

115^e session

Jugement n° 3233

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M^{me} V. S.-M. le 10 décembre 2010 et régularisée le 23 février 2011, la réponse de l'Organisation du 20 juin, la réplique de la requérante datée du 3 octobre 2011 et la duplique de l'UNESCO du 27 janvier 2012;

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

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

A. La requérante, ressortissante rwandaise née en 1953, est entrée au service de l'Organisation en 1980 au Bureau du représentant de l'UNESCO pour les régions d'Afrique centrale. Ayant ultérieurement été affectée en 1983 au Siège de l'Organisation à Paris, elle fut nommée le 2 mai 2003 au poste de classe G-6 — lequel fut ensuite reclassé à G-7 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2003 — de secrétaire assistante au bureau du Sous-directeur général chargé du Secteur de l'éducation.

Par lettre du 12 septembre 2005, elle fit savoir au Directeur général que, le 30 août, la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines l'avait informée des changements souhaités par le nouveau Sous-directeur général chargé du secteur précité et lui avait demandé d'indiquer ses préférences en prévision d'un transfert, ce qu'elle avait fait le lendemain en manifestant son intérêt, notamment, pour un poste de classe G-7 d'assistante de la directrice du Bureau de coordination des unités hors Siège. Elle précisait que, le 8 septembre, cette dernière avait donné son accord pour son transfert à ce poste. Elle soulignait par ailleurs que le Sous-directeur général susmentionné ne l'avait pas avertie personnellement de son transfert et qu'il avait «remani[é] son cabinet» de façon brutale et humiliante. Affirmant que, depuis le mois de janvier 2005, ses tâches s'étaient accrues, elle estimait qu'une promotion aurait pu lui être accordée à titre de reconnaissance pour ses efforts. Son transfert au poste susmentionné fut effectif à compter du 15 septembre 2005.

Le 23 mars 2006, la requérante écrivit au Directeur général adjoint, rappelant les termes de sa correspondance du 12 septembre 2005 et affirmant que son transfert était une humiliation et une atteinte à sa dignité. Elle demandait, à titre de mesure compensatoire, une promotion au mérite avec effet au 1^{er} janvier 2005. Le 10 mai, la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines lui répondit que, «compte tenu des circonstances», son transfert — qu'elle avait d'ailleurs accepté — à classe égale vers un poste correspondant à son expérience et à ses compétences, avait été la solution la plus appropriée et qu'au regard des dispositions de la circulaire administrative n° 2191 relative à la politique intégrée en matière de recrutement, de rotation et de promotion, la promotion qu'elle demandait ne pouvait être envisagée.

Le 15 mars 2007, le personnel fut informé de la démission avec effet immédiat du Sous-directeur général chargé du Secteur de l'éducation. Estimant que cette démission constituait un élément nouveau lui permettant de compléter son dossier, la requérante adressa au Directeur général, le 11 avril, une plainte dans laquelle elle affirmait que son transfert «camouflait un acte délibéré de discrimination raciale» à son encontre et dénonçait des actes de harcèlement moral par le

Sous-directeur général chargé du Secteur de l'éducation. Elle demandait à titre de réparation sa promotion à un poste de classe P-3 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2005. Un entretien eut lieu le 6 juillet dans le cadre de l'évaluation préliminaire de cette plainte, au cours duquel la requérante remit à l'administration un document dans lequel elle développait ses allégations de harcèlement moral. Le 20 septembre 2007, elle fut avisée que le Directeur général avait décidé de faire procéder à une enquête.

Les deux enquêteurs externes qui furent nommés rendirent leur rapport le 20 février 2008. Ils concluaient que les allégations de discrimination raciale et de harcèlement moral n'étaient pas prouvées. Le 29 avril 2008, la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines informa la requérante que l'enquête avait été menée de façon approfondie, ce qui expliquait sa longueur, et qu'au vu de ses résultats le Directeur général avait décidé de classer l'affaire.

Le 28 mai, l'intéressée introduisit une réclamation à l'encontre de cette décision et, n'ayant pas reçu de réponse dans le délai d'un mois prévu à l'alinéa b) de l'article 7 des Statuts du Conseil d'appel, elle adressa, le 24 juillet, un avis d'appel à la secrétaire dudit conseil. Dans la requête détaillée qu'elle présenta le 22 septembre, elle développait ses allégations à l'encontre du Sous-directeur général chargé du Secteur de l'éducation et accusait l'UNESCO d'avoir traité sa plainte et ses demandes de promotion avec désinvolture et négligence. Elle demandait notamment l'annulation de son transfert, le reclassement de son poste à P-4 avec effet au 22 décembre 2004, la communication du rapport d'enquête et la réparation du préjudice subi.

