

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M<sup>me</sup> J. M. W. le 16 décembre 2005 et régularisée le 19 janvier 2006, la réponse de la FAO du 11 mai, la réplique de la requérante du 23 juin et la duplique de l'Organisation du 4 octobre 2006;

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 canadienne née en 1946, est entrée au service de la FAO en 1993, au grade P 5, en qualité de bibliothécaire en chef de la bibliothèque David Lubin qui fait partie de la Division de la bibliothèque et des systèmes documentaires (ci après «la Division GIL»). Elle a obtenu une nomination de caractère continu en 1999. De mars 2002 à janvier 2005, elle a été membre du Secrétariat exécutif de l'Association du personnel du cadre organique, l'un des trois organes représentant le personnel de l'Organisation.

Le 30 juin 2004, elle a déposé une plainte officielle pour harcèlement et abus de pouvoir contre le directeur de la Division GIL — son supérieur depuis 1996 —, se prévalant de la nouvelle «Politique en matière de prévention du harcèlement» de la FAO qui avait été annoncée au personnel par une circulaire (n<sup>o</sup> 2003/17) du 26 juin 2003 et qui avait pris effet le 1<sup>er</sup> juillet 2003.

Le 14 juillet 2004, la directrice de la Division de la gestion des ressources humaines (ci après «la Division AFH») a accusé réception de cette plainte et a indiqué qu'elle serait transmise au supérieur de l'intéressée. Le 18 août 2004, le supérieur de la requérante a remis sa réponse à cette plainte. La directrice de ladite division a transmis cette réponse à la requérante sous couvert d'un mémorandum du 30 août dans lequel elle l'informait que sa plainte serait renvoyée devant une commission d'enquête dont la composition lui serait bientôt communiquée.

Après avoir reçu la réponse de son supérieur, la requérante a adressé à la directrice de la Division AFH un document daté du 27 septembre intitulé «Premiers éclaircissements sur les points évoqués dans la réponse et informations factuelles pertinentes devant être examinées par la Commission d'enquête». Par un mémorandum du 28 octobre, la directrice a informé la requérante que les dispositions de la circulaire n<sup>o</sup> 2003/17 ne conféraient pas expressément un droit de réponse à l'auteur d'une plainte, mais elle lui faisait savoir que son document serait néanmoins transmis à la Commission.

Par un courriel du 12 novembre 2004, le secrétaire de la Commission d'enquête a présenté des excuses à la requérante pour le retard pris dans le traitement de sa plainte, expliquant qu'il était imputable à l'indisponibilité de certains de ses membres. Un échange de correspondance s'est ensuivi entre la requérante et le secrétariat de la Commission.

Le 30 mars 2005, la requérante a adressé à l'administrateur en charge de la Division AFH un document intitulé «Deuxième série d'éclaircissements supplémentaires sur les points évoqués dans la réponse et informations factuelles pertinentes devant être examinées par la Commission d'enquête».

Celle-ci a été constituée en juin 2005 mais, à ce moment-là, son Règlement intérieur n'avait pas encore été définitivement arrêté. Par un courriel du 4 août, le secrétariat de la Commission d'enquête a demandé à la requérante si elle souhaitait qu'un entretien soit organisé avec cette dernière pendant la dernière semaine du mois d'août ou si elle préférerait attendre que son Règlement intérieur ait été adopté, ce qui devait être fait dans le courant

du mois de septembre. La requérante a indiqué le 11 août que, tant que ce texte n'existerait pas, elle ne comparaitrait pas devant la Commission. Par la suite, une audition a été prévue pour le 18 ou le 19 octobre 2005.

La requérante a reçu un exemplaire du «Règlement intérieur de la Commission d'enquête» le 14 octobre. Etant en désaccord avec les termes de celui-ci, dans un courriel du 18 octobre elle a informé le secrétariat de la Commission que, vu la distribution tardive de ce texte, la réunion «devrait être annulée». Dans une réponse détaillée datée du 18 novembre, l'un des fonctionnaires du secrétariat de la Commission d'enquête a informé la requérante que celle-ci serait néanmoins en mesure de procéder à son enquête et de la rencontrer; il lui signalait toutefois qu'elle avait également la possibilité de se prévaloir de la procédure de recours prévue à la section 331 du Manuel administratif de la FAO, laquelle serait applicable aux éléments du différend n'ayant pas trait au harcèlement.

