de gestion à ses subordonnées, M<sup>me</sup> E. et M<sup>me</sup> F., lui avait imposé une charge de travail excessive et avait adopté un comportement qui, selon la requérante, constituait «une manipulation psychologique et un harcèlement moral»\*, situation en raison de laquelle la requérante finit par être placée en congé de maladie entre juin 2015 et janvier 2016, et mutée au poste de conseiller principal du SIE à compter du 1<sup>er</sup> février 2016.

L'IOS mena une enquête sur les allégations de harcèlement formulées par la requérante. Dans le rapport qu'il présenta au Directeur exécutif de l'ONUSIDA le 13 juillet 2017, l'IOS conclut qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves à l'appui des allégations de la requérante et recommanda de clore l'affaire.

Entre-temps, la requérante fut informée en mars 2017 que son engagement allait prendre fin en raison de la suppression du poste auquel elle avait été mutée. Elle quitta ses fonctions à l'ONUSIDA le 24 juillet 2017.

Le 14 août 2017, le Directeur exécutif transmit le rapport de l'IOS au Comité consultatif mondial sur le harcèlement (ci-après le «Comité consultatif»), qui fit siennes les constatations et conclusions contenues dans le rapport de l'IOS et, le 6 septembre, recommanda au Directeur exécutif de clore l'affaire.

---

\* Traduction du greffe.

Par une lettre en date du 13 septembre 2017, le Directeur exécutif informa la requérante que, sur la base des rapports de l'IOS et du Comité consultatif, il avait décidé de clore l'affaire sans prendre d'autre mesure, conformément au paragraphe 7.19 i) de la Politique de prévention du harcèlement à l'OMS. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de conclure qu'elle a été victime de harcèlement et d'ordonner que les auteurs du harcèlement fassent l'objet de sanctions disciplinaires pour faute grave. Elle réclame une indemnité d'au moins 550 000 francs suisses pour tort matériel et moral et à titre exemplaire à raison du fait qu'aucune mesure n'a été prise pour la protéger contre des actes de harcèlement, que l'enquête sur ses allégations a enregistré un retard excessif et qu'elle a été victime d'actes de représailles après avoir signalé le harcèlement en question, ainsi que les dépens, toutes les sommes allouées devant être assorties d'intérêts. Elle demande en outre que ses première et deuxième requêtes soient jointes et qu'il soit ordonné à l'OMS de communiquer les informations que celle-ci a envoyées à l'Organisation des Nations Unies afin que cette dernière puisse habilitier la supérieure hiérarchique directe de la requérante avant de la promouvoir au poste de Secrétaire général adjoint à la gestion.

L'OMS soutient que les arguments et griefs de la requérante concernant des événements qui font l'objet d'autres procédures d'appel interne devraient être rejetés pour irrecevabilité. L'Organisation demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant totalement dénuée de fondement. Si le Tribunal devait octroyer des dépens à la requérante, l'OMS lui demande de fixer un montant maximum à cet effet et que cette somme ne soit versée que sur présentation de factures et de preuves de paiement, et à la condition que la requérante ne puisse pas prétendre au remboursement de ses dépens par d'autres sources. L'OMS indique qu'il ne lui appartient pas de donner son avis sur la procédure suivie par le Secrétaire général de l'ONU pour choisir ses hauts fonctionnaires et, en tout état de cause, soutient que la procédure ayant abouti à la promotion de l'ancienne supérieure hiérarchique directe de la requérante est sans rapport avec la présente requête.

CONSIDÈRE :

1. La requérante, qui a engagé la procédure interne à l'origine de la présente requête en déposant une plainte formelle pour harcèlement le 19 janvier 2016, attaque la décision rendue le 13 septembre 2017 par le Directeur exécutif de l'ONUSIDA visant à clore l'affaire sans prendre d'autre mesure, comme l'avaient recommandé l'IOS et le Comité consultatif. Dans sa plainte, elle a déclaré avoir été victime de harcèlement entre le mois de septembre 2012 et le 20 août 2015. Elle ensuite déclaré que le harcèlement avait continué jusqu'au 1<sup>er</sup> février 2016, alors qu'elle occupait le poste de directeur du TIN. Ces allégations, qui sont brièvement décrites dans les faits, visent expressément la directrice exécutive adjointe du MER, qui était la supérieure hiérarchique directe de la requérante au moment des faits, ainsi que M<sup>me</sup> E. et M<sup>me</sup> F., deux hauts fonctionnaires travaillant au sein du cabinet de la directrice exécutive adjointe.

