

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**114<sup>e</sup> session**

**Jugement n<sup>o</sup> 3192**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M<sup>me</sup> E. P.-M. le 13 juillet 2010 et régularisée le 14 octobre 2010, la réponse de l'OMS du 18 janvier 2011, la réplique de la requérante du 29 avril, régularisée le 17 mai, et la duplique de l'Organisation du 3 août 2011;

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 et les allégations suivants :

A. La requérante, ressortissante de la République-Unie de Tanzanie née en 1953, est entrée au service de l'OMS en 1996 au Bureau de pays de l'Organisation en Tanzanie. En 2002, elle obtint un poste de classe P-4 au Bureau de pays de l'OMS en Gambie. En 2004, elle fut nommée à Nairobi (Kenya) à un poste de classe P-5 qu'elle occupa jusqu'en novembre 2005. De janvier 2006 à février 2008, elle travailla comme consultante indépendante et durant cette période l'OMS la recruta aussi pour des engagements à court terme. Sa candidature au poste de classe P-5 de conseillère pour les ressources humaines de santé dans l'unité Renforcement des systèmes et VIH (SSH selon son sigle anglais) au Département VIH/sida ayant été retenue, la

requérante prit ses fonctions au Siège de l'OMS à Genève (Suisse) en mars 2008.

Par un courriel du 17 octobre 2008 adressé à son supérieur hiérarchique direct (M. P.) et à son supérieur au deuxième degré, la requérante fit savoir qu'elle se sentait «attaquée et harcelée» par M<sup>me</sup> G., la chef de l'équipe de la gestion intégrée des maladies de l'adolescent et de l'adulte (IMAI), équipe qui faisait également partie de l'unité SSH. Évoquant plusieurs incidents, la requérante accusait M<sup>me</sup> G. de lui avoir manqué de respect à plusieurs reprises aussi bien dans ses communications par courriel que devant des collègues. Elle disait qu'elle avait déjà attiré l'attention de M. P. sur cette question mais qu'elle estimait que la situation avait maintenant atteint un stade où «une médiation indépendante» s'imposait. Les relations tendues entre la requérante et M<sup>me</sup> G. semblaient être en partie dues à un chevauchement entre les fonctions de la requérante et celles de l'équipe IMAI, le supérieur au deuxième degré de la requérante réunit le 17 décembre 2008 l'intéressée, M. P. et M<sup>me</sup> G. afin de préciser leurs rôles respectifs.

Le 30 janvier 2009, la requérante écrivit à M. P. pour se plaindre de ce que, la veille, il avait élevé la voix contre elle devant des collègues. Ce n'était pas la première fois que cela se produisait et elle considérait cela comme du harcèlement. Le même jour, la requérante demanda un rendez-vous au conseiller du personnel en indiquant qu'elle souhaiterait être conseillée car elle était «soumise à un environnement de travail très pénible et se sent[ait] harcelée». En février 2009, elle porta aussi la question à l'attention du médiateur.

Le 4 septembre 2009, lors d'une réunion à laquelle participaient le médiateur, M. P., le directeur par intérim du Département VIH/sida et le directeur du Département des ressources humaines pour la santé, la requérante fut informée que son poste serait supprimé à compter de mars 2010 au motif que la planification des ressources humaines ne constituait plus une priorité au sein du Département VIH/sida. Au cours de cette réunion, le médiateur proposa que la requérante soit mutée au Département des ressources humaines pour la santé pour le reste de son contrat. Par lettre du 27 novembre 2009, l'intéressée fut informée que, son poste étant supprimé, il serait mis fin à son

engagement et que son dernier jour de service serait le 16 mars 2010. En fait, la requérante fut en congé de maladie de février à juillet 2010 et sa date de départ de l'Organisation fut repoussée au 11 août 2010.

Dans l'intervalle, le 15 octobre 2009, la requérante déposa auprès de la Commission d'enquête du Siège une plainte officielle pour harcèlement dirigée à la fois contre M. P. et contre M<sup>me</sup> G. Dans son rapport daté du 16 mars 2010, la Commission résuma comme suit les allégations de la requérante : M. P. était accusé d'avoir fait subir à l'intéressée des débordements publics humiliants et un comportement hostile, de l'avoir délibérément isolée, de ne pas avoir confirmé son engagement et donc d'avoir retardé son augmentation d'échelon, et d'avoir cherché à la détacher dans un autre département et à faire supprimer son poste; M<sup>me</sup> G. était quant à elle accusée d'avoir eu «une conduite hostile et de nature à discréditer» la requérante. La Commission d'enquête invita les deux défendeurs à faire connaître par écrit leurs observations sur les allégations formulées contre eux, puis, aidée par un enquêteur extérieur, elle eut des entretiens avec eux ainsi qu'avec un certain nombre de témoins. La requérante eut la possibilité de formuler ses observations sur leurs déclarations.

La Commission conclut qu'aucune des allégations de la requérante ne devait être retenue et recommanda que M. P. et M<sup>me</sup> G. reçoivent une formation pour apprendre à faire face aux problèmes de communication et de gestion des conflits relevés au cours de l'enquête et dans le rapport de la Commission.

