

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{me} C. E. S. le 12 mai 2006 et régularisée le 16 juin 2006, la réponse de l'OMS du 15 septembre 2006, la réplique de la requérante du 21 novembre 2006 et la duplique de l'Organisation du 21 février 2007;

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

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de procédure orale formulée par la requérante;

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

A. La requérante, ressortissante allemande, est née en 1964. Après avoir travaillé pour l'OMS en 1998 et 1999 sur détachement du Service national britannique de la santé, elle a été nommée le 1^{er} septembre 2000 au poste de médecin, de classe P.5, au sein du Programme mondial des bases factuelles sur les politiques de santé (GPE selon le sigle anglais) du Groupe des bases factuelles et de l'information à l'appui des politiques (EIP selon le sigle anglais). A compter de septembre 2003, elle s'est vu confier la responsabilité de la gestion des services de secrétariat de l'Initiative pour l'orientation des politiques de santé (HLS selon le sigle anglais) au sein du Groupe EIP sous la supervision directe du Sous directeur général chargé de l'EIP. A la fin de 2003, elle a également assumé la fonction de coordonnatrice de l'Unité de direction, gestion et bourses (LMF selon le sigle anglais) au sein du Département des ressources humaines pour la santé. La requérante a été confirmée dans ses fonctions de coordonnatrice en juin 2005 avec effet rétroactif à septembre 2004. A la suite d'une restructuration du Groupe EIP, l'Initiative HLS a été transférée au Département des ressources humaines pour la santé dont le directeur était M. A. Le 1^{er} janvier 2004, M. A. est donc devenu le supérieur hiérarchique direct de la requérante et le Sous directeur général chargé de l'EIP, son supérieur hiérarchique au deuxième degré.

En mars 2004, la requérante s'est vu offrir une prolongation de deux ans de son contrat de durée déterminée qui devait arriver à expiration le 31 août 2004. Pouvant prétendre à une prolongation de cinq ans en application des règles en vigueur, elle a demandé à M. A. la raison pour laquelle il ne lui proposait qu'une prolongation de deux ans. Après en avoir discuté avec lui, elle l'a informé dans un courriel daté du 14 avril 2004 qu'elle n'était pas disposée à signer la proposition de prolongation de deux ans de son contrat car elle y voyait un traitement inégal étant donné qu'au moins un membre du personnel appartenant au Département des ressources humaines pour la santé s'était vu accorder une prolongation de cinq ans dès que cela avait été possible. Elle estimait par ailleurs que cette proposition était fondée sur des motifs personnels et non sur les critères prescrits dans les règles en vigueur. Copie de ce courriel a été adressée au Sous directeur général chargé de l'EIP. Il a été décidé ultérieurement d'accorder à la requérante une prolongation de cinq ans.

En juin 2004, la requérante a fait savoir au Sous directeur général chargé de l'EIP et au directeur du Département des ressources humaines qu'elle avait fait l'objet d'un harcèlement de la part de M. A. Vers la même époque, M^{me} X et M^{me} Y, travaillant toutes deux dans le département de M. A., se sont plaintes au directeur du Département des ressources humaines de ce qu'elles considéraient comme un comportement déplacé de la part de M. A. à leur égard. En diverses occasions, la requérante a également informé l'administratrice chargée des ressources humaines qu'elle trouvait certains commentaires et certains gestes de M. A. offensants et lui a demandé conseil sur la procédure à suivre pour introduire une plainte. Dans un mémorandum adressé au Sous directeur général chargé de l'EIP et daté du 25 juin 2004, la requérante soutenait qu'elle avait fait l'objet d'actes de harcèlement sexuel de la part de M. A. et demandait qu'elle-même et son équipe soient placées dès que possible sous la responsabilité d'un autre supérieur hiérarchique.

Le 14 juillet 2004, la requérante a déposé une plainte officielle pour harcèlement sexuel contre M. A. Elle affirmait en particulier que ce dernier lui avait demandé d'un ton suggestif quand elle l'inviterait à prendre un café et qu'il

lui avait fait une remarque sur son parfum d'un ton séducteur, que sa proposition de prolonger son contrat de deux ans répondait à des motivations personnelles et non professionnelles, et qu'il lui avait caressé du doigt l'avant bras à l'extérieur d'une salle de réunion du Palais des Nations. La requérante a également évoqué des incidents concernant d'autres femmes, dont deux ont apporté des témoignages à l'appui de sa plainte.

Le 27 juillet 2004, M. A. a démissionné de l'Organisation. Peu après, le 17 septembre 2004, il a reçu copie de la plainte pour harcèlement déposée contre lui et a été informé de son droit de présenter une réponse écrite dans un délai de trente jours, ce qu'il a fait le 5 octobre 2004.

Dans les mois qui ont suivi sa démission, quatre autres fonctionnaires lui ont succédé comme supérieurs hiérarchiques de la requérante. Pendant toute cette période, le Sous directeur général chargé de l'EIP est resté son supérieur hiérarchique au deuxième degré. Le 15 avril 2006, la requérante a été transférée, à sa demande, à un poste de médecin au Département Sécurité sanitaire des aliments, zoonoses et maladies d'origine alimentaire (FOS selon le sigle anglais), dans le Groupe du développement durable et des milieux favorables à la santé. Par suite de sa mutation, elle a abandonné sa fonction de coordonnatrice de l'Unité LMF tout en étant maintenue à la classe P.5.

En application des notes de service 2001/9 et 2001/13 concernant respectivement la politique de l'OMS relative au harcèlement et la procédure en vigueur au Siège pour les allégations de harcèlement, une commission d'enquête a été constituée le 22 avril 2005 et a tenu sa première réunion le 4 mai 2005. Entre le 15 juillet et le 8 décembre 2005, cette commission a interrogé vingt quatre personnes. Dans le rapport qu'elle a présenté au Directeur général le 30 janvier 2006, elle estimait que la requérante n'avait pas établi le bien fondé de ses allégations de harcèlement sexuel et avait déformé certains des faits sur lesquels reposaient ces allégations. La Commission en concluait que M. A. ne s'était livré à l'égard de la requérante à aucun harcèlement «d'aucune sorte, pas même à un harcèlement sans motivation ou contenu sexuel». Elle recommandait notamment que le dossier ouvert contre M. A. soit clos, que des mesures soient prises pour réhabiliter sa réputation et que toute restriction officielle ou officieuse faisant obstacle à ce qu'il travaille pour l'Organisation soit levée. Dans une lettre du 14 février 2006, le Directeur général a informé la requérante qu'il approuvait la conclusion de la Commission selon laquelle M. A. ne s'était livré à l'égard de la requérante «à aucun harcèlement d'aucune sorte, pas même à un harcèlement sans motivation ou contenu sexuel ou d'un harcèlement» et que le dossier le mettant en cause devait être clos. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante soutient que le rapport de la Commission est entaché de plusieurs erreurs fondamentales et que la décision du Directeur général qui repose sur ce rapport comporte les mêmes erreurs. A l'appui de ses allégations, elle avance quatre moyens principaux.