2. La requérante demande que la présente requête soit jointe à sa première requête, dans laquelle elle soutient que la décision visant à la muter au poste de conseiller principal du SIE à compter du 1<sup>er</sup> février 2016 était entachée d'illégalité. Cette demande doit être rejetée dès lors qu'il n'y a aucun lien entre cette question et la présente requête. Rien ne prouve que les personnes que la requérante accuse de harcèlement aient joué un rôle quelconque dans la décision visant à la muter. Les requêtes ne soulèvent pas de points de droit identiques ou similaires.

3. La requérante soutient que la décision attaquée devrait être annulée du fait qu'elle est entachée d'un conflit d'intérêts impliquant le Directeur exécutif de l'ONUSIDA. Elle prétend en outre que cette décision est entachée d'une erreur de droit puisque l'IOS, dont la recommandation a été acceptée, a mené une enquête viciée et non conforme à ses procédures d'enquête et aux principes généraux du droit, tels que dégagés par la jurisprudence du Tribunal pour se prononcer sur des allégations de harcèlement. La requérante soutient également que l'enquête de l'IOS et le rapport en résultant étaient «entachés de parti

pris et viciés»\*, et que l'analyse du rapport de l'IOS faite par le Comité consultatif «était entachée d'erreurs de droit et de fait»\*, de sorte que la décision attaquée l'est aussi, et qu'il ressort objectivement des faits et des circonstances de l'espèce qu'elle a été victime de harcèlement. Elle demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de conclure qu'elle a été victime de harcèlement.

4. Dans ses conclusions, la requérante demande également au Tribunal d'ordonner que l'auteur ou les auteurs du harcèlement fassent l'objet de sanctions disciplinaires pour faute grave. Cette demande est rejetée dès lors que l'imposition d'une telle mesure ne relève pas de la compétence du Tribunal (voir le jugement 3318, au considérant 12). La requérante n'est pas non plus fondée à prétendre qu'elle a subi une inégalité de traitement puisqu'elle ne produit aucune preuve permettant au Tribunal de conclure avec certitude qu'elle avait été traitée différemment des trois autres directeurs de département qui se trouvaient dans la même situation qu'elle. En revanche, sa demande d'indemnité pour tort moral à raison du retard excessif enregistré dans l'enquête est fondée. Il est de jurisprudence constante que les affaires de harcèlement doivent être traitées aussi rapidement et efficacement que possible, afin d'éviter aux fonctionnaires des souffrances inutiles, en veillant toutefois à enquêter de manière approfondie et à respecter la procédure (voir le jugement 3447, au considérant 7), et qu'il sera fait une juste réparation du dommage moral causé à un requérant par un retard excessif en lui allouant une indemnité (voir, par exemple, le jugement 4111, au considérant 9). La requérante a déposé sa plainte pour harcèlement le 19 janvier 2016. L'IOS a cité le premier témoin le 24 octobre, quelque neuf mois plus tard. Le 13 juillet 2017, il a présenté son rapport au Directeur exécutif, lequel a informé la requérante par une lettre en date du 13 septembre 2017 que l'affaire était close. La durée de la procédure était excessive, aussi bien au regard de la jurisprudence du Tribunal que du paragraphe 2.1 de la Politique de prévention du harcèlement à l'OMS, telle qu'exposée aux considérants 8 et 9 du présent jugement.

---

\* Traduction du greffe.

5. La requérante sollicite la tenue d'un débat oral. Elle soutient dans son mémoire que sa demande devrait être accueillie au vu des importantes contradictions relevées entre ses allégations et les affirmations des membres du personnel interrogés, en particulier la directrice exécutive adjointe du MER et les deux fonctionnaires du cabinet de cette dernière, M<sup>me</sup> E. et M<sup>me</sup> F., que la requérante a accusées de harcèlement moral. Elle affirme que, dès lors que les faits de l'espèce prêtent à controverse et qu'elle n'a pas été en mesure de présenter tous les éléments de preuve pertinents par écrit, le Tribunal devrait organiser un débat oral et enquêter sur les questions soulevées en l'espèce. Elle s'est réservé le droit de citer des témoins après réception de la réponse et de la duplique de l'OMS.

