

QUATRE-VINGT-DIX-SEPTIÈME SESSION

Jugement n° 2370

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M^{me} M. H. L. d. M. le 20 février 2003 et régularisée le 23 mai 2003, la réponse de l'Organisation du 20 janvier 2004, la réplique de la requérante du 5 mars et la duplique de l'OIT du 2 avril 2004;

Vu les articles II, paragraphe 1, 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 brésilienne née en 1953, est entrée au service du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, en avril 2000 au bénéfice d'un engagement de courte durée en qualité de chargée de l'analyse des politiques au grade P.5. A compter du 1^{er} septembre 2000, elle a travaillé, dans le cadre du Programme focal sur la sécurité socio économique, comme économiste principale chargée des politiques, au bénéfice d'un contrat de durée déterminée. Les deux premières années de son engagement étaient des années probatoires. Elle a été mutée deux fois, en avril et en septembre 2002, et a quitté le service de l'Organisation le 31 mai 2003 à l'expiration de son contrat.

En novembre 2001, elle a saisi la médiatrice en application de l'article 13.15 du Statut du personnel du BIT, alléguant avoir été victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique. Après avoir procédé à une enquête, la médiatrice a conclu dans son rapport du 2 avril 2002 que deux des allégations spécifiques de harcèlement avancées par la requérante étaient fondées mais que les deux autres n'étaient pas corroborées par les preuves présentées. Elle formulait ensuite une série de recommandations qui n'ont pas été mises en œuvre faute d'un accord entre la requérante et son supérieur. Toutefois, tenant compte des conclusions de la médiatrice, le BIT a provisoirement transféré la requérante à un autre poste et le Comité des rapports a, quant à lui, décidé que son prochain rapport d'évaluation ne serait pas établi par son supérieur.

Le 10 mai 2002, la requérante a soumis sa plainte pour harcèlement au Comité paritaire en application de l'article 13.16 du Statut. Après avoir repris l'examen du dossier sur la base de la plainte telle qu'elle avait été initialement soumise à la médiatrice, le Comité paritaire a estimé, dans son rapport daté du 7 octobre 2002, que, bien qu'il n'y ait pas d'éléments suffisants lui permettant de conclure que l'ensemble des faits relatés par la requérante constituait un harcèlement, la conduite de son supérieur avait été ambiguë et perçue par l'intéressée comme étant «de nature discriminatoire, humiliante et intimidante». De l'avis du Comité paritaire, en se conduisant ainsi il avait enfreint l'obligation à laquelle il était tenu de «respecter la dignité de ses collègues» et d'«éviter de leur causer un tort inutile ou excessif». Le Comité recommandait entre autres que la requérante soit transférée à un autre poste et que son supérieur, «faute d'avoir reçu une formation intensive dans l'exercice des fonctions de gestion du personnel», soit affecté à un poste où «ses capacités manifestes de chercheur [...] ne [seraient] pas entravées par des préoccupations de gestion des ressources humaines».

Dans une lettre du 18 novembre 2002, le directeur du Cabinet du Directeur général a informé l'intéressée que, s'appuyant sur la conclusion du Comité paritaire selon laquelle la conduite de son supérieur ne constituait pas un harcèlement, le Directeur général avait décidé de rejeter sa plainte. Telle est la décision attaquée. Par la suite, l'intéressée a saisi le Comité paritaire d'un recours en révision de ses conclusions sur la plainte pour harcèlement. Ce recours a été rejeté par le Comité dans ses conclusions sommaires en date du 4 août 2003. Elle a également introduit deux autres plaintes, l'une concernant le non renouvellement de son contrat et l'autre les mesures de représailles dont elle aurait été victime depuis le dépôt de sa plainte pour harcèlement.