Par lettre du 16 avril 2010, la Directrice générale informa la requérante qu'elle avait décidé d'accepter les constatations et les conclusions de la Commission d'enquête et de rejeter ses allégations de harcèlement, tout en exprimant son regret que des mesures n'aient pas été prises plus tôt pour dissiper les tensions existant au sein de l'unité SSH. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante prétend que la décision de rejeter sa plainte pour harcèlement est viciée puisqu'elle se fonde sur un rapport d'enquête entaché d'erreurs de fait et de droit et d'irrégularités de procédure. Elle soutient que les décisions de supprimer son poste et de ne pas

renouveler son contrat sont inextricablement liées au harcèlement qu'elle a subi. Elle affirme que la suppression de son poste était irrégulière car motivée par de la malveillance, du parti pris et un préjugé de la part de ses supérieurs. Elle dit avoir été victime d'une série de mesures d'intimidation subtiles mais persistantes de la part de M. P. et de M<sup>me</sup> G., caractérisée par les débordements publics humiliants et le comportement hostile auxquels M. P. s'est livré à son égard et par l'attitude hostile de M<sup>me</sup> G. qui a jeté le discrédit sur elle et sur son travail. La requérante soutient également que, dans le cadre de ce harcèlement, elle s'est vue délibérément écartée de son domaine de responsabilité, au point que des tâches ont été supprimées de la liste figurant pour elle dans le système de gestion et de développement des services du personnel (PMDS selon son sigle anglais) et que la validation de sa période de stage qui en confirmait l'accomplissement satisfaisant a été délibérément retardée par M. P., ce qui a eu pour effet de différer de neuf mois le traitement de sa demande d'augmentation d'échelon. Elle donne quelques exemples d'incidents qui témoignent, selon elle, d'un comportement offensant de M. P. à son égard, notamment lors d'une réunion tenue le 29 juillet 2009 et d'un appel téléphonique qu'il lui a passé le 17 septembre 2009. Pour ce qui concerne M<sup>me</sup> G., elle évoque en particulier deux courriels, l'un du 27 janvier 2009 et l'autre du 14 octobre 2008, qu'elle considère comme offensants.

La requérante fait valoir que l'enquête effectuée par la Commission d'enquête du Siège n'a pas été menée correctement et que de ce fait les garanties d'une procédure régulière lui ont été refusées. En particulier, la Commission n'a pas eu d'entretien avec certains témoins sans justifier leur exclusion et elle n'a demandé des informations qu'à trois des douze témoins que la requérante avait indiqués. En outre, la Commission n'a pas enquêté comme il convenait sur les actes et les motifs de ses supérieurs en ignorant intentionnellement des faits pertinents et en déformant ses déclarations; elle a en outre refusé de prendre en compte des éléments pertinents, notamment les observations que la requérante avait formulées sur les réponses écrites de M. P. et de M<sup>me</sup> G., et un rapport établi par son médecin traitant.

Elle soutient par ailleurs que l'approche suivie par la Commission d'enquête était fondamentalement viciée dans la mesure où celle-ci n'a pas déterminé les faits objectivement et dans leur contexte général, comme le veut la jurisprudence du Tribunal. À son avis, la Commission a mené une enquête trop étroite, en évaluant les incidents indépendamment les uns des autres et isolément. Si elle avait appliqué la bonne méthode, son enquête aurait révélé un harcèlement systématique et étendu qui a abouti à la suppression du poste de la requérante. À cause de cette erreur de méthode, avance-t-elle, la Commission a adopté des conclusions qui sont arbitraires et sur lesquelles on ne saurait se fonder. De ce fait, la décision attaquée, qui repose sur un rapport vicié, devrait être annulée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, ainsi que la décision du 27 novembre 2009 par laquelle son poste a été supprimé et son engagement résilié, et de la réintégrer avec l'ensemble des prestations correspondantes. Elle demande également au Tribunal d'ordonner qu'une enquête disciplinaire soit menée au sujet des agissements de M. P. «et d'autres personnes» en relation avec la décision de supprimer son poste et de ne pas prolonger son contrat, et de conclure qu'elle a subi un harcèlement injuste de la part de M. P., de M<sup>me</sup> G. «et d'autres personnes». Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant d'au moins 250 000 dollars des États-Unis pour le préjudice causé à sa santé physique et mentale, des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 500 000 dollars, les dépens et des intérêts au taux de 8 pour cent l'an sur toutes les sommes qui lui seront octroyées, calculés depuis le 27 novembre 2009 jusqu'à la date où ces sommes seront intégralement versées.

C. Dans sa réponse, l'Organisation fait valoir que les demandes de la requérante concernant la décision de supprimer son poste et de ne pas renouveler son engagement sont irrecevables car l'intéressée n'a pas épuisé les voies de recours interne. Elle fait observer que la requérante a introduit des arguments, des moyens et des demandes qui ne concernent pas directement la décision attaquée mais se rapportent à une procédure différente en cours devant le Comité d'appel du Siège. L'OMS soutient que la démarche appropriée consiste pour le Tribunal à considérer

comme irrecevables tous les aspects de la requête relatifs à la suppression du poste de l'intéressée et au non-renouvellement de son engagement, et à examiner uniquement la décision de rejeter la plainte pour harcèlement de la requérante.

Sur le fond, l'OMS nie que l'enquête et le rapport de la Commission soient viciés et fait valoir que la Commission d'enquête a eu raison de conclure que les faits allégués par l'intéressée ne constituaient pas du harcèlement tel que défini dans la note de service 2001/9 du 23 mars 2001 intitulée «Politique de l'OMS relative au harcèlement». S'appuyant sur la jurisprudence du Tribunal de céans, la défenderesse soutient que les actes et les incidents qui sont présentés comme constituant du harcèlement dans la requête dont le Tribunal est saisi ont eu lieu pour une large part dans le cadre de l'exécution normale de fonctions de gestion et de supervision et que la requérante n'a aucunement rapporté la preuve que les actes de M. P. et de M<sup>me</sup> G. étaient incorrects, inappropriés ou motivés par de la malveillance.

