

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

**119<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3447**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M<sup>me</sup> K. B. le 8 février 2012 et régularisée le 24 septembre, la réponse de l'OIT du 20 décembre 2012, la réplique de la requérante en date du 15 mars 2013 et la duplique de l'OIT du 29 mai 2013;

Vu l'article II, paragraphe 1, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

A. La requérante est une ancienne fonctionnaire de l'OIT. Elle fut nommée juriste au grade P.3 dans le cadre du Programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail (ILO/AIDS selon son sigle anglais) en avril 2005, au titre d'un contrat de durée déterminée d'un an. En juillet 2005, M<sup>me</sup> K. fut nommée nouvelle directrice de ILO/AIDS. Le contrat de la requérante fut renouvelé en mars 2006 pour un an, puis, à nouveau, de mars 2007 à décembre 2007, conformément aux instructions de la directrice d'aligner tous les contrats du personnel d'ILO/AIDS sur l'année civile.

D'avril 2007 à novembre 2007, la requérante fut en congé de maladie, puis en congé de maternité et en congé annuel. Pendant son absence, elle fut temporairement remplacée par M<sup>me</sup> R., juriste engagée au bénéfice d'un contrat de courte durée. Lorsque la requérante rentra de son congé de maternité, le Programme avait fait

l'objet d'une réorientation significative. En mars 2007, le Conseil d'administration du BIT avait décidé que la question de l'adoption d'une recommandation autonome sur le VIH/sida dans le monde du travail serait inscrite à l'ordre du jour des sessions de 2009 et 2010 de la Conférence internationale du Travail. En vertu de cette décision, la directrice d'ILO/AIDS avait recruté, en mai 2007, une autre juriste au grade P.3, M<sup>me</sup> S.-J., pour travailler sur la recommandation en question. La directrice d'ILO/AIDS décida également de restructurer l'Unité de recherche et d'analyse des politiques (RPAU selon son sigle anglais) et de renforcer sa capacité juridique en créant un poste de juriste principal au grade P.5. La requérante fut invitée à travailler en étroite collaboration avec M<sup>me</sup> S.-J. Toutefois, des difficultés apparurent rapidement et persistèrent au sujet de la répartition des tâches entre la requérante et M<sup>me</sup> S.-J. La directrice les pria à maintes reprises de travailler ensemble, mais la requérante demanda que les tâches soient clairement réparties entre elle et M<sup>me</sup> S.-J.

Le 31 janvier 2008, la requérante adressa un courriel au président et au conseiller juridique du Syndicat du personnel, exprimant sa crainte que son contrat ne soit pas renouvelé. Elle affirmait que la directrice voulait se débarrasser d'elle. Elle se mit du reste à la recherche d'un autre emploi au sein de l'Organisation.

En novembre 2008, M<sup>me</sup> T. fut nommée juriste principale à ILO/AIDS et devint la supérieure hiérarchique directe de la requérante. En 2009, un différend surgit entre la requérante et M<sup>me</sup> T. au sujet de questions de fond. La requérante prit contact avec le médiateur, le Département du développement des ressources humaines (HRD selon son sigle anglais) et le bureau du conseiller juridique pour demander conseil à propos de ses difficultés au sein d'ILO/AIDS. Le 15 octobre 2009, elle demanda à HRD d'entreprendre une enquête indépendante sur des allégations de harcèlement de la part de sa hiérarchie. Elle fut informée que, pour qu'une enquête puisse commencer, elle devait d'abord prouver le bien-fondé de ses allégations.

Le 22 décembre, la requérante déclina l'offre de prolongation d'un an de son contrat à ILO/AIDS. En janvier 2010, elle obtint

un contrat de courte durée de six mois dans une autre unité du BIT et ensuite quitta le Bureau en juillet 2010.

Dans l'intervalle, en mai 2010, la requérante saisit HRD d'une plainte pour harcèlement. Ayant été informée en juin de l'identité de la personne chargée de l'enquête (M<sup>me</sup> A.), elle émit des réserves quant à l'indépendance et l'impartialité de l'enquêtrice étant donné son statut de fonctionnaire du BIT au bénéfice d'un contrat de durée déterminée. HRD répondit que, à moins qu'elle n'ait des raisons objectives de s'opposer au choix de l'enquêtrice, HRD procéderait à sa nomination. En août, la requérante fut informée que le choix de M<sup>me</sup> A. comme enquêtrice avait été confirmé.

