

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

112^e session

Jugement n° 3085

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{me} K. G. le 19 octobre 2009 et régularisée le 21 janvier 2010, la réponse de l'OMS du 23 avril, la réplique de la requérante du 28 juillet et la duplique de l'Organisation du 13 octobre 2010;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 est une ressortissante nigérienne née en 1960. Elle est entrée au service du Bureau régional de l'OMS pour l'Afrique (ci-après dénommé le «Bureau régional») le 6 novembre 2006 en qualité d'administratrice technique au conseil et dépistage en matière de VIH/sida, à la classe P.4, au titre d'un engagement de durée déterminée de deux ans assorti d'une période de stage d'une année.

Les objectifs de travail de la requérante pour sa période de stage établis en application du système de gestion et de développement des services du personnel (PMDS, selon son sigle anglais) furent finalisés à la mi-mars 2007. L'évaluation de sa période de stage en application du PMDS fut entreprise en juillet 2007 et menée à son terme en janvier 2008.

Dans ses observations à mi-parcours, son supérieur hiérarchique direct, le docteur V., indiqua que les prestations de la requérante ne répondaient pas aux attentes de l'Organisation. Dans son rapport de fin d'année, il évalua ses prestations d'ensemble comme étant inférieures aux résultats attendus et recommanda que sa période de stage soit prolongée de six mois. Cette recommandation fut approuvée le 17 janvier 2008 par le supérieur hiérarchique au deuxième degré de l'intéressée. Celle-ci apporta ses observations finales le 18 janvier, marquant son désaccord avec l'évaluation qui avait été faite de son travail. Le 30 avril 2008, le docteur V. remit ses observations concernant l'évaluation de la requérante effectuée selon le PMDS pour la période de prolongation de stage. Il faisait observer que, bien que l'intéressée ait fait des efforts pour améliorer son travail, elle ne possédait pas les connaissances et les compétences nécessaires pour accomplir les tâches afférentes au poste auquel elle avait été nommée. Il notait que, dans leur ensemble, ses prestations étaient inférieures aux résultats attendus et recommandait que son engagement ne soit pas confirmé. Le supérieur hiérarchique au deuxième degré de la requérante approuva cette recommandation le 30 mai 2008. Dans ses observations finales du 3 juin 2008, la requérante contesta l'évaluation que ses supérieurs avaient faite de son travail, se plaignant en particulier de ce qu'elle considérait comme un manque de soutien professionnel de la part du docteur V.

Par lettre du 23 juin 2008, la requérante fut informée que le directeur régional avait décidé de ne pas confirmer son engagement au motif que son travail n'était pas satisfaisant. Son engagement prendrait donc fin un mois après réception de cette lettre. Le 24 juin, la requérante interjeta appel auprès de la Directrice générale en contestant la décision de mettre fin à son engagement aux motifs qu'elle ne reposait pas sur une base objective et qu'elle était entachée d'irrégularités de procédure, de détournement de pouvoir, de discrimination, et témoignait d'un manque de respect pour sa dignité. L'engagement de l'intéressée fut ensuite prolongé plusieurs fois jusqu'au 2 septembre 2009, date à laquelle elle quitta l'Organisation.

Auparavant, le 5 mai 2008, la requérante avait introduit au plan interne une plainte pour harcèlement professionnel et sexuel de la part

du docteur V. Ces allégations firent l'objet d'une enquête effectuée par la Commission d'enquête du Bureau régional, qui rendit son rapport le 15 septembre 2008. La Commission estimait qu'il aurait fallu faire davantage d'efforts pour aider la requérante dans son travail, mais elle n'avait pas trouvé de preuves suffisantes corroborant les allégations de harcèlement sexuel. Elle recommandait de réaffecter l'intéressée à un poste où ses compétences de formatrice pourraient être utilisées et d'organiser une rencontre de réconciliation avec le docteur V. Elle formulait également diverses recommandations d'ordre général au sujet de la prévention des conflits sur le lieu de travail. Par memorandum du 29 octobre 2008, le directeur régional informa la requérante qu'il acceptait les conclusions de la Commission, mais qu'il ne pouvait suivre ses recommandations car il n'y avait pas de poste disponible correspondant à ses compétences; il estimait aussi qu'une rencontre avec le docteur V. ne servirait à rien. Le 5 décembre 2008, la requérante introduisit auprès de la Directrice générale un second appel contestant la décision du directeur régional en date du 29 octobre.

Par lettre du 26 juin 2009, la Directrice générale informa l'intéressée qu'elle avait décidé de rejeter ses allégations de harcèlement professionnel comme dénuées de fondement. Quant à ses allégations de harcèlement sexuel, la Directrice générale indiquait qu'elle avait demandé des informations complémentaires au président de la Commission d'enquête du Bureau régional et qu'elle serait en mesure de prendre une décision définitive à ce sujet dès qu'elle aurait reçu ces informations. Le 27 juin 2009, la Directrice générale informa la requérante par écrit de sa décision de rejeter son appel contre la décision du directeur régional de ne pas confirmer son engagement et de mettre fin à son contrat. Telle est la décision attaquée.

Après avoir saisi le Tribunal, la requérante reçut une lettre datée du 8 février 2010 l'informant que, la Directrice générale n'ayant pas été en mesure d'établir la véracité de ses allégations de harcèlement sexuel, elle avait décidé de clore l'affaire. Dans ses écritures devant le Tribunal, l'intéressée demande que sa requête soit considérée comme étant dirigée également contre le rejet de sa plainte interne pour harcèlement.