Par une lettre du 3 octobre 2008 à laquelle était jointe une copie caviardée du rapport d'enquête, l'intéressée fut informée qu'après examen de sa réclamation le Directeur général avait décidé de maintenir sa décision de classer l'affaire. Le 7 octobre, la requérante demanda à la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines une version «lisible» du rapport d'enquête. Le 8 décembre, ladite directrice lui expliqua que le Directeur général avait décidé de lui communiquer une version du rapport contenant certaines parties masquées afin de protéger le droit des tiers à la confidentialité.

Dans son rapport du 12 juillet 2010, le Conseil d'appel affirma que, bien que les parties n'aient pu parvenir à un règlement amiable du litige, l'Organisation n'avait pas fait preuve de mauvaise volonté à l'égard de la requérante. Il estimait que cette dernière n'avait pas subi de «préjudice significatif» du fait qu'elle avait reçu une version caviardée du rapport d'enquête et qu'il était impossible de lui accorder une promotion à un poste appartenant au cadre des services organiques, car cela n'était pas un moyen de résoudre une affaire de harcèlement. Il estimait en revanche que certains indices prouvaient que le Sous-directeur général chargé du Secteur de l'éducation avait, dans la manière dont il avait procédé au transfert de l'intéressée, commis un abus de pouvoir, ce qui constituait en soi un acte de harcèlement moral au sens de la circulaire administrative n° 2232 d'avril 2005, ou qu'en tout cas il n'était pas à cet égard au-dessus de tout soupçon. Par conséquent, le Conseil recommandait à la majorité qu'une somme équivalente à trois mois de salaire soit accordée à la requérante en réparation du préjudice moral subi et à titre de dépens. Par mémorandum du 16 septembre 2010, celle-ci fut informée que la Directrice générale avait décidé de rejeter cette recommandation car, selon elle, le Conseil d'appel n'avait pas démontré le caractère irrégulier de son transfert et, en déclarant que ledit sous-directeur général n'était pas au-dessus de tout soupçon, il avait fait peser la charge de la preuve sur ce dernier, ce qui était «contraire aux principes dégagés par la jurisprudence en matière de présomption d'innocence». Telle est la décision attaquée.

B. La requérante a tout d'abord présenté une «requête incidente aux fins d'injonction de communication de pièces». S'appuyant sur l'article 11 du Règlement du Tribunal, elle demande à ce dernier d'ordonner à l'UNESCO, par jugement avant dire droit, de produire, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de ce jugement et sous astreinte de 150 euros par jour de retard, l'intégralité du rapport d'enquête et de ses annexes, ainsi que deux autres documents. Elle réclame 10 000 euros en réparation du préjudice subi du fait du refus illégal, frustratoire et dilatoire de l'Organisation de lui communiquer ces pièces. Elle réclame également 3 000 euros au titre des dépens.

Dans son mémoire, la requérante reproche à l'UNESCO d'avoir refusé de lui communiquer l'intégralité du rapport d'enquête et de ses annexes et de ne pas avoir traité avec célérité sa lettre du 12 septembre 2005 puis sa plainte du 11 avril 2007. De plus, elle critique la durée excessive de l'enquête, laquelle n'a été, de son point de vue, ni approfondie ni objective. Elle met notamment en doute l'indépendance de l'un des enquêteurs qui était, selon elle, «un prestataire habituel» de l'Organisation.

Par ailleurs, la requérante s'attache à démontrer qu'elle a été victime de discrimination raciale, se fondant notamment sur des expressions à connotation raciste que le Sous-directeur général chargé du Secteur de l'éducation aurait prononcées, sur plusieurs articles de presse publiés lorsque ce dernier travaillait encore dans son pays d'origine et sur le fait qu'il l'a brutalement transférée pour la remplacer par un assistant de même nationalité que lui. Elle souligne que l'Organisation n'a jamais apporté la preuve que son transfert reposait sur des éléments objectifs, ce qui la conforte dans l'idée qu'un «motif inavouable» en est à l'origine. En outre, elle prétend avoir été victime de harcèlement moral dans la mesure où il a été porté atteinte à sa dignité et où elle a subi l'agressivité répétée et le comportement violent et injuste dudit sous-directeur général, ainsi qu'un environnement de travail intimidant et hostile. Enfin, elle soutient qu'elle a fait l'objet d'un «harcèlement administratif» en ce que, dès le mois de septembre 2005, l'Organisation a fait preuve d'indifférence, de mauvaise foi et de partialité à son égard.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de condamner l'Organisation à lui verser, en réparation du préjudice subi, une somme assortie d'intérêts équivalente à trois années de traitement brut. Elle réclame 15 000 euros à titre de dépens. Elle demande en outre au Tribunal de dire que, dans le cas où ces sommes feraient l'objet d'une imposition nationale, elle sera fondée à obtenir de l'UNESCO le remboursement de l'impôt versé correspondant.