L'enquêtrice adressa son rapport à HRD le 21 février 2011. Elle concluait que la requérante n'avait pas été harcelée mais constatait l'existence de lacunes dans la gestion du Programme ILO/AIDS. Sur la base de ce rapport, HRD rejeta sa réclamation par décision du 7 mars 2011, faisant observer que son comportement professionnel avait dans une large mesure contribué à la détérioration de ses relations avec sa hiérarchie et ses collègues. HRD rejeta également ses demandes tendant au retrait d'un rapport d'évaluation et d'un avertissement de son dossier personnel, ainsi que sa demande en vue de requalifier son refus de l'offre de renouvellement de son contrat de durée déterminée en licenciement. Elle saisit la Commission consultative paritaire de recours de cette décision. Dans son rapport du 22 septembre, la Commission estima à l'unanimité qu'il n'y avait pas eu harcèlement et recommanda que son recours interne ainsi que toutes les demandes de réparation y relatives soient rejetés comme étant dénués de fondement. Par décision du 8 novembre 2011, le Directeur général suivit la recommandation de la Commission et rejeta son recours comme étant dénué de fondement. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante soutient que l'enquête interne était viciée, car l'enquêtrice choisie n'était pas en mesure d'être impartiale ou indépendante, et que les objections qu'elle avait formulées à cet égard avaient été ignorées. Elle affirme que la méthode d'enquête était

également viciée quant au choix des témoins et à la manière dont leurs témoignages ont été reflétés dans le rapport de l'enquêtrice. Elle prétend que le principe du contradictoire a été violé, parce qu'on ne lui a pas donné la possibilité de contester les résumés des entretiens ni le rapport en question. De surcroît, l'OIT a manqué à son devoir d'enquêter rapidement et de manière approfondie car la procédure a été excessivement longue et l'enquête était entachée de partialité. Selon elle, ces vices fondamentaux suffisent à justifier l'annulation de la décision attaquée. La requérante fait également valoir que la procédure de la Commission était elle aussi viciée car aucun débat oral n'a été tenu et que la Commission s'est exclusivement fondée sur le rapport vicié de l'enquêtrice, sans lui donner la possibilité de contester les affirmations qu'il contenait. Elle demande au Tribunal d'examiner ses allégations de harcèlement.

La requérante allègue qu'elle a été harcelée de janvier 2008 à décembre 2009 par la directrice d'ILO/AIDS et, ensuite, par sa supérieure hiérarchique, M<sup>me</sup> T., en raison des relations qu'elle entretenait avec son ancienne supérieure hiérarchique, M<sup>me</sup> F., qui avait soumis une réclamation pour harcèlement à l'encontre de la directrice en question. Les actes de harcèlement se manifestaient par des mesures visant à l'exclure ou l'isoler des activités professionnelles, par des attaques négatives persistantes, sans raison ni autorité légitime, contre sa personne ou ses prestations professionnelles, par des atteintes à sa réputation personnelle ou professionnelle en propageant des rumeurs, des commérages et en la ridiculisant, par un abus de pouvoir du fait des objectifs assortis de délais déraisonnables ou impossibles à tenir ou des tâches irréalisables, et par des refus insensés ou injustifiés opposés à ses demandes de congé ou de formation.

La requérante demande au Tribunal d'ordonner que tous les documents portant atteinte à sa réputation professionnelle soient retirés de son dossier personnel et détruits, et de reconnaître le harcèlement dont elle a fait l'objet en 2008 et 2009. Elle demande en outre que son refus, en décembre 2009, d'accepter l'offre de renouvellement d'un an de son contrat de durée déterminée soit requalifié en licenciement, avec toutes les conséquences qui en

découlent; qu'il soit reconnu qu'il y a eu violation des dispositions du Statut du personnel du Bureau international du Travail et des Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux; qu'il soit ordonné à l'OIT de mettre en place des mesures de protection visant à prévenir tout acte futur de harcèlement de la part des fonctionnaires concernés; et que soient tirées toutes les conséquences administratives, y compris sur le plan disciplinaire, en ce qui concerne ces fonctionnaires. Elle réclame également des dommages-intérêts pour tort matériel et moral.