B. La requérante fait valoir que la décision attaquée est viciée par des erreurs de fait et de droit et en raison du non-respect par l'OMS des dispositions et des procédures réglementaires. En effet, les évaluations de son travail selon le PMDS ont été menées de manière négligente et peu cohérente et se sont caractérisées par d'importants retards à la fois dans l'établissement de ses objectifs de travail et dans l'examen de ses prestations. Contrairement à l'article 540 du Règlement du personnel et au paragraphe 60 de la section II.5 du Manuel de l'OMS, l'évaluation à mi-parcours pour sa période de stage n'a été signée qu'en décembre 2007, c'est-à-dire en même temps que le rapport de fin d'année, lui-même en retard, et elle a été frauduleusement antidatée à septembre 2007 par le docteur V. En outre, sa description de poste et ses objectifs professionnels n'ont pas été établis en temps voulu et n'ont pas été «constamment actualisés», comme l'exigent l'article 530.2 du Règlement du personnel et le paragraphe 50 de la section II.5 du Manuel. Toute conclusion sur son travail doit donc être considérée nulle et non avenue. De plus, non seulement les observations formulées par le docteur V. dans son rapport d'évaluation du PMDS étaient vagues, ce qui traduisait un manque de connaissance de son travail, mais elles ne tenaient pas compte de ses propres observations et ne répondaient pas à ses préoccupations. En fait, l'évaluation de son travail reposait sur des faits inexacts et la décision de mettre fin à son engagement a donc été arbitraire. La requérante prétend qu'elle a été privée des garanties d'une procédure régulière et, au lieu de bénéficier «d'un délai raisonnable pour améliorer la qualité de ses services» comme le prévoit l'article 1070.2 du Règlement du personnel, elle a vu sa période de stage raccourcie et, en raison du retard pris pour établir ses objectifs de travail, elle a été contrainte d'accomplir ses tâches sous la pression de délais plus courts.

Elle fait également valoir que la décision attaquée est entachée de négligence, de parti pris et d'animosité personnelle et qu'elle est viciée du fait que l'Organisation n'a pas procédé à une enquête appropriée sur ses allégations de harcèlement. Selon elle, le docteur V. non seulement ne lui a pas apporté les orientations et l'appui nécessaires, mais il a également montré de l'animosité personnelle à son égard. Plutôt que d'assumer le rôle qui lui incombait en vertu de l'article 530.1 du

Règlement du personnel et donc de faciliter son adaptation, d'établir un plan de travail clair et réalisable et de la guider dans l'exercice de ses fonctions, il l'a fragilisée dès le début, notamment en n'établissant pas d'objectifs clairs, en ignorant ses demandes de réunion ou de suivi et en menaçant d'user de son autorité pour l'écartier de son poste. Aucun conseil sur la manière d'améliorer son travail, prétendument insuffisant, ne lui a jamais été donné et aucune raison objective justifiant la décision de mettre fin à son engagement ne lui a non plus été fournie.

Quant à l'enquête sur ses allégations de harcèlement, la requérante affirme qu'elle était entachée de parti pris et de vices de procédure. La Commission d'enquête du Bureau régional n'a pas respecté les règles et garanties d'une procédure régulière et n'a montré aucune diligence dans le traitement de son affaire. De surcroît, elle n'a pas reconnu que le traitement que lui a fait subir le docteur V. relevait du «harcèlement» tel que défini par la politique de l'OMS en la matière. En effet, son supérieur s'adressait à elle sur un ton agressif et humiliant, il se montrait ouvertement critique de ses capacités et faisait peu de cas de ses suggestions; par ailleurs, en plusieurs occasions, il a formulé des observations inappropriées et fait des gestes suggestifs à connotation sexuelle. Pourtant, dans son rapport, la Commission a minimisé la gravité de cette conduite, ce qui a permis à la Directrice générale d'écartier la question du harcèlement et de rejeter ses allégations.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration ainsi que le versement rétroactif de son traitement, des indemnités et des autres émoluments auxquels elle aurait eu droit entre la date de sa cessation de service et la date de sa réintégration. Elle réclame 200 000 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort moral, ainsi qu'une réparation supplémentaire pour tort moral et à titre de dommages-intérêts exemplaires en raison du retard excessif pris par l'Organisation pour rendre une décision définitive sur sa plainte pour harcèlement; elle réclame aussi les dépens. Elle demande des intérêts au taux de 8 pour cent l'an sur toutes les sommes susmentionnées entre la date de son départ de l'Organisation et la date à laquelle l'intégralité des sommes dues lui sera versée. Elle demande en outre au Tribunal d'ordonner à

l'OMS de procéder à une enquête disciplinaire sur la conduite de son ancien supérieur hiérarchique direct, le docteur V., et de tenir une audition publique à laquelle un certain nombre de personnes seraient convoquées comme témoins.

C. Dans sa réponse, l'OMS soutient que la décision attaquée était légitime, conforme à la procédure et fondée sur des motifs objectifs. Elle explique que le temps pris pour finaliser le plan de travail de la requérante pendant sa première année de service était dû au fait que l'intéressée avait besoin de beaucoup d'aide pour mettre au point ses objectifs de travail et que, bien que cela ait entraîné un retard dans les étapes ultérieures du processus du PMDS, il était nécessaire de veiller à ce qu'elle comprenne bien ce que l'on escomptait qu'elle accomplisse dans son nouveau rôle.