La demande de débat oral est rejetée. La requérante n'a identifié aucun témoin et n'a nullement mentionné de débat oral dans sa réplique ou par la suite. Elle n'a pas non plus précisé au sujet de quel(s) aspect(s) de l'affaire elle n'avait pas été en mesure de présenter des éléments de preuve. En outre, il n'est pas du ressort du Tribunal d'enquêter sur des plaintes pour harcèlement. L'OMS/ONUSIDA a créé l'IOS pour qu'il mène de telles enquêtes. Qui plus est, les écritures détaillées et les nombreuses pièces produites par les parties permettent au Tribunal de statuer en toute connaissance de cause sur les questions soulevées dans cette affaire. Il convient de noter que la requérante déclare dans sa réplique avoir «fourni de nombreuses preuves, dont des centaines de courriels, pour chacune des allégations de harcèlement qu'elle a formulées devant l'IOS [et qu'il] ressort largement de ces courriels qu'elle a été victime d'actes de harcèlement pendant près de trois (3) ans, de façon régulière et prolongée [et qu'il] est paradoxal que la défenderesse lui reproche de ne pas avoir apporté suffisamment de preuves à l'appui de ses allégations, alors qu'elle a produit 1 000 pages [...]»\*. Elle déclare également avoir fourni de nombreuses preuves et des exemples concrets de la façon dont l'IOS a enfreint les dispositions applicables au cours de son enquête.

---

\* Traduction du greffe.

6. Le Tribunal rejette la demande que la requérante a formulée dans sa réplique tendant à ce qu'il soit ordonné à l'OMS de communiquer des documents relatifs à la procédure de vérification du parcours professionnel de sa supérieure hiérarchique directe, à l'issue de laquelle cette dernière avait été promue à un autre poste alors qu'elle faisait l'objet d'une enquête pour harcèlement, cette question étant sans rapport avec la plainte pour harcèlement déposée par la requérante.

7. L'OMS soulève d'emblée la question de la recevabilité. Elle soutient que certains griefs soulevés dans la présente affaire sont irrecevables en ce qu'ils font l'objet de procédures distinctes, notamment celle ayant conduit à la première requête que la requérante a déposée devant le Tribunal en vue de contester la décision visant à la muter au poste de conseiller principal du SIE, et d'autres procédures engagées par la requérante parallèlement à sa contestation de la décision attaquée tendant à classer sa plainte pour harcèlement. Il est toutefois relativement clair que les allégations de la requérante, en ce qu'elles peuvent concerner ces autres griefs, ne visent qu'à établir l'un des aspects de l'illégalité de la décision de classer sa plainte pour harcèlement et les conclusions de la requérante ne vont pas au-delà. La requérante était libre de suivre cette voie (voir, par exemple, le jugement 4149, au considérant 7).

8. Les dispositions applicables en matière de harcèlement figurent dans les articles pertinents du Statut et du Règlement du personnel de l'OMS, lus conjointement avec le document intitulé «Introduction au Statut du [p]ersonnel et Règlement du [p]ersonnel [de l'OMS] pour les membres du personnel de l'ONUSIDA», ainsi que dans la Politique de prévention du harcèlement à l'OMS (ci-après la «Politique de prévention»). Les dispositions de ces textes décrivent les responsabilités des membres du personnel, des supérieurs hiérarchiques/responsables et de l'Organisation; définissent des procédures formelles et informelles de règlement des conflits; et recensent les moyens formels dont disposent tous les membres du personnel. En vertu de ses principes directeurs, l'OMS/ONUSIDA doit faire en sorte que les fonctionnaires soient traités, et se traitent

mutuellement, avec dignité et respect, et qu'ils soient à l'abri de tout abus ou harcèlement. Il est dit dans la Politique de prévention qu'elle vise à instaurer un cadre de travail exempt de harcèlement, où les membres du personnel à tous les niveaux évitent d'avoir des comportements pouvant créer un climat d'hostilité ou d'intimidation, prévoit un processus d'examen des plaintes pour harcèlement et prévoit une procédure régulière pour tous les intéressés. Il est aussi dit que l'Organisation ne tolérera aucune forme de harcèlement sur le lieu de travail ou en rapport avec le travail effectué au nom de l'Organisation. Il est également précisé que les allégations de harcèlement seront examinées de façon détaillée, juste et prompte, en toute confidentialité.