Premièrement, selon elle, le rapport contient des erreurs factuelles car les faits, dont seule une partie est retenue, y sont déformés, les témoignages ne sont pas rapportés de manière exacte — certains éléments importants n'étant pas repris —, des conclusions arbitraires sont tirées du dossier sans preuve et la requérante est accusée d'avoir cherché à tirer parti de sa position de membre du Comité du personnel et d'avoir, à tort, parlé à des collègues de la conduite de M. A. La requérante estime que la Commission a pris le parti d'interpréter chaque événement de la manière qui lui soit la moins favorable et elle proteste contre le fait que la Commission n'a pas réellement compris ce qu'est le harcèlement sexuel. De plus, elle soutient qu'elle a de vive voix clairement averti M. A. auquel elle a expliqué très précisément quel comportement elle jugeait déplacé et que celui ci, en reconnaissant que «[s]es antennes [avaie]nt été mises en éveil», a bien montré que tel avait effectivement été le cas. Elle affirme qu'avant de déposer une plainte officielle pour harcèlement, elle avait avisé en trois occasions le Sous directeur général chargé de l'EIP, son supérieur hiérarchique au deuxième degré, que le comportement de M. A. était stressant pour elle et la rendait physiquement malade. Elle conteste la conclusion de la Commission selon laquelle, en lui offrant une prolongation de contrat de deux ans tout en indiquant qu'il serait disposé à lui accorder par la suite une prolongation de cinq ans «s'[ils s']entend[aient] bien», M. A. ne s'était pas livré à un marchandage mais avait agi simplement dans l'exercice de ses pouvoirs légitimes de chef responsable. De l'avis de la requérante, cette conclusion est manifestement erronée car elle laisse entendre que sa situation contractuelle dépendait de la qualité de ses relations personnelles avec M. A. sans prendre en compte la subtilité du harcèlement sexuel exercé.

Deuxièmement, la requérante fait valoir que la Commission a commis des erreurs de droit et de procédure. Elle fait observer que, d'après la politique de l'OMS relative au harcèlement, le caractère «intentionnel» du comportement n'est pas une condition préalable à l'établissement du harcèlement sexuel et affirme que la Commission a introduit des critères juridiques erronés en exigeant d'elle qu'elle apporte la preuve non seulement que M. A. avait eu

«l'intention» de la harceler mais aussi qu'elle lui avait donné un «avertissement raisonnable». Elle souligne que, «pour établir s'il y a eu harcèlement ou harcèlement sexuel, le critère juridique applicable ne repose pas sur la détermination de l'existence d'un avertissement ou d'une intention, mais sur l'évaluation objective d'une situation ressentie subjectivement». Elle soutient que la Commission s'est appuyée sur les témoignages de personnes n'ayant aucune connaissance de la situation tout en minimisant l'importance du témoignage apporté par deux femmes à l'appui de sa plainte. Contrairement à ce qu'elle a soutenu, la Commission n'a pas interrogé toutes les femmes qui avaient été victimes de harcèlement et dont les témoignages auraient été cruciaux pour démontrer l'existence d'un comportement systématique caractéristique d'un harcèlement sexuel. De plus, la Commission n'a pas su reconnaître le parti pris manifesté par certains hauts fonctionnaires ni le fait que les témoins avaient été intimidés. La requérante considère également comme une erreur de procédure grave le fait que le Sous directeur chargé de l'EIP, l'un des principaux témoins, ait été le supérieur hiérarchique au troisième degré du membre de la Commission qui l'a interrogé. Il y avait là, selon la requérante, un conflit d'intérêt patent. Elle soutient que la Commission ne lui a pas donné la possibilité de réfuter ni d'expliquer bon nombre des éléments de preuve produits à sa charge, la privant ainsi de la possibilité d'exercer son droit de réponse. Elle est stupéfaite par le degré de partialité des conclusions de la Commission qui, selon elle, après avoir entendu deux cadres de sexe féminin se plaindre de harcèlement sexuel de la part du même responsable, aurait dû à tout le moins conclure que la conduite de M. A. était perçue comme un harcèlement sexuel.

Troisièmement, la requérante prétend que la Commission s'est appuyée sur des faits qui n'étaient pas pertinents alors qu'elle n'a pas tenu compte de certains autres qui l'étaient, d'où elle conclut que son rapport n'est pas correctement motivé et est entaché de parti pris et de préjugé. La requérante considère que, puisque la décision attaquée est fondée sur un tel rapport, elle constitue un abus de pouvoir et doit être annulée.

Enfin, la requérante affirme que le rapport a fait l'objet d'une manipulation car des instructions ont été données pour que les preuves soient présentées à son désavantage. Cette manipulation, venant s'ajouter à une série d'irrégularités administratives, constitue «une preuve manifeste de harcèlement et de non respect des droits de la défense». Elle prétend que, comme conséquence directe du fait que l'Organisation n'a pas promptement ni correctement donné suite à sa plainte initiale et n'a pas empêché la diffusion irrégulière du rapport de la Commission, elle a subi une diffamation et un harcèlement supplémentaire de la part des fonctionnaires qui ont été ses supérieurs hiérarchiques après M. A. et de certains autres collègues qui faisaient preuve de solidarité avec lui.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de reconnaître qu'elle a été victime de harcèlement sexuel. Elle réclame une réparation pour avoir été «contrainte d'abandonner» son poste de coordonnatrice de l'Unité LMF «en raison de l'environnement stressant dans lequel elle était obligée de travailler» et du fait que le rapport de la Commission a porté atteinte à sa réputation professionnelle, par suite essentiellement des spéculations qu'il contient quant aux motifs qui l'auraient incitée à déposer une plainte pour harcèlement sexuel.

C. L'Organisation répond que la décision du Directeur général est légale car il s'est appuyé sur un rapport établi à l'issue d'une enquête approfondie. Avant de présenter ses arguments sur le fond, la défenderesse demande au Tribunal de déclarer que la requête est irrecevable dans la mesure où elle porte sur le traitement que la requérante prétend avoir subi de la part de fonctionnaires qui ont succédé à M. A. comme supérieurs hiérarchiques de l'intéressée et de certains autres membres du personnel de l'OMS. Elle affirme que seules les questions faisant l'objet de la plainte initiale — au sujet desquelles les voies de recours interne ont été épuisées — sont valablement soumises au Tribunal, c'est à dire la question de savoir si la requérante a été sexuellement harcelée par M. A., la validité de l'enquête menée par la Commission, la légalité de la décision du Directeur général et la demande de réparation concernant cette décision. Pour les mêmes raisons, l'Organisation demande au Tribunal de déclarer irrecevable la demande de réparation que la requérante a présentée pour avoir été «contrainte d'abandonner son poste de coordonnatrice d'unité en raison de l'environnement stressant dans lequel elle était obligée de travailler».