La défenderesse considère que la Commission a procédé à une enquête rapide, approfondie et équitable et qu'en déterminant quels éléments de preuve accepter, quels témoins entendre et quelles questions se poser, elle a agi dans les limites de son mandat et conformément à ses procédures. Elle nie que la Commission ait entendu seulement deux témoins et affirme que la requérante a eu toute possibilité de présenter ses arguments et de «raconter sa version des faits» en ce qui concerne les questions soulevées dans la plainte pour harcèlement, dans le respect de son droit à une procédure régulière. L'OMS réfute également l'allégation selon laquelle des éléments déterminants pour l'issue de l'enquête ont été écartés par la Commission.

Enfin, l'Organisation fait valoir que la méthode appliquée par la Commission d'enquête, qui obligeait la requérante à s'acquitter de la charge de la preuve en établissant le bien-fondé de ses allégations, était entièrement appropriée et conforme à la jurisprudence. Tout en procédant à un examen systématique et méticuleux de chacun des incidents cités par la requérante, la Commission a également pris en considération le contexte général, par exemple en étudiant l'histoire de la création du poste de la requérante et les événements ultérieurs qui

ont abouti à un chevauchement de responsabilités entre son poste et l'équipe IMAI. Le rapport de la Commission constituait donc une base solide pour la décision de la Directrice générale de rejeter les allégations de harcèlement de l'intéressée.

D. Dans sa réplique, la requérante maintient ses moyens. Elle conteste avoir été «libre de présenter ses arguments» et soutient que le conseiller juridique qui a coordonné l'enquête était de parti pris. Elle fait observer que depuis plus de trente ans ses états de service ont été irréprochables, de sorte que l'on peut difficilement réduire sa réclamation à une simple question de répartition du travail. Elle admet avoir introduit un recours interne distinct devant le Comité d'appel du Siège au sujet de la suppression de son poste, mais elle attire l'attention du Tribunal sur le fait que son recours interne est en instance depuis octobre 2010, affirmant qu'aucune suite ne lui a été donnée depuis janvier 2011. De ce fait, soutient-elle, son recours interne peut être considéré comme implicitement rejeté.

E. Dans sa duplique, l'OMS maintient intégralement sa position. Selon elle, rien ne justifie que le Tribunal déroge aux dispositions de l'article VII de son Statut en ce qui concerne la décision de supprimer le poste de la requérante; la défenderesse fait en outre observer que, dans la présente affaire, il n'y a pas eu de retard excessif et inexcusable dans la procédure de recours interne.

#### CONSIDÈRE :

1. En mars 2008, la requérante a pris ses fonctions en qualité de conseillère pour les ressources humaines de santé à l'unité SSH du Département VIH/sida au Siège de l'OMS à Genève. Le 4 septembre 2009, lors d'une réunion avec, entre autres, le médiateur de l'Organisation, elle a été informée que son poste serait supprimé à compter de mars 2010. La décision de supprimer son poste «suite à une restructuration» lui a été officiellement notifiée par lettre du 27 novembre 2009. Elle a ensuite saisi le Comité d'appel du Siège contre cette décision. Son recours interne est toujours en instance.

2. Le 15 octobre 2009, la requérante déposa une plainte officielle pour harcèlement auprès de la Commission d'enquête du Siège, dirigée à la fois contre son supérieur direct, M. P., et contre la chef de l'équipe IMAI, M<sup>me</sup> G. Dans cette plainte, elle formulait de nombreuses allégations à l'encontre de l'un et de l'autre, qu'elle accusait de comportement hostile. Après avoir analysé en détail les écritures, entendu les parties concernées ainsi que dix témoins, évalué les allégations au regard de la politique de l'Organisation relative au harcèlement qui figure à la section III.12.3 du Manuel électronique de l'OMS, consacrée aux procédures d'examen des plaintes, et avec l'aide d'un enquêteur extérieur, la Commission d'enquête conclut à l'unanimité, dans son rapport daté du 16 mars 2010, qu'aucune des allégations de la requérante ne pouvait être retenue. Elle déclarait notamment ceci :

«même si les allégations [de la requérante] sont principalement dirigées contre [M. P.], en fait il ressort du dossier que le conflit qui a abouti à ses allégations de harcèlement tenait à la mauvaise relation qui existait au plan professionnel entre [l'intéressée] et l'équipe IMAI et qui se traduisait notamment par une mauvaise communication et de l'incompréhension entre [la requérante] et [M<sup>me</sup> G.]».

Les recommandations de la Commission étaient les suivantes :

«5.2.1 Étant donné que le contrat [de la requérante] est sur le point de s'achever et que son poste va être supprimé, il n'y a guère de recommandation que la Commission puisse faire pour améliorer la situation. Si la relation professionnelle entre [la requérante], [M. P.] et [M<sup>me</sup> G.] avait dû se poursuivre, une médiation personnelle interactive professionnelle extérieure aurait été appropriée pour que les besoins et les tensions sous-jacentes puissent s'exprimer et être mutuellement reconnus et réglés.

5.2.2 La Commission a conclu que, si [M. P.] avait adopté une approche plus directe et assurée afin de résoudre plus tôt les problèmes de communication entre les équipes, certains aspects du conflit auraient pu être désamorçés. Peut-être serait-il judicieux de lui faire suivre une formation à la gestion des situations de conflit entre fonctionnaires.