C. L'Organisation joint en annexe à sa réponse l'intégralité du rapport d'enquête et de ses annexes, tels qu'ils ont été transmis au

Directeur général, afin que le Tribunal constate qu'aucune donnée pertinente n'avait été caviardée dans la version communiquée à la requérante. Elle souligne en outre que cette dernière a reçu toutes les pièces ayant un rapport direct avec ses allégations et qu'elle a ainsi pu défendre ses intérêts dans le respect du principe du contradictoire.

La défenderesse fait valoir que la longueur de l'enquête s'explique par le comportement de la requérante qui, selon elle, a refusé de coopérer à tous les stades de l'instruction de sa plainte. Elle affirme avoir mis en œuvre la procédure prévue par la circulaire administrative n° 2232 relative à la politique de lutte contre le harcèlement dès réception de la plainte de la requérante et souligne que les difficultés qu'ont rencontrées les enquêteurs, notamment pour recueillir des témoignages, ne peuvent permettre de conclure à la subjectivité de ces derniers. De plus, la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines ne connaissait pas l'enquêteur mis en cause par l'intéressée. L'Organisation soutient que les enquêteurs n'ont pu constater la réalité des allégations de discrimination raciale ou de harcèlement de la requérante du fait que les éléments que cette dernière leur avait fournis n'étaient pas suffisamment probants. Par ailleurs, les parties n'ont pu parvenir à un règlement amiable du litige, dans la mesure où les prétentions de l'intéressée tendaient uniquement au versement d'une somme d'argent et à l'octroi d'une promotion à un poste du cadre des services organiques.

L'UNESCO soutient que le transfert de la requérante était motivé par des considérations d'ordre administratif. En effet, la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines avait préalablement consulté l'intéressée et lui avait expliqué que, suite à la restructuration du bureau du Sous-directeur général chargé du Secteur de l'éducation, les fonctions afférentes à son poste seraient largement réduites et que le Bureau de coordination des unités hors Siège avait en revanche besoin d'une secrétaire expérimentée comme elle. Selon la défenderesse, le transfert était ainsi conforme aux dispositions de la circulaire administrative n° 2191.

La défenderesse affirme que la demande de la requérante tendant à ce que lui soit octroyée une somme équivalente à trois ans de

traitement n'est pas recevable puisqu'elle n'a pas été présentée au cours de la procédure interne. Cette demande est en outre infondée dans la mesure où, ayant été transférée à un poste de même classe que celui qu'elle occupait précédemment, l'intéressée n'a subi aucun préjudice matériel.

D. Dans sa réplique, la requérante souligne que la version du rapport d'enquête que l'Organisation a communiquée dans sa réponse ne contient pas les procès-verbaux des auditions de deux témoins. Par ailleurs, elle revient sur les circonstances de son transfert qui, de son point de vue, lui a été imposé. Elle réfute le manque de collaboration que l'Organisation lui reproche et fait observer qu'elle avait demandé devant le Conseil d'appel réparation du préjudice subi. Par conséquent, sa conclusion à cet égard est, selon elle, recevable. Elle demande en outre au Tribunal d'ordonner à l'UNESCO de produire les courriels échangés entre l'un des enquêteurs et le directeur du Service d'évaluation et d'audit.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient intégralement sa position. Elle explique que le rapport d'enquête contient bien un résumé des auditions des deux témoins auxquels la requérante fait référence.

CONSIDÈRE :

1. Au moment des faits, la requérante occupait, à la classe G-7, les fonctions de secrétaire assistante au bureau du Sous-directeur général chargé du Secteur de l'éducation à l'UNESCO.