B. La requérante soutient, premièrement, que les recommandations du Comité paritaire, et donc la décision attaquée qui s'appuyait sur ces recommandations, étaient entachées d'erreurs de fait, reposaient sur des conclusions erronées et omettaient de tenir compte de faits pertinents. Elle cite notamment plusieurs passages du rapport du Comité paritaire dans lesquels les faits sont présentés de manière moins détaillée que dans le rapport de la médiatrice et fait valoir qu'ayant omis des faits pertinents, le Comité a tiré des conclusions erronées.

Deuxièmement, la requérante prétend que les conclusions du Comité paritaire, et par voie de conséquence la décision du Directeur général, étaient viciées dans la mesure où elles reposaient sur des témoignages faux ou peu fiables. D'après l'intéressée, bon nombre des signataires de la lettre d'appui à son supérieur réfutant ses allégations de harcèlement dépendaient de celui-ci pour le renouvellement de leurs contrats tandis que d'autres n'étaient pas même en situation de faire des observations sur les événements puisqu'ils n'avaient rejoint le Programme que par la suite. Elle affirme également que certains témoins entendus par le Comité paritaire avaient collaboré dans l'élaboration de leurs déclarations après avoir lu le rapport de la médiatrice, lequel n'aurait pas dû leur être communiqué compte tenu de son caractère confidentiel.

Troisièmement, la requérante affirme que l'Organisation a enfreint ses propres règles - particulièrement le chapitre XIII du Statut - ainsi que le droit de la fonction publique internationale, en «se livrant à un comportement harcelant» à son encontre à travers les agissements de l'un de ses fonctionnaires. Après avoir analysé la définition du harcèlement donnée à l'article 13.10 du Statut qu'elle qualifie de «plutôt restrictive» par rapport à la définition contenue dans la brochure de l'OMS sur ce sujet^[*], elle fait observer que le Comité paritaire, tout en confirmant qu'elle avait eu à subir plusieurs actes de harcèlement et d'agression psychologique de la part de son supérieur, n'a pas qualifié la conduite de ce dernier de harcèlement. Se référant à la jurisprudence, la requérante ajoute que, même si le Tribunal devait estimer lui aussi que la conduite de son supérieur ne constituait pas un harcèlement, l'Organisation serait néanmoins tenue de lui accorder réparation pour le tort que lui a causé une conduite qui a porté atteinte à sa dignité personnelle et professionnelle.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de conclure qu'elle a subi un préjudice du fait du harcèlement psychologique exercé par son supérieur ou, à défaut, du fait que ce dernier n'a pas, comme il y était tenu, respecté sa dignité. Elle demande également au Tribunal de faire des recommandations au Directeur général concernant la réaffectation de son supérieur, les sanctions disciplinaires à prendre contre lui et contre les autres personnes ayant participé au harcèlement, et la mise en place d'une politique de supervision des cadres. Elle demande en outre qu'il soit ordonné, d'une part, à l'Organisation de renouveler son engagement de durée déterminée pour une période de deux ans et de la réaffecter à un poste correspondant à ses compétences, à sa formation et à son expérience et, d'autre part, au Directeur général de confirmer publiquement que sa réputation a été «injustement ternie» et qu'il a toute confiance dans ses capacités personnelles et professionnelles. Elle réclame 100 000 dollars des Etats-Unis de dommages-intérêts pour torts physique et psychologique, 250 000 dollars pour tort moral, une somme équivalant à deux années de traitement et d'indemnités pour les représailles qu'elle a subies depuis le dépôt de sa plainte pour harcèlement et pour le «non renouvellement irrégulier» de son engagement de durée déterminée, 25 000 dollars à titre de dépens, ainsi que le versement d'intérêts sur toutes les sommes qui lui seront allouées. Enfin, elle demande «toute autre réparation que le Tribunal estimera juste, nécessaire et équitable». Par ailleurs, elle sollicite la tenue d'un débat oral et demande au Tribunal d'ordonner à la défenderesse la production de divers documents.