5.2.3 Un aspect qui a contribué au conflit au sein de l'unité SSH a été le mode d'interaction et de communication de [M<sup>me</sup> G.] avec les autres fonctionnaires. La Commission estime qu'il serait peut-être approprié que [M<sup>me</sup> G.] bénéficie d'un accompagnement professionnel qui l'aide à prendre davantage conscience de l'effet de ses communications sur les fonctionnaires qui ont des attitudes, des valeurs et des modes de travail différents des siens.»



3. La Directrice générale, dans une lettre datée du 16 avril 2010 — que la requérante attaque devant le Tribunal —, fit part à l'intéressée de sa décision d'accepter les constatations et les conclusions de la Commission d'enquête. Elle indiquait que les recommandations relatives aux questions de gestion du personnel telles que la formation et l'accompagnement professionnels seraient portées à l'attention du directeur du Département de la gestion des ressources humaines pour examen et suite à donner si nécessaire. S'agissant des allégations de harcèlement, la Directrice générale était d'accord avec la Commission selon laquelle «aucune preuve de harcèlement n'a[vait] été établie» et, puisque les allégations n'avaient pas été retenues, elle allait clore le dossier. Elle énonçait également des conclusions supplémentaires que lui avaient inspirées des constatations d'ordre plus général de la Commission. Ainsi, elle était d'accord pour dire que le conflit qui avait abouti aux allégations de harcèlement de la requérante tenait à la mauvaise relation qui existait au plan professionnel entre celle-ci et l'équipe IMAI et qui se traduisait notamment par une mauvaise communication et de l'incompréhension entre l'intéressée et M<sup>me</sup> G., la chef de l'équipe. La Directrice générale acceptait l'observation de la Commission d'enquête selon laquelle il y avait «de nombreux facteurs» sous-jacents au conflit au sein de l'unité SSH, y compris des facteurs liés à la méthode de travail et à une incompréhension ou réticence à reconnaître ou accepter les «limitations mises à l'étendue d'un rôle professionnel», et que «les pressions liées à la structure et les contraintes budgétaires» ont joué un rôle dans le conflit. Elle mentionnait également, comme la Commission d'enquête, le fait que «les causes de friction dans les relations n'ont pas été traitées efficacement dès leur apparition» et les «efforts insuffisants faits pour assurer la communication entre des équipes appelées à collaborer». La Directrice générale disait ensuite qu'elle estimait que certaines des mesures prises par l'Organisation constituaient «des efforts appropriés et sincères pour résoudre les tensions», mais qu'elle regrettait néanmoins que «des mesures n'aient pas été prises plus tôt pour résoudre les tensions existant au sein de l'unité SSH [...], qui [semblaient] expliquer en grande partie le conflit».

4. La requérante conteste la décision de la Directrice générale au motif qu'elle viole «de multiples articles du Statut du personnel et le droit international» en ne «reconnaissant pas le harcèlement [qu'elle a] subi sur le lieu de travail et les mesures de rétorsion prises contre [elle]». Elle prétend que l'enquête menée et le rapport établi par la Commission d'enquête, et subséquentement la décision de la Directrice générale, étaient entachés d'erreurs de fait et de droit. Elle estime que le harcèlement qu'elle a enduré «a abouti à la décision attaquée de supprimer son poste et de lui faire quitter l'Organisation». Ses conclusions principales sont énoncées sous B ci-dessus.

5. La requérante a sollicité la tenue d'un débat oral qui lui permette de faire comparaître des témoins. Mais, eu égard à l'abondance et au contenu suffisamment explicite des écritures et des pièces produites par les parties, le Tribunal s'estime pleinement éclairé sur l'affaire et ne juge donc pas utile de faire droit à cette demande.

6. Après que la requérante eut saisi en octobre 2010 le Comité d'appel du Siège pour contester la suppression de son poste, l'Organisation a demandé, le 3 décembre 2010, au Comité de suspendre le recours de l'intéressée en attendant l'issue du jugement du Tribunal sur sa requête. Le 10 janvier 2011, la requérante s'est déclarée opposée à la suspension demandée. Par memorandum du 14 juin 2011, la présidente suppléante du Comité d'appel du Siège a informé les deux parties que la suspension était refusée car elle n'était pas justifiée à ce stade. Elle demandait que «si, avant la fin de la procédure devant le Comité d'appel du Siège, le [Tribunal achevait] son examen de la requête et, ce faisant, [parvenait] à une conclusion qui influe sur l'examen quant au fond de la décision de suppression effectué par le Comité, [...] les parties en informent le Comité (et ce, aussi rapidement que possible), de manière que celui-ci puisse décider de la suite appropriée à donner». Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime que la requérante n'est pas fondée à affirmer, comme elle le fait dans sa réplique, que l'absence d'une quelconque suite donnée à son affaire depuis octobre 2010 lui permet de déduire que son recours interne a été implicitement rejeté au sens de l'article VII,

paragraphe 3, du Statut du Tribunal. Sa demande en vue de la jonction de ses conclusions concernant la suppression de son poste à sa requête introduite devant le Tribunal n'est donc pas recevable. Dans le jugement 2948, au considérant 7, le Tribunal a rappelé que :

«si l'article VII, paragraphe 3, d[u] Statut [du Tribunal] permet à un requérant de s'adresser au Tribunal "[a]u cas où l'administration, saisie d'une réclamation, n'a pris aucune décision touchant ladite réclamation dans un délai de soixante jours à dater du jour de la notification qui lui en a été faite", il est de jurisprudence constante que la transmission de la réclamation à l'organe de recours consultatif constitue une "décision touchant ladite réclamation", au sens de ces dispositions, qui suffit à faire obstacle à la naissance d'une décision implicite de rejet (voir, par exemple, les jugements 532, 762, 786 ou 2681)».