L'OMS soutient que, contrairement à ce que prétend la requérante, la Commission n'a pas exigé qu'elle prouve que M. A. avait eu l'intention de la harceler, afin de démontrer qu'il y avait bien eu harcèlement. Ayant établi que la conduite de M. A. ne constituait pas à première vue un harcèlement sexuel au sens de la note de service 2001/9, la Commission a considéré qu'il y avait lieu de déterminer s'il existait des éléments de preuve indiquant que M. A. avait eu «l'intention» d'exercer un harcèlement, si la requérante l'avait clairement averti qu'elle trouvait son attitude offensante et s'il y avait eu une «transgression ultérieure» de sa part. «L'intention», «l'avertissement approprié» et la «transgression» n'étaient pas retenus comme des critères absolus permettant de déterminer s'il y avait eu ou non harcèlement sexuel mais étaient plutôt considérés comme des facteurs pertinents.

L'Organisation rejette l'argument de la requérante selon lequel la Commission a déformé, minimisé ou négligé des témoignages ou des preuves à l'appui de ses allégations. Bien que les principaux témoins auxquels la requérante a fait appel, M^{me} X et M^{me} Y, n'aient pas été présents au moment des faits qui, selon l'intéressée, sont constitutifs d'un harcèlement sexuel, la Commission a étudié soigneusement leurs témoignages, que ce soit à propos des incidents qui se seraient produits entre elles et M. A. ou pour vérifier l'existence d'un comportement systématique chez ce dernier. Selon sa conclusion motivée, la Commission n'a pas constaté un tel comportement. L'Organisation rejette l'allégation selon laquelle, les témoins ayant fait l'objet d'intimidations, ils n'ont pu dire la vérité. Ce que la requérante appelle des erreurs de fait sont en réalité des divergences dans les souvenirs et l'interprétation des événements entre elle-même et d'autres témoins. La défenderesse soutient que chacune des affirmations de la requérante a fait l'objet d'un examen rigoureux et objectif fondé sur des témoignages et des preuves documentaires.

En outre, l'Organisation nie que la Commission ait interrogé des personnes n'ayant eu aucune connaissance de la situation et que des témoins importants n'aient pas été convoqués. Elle fait observer que, bien que la requérante ait refusé de nommer des témoins, elle a remis à la Commission la copie d'une liste de membres du personnel du Département des ressources humaines pour la santé sur laquelle elle avait surligné les noms de femmes qui, selon elle, avaient fait l'objet d'un harcèlement sexuel de la part de M. A. La Commission a été en mesure d'interroger six des huit femmes ainsi désignées par la requérante. A l'exception de M^{me} X et de M^{me} Y, aucune d'entre elles n'a pu apporter de preuve à l'appui des allégations de la requérante.

Par ailleurs, l'Organisation réfute l'argument de cette dernière selon lequel la Commission aurait fait montre de parti pris et ne lui aurait pas permis d'exercer son droit de réponse. Elle souligne que la requérante a eu toute possibilité de présenter ses arguments et que le principe du contradictoire exige de la Commission qu'elle traite les deux parties de la même manière, ce qu'elle a fait. S'agissant du conflit d'intérêt mettant en cause l'un des membres de la Commission, l'OMS fait observer que la requérante n'a soulevé aucune objection lorsqu'elle a été informée de la composition de cette commission. De plus, dans la structure de l'OMS il n'existe pas de supérieur hiérarchique «au troisième degré» et le membre en question n'avait pas de relations de travail régulières avec le Sous directeur général chargé de l'EIP.

L'Organisation soutient que le retard qu'a connu la procédure tenait à des raisons indépendantes de sa volonté, telles que la demande de la requérante de faire intervenir un expert extérieur et la complexité de l'enquête. Tout en reconnaissant qu'il faut que les plaintes pour harcèlement soient réglées rapidement, la défenderesse renvoie au jugement 2225 du Tribunal de céans dans lequel celui-ci déclarait que «[l]es délais prévus dans la note de service 2001/13 ne sont pas contraignants».

L'OMS rejette pour défaut de fondement l'allégation de la requérante selon laquelle elle a été victime d'une «atteinte diffamatoire contre sa personne, dans le cadre d'un harcèlement institutionnel» en raison des responsabilités qu'elle assumait au sein de l'Association du personnel et de la diffusion du rapport de la Commission à un «nombre inconnu de personnes». Pour ce qui est de la diffusion du rapport, l'Organisation ajoute qu'il relève des prérogatives du Directeur général de consulter de hauts fonctionnaires et que, ce faisant, celui-ci a simplement rempli son rôle de décideur.

Pour ce qui est de la demande de réparation présentée par la requérante pour avoir été «contrainte d'abandonner son poste de coordonnatrice d'unité», elle fait observer que sa nomination à des fonctions de coordonnatrice ne lui conférait aucun droit. La requérante n'a pas été promue lorsqu'elle a été désignée comme coordonnatrice et elle n'a pas davantage été rétrogradée lorsque, suivant son souhait, elle a été transférée au département FOS comme médecin. S'agissant de sa demande de réparation pour l'effet prétendument diffamatoire qu'aurait eu le rapport sur sa réputation professionnelle, notamment en raison des commentaires qu'il contient sur les motifs qui l'ont incitée à déposer une plainte pour harcèlement, l'Organisation affirme que l'administration a traité le rapport de la manière la plus strictement confidentielle et ajoute que la requérante n'apporte aucune preuve d'une quelconque atteinte à sa réputation.

D. Dans sa réplique, la requérante prétend qu'elle a été victime d'un harcèlement systématique : le harcèlement qu'elle a subi après la démission de M. A., sa mutation forcée et l'abandon de ses fonctions de coordonnatrice qui en est résulté, ainsi que l'atteinte à sa réputation sont directement liés à sa plainte pour harcèlement contre M. A. Dès lors, sa requête et sa demande de réparation sont recevables dans leur intégralité. Elle a été contrainte de demander un transfert pour échapper à «l'intolérable ambiance de travail» qui avait encore aggravé son état de santé. A son avis, sa mutation équivalait à une rétrogradation et l'a privée de son rôle de coordonnatrice et de

toutes les responsabilités d'encadrement, d'administration et de gestion de budget y afférentes.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient son objection à la recevabilité de la requête dans la mesure où celle-ci porte sur les actes de personnes qui ont succédé à M. A. dans le rôle de supérieur hiérarchique de la requérante et d'autres membres du personnel de l'OMS, et sur la demande de réparation pour sa «mutation forcée».