Le 16 décembre 2005, la requérante a saisi le Tribunal en vertu de l'article VII, paragraphe 3, de son Statut, indiquant qu'elle avait notifié sa réclamation à l'Organisation le 30 juin 2004.

B. La requérante fait observer que, s'agissant de la recevabilité de sa requête devant le Tribunal, elle a demandé à de multiples reprises à la FAO de lui confirmer que la plainte pour harcèlement qu'elle avait introduite le 30 juin 2004 serait examinée. Or, malgré ses demandes réitérées au moment où elle a saisi le Tribunal, la fin de la procédure interne n'était toujours pas en vue. La FAO n'avait pris aucune mesure pour examiner ses allégations. Elle s'était contentée d'instituer une commission d'enquête qui, en décembre 2005, n'avait toujours pas commencé ses travaux.

La requérante reproche à la FAO de ne pas avoir respecté les termes de son contrat d'engagement ni les dispositions pertinentes du Manuel administratif. Elle estime que la défenderesse a gravement manqué à son devoir de bonne foi à son égard car, malgré les mauvais traitements auxquels elle a été exposée pendant de nombreuses années, celle-ci n'a pris aucune mesure efficace pour remédier à cette situation.

L'intéressée soutient que, pendant plusieurs années, elle a été victime de harcèlement et d'abus de pouvoir de la part de son supérieur. Faisant référence à la «Politique en matière de prévention du harcèlement» adoptée par la FAO, elle affirme qu'elle a été la cible de diatribes publiques dégradantes, d'injures délibérées concernant sa compétence professionnelle et de remarques dénigrantes, qu'elle a été continuellement exclue de fonctions liées à la prise de décisions et victime d'un harcèlement fondé sur le sexe et l'âge. Il lui semble que son supérieur était déterminé à réduire le rôle de la bibliothèque où elle travaillait et déviait les moyens et le personnel qui lui étaient affectés pour que cette bibliothèque puisse être remplacée par un autre projet. Elle fait valoir que la FAO n'a pas mis en place les mécanismes permettant de régler le type de situation auquel elle s'est trouvée confrontée, dans la mesure où l'Organisation ne dispose ni d'un médiateur indépendant ni d'un conseiller du personnel et qu'il n'est pas possible de faire appel à un médiateur extérieur ou à une commission d'enquête indépendante.

Selon elle, l'environnement hostile dans lequel elle travaillait l'a placée dans une situation de stress permanent préjudiciable à sa santé. De plus, les remarques dénigrantes et le comportement illégal auxquels elle a été exposée ont terni sa réputation professionnelle. Cela a provoqué le «déraillement» de la carrière qu'elle envisageait car, sans ces problèmes, elle pouvait raisonnablement espérer être promue au grade D-1, et aurait dû l'être.

La requérante demande réparation pour les manques à gagner résultant de l'anéantissement de ses possibilités de carrière et plus concrètement les manques à gagner en termes i) de prestations, d'allocations et de traitement jusqu'en juin 2008 (date de son départ obligatoire à la retraite), ii) de rémunération considérée aux fins de la pension, iii) de ses droits de retraite à venir, iv) de coût de son assurance maladie supplémentaire et v) de perte des revenus qu'elle comptait tirer ultérieurement d'un travail de consultante. Elle se réserve le droit de demander également un dédommagement pour manque à gagner en termes de traitement si elle est «contrainte de quitter son poste avant l'âge de la retraite». Elle réclame 500 000 dollars des Etats-Unis de dommages-intérêts «pour la douleur et les souffrances endurées [...] et pour le tort moral subi» ainsi que les dépens. Elle réclame en outre que soient rendues plusieurs «ordonnances imposant des mesures correctives sur le lieu de travail» et souhaite notamment que la FAO prenne des sanctions contre ceux qui se sont rendus coupables de fautes graves, notamment son supérieur, instaure «une procédure efficace, juste, rapide et transparente» pour traiter les plaintes comme la sienne, établisse «une procédure de médiation neutre», mette en place «une formation pour la prévention du harcèlement sur le lieu de travail» et lui permette de s'acquitter des fonctions afférentes à son poste de bibliothécaire en chef et de progresser dans l'exécution de la charge de la bibliothèque. Elle prie également le Tribunal d'ordonner à la FAO de lui présenter des excuses publiques pour son attitude condamnable et de prendre

des mesures pour que sa réputation soit rétablie.