9. S'agissant des principes généraux applicables, le Tribunal a déclaré que la question de savoir si l'on se trouve en présence d'un cas de harcèlement se résout à la lumière d'un examen rigoureux de toutes les circonstances objectives ayant entouré les actes dénoncés. Il n'est pas nécessaire que soit prouvée une intention de harceler chez l'auteur de ces actes, l'élément essentiel étant la perception que l'intéressé peut raisonnablement et objectivement avoir d'actes ou de propos réitérés qui sont propres à le dévaloriser ou à l'humilier. La jurisprudence a toujours reconnu qu'une allégation de harcèlement doit être corroborée par des faits précis, dont la preuve doit être fournie par celui qui affirme en avoir été victime, étant entendu qu'un ensemble de faits qui s'échelonnent dans le temps peuvent justifier une telle allégation (voir le jugement 4034, au considérant 16). Une décision illégale ou un comportement inadéquat ne sauraient suffire en eux-mêmes à démontrer qu'on se trouve en présence d'un cas de harcèlement (voir le jugement 2861, au considérant 37). Le Tribunal a également déclaré qu'un comportement ne peut être caractérisé comme constitutif de harcèlement moral si la conduite en question peut raisonnablement s'expliquer (voir le jugement 2370, au considérant 17). Il a en outre déclaré que, cela dit, une explication qui semble raisonnable de prime abord peut être écartée s'il existe des preuves d'une mauvaise volonté ou d'un parti pris (voir, par exemple, le jugement 3996, au considérant 7B).



10. La requérante conteste la procédure d'enquête au motif qu'elle était contraire aux règles et principes qui la régissent. Le Tribunal observe que le paragraphe 7.15 de la Politique de prévention confie à l'IOS la responsabilité de mener toutes les enquêtes liées à des plaintes formelles pour harcèlement, conformément à ses lignes directrices qui sont contenues dans le document intitulé «La procédure d'enquête». La requérante fait observer que, selon ces dispositions, l'IOS mène une enquête d'ordre administratif et a l'obligation d'interroger des témoins, d'établir les faits et de recueillir des éléments de preuve afin de garantir l'équité de la procédure. Elle soutient que la procédure d'enquête a manqué d'équité, d'objectivité et d'impartialité, car l'IOS n'a pas interrogé les témoins qu'elle avait proposés et tous les témoins interrogés dans un premier temps étaient des fonctionnaires placés sous la supervision de l'auteur du harcèlement allégué. Elle soutient également que l'IOS a omis d'interroger des témoins importants, n'a pas établi les faits et n'a pas recueilli d'éléments de preuve. Le grief est fondé.

11. En effet, bien que la requérante n'ait pas fourni de liste de témoins dans sa plainte pour harcèlement, elle a déclaré dans ce document qu'elle avait donné des noms de témoins tout au long de sa plainte, là où ces indications étaient pertinentes. Elle a identifié quelque 24 personnes concernées par les diverses allégations de harcèlement qu'elle a formulées. Dans un premier temps, entre octobre et novembre 2016, l'IOS a interrogé sept de ces personnes puis, en décembre 2016, a communiqué un résumé de leurs dépositions à la requérante afin qu'elle fasse part de ses observations. Dans la réponse qu'elle a envoyée le 13 janvier 2017, la requérante a relevé que l'IOS ne l'avait pas interrogée et n'avait pas non plus interrogé d'autres témoins qu'elle avait identifiés. En mars 2017, l'IOS a convoqué cinq autres témoins. Il a entendu le témoignage oral de la requérante en mai 2017. L'IOS n'a pas cité certaines personnes que la requérante avait identifiées en relation avec des allégations spécifiques, notamment le chef du personnel de l'ONUSIDA et le Directeur exécutif de l'ONUSIDA. Cela constitue un vice de procédure, d'autant plus que l'IOS n'a pas expliqué pourquoi il n'avait pas entendu ces personnes (voir le jugement 4111, au considérant 3).

12. La procédure a également été viciée du fait que, malgré les divergences évidentes entre certains points essentiels des preuves fournies par la requérante et des témoignages des trois personnes qu'elle avait accusées de harcèlement (la requérante était revenue sur certains de ces points dans sa réponse de janvier 2017, puis dans son témoignage oral), l'IOS n'a pas rappelé ces personnes pour résoudre ces divergences (comme le prévoit l'article 24 de «La procédure d'enquête») afin de déterminer la vérité et d'établir correctement les faits. Qui plus est, faisant fi des dispositions du paragraphe 3.1.5 de la Politique de prévention, selon lequel le harcèlement est normalement continu et prolongé, et du principe bien établi voulant qu'un ensemble de faits qui s'échelonnent dans le temps puissent justifier une allégation de harcèlement, l'IOS a rejeté à tort chacune des allégations de harcèlement séparément, sans se demander si, prises dans leur ensemble, elles permettaient d'établir l'existence d'un harcèlement.