L'Organisation affirme que toutes les dispositions applicables, notamment les articles 530.2, 530.3 et 1060 du Règlement du personnel et les paragraphes pertinents du Manuel, ont été parfaitement respectées. De nombreuses discussions ont eu lieu entre la requérante et le docteur V. au cours de la période de stage, aussi bien dans le cadre du processus du PMDS qu'en marge de celui-ci. Les observations formulées sur le comportement professionnel de l'intéressée étaient précises, elles traduisaient une évaluation objective de son travail et fournissaient des exemples concrets de domaines où il était nécessaire qu'elle s'améliore. De plus, la requérante a eu toute possibilité de répondre à ces observations et les siennes ont été dûment prises en compte par ses supérieurs. Par exemple, un examen indépendant des documents qu'elle avait rédigés a été effectué à sa demande. Bien qu'elle ait été fortement soutenue et conseillée et qu'elle ait eu suffisamment de temps pour s'améliorer, en particulier grâce à la prolongation de sa période de stage, la requérante n'a pas réussi à s'acquitter de ses fonctions au niveau requis et à produire les résultats attendus. Dans ces conditions, une nouvelle prolongation de sa période de stage n'aurait pas été justifiée.

L'Organisation fait valoir en outre que la décision de ne pas confirmer l'engagement de l'intéressée en raison de son travail insatisfaisant a été prise par la Directrice générale dans l'exercice du

pouvoir d'appréciation qui était le sien et conformément aux règles énoncées dans la jurisprudence du Tribunal. En particulier, la requérante était parfaitement au courant des critères selon lesquels elle allait être évaluée, elle a été informée de ses lacunes au début du processus du PMDS et a eu toute possibilité de les corriger; de plus, on l'a clairement avertie que son engagement ne serait pas confirmé si son travail ne s'améliorait pas.

La défenderesse rejette les allégations de parti pris et d'animosité personnelle de la part du docteur V. À son avis, les rapports d'évaluation du PMDS de la requérante reflétaient l'évaluation sincère que ses supérieurs avaient faite de son travail et rien ne permettait de penser qu'il y avait eu mauvaise foi ou motivation inappropriée. S'agissant des allégations de harcèlement formulées contre le docteur V., l'Organisation fait observer que celles-ci ont fait l'objet d'une enquête conformément aux procédures énoncées dans la politique de l'OMS relative au harcèlement. Elle fait valoir que la requérante a été traitée de manière équitable et conformément aux règles de procédure. Le rapport de la Commission d'enquête du Bureau régional reposait sur une évaluation objective des pièces du dossier réunies au cours de son enquête et ses conclusions montrent que les témoignages des deux parties ont été dûment pris en compte.

L'Organisation explique en outre que, si la lettre du 8 février 2010, par laquelle la requérante était informée que, ses allégations ayant été jugées dénuées de fondement, l'affaire avait été close, ne lui a pas été transmise plus tôt, c'est en raison d'une erreur administrative. Elle ajoute que la demande de l'intéressée pour qu'une enquête disciplinaire sur la conduite du docteur V. soit diligentée est totalement inappropriée et, de toute façon, ne relève pas de la compétence du Tribunal.

D. Dans sa réplique, la requérante accuse l'OMS de donner dans sa réponse une version trompeuse et hypocrite des événements qui ont abouti à la décision attaquée. Elle affirme qu'elle n'a été informée des lacunes qu'on lui reprochait que très tard dans le processus du PMDS, à savoir lorsque la décision de ne pas confirmer son engagement a été prise, et qu'à aucun moment on ne lui a communiqué un plan de travail qui lui aurait permis de s'améliorer. Elle met en doute l'impartialité de la

Commission d'enquête du Bureau régional et estime qu'en ne convoquant pas de témoins clés celle-ci n'a pas suivi une procédure régulière. À son avis, la Directrice générale aurait dû tenir compte des témoignages de collègues qui avaient assisté à divers incidents constitutifs de harcèlement professionnel et sexuel.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient sa position. Elle soutient que la requérante n'a produit aucune preuve fiable à l'appui de son affirmation selon laquelle la version des événements que la défenderesse avait donnée dans sa réponse était inexacte. Elle rejette l'allégation selon laquelle l'évaluation à mi-parcours de la période de stage a été antidatée. La Commission d'enquête du Bureau régional a bien interrogé les personnes que la requérante considère comme des témoins clés. De l'avis de l'Organisation, les faits relatifs aux allégations de harcèlement de l'intéressée ont été correctement établis.

CONSIDÈRE :

1. Le 6 novembre 2006, la requérante, qui est médecin spécialisée, est entrée au service du Bureau régional de l'OMS pour l'Afrique (ci-après dénommé le «Bureau régional») en qualité d'administratrice technique au conseil et dépistage en matière de VIH/sida, au titre d'un engagement de durée déterminée de deux ans assorti d'une période de stage d'une année.