Dans le cas d'espèce, la requérante demande au Tribunal d'examiner la question de la suppression de son poste sans attendre la fin de la procédure de recours interne et la décision définitive de la Directrice générale qui va en découler, et de le faire dans le cadre de sa requête formée contre le rejet de sa plainte pour harcèlement. Elle n'a donc pas épuisé les voies de recours interne, aucune décision définitive n'ayant encore été prise qu'elle puisse attaquer. L'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal ne s'applique donc pas (voir le jugement 1452, au considérant 6). De ce fait, toutes les conclusions de la requérante qui concernent la suppression de son poste sont irrecevables et le Tribunal ne les examinera pas dans le cadre du litige qui lui est soumis.

7. Le Tribunal estime que les nombreux témoignages et dépositions sans rapport direct avec les faits de la cause — que la requérante a joints à son mémoire en requête et à sa réplique — sont dénués de pertinence car ils reposent sur des opinions et non sur des faits concrets ou des événements précis. Les faits que la requérante évoque pour la première fois dans sa requête ne seront pas davantage examinés.

8. Dans sa relation des faits, la requérante prétend qu'elle a subi un harcèlement, notamment des débordements publics humiliants et un comportement hostile de la part de M. P. et une attitude hostile de nature à la discréditer de la part de M<sup>me</sup> G., et qu'elle a été exclue

de son domaine de responsabilité et de ses fonctions, ce qu'elle voit comme un acte d'isolement délibéré.

9. Par exemple, elle fait valoir que l'Organisation n'a pas confirmé que sa période de stage s'était achevée avec succès et ne lui a pas accordé d'augmentation d'échelon dans les délais requis. Comme l'a relevé la Commission d'enquête, tant le supérieur direct que le supérieur au deuxième degré de la requérante ont consigné dans le rapport sur cette dernière établi dans le cadre du PMDS pour 2008-2009 qu'ils recommandaient «de confirmer [sa] nomination et l'octroi d'une augmentation d'un échelon à l'intérieur de [sa] classe». La Commission a conclu que, si l'intéressée n'a pas reçu son augmentation d'échelon à l'époque où ses supérieurs l'ont recommandée, c'était en raison d'un problème technique qui a touché bon nombre de fonctionnaires. La requérante n'a pas avancé le moindre élément factuel qui prouverait le contraire. Son insistance à voir là une preuve de harcèlement manque donc de fondement et sa conclusion à cet égard doit être rejetée. Le Tribunal ne peut que confirmer sa jurisprudence sur ce point : il faut que les allégations de harcèlement soient corroborées par des faits précis et il appartient à la personne se plaignant de harcèlement de prouver les faits (voir le jugement 2370, au considérant 9, et la jurisprudence qui y est citée).

10. La requérante affirme que le rapport de la Commission d'enquête est entaché d'erreurs de fait et de droit. Elle prétend en particulier que ce rapport «déforme l'allégation de harcèlement qu'elle a formulée contre [M. P.] car il présente l'attitude offensante de ce dernier comme un conflit général entre deux parties» et «ne fait aucune mention du comportement agressif et insultant» de M. P. à son égard. De plus, étant donné la manière dont son entretien s'est déroulé, elle n'aurait pas eu le loisir de présenter ses arguments car on lui a seulement demandé de répondre aux questions qu'on lui posait. À son avis, le rapport «omet intentionnellement des éléments d'information importants qui figurent dans la requête initiale» et le fait que la Commission d'enquête n'a entendu que trois des douze témoins qu'elle avait suggéré de faire comparaître est la preuve d'«une tentative de

déformer l'information fournie à la Directrice générale». Selon la requérante, «il est manifeste que les efforts faits [par la Commission d'enquête] pour recueillir des renseignements étaient orientés dans l'optique d'aboutir à des conclusions précises, en minimisant ou en ignorant les informations contradictoires [...], telles que les dépositions pertinentes de témoins cités par [elle]» et qu'«il est manifeste aussi, d'après l'enquête de [la Commission], que les incidents ont été évalués dans l'abstrait et non pas dans leur véritable contexte», ce qui aurait mis en évidence un «harcèlement systématique, manifeste et étendu». Toutefois, la requérante se trompe incontestablement dans son analyse de l'enquête puis du rapport de la Commission. Il est à la fois raisonnable et juste de la part de la défenderesse de dire que «[l]a méthode appliquée par la [Commission d'enquête] lorsqu'elle a demandé à la requérante de s'acquitter de la charge de la preuve en corroborant ses allégations par des faits précis était tout à fait appropriée et ne traduisait pas une approche exagérément étroite». Le Tribunal relève que les renseignements que l'intéressée présente comme importants mais qui auraient été ignorés au cours de l'enquête sont une série d'arguments, d'hypothèses et de points de vue personnels non étayés. La Commission d'enquête a donc agi raisonnablement en ne considérant pas ces renseignements comme des faits dans son analyse de l'affaire.

11. En outre, la requérante estime que le refus de la Commission de prendre en compte ses observations écrites sur les réponses de M. P. et de M<sup>me</sup> G. ainsi qu'un rapport de son médecin traitant sont «juste deux exemples flagrants de tentatives injustifiées pour rétrécir et déformer l'information fournie à la Directrice générale». Le Tribunal note que le rapport du médecin de la requérante est daté du 18 mars 2010; le rapport de la Commission d'enquête est daté, lui, de deux jours auparavant. Il n'y avait aucune raison que la Commission accepte le rapport du médecin après la clôture de la procédure. De plus, le Tribunal est d'avis que le rapport du médecin est fiable en tant qu'il établit un diagnostic de la maladie de l'intéressée mais qu'il ne peut être considéré comme faisant autorité en ce qui concerne la cause de cette maladie. De plus, il y a lieu de noter que la requérante a soumis sa plainte pour harcèlement avec des annexes et qu'elle y a ensuite ajouté

deux lettres qui ont toutes deux été acceptées par la Commission d'enquête. Autoriser l'une ou l'autre partie à continuer de soumettre de nouvelles écritures aurait pour seul effet de ralentir et de rendre confuse la procédure de recours.