C. Dans sa réponse, l'Organisation soutient que la requête est recevable dans la mesure où elle concerne la décision du Directeur général du 18 novembre 2002, mais que les conclusions portant sur les événements ultérieurs auxquels la requérante se réfère, à savoir son recours en révision devant le Comité paritaire, le non renouvellement de son engagement et les représailles dont elle prétend avoir été victime, sont irrecevables pour non épuisement des voies de recours internes. Elle estime qu'une bonne partie des demandes de réparation de la requérante sont également irrecevables, notamment parce que les voies de recours internes n'ont pas été épuisées, que ces demandes vont au-delà de la présente procédure, qu'elles visent à «remplacer les fonctions administratives des organes de l'Organisation par l'intervention d'un jugement» ou qu'elles ne sont simplement étayées par aucune preuve.

L'Organisation souligne que le cadre juridique applicable en l'espèce est fixé par le Statut du personnel du BIT de sorte que la référence que fait la requérante aux définitions du harcèlement données par d'autres sources n'a aucune valeur. La défenderesse rappelle également la jurisprudence du Tribunal selon laquelle la charge de la preuve incombe à la partie qui prétend avoir été harcelée.

D'après l'OIT, la principale raison pour laquelle le Comité paritaire a conclu que la conduite du supérieur de la requérante ne constituait pas un harcèlement était l'absence d'élément intentionnel. Se référant à l'article 13.10 du Statut et au jugement 2100, la défenderesse soutient que l'intention est un élément essentiel du harcèlement et que, celle-ci n'ayant pas été établie en l'espèce, le Comité a eu raison de conclure que le harcèlement n'avait pas été prouvé.

En réponse au premier argument de la requérante, la défenderesse explique que, lorsque les constatations de fait de la médiatrice sont contestées par les parties à un litige, l'Organisation ne peut mettre en œuvre les recommandations fondées sur ces constatations sans violer les droits des parties à une procédure régulière. Lorsque ces constatations sont contestées, les faits doivent être établis selon une procédure respectant les principes fondamentaux de la justice et offrant les garanties requises par la jurisprudence; or, si la procédure suivie devant le Comité paritaire répond à ces critères, tel n'est pas le cas de celle suivie devant la médiatrice. C'est pour cette raison que l'Organisation estime qu'une comparaison avec la version des faits «plus complète» figurant dans le rapport de la médiatrice ne constitue pas une base valable pour soutenir que les conclusions du Comité paritaire, considérées comme exactes par la défenderesse, étaient incomplètes ou erronées. L'OIT procède néanmoins à l'examen de chacune des erreurs ou omissions alléguées par la requérante et conclut que rien ne justifie de s'écarter des conclusions du Comité paritaire.

L'Organisation rejette comme dénué de pertinence l'argument de la requérante selon lequel certains témoignages seraient faux ou peu fiables, tout en notant que le Comité paritaire ne s'est pas appuyé sur les témoignages en question pour fonder sa décision, ainsi qu'il l'a confirmé dans ses conclusions sommaires relatives au recours en révision de l'intéressée.

La défenderesse soutient que l'allégation de la requérante selon laquelle l'Organisation aurait eu un «comportement harcelant» à travers les agissements de l'un de ses fonctionnaires n'est étayée par aucune preuve et fait observer que l'intéressée n'a pas essayé de prouver l'élément intentionnel du harcèlement.

L'OIT considère qu'une procédure orale ne serait d'aucune utilité et demande au Tribunal de rejeter la demande de la requérante tendant à la production de nombreux documents identifiés seulement en termes généraux.

D. Dans sa réplique, la requérante fait valoir qu'il ne ressort ni du Statut du personnel ni de la jurisprudence du Tribunal que l'intention constitue un élément du harcèlement. Elle met en doute l'affirmation selon laquelle la procédure devant le Comité paritaire offre les garanties requises par la jurisprudence et fait notamment valoir que le Comité n'est pas un organe indépendant de l'Organisation.