13. Le Tribunal a déjà eu l'occasion de juger qu'il n'était aucunement anormal que les investigations menées en vue de vérifier la véracité des affirmations contenues dans une plainte pour harcèlement conduisent à étendre les recherches à d'autres comportements analogues imputables à la personne visée par celle-ci. Il a ajouté que c'était même souvent là, en vérité, le meilleur moyen — dans une matière où la preuve matérielle des faits peut être impossible à rapporter — de corroborer les allégations de l'auteur de la plainte. Il a aussi déclaré que, de façon plus générale, la reconnaissance d'un éventuel harcèlement exige un examen de l'ensemble des circonstances entourant les faits invoqués par le fonctionnaire qui prétend en être victime (voir, par exemple, les jugements 3233, au considérant 6, et 3640, au considérant 14). Le Tribunal note que, bien que M. F. C. ait déclaré avoir subi un traitement similaire à celui que la requérante prétend avoir subi de la part de la directrice exécutive adjointe du MER, qui était à l'époque la supérieure hiérarchique au deuxième degré de M. F. C., l'IOS n'a pas retenu ce témoignage aux fins de son examen.

14. Au vu de ce qui précède, le rapport de l'IOS et la recommandation qu'il y fait de clore l'affaire faute d'éléments de preuve suffisants sont viciés, tout comme la recommandation émise par le Comité consultatif le 6 septembre 2017. Il y a donc lieu d'annuler la décision attaquée du 13 septembre 2017, par laquelle la recommandation de l'IOS de clore l'affaire a été acceptée. En raison des irrégularités constatées ci-dessus, la requérante a droit à une indemnité pour tort moral.

15. Dans ces circonstances, cette affaire aurait normalement été renvoyée à l'OMS/ONUSIDA pour que l'IOS mène une enquête en bonne et due forme. Toutefois, eu égard au temps écoulé et au fait que les pièces produites sont suffisantes pour permettre au Tribunal de conclure que la plainte pour harcèlement de la requérante est fondée, il n'y a pas lieu de procéder ainsi en l'espèce.

16. Le paragraphe 3.1.1 de la Politique de prévention définit le harcèlement comme tout comportement d'un membre du personnel envers un autre membre du personnel qui a pour effet de l'offenser, de l'humilier ou d'intimider celui-ci; dont cette personne sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il offense, humilie ou intimide celui ou celle qui en est la cible; et qui perturbe la capacité d'un membre du personnel à s'acquitter de ses fonctions au travail et/ou qui crée une ambiance de travail intimidante ou hostile. Il est dit au paragraphe 3.1.3 que, pour qu'il y ait harcèlement, il n'est pas nécessaire que l'auteur du harcèlement ait réellement l'intention d'offenser, d'humilier ou d'intimider par son comportement et que, dans leurs échanges avec autrui, les membres du personnel devraient toujours tenir compte du point de vue de l'autre personne en se demandant si leur conduite peut être considérée comme inacceptable au regard de la Politique de prévention. Le paragraphe 3.1.5 dispose que le harcèlement est normalement continu et prolongé.

17. Contrairement à ce que l'IOS a conclu, le Tribunal estime qu'il existe suffisamment de preuves pour établir que la requérante a été victime de harcèlement pendant une certaine période. Le Tribunal observe que c'est dans l'exercice de ses fonctions de direction et