2. Par lettre du 23 juin 2008, elle fut informée que le directeur régional avait décidé de ne pas confirmer son engagement. Elle fit appel de cette décision et, le 27 juin 2009, la Directrice générale conclut que la non-confirmation de son engagement était bien fondée et rejeta l'appel. Auparavant, en mai 2008, la requérante avait déposé une plainte interne auprès de la Commission d'enquête du Bureau régional pour harcèlement professionnel et sexuel contre le docteur V., son supérieur hiérarchique direct. Finalement, la Directrice générale, dans deux décisions distinctes, rejeta les appels de l'intéressée visant respectivement la décision de ne pas confirmer son engagement et le rejet de sa plainte pour harcèlement. Bien que la requête introduite

devant le Tribunal de céans n'ait été initialement dirigée que contre la décision du 27 juin 2009, par accord entre les parties elle inclut également les décisions portant sur les allégations de harcèlement.

3. En résumé, la requérante soutient que la décision de ne pas confirmer son engagement est entachée d'erreurs de fait et de droit et ne respecte pas les dispositions et les procédures réglementaires de l'OMS. Elle soutient également que cette décision est entachée de parti pris et d'animosité personnelle de la part du docteur V., lequel lui aurait fait subir un harcèlement professionnel et sexuel qui n'a pas fait l'objet d'une enquête appropriée.

4. L'Organisation soutient qu'il ressort clairement de l'examen des faits pertinents que les dispositions du Règlement du personnel et du Manuel de l'OMS ont été respectées. Il en ressort aussi, selon la défenderesse, qu'elle a constamment agi en conformité avec les principes énoncés dans la jurisprudence du Tribunal en ce qui concerne les périodes de stage et la non-confirmation d'un engagement pour cause de travail insatisfaisant.

5. L'OMS maintient que, depuis le début de sa période de stage, la requérante savait parfaitement que son travail allait être évalué en fonction des objectifs arrêtés dans le cadre du processus du PMDS. En outre, elle note que, grâce aux conversations régulières que l'intéressée a eues avec ses supérieurs hiérarchiques, ses obligations et ses responsabilités lui ont été expliquées de manière continue. Selon l'Organisation, la requérante a été informée dès février 2007 des lacunes que présentait son travail et elle a bénéficié d'un suivi, d'un appui et de conseils de la part de ses supérieurs hiérarchiques, mais, malgré cette aide, les capacités nécessaires pour s'acquitter des fonctions afférentes à son poste lui faisaient défaut. En outre, la défenderesse soutient qu'entre décembre 2007 et mai 2008, en complément du processus du PMDS, le docteur V. a régulièrement communiqué à la requérante, verbalement et par écrit, ses observations au sujet de divers aspects de son travail, notamment en ce qui concernait la préparation de documents et de rapports. Malgré ces observations, il a été tout

simplement impossible à l'intéressée d'améliorer son travail pour atteindre le niveau requis.

6. L'OMS fait observer que la requérante a eu la possibilité de répondre verbalement et par écrit dans le cadre du processus du PMDS. Elle ajoute que, dans le cadre et en marge de ce processus, il a été clairement expliqué à l'intéressée que son travail laissait fortement à désirer et que, s'il ne s'améliorait pas, le maintien dans son emploi serait compromis.

7. À ce stade, il est bon de revoir brièvement la chronologie des événements qui ont abouti à la décision de ne pas confirmer l'engagement de la requérante.

8. Peu après être entrée au service du Bureau régional, le supérieur hiérarchique direct de la requérante, le docteur V., l'informa des règles du processus du PMDS et lui demanda d'établir pour l'année ses objectifs de travail, au regard desquels elle serait évaluée. À la suite d'un certain nombre d'échanges de courriels et de discussions auxquels participaient le docteur V. et le supérieur hiérarchique au deuxième degré de l'intéressée, ses objectifs de travail furent fixés à la mi-mars 2007. Même si les faits qui se sont produits entre-temps sont controversés, nul ne conteste que le docteur V. acheva son examen de fin d'année du travail de la requérante le 12 décembre 2007. Il nota ses points forts dans les domaines de la formation et du renforcement des capacités, ses très bonnes relations interpersonnelles avec ses collègues et son esprit d'équipe. En revanche, il exprima de sérieuses préoccupations concernant ses responsabilités techniques. Il évalua ses prestations dans leur ensemble comme étant inférieures aux résultats attendus et recommanda une prolongation de six mois de sa période de stage. Dans ses observations finales, la requérante contesta l'évaluation et fit ressortir les diverses tâches qu'elle avait menées à bien au cours de l'année. Le rapport d'évaluation du PMDS pour sa période de stage ne fut finalisé que le 17 janvier 2008, date à laquelle son supérieur hiérarchique au deuxième degré approuva la prolongation de son stage jusqu'au 5 mai 2008.

9. Les objectifs de la requérante pour les six mois supplémentaires de sa période de stage furent fixés à la fin du mois de février 2008. Le 30 avril 2008, le docteur V. porta ses observations dans le rapport d'évaluation du PMDS sur la prolongation de sa période de stage. Il releva que les documents que la requérante avait préparés n'étaient pas d'une qualité suffisante et que «leur finalisation demand[ait] encore beaucoup de travail»; à son avis, l'intéressée n'avait pas la compétence nécessaire pour s'acquitter de cette tâche ni des autres responsabilités afférentes à son poste. Il évalua l'ensemble de son travail comme n'étant pas du niveau escompté et recommanda que son engagement ne soit pas confirmé. Le 5 mai 2008, la requérante saisit la Commission d'enquête du Bureau régional d'une plainte interne pour harcèlement professionnel et sexuel de la part de son supérieur.