Selon la requérante, puisque les preuves qu'elle a produites à l'appui de ses allégations suffisent à établir une présomption de harcèlement, la charge de la preuve doit être inversée de sorte que c'est à la défenderesse qu'il incombe maintenant d'établir que les torts physique et psychologique qu'elle a subis n'étaient pas dus à une faute de l'Organisation.

E. Dans sa duplique, l'OIT maintient sa position et souligne que, même si l'analyse de l'affaire par la médiatrice est utile au BIT, le fait que son enquête soit menée sans la garantie d'une procédure contradictoire interdit de s'appuyer sur ses constatations lorsque les faits sont contestés. S'agissant des critiques de la requérante relatives à la procédure devant le Comité paritaire, la défenderesse soutient qu'une procédure contradictoire est garantie devant ce comité en ce qui concerne l'établissement des faits, les témoins faisant l'objet d'un contre-interrogatoire au cours des audiences du Comité et les deux parties étant libres de faire des observations sur toutes les pièces soumises à celui-ci.

CONSIDÈRE :

1. La requérante, qui est entrée au service de l'OIT le 1^{er} avril 2000 et a quitté l'Organisation le 31 mai 2003, a déposé une plainte pour harcèlement moral contre le directeur du Programme focal sur la sécurité socio-économique, programme auquel elle a été affectée jusqu'au 3 avril 2002. Le 1^{er} novembre 2001, elle a saisi la médiatrice, conformément à l'article 13.15 du Statut du personnel. Celle-ci, après avoir établi au mois de mars une version préliminaire de son rapport qu'elle a soumis au Directeur général, à la requérante et au fonctionnaire mis en cause, modifia certaines de ses considérations dans son rapport définitif daté du 2 avril 2002. Elle concluait dans celui-ci que certaines des allégations de la requérante étaient fondées, mais que d'autres ne l'étaient pas, et

elle terminait ce rapport en faisant onze recommandations; elle estimait notamment que l'intéressée devait être mutée, car les relations professionnelles et personnelles entre cette dernière et son supérieur devaient être regardées comme «irréremédiablement rompues», et que le Bureau devait la dédommager des préjudices personnel et professionnel que lui avait causés le harcèlement.

2. Immédiatement après avoir pris connaissance de ce rapport, le Bureau a décidé de muter l'intéressée. Estimant que l'Organisation n'avait pris aucune mesure qui, en application des recommandations de la médiatrice, aurait été susceptible de régler de manière positive la procédure de harcèlement qu'elle avait engagée, la requérante a saisi le Comité paritaire le 10 mai 2002, conformément au paragraphe 10 de l'article 13.15 du Statut. Elle soulignait que, selon elle, la passivité de l'administration face au comportement pourtant notoire de son supérieur hiérarchique «s'apparent[ait] à une tolérance tacite à l'égard du harcèlement moral [et était] particulièrement insupportable à l'intérieur d'une institution qui a pour raison d'être la sauvegarde de la dignité et la défense des droits des travailleurs dans le monde entier». Elle demandait au Comité paritaire de recommander à la direction générale du BIT :

- de confirmer publiquement à l'adresse de tous les fonctionnaires et des personnes avec lesquelles elle avait été en relation dans le cadre de ses activités professionnelles qu'elle avait été victime, durant une année au moins, d'un harcèlement moral caractérisé, que sa réputation avait été injustement ternie et que la direction générale lui gardait toute son estime et sa confiance;
- de lui allouer deux indemnités de 100 000 dollars des Etats Unis en réparation des préjudices subis du fait de l'atteinte à sa réputation et de l'altération de sa santé, d'une part, et du fait des carences de l'administration dans cette affaire, d'autre part, ces sommes devant être doublées si le BIT refusait de donner suite à sa demande de réhabilitation publique;
- de rapporter la décision de mutation prise au mois d'avril; et
- de lui «restituer» ses fonctions de chercheuse dans les domaines relevant de sa spécialité et de lui permettre de mener à bien ses travaux.