d'encadrement, ou pour répondre aux impératifs de l'Organisation en matière de gestion, que la directrice exécutive adjointe du MER a pris certaines des mesures dénoncées. Le Tribunal observe également que la directrice exécutive adjointe voulait que sa conseillère principale et sa chef de cabinet, M<sup>me</sup> E. et M<sup>me</sup> F. respectivement, l'aident à coordonner les tâches dont elle s'acquittait relativement aux quatre directeurs de département sous sa supervision, au rang desquels figurait la requérante. Cependant, ces mesures ont été mises en œuvre d'une manière qui a raisonnablement suscité chez la requérante le sentiment que M<sup>me</sup> E. et M<sup>me</sup> F. passaient en revue et supervisaient son travail. En outre, au vu du dossier, il est manifeste qu'il y avait eu des malentendus quant à la façon dont M<sup>me</sup> E. et M<sup>me</sup> F. devaient communiquer avec la requérante, et le Tribunal accepte l'affirmation de cette dernière selon laquelle il était arrivé qu'elle ne reçoive pas de réponse aux questions qu'elle soulevait. Le Tribunal est d'avis que, dans de telles circonstances, la requérante pouvait raisonnablement se sentir offensée et humiliée. En définitive, toutefois, M<sup>me</sup> E. et M<sup>me</sup> F. ne faisaient que suivre les instructions de la directrice exécutive adjointe du MER, ce qui a aussi créé une ambiance de travail intimidante pour la requérante.

Ces circonstances amènent également à conclure que, compte tenu de son expérience et de ses connaissances en matière d'administration, la directrice exécutive adjointe du MER aurait raisonnablement dû savoir que la requérante serait offensée et humiliée par les mesures prises. Conformément au paragraphe 3.1.3 de la Politique de prévention, il n'était pas nécessaire que les mesures dénoncées aient été prises dans ce but. Il ressort des éléments du dossier que la requérante a soulevé certaines des questions qui la préoccupaient auprès de la directrice exécutive adjointe du MER. Par exemple, elle a fait part de sa préoccupation concernant le rôle que la chef de cabinet de la directrice exécutive adjointe, M<sup>me</sup> F., jouait à son égard, point au sujet duquel une réunion a été convoquée entre la requérante, la directrice exécutive adjointe, M<sup>me</sup> E. et M<sup>me</sup> F.

18. Il ressort des éléments du dossier que, bien que suivant les instructions de la directrice exécutive adjointe du MER, M<sup>me</sup> E. et M<sup>me</sup> F. n'ont pas agi dans un cadre dont la requérante avait connaissance, d'où

son sentiment qu'elles empiétaient sur les fonctions énoncées dans sa description de poste. Il est compréhensible que cela ait suscité chez la requérante le sentiment que la directrice exécutive adjointe du MER avait indûment délégué certaines de ses fonctions de direction à des membres du personnel de son cabinet. Il est arrivé que ceux-ci participent à des réunions avec la requérante, alors qu'il revenait à la directrice exécutive adjointe, en tant que supérieure hiérarchique directe de l'intéressée, de s'entretenir avec elle à titre individuel, puisqu'elle occupait un poste de directeur de département. Par exemple, l'IOS a pris note du fait que la requérante avait déclaré que l'un des moments les plus humiliants de sa carrière avait été la réunion avec M<sup>me</sup> E., à laquelle elle avait dû assister en avril 2014 pour parler de ses objectifs de travail individuels sans que la directrice exécutive adjointe du MER ne l'ait d'abord convoquée à «la réunion préalable obligatoire»\*. L'IOS a relevé que, conformément aux règles applicables, la directrice exécutive adjointe était tenue d'organiser une discussion de planification avec la requérante pour préciser les résultats attendus de la part du département et pour parler de ses objectifs de travail, ses compétences et ses objectifs de formation. L'IOS a conclu à juste titre que la directrice exécutive adjointe du MER n'avait pas respecté les règles applicables en envoyant M<sup>me</sup> E. à la réunion tenue avec la requérante à cette fin. Il a toutefois excusé ce manquement au motif que, comme la requérante avait accepté de recevoir les observations de la directrice exécutive adjointe du MER par l'intermédiaire de la conseillère principale, la directrice exécutive adjointe ne pouvait raisonnablement pas savoir que cette façon de procéder aurait pour effet d'offenser, d'humilier ou d'intimider la requérante. L'IOS a en outre conclu que, même si cette pratique était «inhabituelle»\*, elle était en conformité avec les fonctions de direction et d'encadrement qu'exerçait la directrice exécutive adjointe du MER, et qu'aucune preuve ne venait étayer l'allégation de la requérante selon laquelle cette mesure était constitutive de harcèlement. L'IOS a fait erreur.

---

\* Traduction du greffe.