Elle estime que ce que la requérante décrit comme un «harcèlement permanent» de la part des supérieurs hiérarchiques qui ont succédé à M. A. était en réalité des désaccords sur la gestion de l'Initiative HLS, la conduite professionnelle de la requérante et les résultats qu'elle a obtenus. S'agissant de la mutation au département FOS qui lui aurait été imposée, l'OMS souligne que la requérante a choisi d'être transférée, avec son poste, dans un autre département. La défenderesse fait valoir que ce transfert ne constituait pas une rétrogradation; l'intéressée avait été informée qu'en cas de changement de fonction il se pourrait qu'elle ne conserve pas son titre de «coordonnatrice». Ce qui importe, c'est qu'après sa mutation elle ait été maintenue à la classe P.5.

CONSIDÈRE :

1. La requérante, qui avait travaillé pour l'OMS à différents titres en 1998 et 1999, a été nommée en 2000 en tant que médecin de classe P.5 au GPE, au bénéfice d'un contrat de durée déterminée. En 2003, elle a été nommée coordonnatrice de l'Initiative HLS et, en 2004, coordonnatrice de l'Unité LMF. Elle a été maintenue à la classe P.5. En avril 2006, elle a été transférée à un poste de médecin au Département FOS. Par suite de cette mutation, qu'elle n'a pas contestée, elle a cessé d'être coordonnatrice tout en restant à la classe P.5.

2. A la fin de l'année 2003, le directeur du Département des ressources humaines pour la santé a été chargé de la supervision de l'Initiative HLS. D'après la requérante, son nouveau supérieur hiérarchique direct, M. A., lui avait déjà fait sur le ton du flirt des remarques auxquelles elle avait riposté ou qu'elle avait ignorées. En juillet 2004, après qu'il fut devenu son supérieur hiérarchique, la requérante a été amenée, à la suite de certains événements, à déposer contre lui une plainte officielle pour harcèlement sexuel. Cette plainte ne portait pas seulement sur des événements la concernant. Il y était fait référence à des événements mettant en cause sa secrétaire, M^{lle} Z, et deux autres personnes, M^{me} X et M^{me} Y, qui ont toutes deux apporté des témoignages à l'appui des déclarations de la requérante. En outre, cette dernière a soutenu que six autres femmes qui souhaitaient rester anonymes avaient également été harcelées par M. A. Sauf en ce qui concerne les six femmes qui, selon ce qui a été dit, ne souhaitaient pas être nommées, nul ne conteste qu'un certain nombre des événements signalés, ou quelque chose y ressemblant de près, s'est effectivement produit. Le problème soulevé dans la requête est de déterminer si ces événements étaient ou non constitutifs d'un harcèlement sexuel.

3. La Commission d'enquête qui a été constituée en avril 2005 a examiné la plainte de la requérante pour harcèlement sexuel et a remis le 30 janvier 2006 un long rapport selon lequel M. A. «ne s'est livré à l'égard [de la requérante] à aucun harcèlement d'aucune sorte, pas même à un harcèlement sans motivation ou contenu sexuel». Le 14 février 2006, le Directeur général a informé la requérante qu'il acceptait cette conclusion de la Commission et qu'il avait décidé de clore le dossier contre M. A. Telle est la décision attaquée.

4. La requérante demande que la décision attaquée soit annulée et que le Tribunal conclue qu'elle a été victime de harcèlement sexuel. En outre, elle demande une réparation pour avoir dû abandonner son poste de «coordonnatrice d'unité», ce que, selon elle, elle a été contrainte de faire par suite de l'ambiance de travail stressante qui régnait autour d'elle. Elle demande également une réparation pour l'effet diffamatoire qu'a eu le rapport de la Commission d'enquête sur sa réputation professionnelle.

5. L'OMS conteste la recevabilité de la demande de réparation pour l'abandon du poste de coordonnatrice parce que la décision sur ce point n'a pas été contestée dans les délais requis et que la demande constitue un élargissement de la demande originale. Il est vrai que la requérante ne peut contester la décision qui a abouti à son transfert à son poste actuel. Toutefois, si elle a été la victime d'un harcèlement sexuel et que sa demande a été rejetée à tort, elle est en droit d'obtenir des dommages-intérêts pour ce qui s'est produit et pour toutes les conséquences naturelles et probables qui s'en sont suivies. Mais cet aspect du dossier pourra être traité ultérieurement.

6. Avant d'examiner les arguments avancés par la requérante, il y a lieu de prendre note des conclusions de la Commission d'enquête. Tout d'abord, celle-ci a estimé que M. A. :

- «a fait des remarques dans lesquelles il a suggéré que [la requérante] devrait l'inviter à prendre un café ou a fait des observations sur son parfum ou a formulé des propos dans ce sens;»
- «[lui] a proposé [...] une prolongation de deux ans de son contrat et a laissé entendre qu'un renouvellement de cinq ans serait envisagé une fois que l'on aurait déterminé si [elle] et son programme réussissaient à s'intégrer avec succès dans le Département des ressources humaines pour la santé ou a formulé des propos dans ce sens;»
- «a touché le bras ou l'épaule [de la requérante]» à l'extérieur d'une salle de réunion du Palais des Nations;
- «a demandé à la secrétaire [de la requérante] ce qu'elle allait lui offrir pour la Saint Valentin;»
- «a tenu la main de M^{me} [X] dans son appartement et [...] a enlacé et embrassé M^{me} [Y]».

M^{me} X et M^{me} Y ont déposé sur les points ci-dessus des témoignages que la Commission a considérés comme étant pertinents pour déterminer s'il y avait eu un comportement systématique de harcèlement de la part de M. A.

7. Les conclusions factuelles auxquelles la Commission a abouti reprennent, apparemment mot pour mot, les déclarations de M. A. qui, d'après le rapport, a nié l'interprétation donnée aux événements décrits plus haut. Il a également nié qu'«aucun de ces actes ait été accompli dans l'intention de harceler». Il est difficile de comprendre comment le fait qu'un collègue masculin de rang supérieur tienne la main de collaboratrices, les enlance et les embrasse, puisse donner lieu à plusieurs interprétations. Or la Commission a conclu que le comportement en question «ne constituait pas un harcèlement manifeste et, ce qui est le plus important, n'a jamais été dénoncé». Aussi et dans la mesure où il n'y avait eu ni refus ni menace de refus d'avantages afférents à l'emploi et où ni M^{me} X ni M^{me} Y n'ont «été soumises à une ambiance de travail hostile, intimidante ou préjudiciable», la Commission a estimé qu'il n'y avait pas eu un comportement systématique de harcèlement. Ces remarques dénotent une conception erronée de la nature du harcèlement sexuel. Quoiqu'il en soit, le rapport et les conclusions de la Commission d'enquête soulèvent d'autres difficultés.