10. Le 29 mai 2008, elle fut informée que sa période de stage serait prolongée jusqu'au 5 août afin de laisser suffisamment de temps pour que le processus du PMDS puisse être mené à bien. Son supérieur hiérarchique au deuxième degré approuva la recommandation de ne pas confirmer son engagement le 30 mai 2008. Le même jour, la requérante eut avec lui un entretien au cours duquel il l'informa que ses documents de travail avaient été remis à un tiers pour examen, qu'elle allait désormais relever directement de lui et qu'elle ne devait plus avoir de contacts avec le docteur V. Elle fut également avisée que de nouvelles tâches lui seraient attribuées pendant les deux mois suivants. Par lettre du 23 juin 2008, la requérante fut informée de la décision du directeur régional de ne pas confirmer son engagement au motif que son travail était insatisfaisant. Elle fut également informée que son engagement prendrait fin un mois après réception de la lettre. Elle fit appel de cette décision le lendemain. Elle fut ensuite maintenue en service jusqu'à l'issue de son appel.

11. La Commission d'enquête rendit son rapport sur les allégations de harcèlement le 15 septembre 2008. Le directeur régional accepta les conclusions de la Commission selon lesquelles aucun fait n'appuyait ces allégations et il décida de clore l'affaire. Le 5 décembre 2008, la requérante introduisit un appel contre cette décision auprès de

la Directrice générale. Le 22 juin 2009, le directeur exécutif du Bureau du Directeur général demanda à la Commission d'enquête un complément d'information et certains éclaircissements à propos de son rapport.

12. Le 26 juin 2009, la Directrice générale informa la requérante de sa décision de clore l'affaire de harcèlement professionnel dans la mesure où les allégations formulées n'étaient étayées par aucun fait. S'agissant des allégations de harcèlement sexuel, la Directrice générale fit savoir qu'elle n'était pas en mesure de rendre une décision définitive car elle avait besoin d'un complément d'information et d'éclaircissements. Dans sa lettre du 27 juin 2009 adressée à la requérante, la Directrice générale conclut que la non-confirmation de l'engagement de la requérante était bien fondée et rejeta son appel. La requérante saisit le Tribunal contre cette décision le 19 octobre 2009.

13. Par la suite, la requérante fut informée par lettre du 8 février 2010 que la Directrice générale n'avait pas pu confirmer ses allégations de harcèlement sexuel et avait donc décidé de clore l'affaire. L'OMS reconnut que cette lettre aurait dû être adressée à la requérante en octobre 2009 et présenta ses excuses pour l'erreur administrative qui avait retardé la communication de la décision à l'intéressée.

14. Avant de se pencher sur la conclusion de l'OMS selon laquelle celle-ci a pleinement respecté les dispositions du Règlement du personnel et les exigences du Manuel, il y a lieu d'examiner leurs dispositions pertinentes respectives. L'article 530.1 du Règlement du personnel énonce les fonctions et les responsabilités du supérieur hiérarchique d'un membre du personnel en ce qui concerne l'évaluation du travail de ce dernier. Il y est dit ce qui suit :

«530.1 Les supérieurs hiérarchiques sont tenus :

- 530.1.1 de faciliter l'adaptation des membres du personnel à leur travail ;
- 530.1.2 d'établir un plan de travail en consultation avec chaque membre du personnel ;

530.1.3 de guider le personnel dont ils ont la charge.»

L'article 530.2 se lit en partie comme suit :

«530.2 Pour ce qui est des membres du personnel de la classe D-2 et au-dessous, les supérieurs hiérarchiques, en plus des discussions et des entretiens normaux qu'ils ont avec eux au sujet de leur travail, établissent des rapports périodiques pour apprécier le travail, la conduite et les possibilités de perfectionnement de chacun des membres du personnel qui sont sous leurs ordres. Cette évaluation est faite aux intervalles qu'exige le travail de l'intéressé mais une fois par an au minimum. Les supérieurs hiérarchiques discutent leurs conclusions avec le membre du personnel intéressé et lui font des suggestions précises en vue de l'amélioration de ses services selon que de besoin.»

15. S'agissant de l'évaluation du travail des membres du personnel en période de stage, les articles 540.1 et 540.2 du Règlement du personnel prévoient ce qui suit :

«540.1 Un rapport sur le travail du membre du personnel (voir l'article 530.2) est établi avant la fin de la période normale de stage (voir l'article 420.7). Sur la base de ce rapport, il est pris une décision qui est notifiée au membre du personnel et qui peut être :

540.1.1 la confirmation de son engagement ;

540.1.2 la prolongation de la période de stage pour une durée déterminée ;

540.1.3 la non-confirmation de son engagement, qui, de ce fait, devra prendre fin.

540.2 Dans le cas 540.1.2 ou 540.1.3, les raisons de la décision sont notifiées au membre du personnel. Si la période de stage est prolongée, un nouveau rapport et une nouvelle décision sont nécessaires avant la fin de cette période supplémentaire de stage.»