C. Dans sa réponse, la FAO fait valoir que la requête est irrecevable au motif que la requérante n'a pas épuisé les voies de recours interne. Premièrement, elle a saisi le Tribunal sans attendre l'issue de l'enquête que devait mener la Commission. Le retard dans le lancement de la procédure devant la Commission n'était pas excessif et s'expliquait par des raisons échappant au contrôle de l'Organisation; en effet, pour divers motifs, les personnes pressenties pour faire partie de la Commission avaient refusé. L'explication tenait en grande partie aux circonstances propres au cas d'espèce qui soulevaient des questions de conflit d'intérêts. La défenderesse souligne que la requérante avait, elle aussi, une responsabilité dans le fait que ses griefs n'avaient pas été examinés conformément aux dispositions de la circulaire administrative sur la politique en matière de prévention du harcèlement. En imposant des «conditions injustifiées» à sa coopération avec la Commission d'enquête, l'intéressée a considérablement retardé l'ouverture de la procédure interne. Deuxièmement, elle ne s'est pas prévalu de la procédure de recours interne prévue à la section 331 du Manuel administratif. Si elle estimait que telle ou telle décision était incompatible avec les termes de son contrat d'engagement ou avec tel ou tel article ou disposition des Statut ou Règlement du personnel, elle aurait dû introduire un recours interne. Bon nombre de ses allégations ne relevaient pas du champ d'application de la circulaire. Or, dans ces cas là non plus, la requérante ne s'est pas prévalu de la procédure de recours interne qui était à sa disposition.

L'Organisation soutient par ailleurs que la requête est dénuée de fondement et que la requérante n'a pas démontré que la défenderesse avait agi illégalement. Elle rejette catégoriquement les accusations de la requérante, faisant observer que certaines d'entre elles découlaient de désaccords d'ordre professionnel entre cette dernière et son supérieur et qu'il ne s'agissait en rien de «harcèlement» ou d'«abus de pouvoir». Il est manifeste que les griefs de la requérante ont aussi pour origine ses réticences face aux politiques de l'Organisation. Selon la FAO, ses allégations sont sans fondement et la teneur de sa requête ne justifie pas l'octroi de dommages intérêts. De plus, la défenderesse considère que ses demandes de réparation sont fondées sur des «suppositions erronées». En effet, non seulement elle semble croire qu'elle aurait eu un droit à être promue, mais elle pense également — à tort — que l'Organisation est responsable de ses problèmes de santé et de son «mal être».

D. Dans sa réplique, la requérante développe ses moyens. Elle soutient qu'il appartenait à la FAO d'instaurer le mécanisme décisionnel nécessaire pour faire face à «l'étendue et à la complexité» de sa plainte pour harcèlement. Il lui incombait, selon elle, de mettre en place des procédures de recours interne efficaces.

La requérante soutient que les objections qu'elle a soulevées quant au Règlement intérieur de la Commission étaient justifiées. On ne pouvait considérer ses inquiétudes comme «inappropriées»; elle craignait que les témoins puissent faire l'objet de mesures de représailles et voulait également s'assurer que des mesures de protection bien claires contre d'éventuelles représailles étaient en place.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient sa position, faisant valoir que la requête est irrecevable et dénuée de fondement. La requérante, souligne t elle, a eu toute possibilité de faire examiner sa plainte pour harcèlement dans le cadre des procédures internes mais, par suite d'une interprétation erronée des règles applicables, elle a choisi de contourner ces procédures.

L'attitude de la requérante lorsque l'Organisation a tenté d'initier la procédure devant la Commission d'enquête était totalement déplacée. En réagissant comme elle l'a fait, elle laissait entendre implicitement qu'elle refuserait de participer à l'enquête tant qu'elle n'aurait pas exprimé son accord sur les termes du Règlement intérieur. C'est à tort qu'elle a voulu jouer un rôle dans la définition de ce Règlement. Ce faisant, elle cherchait à «contrôler» la procédure d'enquête.