8. Dans le jugement 2552, le Tribunal a fait observer qu'en cas d'accusation de harcèlement une «organisation internationale doit procéder à une enquête approfondie, s'assurer que les garanties d'une procédure régulière sont respectées et garantir la protection de la personne accusée». En raison du devoir qu'elle a envers une personne présentant une plainte pour harcèlement, l'Organisation se doit de faire en sorte qu'une enquête rapide et approfondie soit menée, que les faits soient établis objectivement et dans leur contexte général (voir le jugement 2524), que les règles soient appliquées correctement, qu'une procédure régulière soit suivie et que la personne se plaignant, de bonne foi, d'avoir été harcelée ne soit pas stigmatisée ni ne fasse l'objet de représailles (voir le jugement 1376).

9. La plainte pour harcèlement déposée en juillet 2004 par la requérante n'a fait l'objet d'une enquête ni prompte ni approfondie. La Commission n'a été constituée qu'en avril 2005 et n'a tenu sa première audition qu'en juillet de cette année-là, c'est-à-dire un an après le dépôt de la plainte. Le rapport est finalement sorti quelque six mois plus tard. Il est vrai que la Commission a interrogé de nombreux témoins et que ses membres devaient s'acquitter de leurs fonctions habituelles tout en conduisant l'enquête. Toutefois, le retard pris dans la constitution de la Commission était très important et risquait d'aggraver la situation dans laquelle se trouvait la requérante et de nuire également à l'enquête dans la mesure notamment où les souvenirs s'estompaient et le personnel changeait.

10. L'enquête n'a pas non plus été menée de façon approfondie. La Commission relève dans une note de bas de page de son rapport que, lors des entretiens, la requérante a signalé d'autres incidents au cours desquels M. A. (même s'il n'a peut-être pas été son supérieur hiérarchique direct pendant toute la période concernée) lui a demandé si elle ne l'aimait plus, s'est assis si près d'elle pour discuter de ses objectifs de travail que cela en était gênant et a fait remarquer pendant un moment de loisir au cours d'une mission officielle commune dans un pays d'Afrique qu'il était content qu'elle ait mis un short plutôt qu'un pantalon car «sans cela [il] aurai[t] manqué ce splendide spectacle». La Commission a demandé des informations sur les événements survenus en Afrique qui ne corroboreraient ni ne démentaient l'incident en cause mais n'a pas été plus avant dans son enquête sur ces questions. Au lieu de cela, elle a cherché à déterminer si, au cas où ces événements seraient vrais, ils pourraient amener à modifier l'une quelconque de ses principales conclusions et a estimé que «la réponse était, dans chaque cas comme dans l'ensemble, négative». Manifestement, il n'en est pas ainsi. Si l'un quelconque de ces événements s'était produit, cela aurait apporté des éclaircissements sur la probabilité que les autres événements se soient produits,

comme la requérante le soutenait, et sur le caractère raisonnable de l'interprétation qu'elle en avait donnée.

11. S'agissant des événements qui concernaient directement la requérante, les conclusions de la Commission sont peu convaincantes. A cet égard, l'intéressée a soutenu que M. A. avait dit :

- «Alors, quand m'inviterez vous à un café [...] ?» et
- «Hmmm, vous sentez vraiment bon [...], qu'est ce que c'est ?»

Ces propos n'ont pas été niés; seule leur interprétation l'a été. Aussi leur effet n'aurait il pas dû être dilué par l'adjonction par la Commission du membre de phrase : «ou a prononcé des mots dans ce sens».

12. La deuxième conclusion de la Commission d'enquête porte sur une question revêtant une certaine importance. Personne ne nie que M. A. a offert à la requérante une prolongation de contrat de deux ans alors qu'elle pouvait prétendre à une prolongation de cinq ans. D'après l'intéressée, lorsqu'elle en a demandé la raison, M. A. aurait répondu qu'il ne la «connais[sait] pas assez bien» et qu'il serait «tout à fait disposé à lui accorder dans deux ans une prolongation de cinq ans s'ils s'entend[ai]ent bien». Il ne semble pas que ces propos aient été démentis. Tout au moins, rien dans le dossier n'indique que tel ait été le cas bien que la requérante les ait rapportés dans un courriel à ses supérieurs hiérarchiques aux premier et deuxième degrés. Après avoir rencontré son supérieur hiérarchique au deuxième degré, le Sous directeur général chargé de l'EIP, la requérante a parlé à M. A. et, d'après ses notes de l'époque, se serait plainte de sa conduite déplacée. Lors de cette rencontre, toujours d'après les notes de la requérante, M. A. aurait dit que ses remarques antérieures «ne portaient pas sur une question personnelle mais avaient trait à leur collaboration professionnelle». Dans la mesure où ces propos n'ont pas été démentis, qu'ils ne portaient pas sur un quelconque aspect du travail de la requérante et qu'ils étaient pour le moins ambigus, c'est à tort que la Commission les a interprétés dans ses conclusions comme signifiant «qu'un renouvellement de cinq ans serait envisagé une fois que l'on aurait déterminé si [la requérante] et son programme réussissaient à s'intégrer avec succès dans le Département des ressources humaines pour la santé ou a formulé des propos dans ce sens».

13. Avant d'aborder la conclusion concernant l'attouchement du bras ou de l'épaule de la requérante, il y a lieu de revenir aux protestations que celle ci a émises contre le comportement déplacé de M. A. Celui ci affirmait ne pas se souvenir du détail exact de ce qui avait été dit, mais il se rappelait bien que quelque chose avait été dit qui avait mis «[s]es antennes [...] en éveil» et l'avait amené à penser qu'«[il] devrai[t] faire plus attention». Il a déclaré qu'il avait depuis lors essayé de garder ses distances vis à vis de la requérante.

14. Celle ci a déclaré que, dans les semaines qui ont suivi immédiatement l'objection qu'elle avait formulée contre sa conduite, M. A. s'était bien comporté chaque fois qu'ils s'étaient rencontrés. Environ un mois plus tard, le 18 mai 2004, elle s'est présentée à M. A. dans un bureau du Palais des Nations pour s'enquérir auprès de lui de l'horaire d'une réunion. Selon elle, il est sorti dans le couloir et lui a dit que cette réunion aurait lieu une heure plus tard et, tout en lui disant cela, «il caressait doucement [s]on avant bras gauche de bas en haut et de haut en bas d'une manière sensuelle de son index droit». M. A. n'a pas nié avoir touché la requérante sur le bras ou l'épaule et a laissé entendre qu'il avait peut être essayé de l'écartier de la porte. Il nie avoir caressé son bras comme il en est accusé. La Commission est partie de l'idée qu'une caresse telle que décrite par la requérante «constituerait manifestement un comportement gênant» mais que ce geste, «même s'il donnait l'impression d'avoir une connotation sexuelle, n'a[vait] pas ouvertement un caractère sexuel». La Commission a conclu que les éléments d'appréciation disponibles ne démontraient pas qu'il y ait eu caresse, en grande partie parce qu'il est peu plausible que M. A., lorsqu'il s'est trouvé en présence de la requérante, ait :

«1) réalisé que, bien que plusieurs semaines se soient écoulées [depuis la réunion où ses "antennes" avaient été mises en éveil], il avait soudain l'occasion de reprendre son harcèlement antérieur [...], 2) eu l'intention de donner une caresse qui, même si elle était sans doute gênante pour [la requérante], aurait cependant pu être facilement niée devant des personnes qui n'avaient pas été témoins, 3) exécuté le geste prévu et 4) également communiqué les détails qui lui ont été demandés dans [c]es circonstances [...]».