Au cours de l'été 2005, après l'entrée en fonction du nouveau Sous-directeur général chargé de ce secteur, la requérante fut transférée, à classe égale, au Bureau de coordination des unités hors Siège. Elle critiqua aussitôt les circonstances dans lesquelles ce transfert avait été décidé et exécuté. Le 23 mars 2006, elle écrivit au Directeur général adjoint, lui suggérant de lui octroyer une promotion au mérite avec effet au 1^{er} janvier 2005 en guise de compensation pour

les efforts particuliers qu'elle affirmait avoir consentis depuis la nomination du nouveau Sous-directeur général et de réparation pour l'humiliation et l'atteinte à la dignité qu'elle prétendait avoir subies, lesquelles avaient selon elle été aggravées par une tentative d'intimidation et/ou de harcèlement. Le rejet de cette demande, prononcé le 10 mai 2006, n'a pas fait l'objet d'un recours interne.

2. Le 11 avril 2007, la requérante dénonça dans une plainte au Directeur général des actes de discrimination raciale et de harcèlement moral que le Sous-directeur général chargé du Secteur de l'éducation, qui venait de donner sa démission, aurait commis à son encontre pendant la brève période, en 2005, au cours de laquelle il avait été son supérieur. Le 20 septembre 2007, elle fut informée que le Directeur général avait ordonné l'ouverture d'une enquête. Celle-ci fut confiée à deux enquêteurs externes indépendants qui arrivèrent à la conclusion que les faits allégués n'étaient pas établis.

Le Directeur général ayant décidé de classer l'affaire, la requérante introduisit une réclamation à l'encontre de cette décision. Le 3 octobre 2008, elle fut avisée que celle-ci avait été rejetée et se vit communiquer une copie caviardée du rapport d'enquête.

3. Dans l'intervalle, soit le 24 juillet 2008, la requérante avait adressé au Conseil d'appel un avis d'appel qui fut suivi d'une requête détaillée le 22 septembre 2008.

Le 12 juillet 2010, le Conseil d'appel présenta son rapport à la nouvelle Directrice générale. Il lui recommandait notamment de rejeter les demandes de la requérante tendant à l'octroi d'une promotion ainsi qu'à la communication d'une copie non caviardée du rapport d'enquête et de faire procéder à l'évaluation des performances professionnelles de l'intéressée, ce qui n'avait pas été fait depuis 2003.

Par mémorandum du 16 septembre 2010, la requérante fut informée que la Directrice générale avait accepté de suivre ces recommandations mais qu'elle ne partageait pas l'avis émis par ledit conseil sur les deux points suivants :

«iv) [...] le Conseil estime que tous les aspects de la politique de lutte contre le harcèlement n'ont pas été traités dans le rapport [d'enquête]. On ne peut donc pas s'y référer avec certitude.

v) Certains indices prouvent que le Sous-directeur général chargé du Secteur de l'éducation a, dans la manière dont il a procédé au transfert de la recourante, commis un abus de pouvoir, ce qui constitue en soi un acte de harcèlement moral (paragraphe 8 de la circulaire administrative n° 2232 d'avril 2005). En tout cas, il n'est pas à cet égard au-dessus de tout soupçon (au sens du paragraphe 1 de la[dite] circulaire [...]). Considérant qu'il ne devrait y avoir aucune tolérance en matière de harcèlement ou de discrimination, le Conseil recommande que la recourante se voie allouer l'équivalent de trois mois de salaire en réparation du préjudice moral subi et à titre de dépens.»

En outre, la Directrice générale estimait que l'enquête, dont la qualité avait été contrôlée par les services compétents de l'Organisation, répondait aux exigences de la circulaire administrative n° 2232 et que, par ailleurs, les circonstances ayant entouré le transfert de la requérante, que celle-ci avait accepté, ne constituaient pas en elles-mêmes un acte de harcèlement. Elle soulignait que la charge de la preuve d'un harcèlement incombait au plaignant et elle reprochait au Conseil d'appel d'avoir outrepassé ses compétences en proposant d'allouer une indemnité à l'intéressée, car cela n'est pas prévu par la circulaire précitée. Telle est la décision que la requérante défère devant le Tribunal de céans.