12. En conséquence, le moyen selon lequel le rapport de la Commission d'enquête est vicié par des erreurs de fait et de droit n'est pas fondé.

13. Quant à l'affirmation de la requérante selon laquelle «[i] est manifeste que le conseiller juridique qui a coordonné l'enquête de [la Commission] était de parti pris en raison de son alignement sur l'organisation», le Tribunal relève qu'elle ne repose sur aucune preuve. La requérante n'a pas apporté le moindre élément qui démontre que la Commission avait un parti pris en faveur de l'Organisation, et son affirmation non étayée selon laquelle les membres de la Commission «n'ont pas voulu examiner comme il fallait les preuves qui leur étaient soumises, sans doute de crainte que, s'ils concluaient que les mesures attaquées constituaient un harcèlement (comme c'était clairement le cas), un ou plusieurs de leurs pairs seraient gravement sanctionnés par la [Directrice générale]», est une grave accusation qui n'est corroborée par aucun fait. Dans sa jurisprudence, le Tribunal a maintes fois affirmé ceci :

«Bien que souvent la preuve du parti pris ne soit pas apparente et que celui-ci doive être induit des circonstances entourant l'affaire, le requérant, à qui incombe la charge de prouver ses allégations, n'est pas dispensé d'apporter des éléments d'appréciation d'une qualité et d'un poids suffisants pour persuader le Tribunal. De simples soupçons et des allégations sans preuve ne suffisent manifestement pas, d'autant moins lorsque [...] les actes de l'Organisation qui sont censés avoir été entachés de parti pris se révèlent avoir une justification objective vérifiable.» (Voir le jugement 1775, au considérant 7.)

Ce raisonnement est applicable en l'espèce.

14. Pour ce qui est de la critique que la requérante a faite au sujet des entretiens, le Tribunal souligne que l'intéressée a pleinement défendu sa cause dans les écritures très complètes et leurs annexes

qu'elle a soumises à la Commission d'enquête dans le cadre de son recours interne. La Commission n'était pas tenue d'entendre une présentation orale intégrale de ces écritures et elle a eu raison d'utiliser les entretiens pour obtenir un complément d'information sur des points particuliers qu'elle jugeait nécessaire d'éclaircir et/ou de corroborer.

15. Comme indiqué plus haut, la requérante a prétendu dans ses écritures avoir subi un harcèlement de la part de son supérieur direct, M. P., et du chef de l'équipe IMAI, M<sup>me</sup> G. Conformément à sa jurisprudence constante, le Tribunal estime que, «pour qu'il y ait harcèlement psychologique, il n'est pas nécessaire qu'une intention de harceler soit prouvée. Toutefois, un comportement ne peut être caractérisé comme constitutif de harcèlement psychologique si la conduite reprochée peut raisonnablement s'expliquer [...]» (Voir les jugements 2524, au considérant 25, et 2587, au considérant 8.) La requérante n'a pas démontré que les constatations et les conclusions de la Commission d'enquête étaient entachées d'une erreur susceptible d'entraîner leur révision. Les situations et les événements qu'elle cite comme exemples de harcèlement psychologique ne peuvent être considérés comme tels parce qu'il existe une explication raisonnable pour chacun d'entre eux. La requérante cite des cas où, en 2009, elle a estimé que ses contributions auraient dû être reconnues publiquement et utilisées par l'Organisation pour certains projets et présentations. Par exemple, elle évoque la non-inclusion de ses produits dans la liste des produits d'information du Département VIH/sida pour mars 2009 et la non-inclusion de son travail dans une présentation réalisée par un sous-directeur général. Elle y voit la preuve de «l'isolement délibéré» auquel elle était soumise et l'illustration du manque de considération montré par M. P. pour ses contributions, son opinion professionnelle et le produit de son travail. Au cours de la procédure devant la Commission d'enquête, M. P. a exprimé son désaccord avec l'interprétation que la requérante donnait des événements et a expliqué qu'il n'avait pas toujours été possible de reconnaître les contributions de l'intéressée lorsqu'elles n'avaient pas abouti à des «réalisations tangibles». La Commission d'enquête a noté que «certains aspects [des griefs exposés]

échappaient au contrôle de [M. P.] dans la mesure où les décisions sur les articles à retenir pour la publication étaient prises à un niveau supérieur». L'évaluation par l'OMS des contributions de la requérante a un caractère technique et relève du pouvoir d'appréciation de l'Organisation, et le Tribunal ne substituera pas son opinion à celle de la défenderesse s'il n'est pas démontré que l'évaluation que cette dernière a faite du travail de la requérante a été erronée, incohérente ou entachée d'un autre vice (voir, par exemple, le jugement 3082, au considérant 20, et la jurisprudence qui y est citée).