16. Bien que l'article 540.1 renvoie au processus d'évaluation officiel énoncé à l'article 530.2, le Manuel prévoit deux mécanismes différents pour les évaluations du travail menées en application respectivement des articles 530.2 et 540. En particulier, les dispositions des paragraphes 60 à 90 de la section II.5 du Manuel prévoient ceci :

«60 Conformément à l'article 540 du Règlement du personnel, un rapport d'évaluation doit être établi avant la fin de la période normale de stage d'un an. Au moins trois mois avant la date d'expiration d'une période de stage, le Service du personnel (administrateur régional du

personnel) adresse au supérieur hiérarchique responsable le formulaire WHO 66.1 PER (version anglaise) ou WHO 66.2 PER (version française), du “Rapport d’évaluation du travail pendant la période de stage” à remplir pour l’intéressé. Les périodes de stage sont calculées au jour près, elles ne sont pas arrondies à la fin du mois. Il convient de veiller à remplir et renvoyer le formulaire au moins un mois avant l’expiration de la période de stage afin d’éviter de devoir prolonger cette dernière par suite du retard pris.

- 70 Le membre du personnel concerné, le supérieur hiérarchique direct, le supérieur hiérarchique au deuxième degré et le fonctionnaire habilité à confirmer la nomination (voir par. 80) remplissent le formulaire. Celui-ci est ensuite renvoyé par le supérieur hiérarchique au Service du personnel (administrateur régional du personnel).
- 80 Sur la base du rapport d’évaluation et des recommandations des supérieurs, une des trois décisions suivantes est prise : si le rapport est satisfaisant, l’engagement est confirmé; si le travail ou la conduite ne sont pas satisfaisants ou si l’intéressé est inapte à la fonction publique internationale, il est mis fin à l’engagement conformément à l’article 1060 du Règlement du personnel (voir les paragraphes 380 à 430 et 450 à 500 de la section II.9 du Manuel); si le rapport n’est pas pleinement satisfaisant ou si les circonstances n’ont pas permis de procéder à une évaluation adéquate, la période de stage peut être prolongée. Pour les fonctionnaires de classe P.6 et de rang supérieur, la décision est prise par le Directeur général. Au Siège, ce sont les sous-directeurs généraux qui statuent pour le personnel des classes P.4 et P.5 et les directeurs pour le personnel de classe P.3 et en deçà. Les directeurs régionaux se prononcent pour tout le personnel de classe P.5 et en deçà en poste dans leur région.
- 90 Avant l’expiration d’une prolongation de période de stage, un nouveau rapport d’évaluation est établi et c’est sur cette base qu’il est décidé si l’engagement est confirmé, résilié ou prolongé une fois encore. Toutefois, une période de stage ne peut être prolongée plus d’une fois qu’à titre exceptionnel et en aucun cas elle ne doit dépasser une durée totale de deux ans (voir l’article 420.4 du Règlement du personnel). Les prolongations sont exprimées en mois entiers calculés exactement au jour près (voir par. 60).»*

17. À ce stade, il y a lieu de noter que, depuis la mise en place du PMDS, le formulaire relatif au rapport d’évaluation du travail pendant la période de stage visé dans le Manuel a été remplacé par le

* Traduction du greffe.

formulaire du PMDS. Lequel des deux est utilisé n'a pas d'importance en l'espèce et, par souci de clarté, on se référera ci-dessous au rapport requis comme étant le rapport du PMDS. Par ailleurs, même si les règles détaillées régissant les périodes de stage énoncées dans les paragraphes du Manuel cités plus haut ne figurent pas dans le Règlement du personnel, il s'agit d'instructions administratives qu'un fonctionnaire est en droit d'invoquer et qu'il peut s'attendre à voir suivre. Comme indiqué au paragraphe 10 de la section II.5 du Manuel, cette partie «établit les politiques et les procédures administratives requises pour appliquer les articles I, IV et X du Statut du personnel et les sections 1, 4, 5 et 11 du Règlement du personnel».

18. L'OMS se contente d'affirmer globalement qu'elle a pleinement respecté le Règlement du personnel et les paragraphes pertinents du Manuel en ce qui concerne la période de stage proprement dite, sans répondre concrètement aux allégations de la requérante qui lui reproche d'avoir enfreint le Règlement du personnel et le Manuel. Contrairement à ce que la défenderesse soutient, il ressort d'une étude des faits pertinents que l'OMS n'a pas respecté le Règlement du personnel ni les procédures prévues dans le Manuel. La période de stage de la requérante ayant commencé le 6 novembre 2006, conformément à l'article 540.1 du Règlement du personnel et au paragraphe 60 de la section II.5 du Manuel, l'évaluation du PMDS aurait dû être menée à bien avant la fin de la période de stage, et de préférence un mois avant que celle-ci n'expire. Or, comme la défenderesse l'a reconnu elle-même, le docteur V. n'a effectué son examen de fin d'année du travail de la requérante que le 12 décembre 2007 et l'évaluation du PMDS de la période de stage n'a été achevée qu'à la mi-janvier 2008, soit plus de deux mois après l'expiration de la période de stage initiale de l'intéressée. De même, l'évaluation du PMDS requise pour la prolongation de stage de la requérante n'a été achevée que postérieurement au 5 mai 2008, date d'expiration du stage. Le fait que l'OMS, sans qu'elle s'en explique, n'a pas établi les évaluations requises du travail de l'intéressée dans les délais prescrits constitue une violation grave de ses propres règles. Sur cette seule base, la décision attaquée du 27 juin 2009 doit être annulée. Le manque

de respect de l'OMS pour ses propres règles et procédures ressort également de la prolongation accordée à la fin du mois de mai 2008. Manifestement, l'administration a accordé cette prolongation par commodité afin de pouvoir réparer l'erreur commise en ne menant pas à bien le processus du PMDS dans les temps requis et cette prolongation est en contradiction flagrante avec ce que prévoit le Manuel quant au but et au caractère exceptionnel d'une seconde prolongation de la période de stage.