Dans le cas où ces deux dernières mesures ne seraient pas prises, elle demandait au Comité de constater la rupture de ses relations contractuelles avec le BIT aux torts de ce dernier et de lui allouer diverses indemnités d'un montant total de 415 000 dollars.

3. Le 7 octobre 2002, après avoir entendu les parties et plusieurs témoins, le Comité paritaire adopta un rapport dans lequel il reprenait en détail les allégations de la requérante à l'encontre de son supérieur et concluait que, même si la conduite du fonctionnaire mis en cause avait été ambiguë dans ses relations de travail avec la requérante et si des erreurs pouvaient être constatées dans la gestion de ces relations, il ne disposait pas d'éléments suffisants lui permettant de conclure que l'ensemble des faits pouvait être considéré comme révélant un comportement harcelant. Néanmoins, le Comité paritaire considérait que le supérieur hiérarchique de la requérante avait manqué à l'obligation de tout fonctionnaire ayant des responsabilités de gestion et de direction de traiter ses collègues avec dignité et d'éviter de leur causer un tort inutile ou excessif. Compte tenu de l'ensemble des éléments de l'affaire, le Comité paritaire recommandait à l'administration de transférer la requérante à un poste correspondant à son profil — ce qui venait d'être fait —, de lui donner une formation lui permettant de se familiariser avec le *modus operandi* du Bureau et de veiller à ce que sa situation ne soit pas affectée du fait de sa plainte. Il recommandait également que le supérieur hiérarchique de l'intéressée soit affecté à un poste où «ses capacités manifestes de chercheur de grande compétence et de réputation internationale ne [seraient] pas entravées par des préoccupations de gestion des ressources humaines».

A la suite de ce rapport, la requérante saisit le Comité paritaire d'un recours en révision, qui fut rejeté le 4 août 2003.

4. Le 18 novembre 2002, le directeur du Cabinet du Directeur général communiqua à l'intéressée la décision prise par le Directeur général : le Comité paritaire ayant conclu que «les différents aspects de la conduite de [son] supérieur n[']étaient pas constitutifs [de] harcèlement», il n'y avait pas lieu pour le Bureau «de faire droit à [sa] réclamation pour harcèlement». Par ailleurs, il lui était indiqué que le Département du développement des ressources humaines se tenait à sa disposition pour la faire bénéficier d'une assistance lui «permettant de mieux surmonter [sa] détresse, ainsi que de [la] familiariser avec le *modus operandi* du Bureau».

5. La requérante présente au Tribunal une requête tendant à l'annulation de cette décision et à ce qu'il soit reconnu qu'elle a été victime de la part de son supérieur de harcèlement ou, à défaut, d'atteintes à sa dignité, et elle demande que ledit supérieur fasse l'objet de sanctions disciplinaires et d'une mutation. Ses conclusions sont énumérées sous B ci-dessus. Elle reproche au Comité paritaire et au Directeur général qui a entériné les conclusions du Comité sur ce point d'avoir considéré qu'elle n'avait pas été victime de harcèlement, et elle se fonde largement sur les considérations contenues dans le rapport de la médiatrice.

6. Un débat s'est engagé sur le cadre juridique dans lequel doivent être examinées les affaires de harcèlement. La requérante estime que les victimes de harcèlement ne devraient pas avoir à supporter la charge de la preuve et cite certaines normes dont elle reconnaît le caractère non contraignant pour la défenderesse, mais qui vont dans ce sens et devraient être respectées. Elle souligne par ailleurs que, les faits ayant été établis par la médiatrice dans un rapport impartial, les constatations du Comité paritaire qui ne présente pas, selon elle, les garanties nécessaires d'indépendance ne peuvent être prises en considération. De son côté, la défenderesse soutient qu'en l'absence d'élément intentionnel le fonctionnaire à l'encontre duquel est formulée une accusation de harcèlement ne saurait être tenu pour coupable d'un tel comportement.