4. Dans une «requête incidente», annexée à la formule de requête avant la production d'un mémoire ampliatif intervenue quelques semaines plus tard, la requérante demandait qu'il soit enjoint à la défenderesse de fournir le rapport d'enquête et ses annexes dans leur version intégrale, afin de lui permettre de présenter «utilement et complètement ses moyens». Ces documents ont été produits par l'Organisation avec sa réponse, sans aucune censure, de telle sorte qu'il eût été loisible à la requérante de se déterminer dans sa réplique sur les faits nouveaux qu'ils auraient révélés. Le Tribunal constate, à la lecture des documents ainsi fournis par l'UNESCO, que les éléments caviardés ne portaient pas sur des faits pertinents et essentiels pour l'issue du litige. De surcroît, la censure qui avait été pratiquée, et qui répondait à des impératifs de confidentialité dignes de protection, ne rendait pas lesdits documents illisibles et incompréhensibles.

La «requête incidente» tendait aussi à obtenir de l'Organisation la production de deux autres documents. Or la requérante a admis qu'elle connaissait dans les grandes lignes la teneur de l'un d'eux et elle a produit elle-même les conclusions de l'autre, qui résument l'essentiel de son contenu.

Au demeurant, les pièces déposées en abondance par les parties donnent au Tribunal un éclairage complet sur les faits décisifs.

La «requête incidente» — devenue sans objet en tant qu'elle porte sur la production devant le Tribunal du rapport d'enquête et de ses annexes — doit être rejetée dans ses conclusions qui tendent à la condamnation de la défenderesse pour le préjudice que cette dernière aurait causé à la requérante en ne lui remettant pas certains documents ou en ne les lui remettant pas dans leur intégralité, car la défense des intérêts de la requérante devant le Tribunal n'a nullement été entravée de manière inadmissible.

5. La requérante soutient tout d'abord que sa plainte pour discrimination et harcèlement n'a pas été instruite régulièrement.

a) Il sied de constater d'emblée que ce grief ne saurait concerner le traitement par la défenderesse de la demande de promotion au mérite en date du 23 mars 2006. Cette contestation a en effet été tranchée par une décision du 10 mai 2006 devenue définitive faute de recours interne.

b) La plainte a été déposée plus d'un an et demi après les faits dénoncés, une fois que la personne qu'elle visait eut démissionné de ses fonctions. Un tel délai peut à première vue surprendre, mais il est cependant compréhensible qu'un agent victime d'un harcèlement hésite à le signaler par crainte de représailles. Si les faits qu'elle dénonce étaient avérés, il n'y aurait, de ce point de vue, rien à reprocher à la requérante.

Cela dit, les plaintes pour harcèlement ou pour discrimination sur le lieu de travail sont de celles qui doivent être traitées avec une célérité et une diligence particulières eu égard non seulement à la nécessité de recueillir le plus rapidement possible les preuves testimoniales, mais aussi aux conséquences que de tels comportements

peuvent avoir tant pour l'agent qui prétend en être la victime que pour la personne qui est accusée d'en être l'auteur et qui bénéficie de la présomption d'innocence, ainsi que pour les services concernés de l'Organisation, dont la bonne marche peut être perturbée par les procédures qui s'y rapportent.

En l'espèce, la procédure a duré trois ans et demi, du 11 avril 2007, date du dépôt de la plainte, au 16 septembre 2010, date de la décision finale de la Directrice générale. Mais cette durée est due, dans une mesure importante, au comportement de la requérante tant pendant l'évaluation préliminaire du bien-fondé de la plainte que pendant l'enquête. Il ressort du dossier qu'au cours de l'instruction de l'affaire — que le Tribunal juge suffisamment approfondie contrairement à ce qui est soutenu dans la requête — l'Organisation a préservé dans toute la mesure du possible les droits de la plaignante. Celle-ci n'est donc pas fondée à soutenir qu'ils auraient été bafoués. On ne saurait non plus reprocher à la défenderesse d'avoir méconnu les exigences posées par la circulaire administrative n° 2232 en ce qui concerne la procédure d'instruction des plaintes ou le rôle et les responsabilités des organes administratifs impliqués.

c) On relèvera que, si une solution transactionnelle n'a pu être apportée au litige, cet échec ne saurait être imputé à l'Organisation dès lors que la requérante exigeait — d'une manière que la défenderesse pouvait tenir pour incohérente — une promotion au mérite en guise de réparation du harcèlement qu'elle estimait avoir subi.

d) Pour le surplus, force est de constater que les critiques de l'intéressée fondées sur la subjectivité, voire la partialité, des enquêteurs, en particulier de celui qui aurait été lié à l'Organisation au point d'en perdre son indépendance, sont sans consistance. Le dossier considérable constitué par les parties montre au contraire que l'évaluation préliminaire et l'enquête ont été menées de manière objective et que, par ailleurs, la défenderesse a toujours été à l'écoute des doléances de son agent.