19. Il n'est pas contesté que la conseillère principale avait indiqué à la requérante par courriel qu'elle et la directrice exécutive adjointe du MER avaient examiné ensemble les objectifs de la requérante et qu'elle lui ferait part de leurs commentaires au cours d'une brève réunion. La directrice exécutive adjointe du MER avait ainsi clairement délégué à la conseillère principale, qui avait moins d'expérience que la requérante, la responsabilité que lui attribue le Règlement de mener cette tâche essentielle, dont elle devait s'acquitter. Le Tribunal estime que, compte tenu de l'expérience de cette dernière à des postes de haute direction au sein d'organisations internationales et du rôle de premier plan qu'elle a joué dans la réforme de la gestion des services du personnel et l'introduction d'un nouveau système à cet égard, la directrice exécutive adjointe du MER aurait raisonnablement dû savoir que cette mesure allait offenser et humilier la requérante. Cette dernière a déclaré avoir été sidérée par cette mesure, mais a accepté la réunion du fait qu'elle avait été la cible de harcèlement par le passé. Il est raisonnable de penser qu'elle s'est sentie encore plus offensée et humiliée par la façon dont cette mesure a été mise en œuvre. En effet, au terme de la brève réunion (telle qu'annoncée par la conseillère principale) tenue pour discuter des objectifs de travail de la requérante, la conseillère principale ne lui a fait aucun commentaire. Elle lui a transmis par la suite des commentaires par courriel et l'affaire a été réglée, selon les mots de la requérante, au terme d'un «intense échange de courriels»\* entre elles deux.

20. Il ressort du dossier que certaines des responsabilités de direction de la requérante ont été limitées d'une manière qui était humiliante. On l'a notamment empêchée de communiquer directement avec le Département de la gestion des ressources humaines (HRM selon son sigle anglais) sans en informer au préalable la directrice exécutive adjointe du MER, comme elle l'avait fait auparavant pour des questions de personnel. À titre d'exemple, la requérante cite le travail qu'elle a réalisé dans le cadre des descriptions de poste utilisées à des fins de recrutement. Elle invoque des arguments, que le Tribunal accepte, selon lesquels, par le passé, elle effectuait le «travail préparatoire»\* et

---

\* Traduction du greffe.

établissait les descriptions en collaboration avec le personnel de HRM avant de présenter les possibilités et la situation à la directrice exécutive adjointe du MER pour examen et décision. Elle s'était toutefois vu demander de ne plus communiquer avec HRM à ce sujet et concernant d'autres questions de personnel sans en parler au préalable avec la directrice exécutive adjointe du MER, et elle a eu, en effet, le sentiment qu'on l'isolait puisqu'elle ne pouvait plus communiquer librement avec le directeur de HRM à ce sujet dans le but de préparer un rapport à l'intention de la directrice exécutive adjointe du MER. On l'a également empêchée de répondre à des demandes d'audit et de prendre part à des discussions concernant l'orientation des programmes gérés par la directrice exécutive adjointe.

21. Le Tribunal est d'avis qu'il ressort des pièces du dossier, que l'IOS a eu raison d'accepter, que ce climat d'humiliation a été exacerbé par le fait que la directrice exécutive adjointe du MER n'avait pas convoqué la requérante à titre individuel à des réunions qu'elle devait tenir régulièrement en tant que supérieure hiérarchique directe de l'intéressée. Il s'agissait là d'une de ses principales responsabilités en matière d'encadrement. L'IOS a conclu que la directrice exécutive adjointe du MER ne pouvait raisonnablement pas savoir que le fait de ne pas convoquer régulièrement la requérante à de telles réunions aurait pour effet de l'offenser, de l'humilier ou de l'intimider, et il a relevé que la requérante n'avait pas déclaré dans sa plainte pour harcèlement que la directrice exécutive adjointe du MER «avait obstinément refusé de la rencontrer»<sup>\*</sup> pour ce motif. L'IOS a estimé qu'il était loisible à la requérante de demander la tenue de telles réunions si elle les estimait nécessaires et il a noté qu'il semblait que la requérante elle-même était peu désireuse de rencontrer la directrice exécutive adjointe du MER. Il a donc conclu que rien ne venait étayer l'allégation selon laquelle le comportement de cette dernière à cet égard constituait du harcèlement. Sa conclusion est erronée.

---

<sup>\*</sup> Traduction du greffe.