16. S'agissant des allégations selon lesquelles, à maintes reprises, M. P. «a ordonné» à la requérante, comme si elle était un enfant, de réaliser des tâches et a critiqué son travail en public, le Tribunal relève que, l'intéressée travaillant dans un bureau paysager, on ne peut considérer comme inapproprié que son supérieur se soit entretenu avec elle en un tel endroit de questions qui n'étaient ni délicates ni confidentielles. M. P. étant son supérieur, il était dans ses attributions de diriger son travail et il n'était pas déraisonnable de sa part de demander à l'intéressée d'accomplir une action en rapport avec le travail ni de formuler des observations sur la tâche qu'elle avait en cours. Rien ne permet de penser que cela ait été fait de manière dégradante ou humiliante ni que les demandes de M. P. n'aient pas été faites de bonne foi ou l'aient été dans une intention autre que de bien s'acquitter de ses fonctions de gestionnaire. De plus, lorsque apparemment la requérante a refusé d'envoyer, comme M. P. le lui demandait, copie de la documentation réclamée par l'équipe IMAI au sujet de la téléconférence du 29 janvier (parce qu'elle ne croyait pas que le manque d'information fût la véritable raison de l'absence des membres de cette équipe à la téléconférence), son refus n'était pas raisonnable et frisait l'insubordination. Il y a lieu de se référer à cet égard au jugement 318, dans lequel le Tribunal constatait ce qui suit : «La décision attaquée est fondée essentiellement sur ce que [le requérant], qui voulait constamment imposer ses vues sans discussion, s'est révélé dans l'incapacité de se soumettre aux directives que lui donnaient ses supérieurs et de s'adapter aux méthodes de l'Organisation.» Même si l'on ne peut pas se féliciter de ce que M. P.



ait élevé la voix à l'adresse de la requérante à cette occasion, il y a lieu de noter que M. P. avait des problèmes d'audition et ne s'est peut-être pas rendu compte du volume sonore, mais également que la situation aurait pu être évitée si l'intéressée avait simplement suivi les instructions qui lui avaient été données.

17. Quant à l'allégation de harcèlement qui concerne un appel téléphonique qu'elle a reçu le 17 septembre 2009, la requérante affirme que M. P. n'aurait pas dû l'appeler pour lui demander si elle avait pris ou non une décision au sujet de l'offre de mutation au Département des ressources humaines pour la santé qui lui avait été faite. Elle soutient qu'elle s'est sentie harcelée, que le moment était inopportun et que M. P. lui a parlé sur un ton agressif. Même si la requérante s'est trouvée gênée par le fait qu'elle partait en réunion au moment de cet appel, celui-ci n'avait rien d'irrégulier, notamment lorsque l'on sait que la date convenue où elle aurait dû faire connaître sa décision était dépassée de deux semaines et parce que le Sous-directeur général s'était enquis le matin même auprès de M. P., qui relevait de son autorité, de ce que la requérante avait décidé au sujet de la mutation en question. L'appel a été fait dans le cadre de l'exécution normale des fonctions de gestionnaire de M. P. et ne peut être qualifié de harcèlement.

18. La requérante prétend en outre qu'en l'excluant de son domaine de responsabilité on l'isolait délibérément. Le Tribunal estime que les décisions prises par l'Organisation au sujet de la restructuration du Département et de la réaffectation des tâches concernant l'éducation initiale étaient raisonnables et justifiées. La répartition des responsabilités entre la requérante et l'équipe IMAI a fait l'objet d'un accord lors de la réunion de décembre 2008. La limitation du rôle de l'intéressée dans certains domaines était conforme à cet accord et il semble que c'était une mesure raisonnable en termes d'organisation. Il y a lieu de relever que la requérante a commencé de travailler comme conseillère à l'unité SSH après une restructuration du Département VIH/sida qui a abouti à la création dans l'équipe IMAI d'un autre poste qui devait partager avec le poste de l'intéressée

certaines des fonctions concernant l'éducation initiale. La requérante soutient qu'elle a été informée par M. P. dès le milieu de l'année 2008 que l'exécution de certaines fonctions qui lui étaient assignées dans le PMDS allait devoir être différée car ces fonctions seraient finalement exécutées par une collègue qui se joindrait à l'équipe IMAI. Lors d'une réunion de décembre 2008, la requérante, son supérieur au deuxième degré, M. P., et M<sup>me</sup> G. ont discuté de la répartition des fonctions entre le poste de l'intéressée et celui d'une collègue, M<sup>me</sup> F., qui allait intégrer l'équipe IMAI en janvier 2009. Il a été convenu que l'équipe IMAI serait chargée d'élaborer le contenu du programme d'éducation initiale et que la requérante serait responsable en collaboration avec ses collègues de l'équipe IMAI du renforcement des capacités. M. P., dans la réponse écrite qu'il a soumise à la Commission d'enquête, a déclaré : «ne tenant pas compte de l'accord, [la requérante] s'obstine à refuser d'accepter une formulation qui correspond à la nécessité de travailler en séquence, en élaborant d'abord le contenu technique que nous, Département du VIH, devrions inclure dans la réforme des programmes (qui relève du mandat de l'équipe IMAI) avant d'engager une réflexion sur le sujet». La défenderesse est d'avis que la requérante a cru avoir à jouer un rôle plus important que celui que l'Organisation était disposée à lui donner et que cela a aggravé la tension entre les départements. La Commission d'enquête a conclu que, même si la requérante croyait sincèrement qu'elle allait être au premier rang dans le domaine de l'éducation initiale, ce n'était pas l'opinion du Département VIH/sida ni celle de l'unité SSH, où l'on souhaitait une répartition claire des responsabilités dans ce domaine. La Commission d'enquête a estimé que cette «divergence de perception [avait] été en grande partie à l'origine du conflit vécu dans l'unité». L'allégation d'isolement délibéré n'est donc pas fondée.