6. Le paragraphe 6 de la circulaire administrative n° 2232 définit le harcèlement comme tout comportement délibéré, vexatoire, importun et incompatible avec les normes de conduite sur le lieu de

travail ou en rapport avec le travail, qui peut être raisonnablement perçu comme tel et a pour objet ou effet soit de constituer une atteinte à l'identité, la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique d'un employé, soit de créer un environnement de travail menaçant, hostile, dégradant, humiliant ou vexatoire. Le paragraphe 8 précise que le harcèlement moral s'entend, entre autres, de toute agression répétée ou persistante, d'ordre physique, verbal ou psychologique, qui a un effet néfaste sur la situation sur le lieu de travail ou vise à humilier, rabaisser, insulter ou intimider un agent et qui comporte un risque sérieux d'atteinte à sa santé, à sa carrière ou à sa dignité. L'abus d'autorité et l'abus de pouvoir entrent notamment dans cette définition.

Il n'est pas douteux que les faits reprochés par la requérante à l'ancien Sous-directeur général chargé du Secteur de l'éducation tomberaient sous le coup de cette définition s'ils étaient établis. Il n'en irait en revanche pas de même du comportement que l'Organisation aurait adopté au cours de la procédure et qui ne saurait constituer un harcèlement administratif, ne serait-ce qu'en vertu de ce qui vient d'être dit au considérant 5 ci-dessus. Une décision illégale ou un comportement inadéquat ne sauraient suffire en eux-mêmes à établir l'existence d'un harcèlement (voir le jugement 2861, au considérant 37).

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 (voir le jugement 2553, au considérant 6). Il n'est pas nécessaire que soit prouvée une intention de harceler chez l'auteur de ces actes (voir le jugement 2524, au considérant 25) et la jurisprudence du Tribunal a toujours admis que l'allégation de harcèlement doit être corroborée par des faits précis dont la preuve doit être fournie par l'agent qui affirme en avoir été victime, étant entendu qu'un ensemble de faits échelonnés dans le temps peuvent justifier une telle allégation (voir le jugement 2100, au considérant 13). C'est donc à bon droit que, devant l'ambiguïté de certaines formules utilisées en l'espèce par le Conseil d'appel, la Directrice générale a rappelé que la charge de la preuve du harcèlement incombait à la plaignante.

7. Le poste de secrétaire assistant implique des relations personnelles régulières avec le supérieur auquel cet employé est attaché. Il est nécessaire à la bonne marche du service qu'il existe entre ces personnes un rapport de confiance parfait mais aussi qu'elles s'entendent bien sur le plan professionnel. Il n'est pas inconcevable que les contacts initiaux entre un nouveau directeur et les proches collaborateurs de son prédécesseur incitent le premier à choisir d'autres personnes pour l'assister sur le plan administratif. Les raisons exactes qui ont conduit le nouveau Sous-directeur général chargé du Secteur de l'éducation à demander que la requérante soit affectée à un autre poste de même classe ne ressortent pas clairement du dossier. Mais il n'est nullement établi que cette demande ait été motivée par des préjugés raciaux ou par d'autres raisons plus ou moins avouables témoignant d'un mépris pour la personne de l'intéressée. Cette dernière n'a en tout cas pas fourni d'indices concrets et convaincants d'une telle motivation, même s'il est vraisemblable que son supérieur ait été quelque peu revêche ou discourtois envers elle en certaines occasions, et qu'elle en ait été affectée. La référence à des comportements analogues que ce haut fonctionnaire aurait adoptés dans le passé à l'égard de subordonnés ou de tiers, alors qu'il travaillait dans son pays, est fondée sur des campagnes médiatiques, voire sur de simples rumeurs. Il n'existe pas au dossier d'éléments propres à convaincre le Tribunal ni que la requérante ait été victime de harcèlement de la part de son supérieur de l'époque ni que son transfert à salaire égal se soit inscrit dans une stratégie de harcèlement.

8. Il résulte de ce qui précède que la requête est sans fondement et que toutes ses conclusions doivent être écartées.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 2 mai 2013, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, 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.

SEYDOU BA
CLAUDE ROUILLER
PATRICK FRYDMAN

CATHERINE COMTET