19. L'OMS, tout en omettant de répondre aux allégations de violation des dispositions réglementaires et des procédures prévues dans le Manuel, n'en souligne pas moins que les trois principes directeurs énoncés dans la jurisprudence du Tribunal en ce qui concerne la non-confirmation d'un engagement pour services insatisfaisants ont été pleinement respectés dans le cas de la requérante. Les trois principes auxquels la défenderesse se réfère sont les suivants : le fonctionnaire doit être informé des critères utilisés pour évaluer son travail; le fonctionnaire doit être informé des lacunes relevées dans son travail afin de pouvoir les combler et l'Organisation doit prendre les mesures voulues pour aider l'intéressé à s'améliorer; enfin, le fonctionnaire doit être clairement averti que le maintien dans son emploi peut être compromis.

20. L'Organisation soutient que la requérante a été informée en temps voulu des lacunes relevées dans son travail et a reçu aide et conseils tout au long de sa période de stage. Même si cela s'est fait tardivement, nul ne conteste que des objectifs ont été fixés pour la période de stage de la requérante. Quant au travail de cette dernière, l'OMS maintient que, très tôt pendant la période de stage, vers la mi-février 2007, le docteur V. a eu un entretien avec l'intéressée et lui a remis une note pour le dossier dans laquelle il exprimait ses préoccupations au sujet de son travail et de sa capacité à s'acquitter de certaines fonctions exigées de l'agent de liaison régional pour le conseil et le dépistage en matière de VIH. La requérante nie avoir jamais reçu ce document. Elle nie également que le docteur V. lui ait apporté aide et conseils comme il l'affirme.

21. Il est établi qu'il importe d'adresser à temps un avertissement à l'intéressé sur les lacunes relevées dans son travail : on pourrait donc s'attendre à ce qu'un document tel qu'une note pour le dossier soit signé et daté et si, comme la défenderesse le prétend, cette note a été remise en main propre, qu'elle fasse l'objet d'un accusé de réception noté sur le document lui-même ou bien qu'il existe un autre type de confirmation de sa réception. On observe également, au vu des nombreux courriels et autres communications figurant dans le dossier, que la requérante avait l'habitude de confirmer les conversations et les demandes par courriel. Rien dans le dossier n'indiquant qu'elle a reçu la note en question, le Tribunal admet qu'elle ne l'a pas reçue.

22. Ceci étant dit, il est vrai que des lacunes dans le travail de la requérante ont été relevées dans les rapports d'évaluation du PMDS. Toutefois, en ce qui concerne l'aide qui aurait été apportée à l'intéressée pour améliorer son travail, hormis des affirmations de caractère général émanant de son supérieur hiérarchique, rien n'indique que le docteur V. lui ait donné des conseils ou fait des suggestions spécifiques afin qu'elle prenne des mesures concrètes pour améliorer son travail dans les domaines où des lacunes avaient été relevées, au regard desquelles il serait possible de suivre et de mesurer les améliorations apportées à ce travail. Là encore, étant donné l'importance que cela revêt lorsqu'il s'agit d'évaluer l'aptitude générale de l'intéressée, on escompterait que les consignes et les attentes soient couchées par écrit dans un document. De même, on s'attendrait à ce que les conseils prodigués à la requérante par le docteur V. aient également laissé des traces écrites.

23. Le Tribunal a réaffirmé à maintes reprises que «quand le non-renouvellement est motivé par des prestations insatisfaisantes, [il] ne substituera pas sa propre appréciation à celle de l'organisation» (voir le jugement 1418, au considérant 6, et le jugement 2646, au considérant 5). Par ailleurs, le Tribunal a estimé constamment qu'«une organisation [doit] dispenser à ses fonctionnaires, en particulier ceux qui se trouvent en période d'essai, des orientations, directives et conseils sur l'exercice de leurs tâches et [...] les avertir, en des termes précis, lorsqu'ils ne donnent pas satisfaction et risquent d'être

licenciés» et que ces deux considérations sont «des aspects fondamentaux de l'obligation qu'a une organisation internationale d'agir de bonne foi à l'égard de ses fonctionnaires et de respecter leur dignité» (voir le jugement 2529, au considérant 15, ainsi que la jurisprudence citée).

24. Dans le cas d'espèce, la décision de ne pas confirmer l'engagement de la requérante est fondamentalement viciée par le fait que l'OMS n'a pas respecté ses propres règles et procédures et n'a pas fourni à l'intéressée en temps voulu une aide et des conseils appréciables pendant les périodes de stage. Cette décision sera donc annulée.

25. Quant aux décisions concernant les allégations de harcèlement professionnel et sexuel, la requérante fait valoir que l'enquête sur sa plainte interne pour harcèlement a été viciée parce que la Commission d'enquête a fait erreur en ne considérant pas le comportement du docteur V. comme du harcèlement. Elle soutient que le comportement de cet individu entre bien dans la définition que donne du harcèlement la politique de l'OMS en la matière. Selon elle, la Commission n'a été ni objective ni diligente dans le traitement de son dossier et la Directrice générale, au moment de décider s'il y avait lieu de confirmer le non-renouvellement de son engagement, a eu tort de ne pas prendre en compte sa plainte pour harcèlement et le point de vue de la Commission selon lequel on aurait pu faire davantage pour l'aider pendant sa période de stage. Elle fait en outre valoir que le retard accusé dans la communication de la décision de la Directrice générale en date du 8 février 2010 est symptomatique d'une attitude générale de l'OMS marquée par la négligence et la mauvaise gestion, et elle demande réparation pour ce retard.