## CONSIDÈRE :

1. La requérante occupe à la FAO les fonctions de bibliothécaire en chef de la bibliothèque David Lubin qui fait partie de la Division de la bibliothèque et des systèmes documentaires (Division GIL). Elle a été nommée à ce poste en 1993. Le 30 juin 2004, elle a introduit une plainte officielle pour «harcèlement de longue date, abus de pouvoir et violation des dispositions du Manuel administratif de la FAO» contre son supérieur, le directeur de la Division GIL, dans le cadre de la «Politique en matière de prévention du harcèlement» de la FAO. Se prévalant de cette politique, l'intéressée demandait dans sa plainte qu'une procédure disciplinaire soit engagée contre son supérieur et qu'une commission d'enquête soit saisie. Elle demandait également une cessation de service par

consentement mutuel et sollicitait, entre autres, des dommages intérêts pour tort matériel et une réparation générale pour la douleur et les souffrances, physiques et mentales, qu'elle avait endurées et le tort moral qu'elle avait subi. A défaut, et dans l'hypothèse où son supérieur conserverait son poste, elle demandait des dommages intérêts, sa mutation dans une autre organisation du système des Nations Unies, ainsi que les dépens. La directrice de la Division de la gestion des ressources humaines (Division AFH) a accusé réception de sa plainte le 14 juillet 2004 et informé la requérante qu'elle serait transmise à son supérieur pour ses observations éventuelles.

2. La nouvelle «Politique en matière de prévention du harcèlement» de la FAO a été annoncée au personnel par une circulaire administrative (n° 2003/17) du 26 juin 2003 et a pris effet le 1<sup>er</sup> juillet de la même année. En vertu de cette circulaire, il est possible entre autres de déposer des plaintes officielles qui doivent être «examinées rapidement [et] en toute confidentialité». A cet effet, une copie de la plainte est transmise par la directrice de la Division AFH à «l'auteur présumé du harcèlement, lequel aura le droit de répondre par écrit [...] dans un délai préétabli». En l'espèce, le directeur de la Division GIL n'a reçu la plainte qu'à son retour de congé annuel le 2 août 2004 et on lui a donné jusqu'au 19 août pour fournir sa réponse. La requérante a protesté contre la longueur du délai accordé à son supérieur pour répondre. Toutefois, ce dernier a soumis sa réponse avant la date fixée, à savoir le 18 août. Une copie en a été transmise à la requérante le 30 août, qui a alors été informée que sa plainte serait renvoyée devant la Commission d'enquête conformément au sous alinéa (iii) (b) de l'alinéa (b) de la partie II de la circulaire administrative.

3. La circulaire administrative n° 2003/17 prévoit la mise en place d'une commission d'enquête composée de trois membres et de trois suppléants nommés pour deux ans. Elle est chargée de :

«constater les faits et mener l'enquête qui, normalement, comprendra des entretiens avec l'auteur de la plainte, l'auteur présumé du harcèlement, d'éventuels témoins et d'autres personnes susceptibles d'apporter des informations pertinentes».

Elle est en outre tenue de remettre un rapport écrit au directeur de la Division AFH «normalement deux mois au plus tard après réception de la plainte». Malgré ces dispositions, la requérante a été informée le 12 novembre 2004 que la Commission d'enquête n'avait pas pu examiner sa plainte du fait de «l'indisponibilité de certains de ses membres [...] en raison de leur absence pour mission à l'étranger, d'empêchements personnels imprévisibles ou d'une lourde charge de travail». Entre temps, la requérante avait adressé ses observations sur la réponse de son supérieur et s'était plainte du retard enregistré. Elle s'était en outre enquis auprès de la directrice de la Division AFH de la procédure que devait suivre la Commission d'enquête.

4. D'autres difficultés dues à l'indisponibilité de membres de la commission ont surgi et celle-ci n'a été constituée que le 10 juin 2005. Dans l'intervalle, la requérante avait présenté d'autres observations écrites sur la réponse de son supérieur et avait, semble-t-il, eu confirmation que la Commission n'était dotée d'aucune règle ou procédure d'examen des plaintes. Le 23 juin, le secrétaire de la Commission a pris contact avec la requérante pour organiser une audition. Mais la requérante souhaitait savoir entre autres s'il existait un règlement intérieur et, si ce n'était pas le cas, quelles règles seraient suivies. Elle a informé le secrétaire par courriel qu'elle ne confirmerait sa disponibilité qu'après avoir reçu une réponse à ses questions. Le 30 juin, le secrétariat l'a informée qu'il existait bien un projet de règlement intérieur mais que celui-ci n'avait pas encore reçu l'agrément des représentants du personnel. Il l'informait par ailleurs que la Commission souhaitait organiser des réunions pendant la semaine du 11 juillet.