Le raisonnement suivi par la Commission n'est pas convaincant, notamment compte tenu du fait, qui ressortira clairement plus loin, que pour qu'une conduite constitue un harcèlement il n'est pas indispensable qu'elle soit intentionnelle et encore moins préméditée.

15. La Commission d'enquête avait la preuve que, peu après sa rencontre dans le couloir avec M. A., la requérante a informé l'administratrice des ressources humaines que celui-ci «avait touché son avant bras d'un mouvement montant et descendant». Cette administratrice a déclaré dans un entretien avec la Commission que la requérante avait manifesté à ce moment-là «un mélange de colère et de peur». La Commission a choisi d'établir une distinction entre «caresser» et «toucher d'un mouvement montant et descendant» et s'est demandé si, dans le deuxième cas, il y avait harcèlement. Elle a estimé que le témoignage de l'administratrice des ressources humaines «ne constitu[ait] pas un élément étayant suffisamment l'existence d'un attouchement montant et descendant» parce qu'on lui avait permis de lire les passages pertinents de la plainte. La Commission était également d'avis qu'en l'absence de témoins oculaires ou d'une preuve photographique un «mouvement montant et descendant» sur l'avant bras de la requérante ne pouvait constituer un harcèlement que si M. A. savait qu'elle trouvait cela déplaisant ou s'il s'agissait, de sa part, d'un comportement systématique de harcèlement. Pour autant que l'on sache, la Commission a estimé que «l'avertissement manifeste que [la requérante a[vait] adressé à M. [A.] concernait particulièrement des propos qu'elle avait trouvé déplacés. M. [A.] risquait donc sans doute d'avoir fait plus attention à ce qu'il disait [à la requérante] qu'à un attouchement qu'il a[vait] pu considérer comme acceptable dans [c]es circonstances.» Par ailleurs, la Commission a estimé qu'il n'y avait pas eu un comportement systématique de harcèlement. Elle n'a donc pas donné gain de cause à la requérante sans jamais déterminer exactement ce qui s'était passé.

16. Il y a lieu d'examiner la conclusion de la Commission d'enquête selon laquelle aucun comportement systématique de harcèlement n'avait eu lieu, d'après la définition du «harcèlement» donnée dans la note de service concernant la politique de l'OMS relative au harcèlement. Le «harcèlement» y est défini comme :

«le comportement d'un membre du personnel qui est dirigé contre autrui et qui a un caractère offensant pour autrui, et dont l'auteur sait, ou devrait raisonnablement savoir, qu'il est offensant et qui gêne le travail ou crée une ambiance de travail intimidante, hostile ou offensante».

Dans la définition générale du «harcèlement», il est aussi dit explicitement que, «si une action donnée [...] est raisonnablement perçue comme offensante par une autre (ou d'autres) personne(s), cette action peut constituer un harcèlement, intentionnel ou non». De plus, le «harcèlement sexuel» est défini comme consistant en :

«des avances sexuelles intempestives, [...] des demandes de faveurs sexuelles ou toute autre conduite verbale ou physique à connotation sexuelle, lorsqu'elles gênent le travail, qu'elles conditionnent un emploi, ou qu'elles créent une ambiance de travail intimidante, hostile ou offensante».

17. Parmi les éléments de preuve que la Commission d'enquête a examinés pour déterminer s'il y avait eu ou non un comportement systématique de harcèlement figuraient les témoignages de M^{me} X et de M^{me} Y ainsi que la teneur des auditions de ces personnes. Dans une large mesure, la Commission a accepté leur version des événements mais a estimé qu'il n'y avait pas eu de harcèlement. M^{me} X, dont le contrat de consultante arrivait à expiration, a expliqué que M. A. lui avait demandé de l'appeler chez lui un certain soir alors qu'elle rentrait de mission. Lorsqu'elle l'a appelé, il lui a demandé de venir dans son appartement. Personne d'autre n'était présent lorsqu'elle est arrivée. Un moment plus tard, il lui a demandé de s'asseoir plus près de lui et lui a alors tenu la main pendant ce qu'elle a déclaré être un long moment. M. A. a reconnu lui avoir pris la main mais, selon lui, il «n'avai[t] par là aucune arrière-pensée». M^{me} X précise dans sa déclaration écrite qu'il a également essayé de l'embrasser de manière intime. Lors de son audition, elle a dit qu'elle avait senti qu'il voulait l'embrasser de manière intime mais qu'elle s'est efforcée d'en faire un «baiser ordinaire». M. A. a dit qu'il l'avait embrassée pour lui dire au revoir «comme cela se fait d'habitude». La Commission a concédé que M^{me} X ait pu trouver l'incident gênant et offensant et qu'elle «se soit trouvée confrontée à une situation dans laquelle elle s'est sentie vulnérable». Toutefois, la Commission a estimé que sa vulnérabilité résultait d'un facteur extérieur, à savoir s'il convenait ou non d'informer son mari de l'incident. D'après la Commission, cela n'était pas un fait dont on aurait pu «escompter raisonnablement que M. [A.] ait eu conscience».

18. En ce qui concerne M^{me} Y, son souvenir était qu'entre 1998 et 2000, période durant laquelle M. A. a été, pendant un certain temps, son supérieur hiérarchique au deuxième degré, il a souvent fait observer qu'ils devraient se rencontrer après le travail ou bien il est venu dans son bureau, a fermé la porte et lui a demandé de l'embrasser. Au cours de son audition, elle a dit qu'elle réussissait à gérer ses relations avec lui en s'asseyant ou en se dégageant physiquement si elle se sentait gênée lorsqu'il l'enlaçait. Elle a indiqué qu'elle n'a pas fait d'objection verbale ni protesté. La Commission a noté que l'intéressée n'avait pas prétendu «qu'aucun de ces enlacements ou

de ces baisers ait jamais été lascif ni ait eu un caractère ouvertement sexuel mais plutôt qu'ils étaient "ambigus"». M. A., à qui l'on demandait si M^{me} Y aurait pu «interpréter ces gestes autrement que comme des gestes "fraternels"», a répondu qu'il ne savait pas et a déclaré qu'elle ne lui avait jamais demandé de s'en abstenir. La Commission a reconnu que M^{me} Y «a très bien pu se trouver dans une situation où, même si elle était offensée ou gênée [...], elle ne se sentait pas suffisamment en sécurité pour protester ouvertement». Toutefois, la Commission a conclu que M. A. «n'a pas clairement mal agi en se conduisant comme il l'a apparemment fait et ne peut donc être tenu responsable de la vulnérabilité que M^{me} [Y] soutient avoir ressentie». De plus, la Commission a noté que l'intéressée «aurait pu mettre fin au comportement déplacé de M. [A.] à tout moment en s'élevant ou en protestant auprès de lui contre ses agissements».