7. Sur ces points, le Tribunal s'en tiendra aux textes applicables et à sa jurisprudence.

8. Les dispositions applicables en l'espèce sont celles de l'article 13.10 du Statut, dont le paragraphe 3) donne du harcèlement la définition suivante :

«le terme "harcèlement" englobe tout acte, conduite, déclaration ou demande importune s'adressant au plaignant et pouvant logiquement, compte tenu des circonstances, être considéré comme un comportement harcelant de nature discriminatoire, choquante, humiliante, intimidante ou violente ou comme une intrusion dans la vie privée de la personne. Il inclut, sans que cela soit limitatif, les faits suivants, qui peuvent se produire isolément, simultanément ou successivement:

a) harcèlement psychologique ou moral: agressions répétées ou persistantes — verbales, psychologiques ou physiques — commises par une ou plusieurs personnes sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, qui ont pour effet d'humilier, de rabaisser, d'offenser, d'intimider ou de pénaliser le plaignant. Le harcèlement psychologique ou moral peut comprendre:

i) des mesures visant à exclure le plaignant des activités professionnelles ou à l'isoler;

ii) des attaques négatives persistantes, gratuites ou lancées sans y être légitimement fondé, contre la personne ou le comportement professionnel;

iii) la mise à mal de la réputation personnelle ou professionnelle du plaignant en propageant des rumeurs, en faisant des commérages ou en ridiculisant cette personne;

iv) le fait d'abuser d'une position de pouvoir pour miner constamment le travail du plaignant ou pour fixer des objectifs assortis de délais déraisonnables ou impossibles à tenir ou de tâches irréalisables;

v) la surveillance déraisonnable ou injustifiée du comportement professionnel du plaignant;

vi) le refus déraisonnable ou injustifié d'accorder un congé ou une formation;

[...]»

Il résulte de cette énumération non exhaustive que les comportements susceptibles d'être considérés comme constitutifs d'un harcèlement ne doivent pas nécessairement être intentionnels. Il ne faut en effet pas exclure que des supérieurs hiérarchiques peuvent avoir, sans l'intention de blesser leurs collaborateurs, un comportement ayant «pour effet», sinon pour objet, de porter atteinte à leur dignité et aux droits qui sont protégés par le chapitre XIII du Statut du personnel. L'Organisation n'est donc pas fondée à soutenir qu'en l'absence d'élément intentionnel, le comportement du supérieur de l'intéressée ne saurait entrer dans la définition du harcèlement donnée à l'article 13.10 du Statut.

9. Encore faut-il que les allégations de harcèlement soient corroborées par des faits précis et, sur ce point, le Tribunal ne peut que confirmer sa jurisprudence (voir notamment les jugements 2067 et 2100) selon laquelle la

preuve des faits doit être fournie par celui ou celle qui s'estime victime de harcèlement. Certes ces preuves sont souvent difficiles à apporter et, dans ce domaine, les organes de recours internes et le Tribunal lui-même doivent être particulièrement attentifs à prendre en compte tous les éléments qui résultent d'un examen contradictoire des faits allégués, mais la charge de la preuve ne saurait être inversée, comme le suggère la requérante qui, dans sa requête, invoque dans ce sens des arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme, dont elle reconnaît dans sa réplique qu'ils ne sont pas pertinents. Les constatations auxquelles a cru devoir procéder la médiatrice constituent des éléments de fait auxquels il y a lieu d'être attentif, sans pour autant leur conférer une quelconque force contraignante.