22. Dans le cadre de ses principales fonctions de direction et en tant que supérieure hiérarchique directe de l'intéressée, la directrice exécutive adjointe du MER était tenue de convoquer régulièrement la requérante, en sa qualité de directeur de département, à des réunions individuelles visant à aborder des questions techniques et administratives. La requérante n'avait pas à demander et à justifier la tenue de telles réunions. Le Tribunal relève que ces réunions sont devenues moins fréquentes au fil du temps. La requérante affirme, sans être contredite, que les réunions individuelles qui étaient jusque-là organisées chaque trimestre avaient «pratiquement disparu»\* puisqu'une seule réunion de ce type avait eu lieu entre septembre 2013 et la fin du mois de décembre 2014, et que c'était désormais M<sup>me</sup> E. qui gérait son travail. Il ressort du dossier qu'au cours des dernières années, lorsque la requérante souhaitait avoir une réunion avec la directrice exécutive adjointe du MER, c'était la conseillère principale qu'elle devait rencontrer, ce qui fut même le cas, comme indiqué plus haut, lors d'une réunion organisée en avril 2014 pour parler de ses objectifs de performance. Qui plus est, la conseillère principale et la chef du cabinet de la directrice exécutive adjointe du MER assistaient systématiquement aux réunions entre la requérante et cette dernière. La requérante affirme, sans être contredite, que, lors de la réunion qu'elle avait sollicitée afin d'aborder les problèmes qu'elle rencontrait avec M<sup>me</sup> F., la chef du cabinet de la directrice exécutive adjointe du MER, cette dernière avait proposé que les quatre intéressées se réunissent régulièrement pour en discuter, solution qui avait fait l'unanimité. Toutefois, c'est la conseillère principale, M<sup>me</sup> E., qui a joué le rôle de médiateur lors des réunions organisées par la suite. L'IOS était convaincu que ce problème précis avait ainsi été atténué. Or, le Tribunal n'est pas d'avis que cela ait réglé le problème de gestion récurrent qui avait raisonnablement conduit la requérante à se sentir offensée et humiliée par la façon dont cette affaire avait été traitée.

---

\* Traduction du greffe.



23. Au vu des conclusions qui précèdent, bien que le Tribunal ait estimé que rien dans le dossier ne donnait à penser que la directrice exécutive adjointe du MER avait intentionnellement cherché à perturber la requérante, il n'en reste pas moins que, compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'espèce, les mesures prises ou ordonnées par la directrice exécutive adjointe du MER étaient propres à offenser et à humilier la requérante. Qui plus est, de l'avis du Tribunal, une personne raisonnable aurait trouvé ces mesures offensantes et humiliantes. La directrice exécutive adjointe aurait raisonnablement dû savoir que ces mesures allaient offenser et humilier la requérante, perturber la capacité de celle-ci à s'acquitter de ses fonctions et créer une ambiance de travail hostile, et qu'elles étaient donc constitutives de harcèlement, au sens où l'entend la Politique de prévention. La requérante a droit en conséquence à une indemnité pour tort moral, mais il n'y a pas lieu de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel puisqu'elle n'a pas prouvé avoir subi un préjudice matériel ou une perte matérielle dans le cadre de la présente requête. Elle n'a pas non plus droit au versement de dommages-intérêts à titre exemplaire.

24. Le constat de l'existence d'un harcèlement, opéré par le Tribunal au terme d'une instance à laquelle les personnes physiques mises en cause ne sont pas parties et n'ont donc pas été appelées à faire valoir leurs observations, ne saurait en aucun cas être retenu à leur charge dans un cadre autre que celui du présent jugement. Il en résulte cependant que l'OMS/ONUSIDA, à laquelle incombe le devoir d'assurer la protection de chacun de ses fonctionnaires, voit engagée sa responsabilité à l'égard de la requérante du fait de ce harcèlement et que l'Organisation doit donc être condamnée à indemniser l'intéressée du préjudice qui lui a ainsi été causé.

25. La requérante se verra allouer une indemnité de 50 000 francs suisses pour tort moral à raison des manquements recensés aux considérants 4, 11, 12, 14 et 17 à 23 du présent jugement et du harcèlement qu'elle a subi. Elle se verra également allouer la somme de 8 000 francs suisses à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée du 13 septembre 2017 est annulée.
2. L'OMS versera à la requérante une indemnité de 50 000 francs suisses pour tort moral.
3. L'OMS versera à la requérante la somme de 8 000 francs suisses à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 24 octobre 2019, par M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, 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 10 février 2020.

*(Signé)*

DOLORES M. HANSEN   GIUSEPPE BARBAGALLO   HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