19. La Commission d'enquête a en outre noté qu'en ce qui concerne à la fois M^{me} X et M^{me} Y leur «vulnérabilité» n'a pas abouti à la perte d'avantages ou de droits liés à leur emploi ni à la menace d'une telle perte. De l'avis de la Commission, les circonstances n'ont pas non plus créé «une ambiance de travail hostile, intimidante ou préjudiciable». Il est à noter qu'elle utilise les termes d'«ambiance de travail préjudiciable» et non d'«ambiance de travail offensante» comme dans la définition du «harcèlement». Il ne fait aucun doute que des agissements du type décrit par M^{me} X et M^{me} Y peuvent créer une ambiance de travail offensante, ce qui, selon ces personnes, a été le cas. En outre, il importe de relever que les définitions du «harcèlement» et du «harcèlement sexuel» exigent seulement que la conduite en cause gêne le travail. De plus, la Commission s'est arrêtée à des considérations sans aucune pertinence, notamment pour déterminer si M^{me} Y avait élevé une objection ou protesté contre la conduite à laquelle elle était confrontée et si, dans l'un ou l'autre cas, cette conduite a ou non abouti à la perte d'avantages liés à l'emploi.

20. Les conclusions concernant M^{me} X et M^{me} Y sont entachées d'erreurs de droit et ne peuvent être retenues. La Commission d'enquête ayant conclu sur leur fondement que M. A. n'avait pas eu un comportement systématique de harcèlement, cette conclusion ne peut donc être retenue. Et, dans la mesure où cette conclusion était essentielle pour déterminer que la requérante n'avait pas fait l'objet d'un harcèlement sexuel, cette dernière conclusion, qui est entachée d'une autre erreur puisque la Commission a estimé qu'un avertissement au sujet d'un comportement verbal ne pouvait s'extrapoler à une conduite physique, ne peut pas non plus être retenue. Il s'ensuit que la décision du Directeur général du 14 février 2006 doit être annulée.

21. Avant d'aborder la question de la réparation à accorder, il y a lieu de relever certains autres aspects de l'enquête de la Commission. Outre M^{me} X et M^{me} Y, celle-ci a interrogé la secrétaire de la requérante, M^{lle} Z, et trois personnes qu'elle croyait figurer parmi les six femmes indiquées par la requérante comme ayant subi un harcèlement de la part de M. A. Finalement, aucune de ces trois personnes n'a dit avoir subi de harcèlement, même si l'une d'elles a déclaré qu'à son avis certains des propos de M. A. étaient «déplacés» et qu'elle estimait qu'il avait tort de faire des compliments aux femmes sur leurs vêtements dans un contexte professionnel. Une autre personne a indiqué que M. A. «[l]'embrassait occasionnellement de manière amicale [...] mais que cela n'a[vait] jamais dépassé la limite de ce qui pouvait être considéré comme normal dans des rapports sociaux». Une autre a cependant décrit le comportement de M. A. comme «tendant davantage vers le flirt». L'administratrice des ressources humaines à laquelle la requérante a signalé l'incident survenu dans le couloir du Palais des Nations a également décrit la conduite générale de M. A. comme relevant du «flirt».

22. En ce qui concerne la secrétaire de la requérante, M^{lle} Z, personne ne conteste que M. A. lui ait demandé ce qu'elle allait lui offrir pour la Saint-Valentin et qu'elle lui ait répondu qu'elle lui offrirait une bible. Lors de son entretien, M^{lle} Z a nié avoir été offensée par la remarque sur la Saint-Valentin. Elle dit en avoir parlé à deux personnes et que selon l'une d'entre elles il s'agissait de harcèlement sexuel, ce que M^{lle} Z a contesté. Bien que M^{lle} Z ait refusé de nommer les personnes auxquelles elle avait relaté l'incident, la Commission d'enquête, sans donner à la requérante la possibilité de répondre à l'allégation, s'est déclarée convaincue que c'est à cette dernière que M^{lle} Z avait parlé en ajoutant qu'elle estimait qu'il était «probable que [...] [la requérante] avait en connaissance de cause fait de fausses déclarations en ce qui concernait les réactions et les interprétations de M^{lle} [Z]». En formulant cette allégation sans donner à l'intéressée la possibilité d'y répondre, la Commission n'a pas respecté les droits de la défense.

23. La Commission a conclu que la requérante «a déformé des faits ayant trait à sa plainte mais que ceux-ci n'étaient pas essentiels à la validité juridique de ladite plainte». Elle s'appuyait pour affirmer cela sur trois

éléments. Venait premièrement sa conclusion sur la conversation rapportée par M^{lle} Z. A cet égard, il y a lieu de noter que l'affirmation de la Commission ne reposait tout simplement sur aucune preuve. Deuxièmement, elle concluait que les affirmations de la requérante au sujet des six autres femmes auxquelles elle avait fait référence dans sa plainte «s'écartaient notablement de ce que [celles-ci] avaient effectivement vécu, tout au moins chaque fois qu'il s'est révélé possible de procéder à une comparaison plausible». La Commission n'a pu s'entretenir qu'avec trois des six femmes auxquelles la requérante avait fait allusion, l'une d'entre elles ayant déclaré qu'elle trouvait certains aspects de la conduite de M. A. déplacés. Un autre témoin a parlé de baisers, même s'ils étaient donnés selon cette personne d'une manière socialement convenable, et la troisième femme a décrit le comportement de M. A. comme tendant au «flirt». De nouveau, cela ne justifiait pas de conclure que la requérante avait déformé les faits. Troisièmement, la Commission a conclu que la requérante «a présenté des versions des faits qui, sans être véritablement fausses, pouvaient néanmoins être considérées comme tendancieuses ou potentiellement trompeuses lorsqu'on les comparait aux témoignages [...] de l'administratrice des ressources humaines, du directeur du [Département] des ressources humaines et du Sous directeur général chargé de l'EIP». Rien n'indique qu'il y ait eu une divergence notable entre ce qu'a relaté la requérante et ce qu'ont affirmé tant l'administratrice des ressources humaines que le directeur du Département des ressources humaines. S'agissant de ce qu'a déclaré le Sous directeur général chargé de l'EIP, la principale différence tenait au fait qu'il avait dit avoir parlé des difficultés de la requérante avec M. A. mais uniquement sur des questions de gestion. Etant donné le temps écoulé avant que la Commission ne soit constituée, il était au moins aussi probable que la mémoire lui ait fait défaut que le récit de la requérante ait été «tendancieux». Globalement, ces arguments ne constituent pas un fondement suffisamment solide pour conclure que la requérante a déformé les faits. L'analyse de la Commission laisse plutôt à penser que son examen de l'affaire était loin d'être objectif.