10. Deux éléments de la définition du harcèlement donnée par la disposition susmentionnée doivent être soulignés. En premier lieu, il s'agit d'une définition très large, limitée par la seule exigence que l'acte, la conduite, la déclaration ou la demande importune de la personne accusée de harcèlement puisse «logiquement, compte tenu des circonstances, être considéré comme un comportement harcelant». Cette exigence implique une évaluation objective, qui ne dépend pas de l'appréciation subjective du supérieur mis en cause, ni des intentions qui l'animent, mais dépend de la question de savoir si le comportement qui lui est reproché peut logiquement, compte tenu des circonstances, être considéré comme harcelant.

11. En second lieu, bien que la plupart des exemples de comportement harcelant visés à l'article 13.10 concernent des «agressions répétées ou persistantes», la définition elle-même prévoit que le harcèlement peut être constitué par l'un quelconque des faits énumérés, qui peuvent se produire «isolément, simultanément ou successivement».

12. Sur le fond, la requérante reprend point par point les accusations qu'elle a formulées tout au long de la procédure interne et devant la médiatrice. Elle soutient que son supérieur l'a isolée de son milieu professionnel et l'a gravement discréditée aux yeux de ses collègues, notamment en annulant plusieurs fois — et souvent à la dernière minute — sa participation à des réunions scientifiques où elle devait intervenir, et en l'humiliant en public pendant une conférence dont l'auditoire était composé de membres de la communauté scientifique internationale de la même spécialité qu'elle.

13. Dans son rapport, le Comité paritaire a fait état de certains faits qui avaient été «suffisamment démontrés et n[']étaient pas contestés», tels que la conduite du supérieur de l'intéressée lors d'une réunion dont les débats furent houleux en novembre 2000 et lors d'une conférence en mai 2001, l'annulation d'une mission à Bari également en mai 2001, et le retard pris dans la rédaction du rapport d'évaluation de la requérante. Mais d'autres incidents, par exemple l'annulation à la dernière minute de missions à l'étranger ou le rappel de l'intéressée à Genève alors qu'elle participait à des missions programmées avec l'accord de son supérieur, ne sont pas expressément analysés ni même mentionnés.

14. Sur la base des faits qu'il a pris en considération, le Comité paritaire a estimé que la conduite du supérieur de la requérante avait été «ambiguë» dans ses relations de travail, celui-ci ayant notamment différé la remise de son rapport d'évaluation pour des raisons «obscurcs, voire contradictoires». Mais il a cru pouvoir conclure que, malgré la nature ambiguë du comportement du fonctionnaire mis en cause, il n'existait pas d'éléments suffisants pour considérer l'ensemble des événements invoqués comme révélant un comportement harcelant. Les preuves recueillies et les témoignages ne le conduisaient pas, ajoutait-il, à conclure que les incidents décrits constituaient autant d'éléments d'un comportement général pouvant s'analyser comme un «processus de harcèlement».

15. Mais, en même temps qu'il parvenait à cette conclusion, le Comité notait que les événements ayant donné lieu à la plainte avaient occasionné des souffrances physiques et psychologiques à la requérante qui avait perçu la conduite de son supérieur comme étant «de nature discriminatoire, humiliante et intimidante», et que ce dernier avait «manqué à l'obligation de tout fonctionnaire ayant des responsabilités de gestion et de direction de traiter ses collègues avec dignité et d'éviter de leur causer un tort inutile ou excessif».

16. L'approche du Comité paritaire soulève plusieurs difficultés : la première est que la définition du harcèlement englobe des actes isolés et n'exige pas qu'il existe un «processus de harcèlement». La deuxième difficulté est qu'en considérant que le comportement du fonctionnaire mis en cause avait été perçu comme étant «de nature discriminatoire, humiliante et intimidante», le Comité a évidemment entendu se référer à la définition du harcèlement donnée à l'article 13.10 précité. La troisième difficulté résulte de l'utilisation du mot «ambigu» pour caractériser le comportement du supérieur de la requérante, sans qu'il soit précisé quelles conséquences néfastes avait eues cette ambiguïté sur la perception par l'intéressée de ses relations de travail avec son supérieur.