19. La requérante fait référence à une réunion du 29 juillet 2009 et affirme que M. P. a fait montre d'une «attitude déraisonnable et offensante à [s]on égard» car, après être arrivé à la réunion, il l'a ignorée et a demandé au directeur par intérim du groupe Systèmes et services de santé de lui parler en privé. Hors de la salle, M. P. a

demandé audit directeur par intérim pourquoi la requérante était présente et a été informé que la réunion avait un caractère général et que tout le monde était invité. Ils ont rejoint la réunion qui s'est poursuivie normalement. La requérante dit que M. P. l'a ignorée et qu'elle a gardé le silence pendant toute la réunion. Il ressort du dossier que M. P. a été troublé par la situation car il ne s'attendait pas à ce qu'autant de personnes assistent à la réunion et, en particulier, ignorait que la requérante serait également présente. Il ne savait pas davantage que celle-ci avait formulé des propositions préliminaires pour un plan de travail et qu'elle les avait adressées au directeur par intérim sans son aval. Toutefois, le Tribunal estime que rien ne prouve que M. P. se soit comporté de manière déraisonnable ou offensante. Par ailleurs, il y a lieu de noter qu'il semble que la requérante n'ait pas respecté comme il convenait les voies hiérarchiques au sein du service, ce qui a entraîné des ruptures dans les lignes naturelles de communication et a contribué à l'apparition de tensions dans le service. On retiendra pour l'essentiel que le fait que la requérante ne reconnaissait pas l'autorité de son supérieur explique en grande partie une situation qui, bien que regrettable, ne constituait pas du harcèlement (voir le jugement 2468, au considérant 12).

20. Le Tribunal souscrit à la conclusion unanime de la Commission d'enquête, qui a estimé que rien ne prouvait que l'Organisation avait eu une attitude offensante ou hostile à l'égard de la requérante en s'efforçant de la muter au Service des ressources humaines pour la santé puisque son poste avait été supprimé. Le Tribunal, dans son analyse, se bornera à évaluer le comportement de l'Organisation de manière à déterminer s'il peut être considéré ou non comme du harcèlement. Il ressort manifestement du dossier que l'attitude contestée visait à régler les problèmes d'organisation découlant de diverses difficultés au sein de l'unité SSH et des coupes opérées dans le budget du projet.

21. En ce qui concerne les allégations contre M<sup>me</sup> G., la requérante cite des cas où elle a estimé que celle-ci ne l'a pas traitée de manière respectueuse. Elle mentionne en particulier un courriel du 27

janvier 2009 échangé entre M<sup>me</sup> G. et M. P., dans lequel la première écrivait : «IMAI s'occupe de la manière d'aider les pays à faire davantage assumer les tâches par le personnel infirmier. Vous avez été mis en copie de courriels récents sur ce sujet. Nous n'avons pas de temps à perdre avec des efforts parallèles. Êtes-vous au courant et d'accord ? Nous sommes vraiment débordés et notre personnel n'a vraiment pas [...] de temps à perdre, [M<sup>me</sup> I.] est manifestement anti-IMAI, comme vous le savez.» Selon la requérante, M<sup>me</sup> G. parlait d'elle et de son travail comme d'un effort parallèle qui était une perte de temps. Selon la Commission d'enquête, M<sup>me</sup> G. ne faisait nulle part référence à la requérante personnellement; le Tribunal partage cette opinion : le message avait un caractère général et ne visait à aucun moment l'intéressée. Se référant à un courriel que M<sup>me</sup> G. lui a adressé le 14 octobre 2008, la requérante se plaint du ton qu'elle considère comme «très cassant». On lit dans le courriel ceci : «[E.], je parle de la contribution de notre unité : je sais qu'il s'agit maintenant d'une proposition HSS (inutile de le «crier en majuscules»). La question concerne la contribution que vous avez organisée; elle ne tenait pas compte de discussions antérieures ni de ce qui a été écrit auparavant [...]. J'ai passé beaucoup de temps à vous informer de la triste histoire de la délégation des tâches, de la politique qui l'entoure [...], de la nécessité de faire attention à la manière de présenter IMAI [...]. Il semble que cela ait été ignoré, avec un risque de dommage potentiel pour nous.» Le Tribunal est d'avis que le courriel était raisonnable, justifié et n'avait pas un ton agressif et que par conséquent on ne peut pas y voir une brimade ni du harcèlement.

22. Compte tenu de ce qui précède et de ce qu'il a dit dans le jugement 2587, au considérant 10, qui vaut pour le cas d'espèce, le Tribunal, après avoir examiné l'ensemble des faits, conclut que la requérante n'a pas démontré qu'il y a eu harcèlement. Les relations de travail étaient certes tendues, mais cela n'était pas imputable à une faute ou à un comportement anormal des supérieurs de l'intéressée. Il y a lieu de noter qu'une telle situation aurait pu être évitée si la direction s'était montrée plus sensible aux besoins personnels de la requérante et à ses antécédents lorsqu'elle a traité ses demandes et

formulé ses réponses. Toutefois, le Tribunal reconnaît qu'il n'est pas toujours possible de répondre aux besoins de chaque fonctionnaire car le produit ou le résultat du travail accompli est souvent, à juste titre, considéré comme revêtant un plus haut niveau de priorité que les intérêts personnels de tel ou tel fonctionnaire, et l'on ne peut dès lors déclarer que l'Organisation a manqué à ses devoirs vis-à-vis de la requérante.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2012, par M. Giuseppe Barbagallo, Juge président la séance, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2013.

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