24. La Commission a fait d'autres commentaires négatifs sur la requérante. Ainsi, concernant la manière dont celle-ci a réagi à la conversation au cours de laquelle M. A. lui a offert une prolongation de deux ans, elle affirme «qu'il se peut fort bien que l'intéressée ait éprouvé un profond désarroi émotionnel et physique par suite des actes de M. [A.], [mais] si tel a été le cas on ne peut pas dire qu'un tel sentiment ait pu résulter d'une interprétation raisonnable [...] de ces actes». La Commission a également évoqué l'objection soulevée par la requérante contre l'offre d'une prolongation de deux ans et d'autres incidents «qui ne sont pas explicitement mentionnés dans [son] rapport» et a émis l'avis que la requérante «sembl[ait] interpréter le Règlement et le Statut du personnel ainsi que d'autres directives administratives d'une manière qui ser[vai]t ses intérêts personnels sans être nécessairement conforme à l'esprit manifeste des politiques et procédures pertinentes». Dans ce contexte, la Commission a évoqué les diverses fonctions de responsabilité occupées par la requérante, y compris au sein du Comité du personnel et du Comité d'appel du Siègre et a dit que, «si elle avait fait preuve d'une plus grande retenue dans ses désaccords avec ses supérieurs hiérarchiques sur des points de gestion et d'administration, elle aurait moins couru le risque de sembler utiliser ses positions d'influence pour en tirer des avantages personnels». Ces dernières observations n'avaient rien à voir avec la plainte de la requérante et amènent à penser que la Commission n'avait pas compris qu'elle était tenue de s'abstenir de dénigrer les personnes présentant une plainte pour harcèlement sexuel.

25. Comme déjà indiqué, la décision du Directeur général du 14 février 2006 doit être annulée. Divers incidents n'ayant, dans une grande mesure, pas été contestés, le Tribunal peut substituer sa propre décision à celle du Directeur général. A cet égard, il y a lieu de relever que la Commission d'enquête a conclu que M. A. a eu «un comportement systématique» qui, même s'il ne pouvait être vraiment considéré comme «manifestement inapproprié ou constituant un harcèlement sexuel», pouvait être décrit comme étant «une méthode de gestion et de relation sur le lieu de travail plus personnelle que d'ordinaire», et a dit que ce comportement «a effectivement semblé ambigu à certaines personnes et se prêtant à des interprétations divergentes». Manifestement, M. A. a tenu des propos à la requérante qui pouvaient être considérés comme relevant du «flirt» et il en allait de même de la remarque faite à M^{lle} Z, la secrétaire de la requérante. Dans ce contexte, il n'était pas déraisonnable de considérer que la remarque de M. A., lorsqu'il a dit à la requérante qu'il serait heureux de lui accorder une prolongation de cinq ans après une première prolongation de deux ans «s[']ils s[']entend[ai]ent bien», avait une connotation sexuelle. De plus, personne ne conteste que la requérante ait parlé à M. A. pour lui faire comprendre qu'elle trouvait ses propos offensants. En cela, la manière d'agir de l'intéressée a été tout à fait raisonnable. Lorsque, sur le lieu du travail, un supérieur masculin tient à ses collaboratrices des propos qui relèvent du «flirt», cela a pour effet inévitable de les rabaisser professionnellement. La requérante ayant fait comprendre à M. A. qu'elle trouvait ses remarques offensantes, celui-ci aurait raisonnablement dû savoir qu'elle trouverait aussi offensant tout contact physique inopportun. L'allégation de la requérante sur le caractère déplacé d'un tel contact physique, qu'on le qualifie de «caresse» ou de «mouvement montant et descendant» — une distinction qui, dans le meilleur des cas, reste vague —, était étayée par l'explication qu'elle en a donnée presque immédiatement après les faits à

l'administratrice des ressources humaines qui a décrit l'intéressée comme ayant alors manifesté un mélange de colère et de peur. Etant donné les descriptions non contestées qu'ont faites M^{me} X et M^{me} Y du comportement de M. A., le caractère accablant des preuves amène nécessairement à conclure que la requérante a fait l'objet d'un harcèlement sexuel.

26. La requérante a droit à des dommages intérêts pour le harcèlement qu'elle a subi et pour ses conséquences naturelles et probables. A cet égard, même si les éléments présentés ne permettent pas de conclure que l'intéressée a été contrainte d'abandonner son poste de coordonnatrice du fait de l'ambiance de travail stressante à laquelle elle était soumise, il est évident qu'elle a subi un stress considérable tant par suite de l'entretien au cours duquel M. A. lui a offert une prolongation de deux ans et une prolongation supplémentaire de cinq ans s'ils s'entendaient bien que de l'incident survenu dans le couloir du Palais des Nations. On peut également imaginer que, tout au moins dans une certaine mesure, l'ambiance sur son lieu de travail n'ait pas été vraiment agréable après le dépôt de sa plainte officielle et pendant l'attente du résultat de la longue enquête. La requérante a également droit à des dommages intérêts pour tort moral dans la mesure où l'OMS n'a pas formé une commission qui soit en mesure d'enquêter sur sa plainte de manière rapide, approfondie et objective. Les attaques contre la crédibilité de la requérante, qui n'avaient pas de fondement solide, la conclusion selon laquelle sa réaction à l'issue de l'entretien au cours duquel a été traitée la question de la prolongation de son contrat était déraisonnable et les remarques gratuites insinuant qu'elle avait utilisé ses positions d'influence en vue d'en tirer des avantages personnels, ont été autant d'affronts à sa dignité et, même si le rapport n'a été communiqué qu'aux membres du personnel concernés, tout cela était susceptible d'avoir un effet préjudiciable sur sa carrière. Dans ces circonstances, il y a lieu d'accorder une réparation globale pour tort moral d'un montant de 30 000 francs suisses. Même si aucune demande spécifique n'a été faite quant aux dépens, la requérante a droit à ce titre à une somme que le Tribunal fixe à 5 000 francs.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général du 14 février 2006 est annulée.
2. L'OMS versera à la requérante des dommages intérêts pour tort moral d'un montant de 30 000 francs suisses dans un délai de un mois à compter du prononcé du présent jugement.
3. Elle lui versera également 5 000 francs à titre de dépens.

Ainsi jugé, le 4 mai 2007, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} 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 11 juillet 2007.

Michel Gentot

Mary G. Gaudron

Giuseppe Barbagallo

Catherine Comtet