17. Il appartenait au Comité paritaire de rechercher si, compte tenu des souffrances physiques et psychologiques qu'avait endurées la requérante, et dont il avait fait le constat, les actes imputés au fonctionnaire mis en cause pouvaient «logiquement, compte tenu des circonstances» être constitutifs de harcèlement. Or le Comité n'a pas précisé les circonstances qui permettaient d'atténuer ou d'excuser le comportement «ambigu» de ce dernier, de sorte que, si l'on voit bien les motifs retenus pour valider les griefs de la plaignante, les éléments susceptibles d'atténuer ou d'exclure la responsabilité de l'intéressé n'apparaissent nullement. Il incombait également au Comité d'examiner ces circonstances et d'évaluer l'importance relative des différents éléments liés au comportement «ambigu» afin de déterminer s'il y avait eu harcèlement. Ainsi, par exemple, si l'on constatait au vu de ces circonstances que ledit comportement se justifiait pour des raisons d'encadrement professionnel valables ou résultait d'une erreur commise de bonne foi, voire d'un simple manque de compétence, cette constatation devrait conduire à la conclusion que, «compte tenu des circonstances», il ne pouvait raisonnablement s'agir de harcèlement. Mais si ce comportement n'avait fait grief qu'à la requérante ou lui avait causé un grief plus important qu'à ses collègues du fait qu'elle était encore en période probatoire, et donc plus vulnérable, il serait permis d'en déduire qu'il était discriminatoire, ce qui amènerait à conclure, même en l'absence d'élément intentionnel, que ce comportement pouvait logiquement être considéré comme constitutif de harcèlement. Ces exemples ne sont, bien entendu, pas limitatifs.

18. Il résulte de ce qui précède que les conclusions du Comité paritaire n'ont pas été fondées sur l'ensemble des circonstances qu'il convenait de prendre en considération pour permettre à l'autorité investie du pouvoir de décision de se prononcer en toute connaissance de cause. Par suite, la décision du Directeur général du 18 novembre 2002 indiquant à la requérante que, dès lors que le Comité paritaire avait conclu que «les différents aspects de la conduite de [son] supérieur n[']étaie]nt pas constitutifs [de] harcèlement» il n'y avait pas lieu pour le Bureau de faire droit à sa «réclamation pour harcèlement», doit être annulée et l'affaire renvoyée devant l'Organisation pour qu'il soit procédé à une nouvelle consultation du Comité paritaire, à moins qu'un règlement à l'amiable n'intervienne entre la requérante et le Bureau. Le Tribunal mentionne, à titre exceptionnel, la possibilité d'un règlement, dès lors qu'il est certain que la requérante n'a pas été traitée avec le respect et la dignité auxquels ont droit les fonctionnaires internationaux et qu'elle devrait, en tout état de cause, obtenir réparation des dommages qui lui ont été causés.

19. Le Tribunal ne retiendra pas les conclusions de la requérante à fins d'injonction puisqu'il ne lui revient pas d'adresser des injonctions aux organisations, ni celles qui concernent le non renouvellement de son contrat et les mesures de «représailles» dont elle aurait été l'objet qui sont en l'état irrecevables, et il estime inutile de procéder aux auditions sollicitées.

20. La requérante a droit à des dépens que le Tribunal fixe à 7 000 francs suisses.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général du 18 novembre 2002 est annulée.
2. L'affaire est renvoyée devant l'Organisation pour que soit prise une nouvelle décision dans les conditions et sous la réserve indiquées au considérant 18 du présent jugement.
3. L'Organisation versera à la requérante 7 000 francs suisses à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 21 mai 2004, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 14 juillet 2004.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

catherine Comtet

[*] «Harcèlement psychologique sur le lieu du travail» (série n^o 4 sur la protection de la santé des travailleurs),
publié par l'Organisation mondiale de la santé.

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 19 juillet 2004.