5. Le 11 juillet 2005, le secrétariat a demandé à la requérante si elle serait disponible pour rencontrer la Commission le 13 ou le 14 juillet. Celle-ci a répondu le lendemain qu'on lui avait «conseillé de ne comparaître en aucun cas devant la Commission d'enquête sans avoir eu la possibilité d'examiner son Règlement intérieur et de se faire conseiller à ce sujet». Elle soulevait également d'autres points, exprimant notamment des craintes quant à la confidentialité du processus et à la protection des témoins contre toutes représailles. Le secrétariat lui a répondu le 4 août. Il lui indiquait, entre autres, que le Règlement intérieur devrait être définitivement arrêté en septembre et lui demandait si elle souhaitait attendre que ce texte soit adopté ou si elle était disposée à rencontrer la Commission la dernière semaine d'août. La requérante a répondu le 11 août, indiquant de nouveau qu'on lui avait conseillé de ne pas comparaître devant la Commission tant qu'elle n'aurait pas eu la possibilité d'examiner le Règlement intérieur et de se faire conseiller à ce sujet. Elle soulignait que les autres conditions énoncées dans son courriel du 12 juillet n'avaient pas été remplies. Elle se voyait donc au regret de ne «toujours pas pouvoir comparaître devant la Commission d'enquête».

6. Le secrétariat de la Commission a repris contact avec la requérante le 22 septembre 2005, indiquant qu'une rencontre avec la Commission était prévue pour le 18 ou le 19 octobre. Un échange de correspondance a ensuite eu lieu au sujet du Règlement intérieur qui devait normalement être mis au point avant la fin du mois de septembre. Le secrétariat a invité la requérante à rencontrer la Commission le 18 octobre. Le 14 octobre, l'intéressée a reçu copie du texte du Règlement intérieur. Le 18 octobre, elle a adressé un autre courriel au secrétariat dans lequel elle faisait valoir que, le Règlement lui ayant été remis trop tard, la rencontre envisagée avec la Commission devait être annulée. Elle disait également qu'en raison des retards dont elle avait eu à souffrir et du caractère inéquitable de la procédure suivie elle consulterait un conseiller juridique sur les dispositions qu'elle devrait prendre «pour veiller à ce que [sa plainte puisse] être examinée de manière équitable et appropriée et être rapidement résolue».

7. Le 18 novembre 2005, le secrétariat de la Commission d'enquête a écrit à la requérante pour faire le point de la situation, prenant acte de ses réticences au sujet du Règlement arrêté le 14 octobre et indiquant qu'il était toujours possible pour la Commission de procéder à son enquête et de la rencontrer dans les meilleurs délais. Il l'informait par ailleurs qu'elle pouvait se prévaloir des procédures de recours interne concernant les éléments de sa plainte non liés au harcèlement. Le 5 décembre, la requérante a répondu qu'elle consultait un conseiller juridique. Le 16 décembre 2005, elle a saisi le Tribunal.

8. Il n'est fait état d'aucune décision définitive explicite dans la requête. La requérante fait plutôt valoir qu'aucune décision n'a été prise dans un délai raisonnable sur la plainte pour harcèlement qu'elle a déposée le 30 juin 2004 auprès de l'Organisation. Elle demande au Tribunal de conclure qu'elle a fait l'objet d'un harcèlement de la part du directeur de la Division GIL et elle réclame à ce titre une réparation substantielle, des dommages intérêts pour tort matériel et moral ainsi que les dépens. Elle demande en outre au Tribunal d'ordonner à la FAO de prendre diverses mesures, notamment de mettre en place une «procédure efficace, juste, rapide et transparente» de règlement des plaintes pour harcèlement, d'instaurer une «procédure de médiation neutre» et de prévoir une «formation pour la prévention du harcèlement sur le lieu de travail». Ces dernières demandes sont manifestement irrecevables. Comme le Tribunal l'a fait observer dans le jugement 2306, qui concernait une affaire mettant également en cause la FAO, ce type de demande ne porte pas sur l'inobservation des stipulations du contrat d'engagement ni sur celle des dispositions du Statut du personnel qui sont les seules questions sur lesquelles le Tribunal de céans a compétence pour se prononcer.