26. Dans le jugement 2642, au considérant 8, le Tribunal a décrit les obligations d'une organisation internationale en cas d'allégation de harcèlement comme suit :

«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).»

27. Après avoir examiné le dossier et le rapport de la Commission d'enquête, y compris le compte rendu de ses procédures et délibérations, le Tribunal estime que les conclusions de la requérante concernant la conduite de l'enquête sont dénuées de fondement. La Commission a mené une enquête approfondie conforme à la politique de l'OMS. Elle a interrogé en plusieurs occasions aussi bien l'intéressée que son supérieur hiérarchique et a fait de même pour d'autres témoins; par ailleurs, elle a soigneusement pesé les éléments de preuve. Quant au retard dans l'établissement du rapport complémentaire de la Commission, l'explication fournie par celle-ci, selon laquelle les obligations de voyage de certaines personnes sont à l'origine du retard, est raisonnable compte tenu des circonstances.

28. S'agissant des conclusions de la Commission puis de la décision de la Directrice générale concernant les allégations de harcèlement professionnel, le Tribunal conclut qu'elles ne sont entachées d'aucune erreur susceptible d'en justifier l'annulation.

29. S'agissant des allégations de harcèlement sexuel, la Commission a estimé que les preuves étaient insuffisantes pour une conclusion dans ce sens. La Directrice générale a accepté cette position tout en revenant cependant sur un incident qui s'était produit lors d'une réunion où l'équipe préparait une séance d'information qui allait impliquer une démonstration de l'utilisation d'un préservatif. D'après la requérante, lorsqu'elle a demandé si un modèle en bois serait disponible pour la démonstration, le docteur V. a répondu qu'elle pourrait faire la démonstration sur lui. La Directrice générale a relevé que l'incident s'était produit dans une atmosphère amicale et détendue et que le propos du docteur V. ne visait pas la requérante, ni personne

en particulier. Toutefois, à son avis, ce propos était de mauvais goût, montrait un manque de jugement et n'avait pas sa place dans un milieu de travail. Elle ajoutait qu'elle allait s'occuper du cas du docteur V. dans une lettre qu'elle lui adresserait.

30. Que l'on accepte la version qu'a donnée la requérante de ce qui s'est passé à la réunion ou la version du docteur V., le propos de ce dernier est, en tout état de cause, offensant et va au-delà du simple mauvais goût ou du piètre jugement : il constitue un acte de harcèlement sexuel qui ouvre droit pour la requérante à des dommages-intérêts pour tort moral. Quant aux autres événements invoqués par l'intéressée dans sa plainte interne pour harcèlement sexuel, le Tribunal ne trouve rien à redire à la conclusion de la Directrice générale selon laquelle ces événements n'étaient pas corroborés par le dossier.

31. La requérante soutient également que la décision de ne pas confirmer son engagement était motivée par du parti pris et de l'animosité personnelle de la part du docteur V. L'intéressée ne précisant pas sur quelle base elle formule cette allégation, il n'y a pas lieu d'en poursuivre l'examen.

32. Le Tribunal estime que les mémoires déposés par les parties ainsi que leurs annexes lui suffisent pour parvenir à des conclusions fermes sur les questions en cause. La demande de procédure orale est donc rejetée.

33. En plus d'autres réparations, la requérante demande à être réintégrée dans son poste avec effet pleinement rétroactif, c'est-à-dire avec paiement, jusqu'à la date de réintégration, du traitement, des indemnités et des autres émoluments auxquels elle aurait eu droit s'il n'avait pas été, à tort, mis fin à son engagement. Compte tenu des circonstances et du temps écoulé depuis la cessation de service de la requérante, le Tribunal n'ordonnera pas la réintégration. D'ailleurs, même si la réintégration constituait une mesure appropriée, ce ne serait que pour une autre période de stage car on ne peut affirmer avec

certitude que si la procédure n'avait pas été viciée l'engagement de l'intéressée aurait été confirmé. Dans ces conditions, la requérante a droit à des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 30 000 dollars des États-Unis. Elle a également droit à des dommages-intérêts pour tort moral pour atteinte à sa dignité du fait de la conduite du Bureau régional au cours de sa période de stage et pour l'incident relevant du harcèlement sexuel visé aux considérants 29 et 30. À ces titres, le Tribunal accordera un montant global de 20 000 dollars. La requérante a également droit aux dépens, que le Tribunal fixe à 4 000 dollars.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. Les décisions de la Directrice générale du 27 juin 2009 et du 8 février 2010 sont annulées, de même que la décision du directeur régional du 23 juin 2008.
2. L'OMS versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 30 000 dollars des États-Unis.
3. Elle lui versera des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 20 000 dollars.
4. Elle lui versera également 4 000 dollars à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 10 novembre 2011, par M^{me} Mary G. Gaudron, Vice-Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 février 2012.

MARY G. GAUDRON
GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
CATHERINE COMTET