9. La requérante soutient que sa requête est recevable conformément à la jurisprudence constante du Tribunal qui admet que l'exigence de l'épuisement des voies de recours interne, en vertu de l'article VII du Statut du Tribunal, ne saurait avoir pour effet de paralyser l'exercice des droits d'un requérant (voir le jugement 2039). Pour sa part, la FAO affirme que la requête n'est pas recevable parce que le retard pris dans l'enquête sur la plainte pour harcèlement était en grande partie imputable à la requérante elle-même, laquelle au demeurant ne s'était pas prévaluée des procédures de recours interne, comme le lui permettait la section 331 du Manuel.

10. Le retard pris dans la mise en place d'une commission d'enquête est démesuré. Près de douze mois se sont écoulés entre le dépôt de la plainte pour harcèlement et la constitution d'une commission, le 10 juin 2005. La requérante n'était en rien responsable de ce retard et n'était absolument pas en mesure de faire avancer l'enquête. Il est vrai qu'à un moment ou à un autre entre novembre 2004, lorsqu'elle a été informée de l'indisponibilité des membres de la Commission, et le 23 juin 2005, date où une première tentative a été faite pour organiser une audition, la requérante aurait pu considérer la non constitution d'une commission comme une décision implicite de la directrice de la Division AFH de clore son dossier, comme l'y autorisait le sous alinéa (iv) (e) de l'alinéa (b) de la partie II de la circulaire administrative sur la politique en matière de prévention du harcèlement. Une telle décision peut expressément «faire l'objet d'un appel conformément à la section 330 du Manuel». Or la requérante n'a rien fait à l'époque pour indiquer qu'elle choisissait de considérer ce retard comme une décision implicite. Au contraire, elle a attendu qu'une commission soit constituée et prête à entamer son enquête pour faire une démarche susceptible de laisser entendre qu'elle avait choisi de traiter le retard de l'administration comme une décision implicite de clore le dossier. Même à ce stade la démarche qu'elle a entreprise semble avoir été motivée non par le retard enregistré mais par l'absence d'un règlement intérieur bien arrêté. Il se peut qu'il ait été alors trop tard pour choisir de considérer les retards indéniables qui s'étaient produits comme une décision implicite. De plus, il n'est absolument pas évident que l'absence d'un règlement intérieur bien arrêté ait justifié la démarche adoptée ensuite par la requérante.

Quoi qu'il en soit, il n'y a pas lieu de poursuivre l'examen de ces questions et l'on peut traiter l'affaire en considérant que les retards enregistrés pouvaient s'interpréter effectivement soit comme une décision implicite de la directrice de la Division AFH, prise à un moment quelconque dans les quatre vingt dix jours qui ont précédé

le dépôt de la requête, soit comme une absence de décision de sa part sur une réclamation de la requérante présentée dans les cent cinquante jours précédant le dépôt de la requête auprès du Tribunal. On rappellera que l'article VII, paragraphes 2 et 3, du Statut du Tribunal exige que, pour qu'une requête soit recevable, elle doit être introduite soit dans un délai de quatre vingt dix jours à compter de la notification de la décision contestée soit, en cas d'absence de décision dans les soixante jours suivant la date de la réclamation, dans un délai de quatre vingt dix jours à compter de l'expiration de ce délai de soixante jours.

11. Même si l'on part des hypothèses indiquées plus haut, la démarche appropriée pour la requérante aurait consisté à former un recours interne auprès du Directeur général au sujet soit de la décision implicite de la directrice de la Division AFH de clore le dossier soit de l'absence de décision de sa part et ensuite, si nécessaire, à saisir le Comité de recours. Il aurait fallu pour le moins que ces mesures soient prises avant que l'on puisse admettre soit, conformément à l'article VII, paragraphe 1, du Statut, que la requérante avait épuisé les moyens à sa disposition pour contester la décision soit, comme il est dit, par exemple, dans le jugement 2039, qu'elle avait «vainement entrepris ce qu'on pouvait attendre de sa part pour accélérer la procédure». Il s'ensuit que, même s'il est vrai que le retard initialement pris était démesuré et ne pouvait être reproché à la requérante, la requête est irrecevable et doit être rejetée. Il n'y a donc pas lieu d'examiner les conclusions de la requérante quant au fond.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2006, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Juge, et M. Giuseppe Barbagallo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 7 février 2007.

Michel Gentot

Mary G. Gaudron

Giuseppe Barbagallo

Catherine Comtet