C. Dans sa réponse, l'OIT soutient que la décision attaquée est légale, pour ce qui est tant de la forme que de la procédure, ainsi que du fond. Elle est également conforme au principe général d'indépendance des organisations internationales sur le plan des fonctions d'investigation interne, et nulle règle ou nul principe général de droit ne l'empêche de confier des enquêtes sur le harcèlement à l'un de ses fonctionnaires. Elle rejette les allégations de partialité et de parti pris de la requérante et nie ne pas avoir respecté le principe du contradictoire. Tous les témoignages et les documents joints ont été fournis à la requérante, qui a en outre eu la possibilité de formuler des observations à leur sujet. Si l'enquête a duré trois mois de plus que ce qui était prévu, neuf mois étaient raisonnables compte tenu des circonstances et ne sauraient constituer une durée excessive. Du reste, le temps mis pour mener à bien l'enquête n'a causé aucun tort à la requérante, étant donné qu'elle a soumis sa réclamation bien après avoir quitté ILO/AIDS et que l'enquête a été menée après qu'elle eût quitté le BIT.

Pour ce qui est de la procédure devant la Commission consultative paritaire de recours, l'OIT rappelle que, selon la jurisprudence, les organes de recours interne jouissent d'une importante marge de manœuvre pour l'évaluation des preuves, et le droit d'être entendu implique uniquement que la requérante ait la possibilité de faire valoir son point de vue par écrit ou oralement. La Commission a examiné très soigneusement et de manière approfondie les documents volumineux qu'elle a reçus. Elle a estimé qu'il n'y avait pas de preuve du harcèlement et que tant la requérante que sa hiérarchie avaient

souffert de la détérioration de l'ambiance de travail, mais que, dans la mesure où la requérante était en partie responsable de cette situation, elle n'était pas en droit d'obtenir réparation. La requérante n'a pas démontré que les travaux de la Commission étaient entachés d'irrégularités.

L'OIT rappelle que le Tribunal n'a pas pour rôle de réévaluer les éléments du dossier dont est saisie la Commission. Elle estime que les allégations de harcèlement ne sont pas prouvées et que l'approbation par le Directeur général des conclusions de l'enquêtrice et de la Commission était raisonnable et régulière.

D. Dans sa réplique, la requérante reconnaît avoir reçu le compte rendu des auditions des témoins et avoir eu la possibilité de formuler des observations à leur sujet. Toutefois, elle maintient que le principe du contradictoire n'a pas été respecté en raison de la manière dont ces informations ont été communiquées. Elle soutient que les circonstances qui entourent le non-renouvellement, en novembre 2007, de l'engagement de son ancienne supérieure hiérarchique, M<sup>me</sup> F., ont un rapport direct avec la présente requête.

E. Dans sa duplique, l'OIT maintient intégralement sa position. Elle fait valoir que la requérante souhaite qu'il soit statué sur son affaire de harcèlement de la même manière que sur celle qui a fait l'objet du jugement 3071, alors que les deux affaires ne sont en rien comparables.

#### CONSIDÈRE :

1. En mai 2010, la requérante saisit HRD d'une réclamation pour harcèlement. En juin 2010, suite à cette réclamation, l'Organisation engagea la procédure d'enquête interne en commençant par choisir la personne qui serait chargée de l'enquête. En février 2011, la procédure se conclut par l'envoi du rapport de l'enquêtrice à HRD. Celle-ci considérait qu'il n'y avait pas eu harcèlement, mais qu'il existait des lacunes dans la gestion du Programme ILO/AIDS. Sur la base de ce rapport, HRD rejeta la réclamation de la requérante par décision

du 7 mars 2011. La requérante fit appel de cette décision auprès de la Commission consultative paritaire de recours, qui estima, dans son rapport du 22 septembre 2011, qu'il n'avait pas eu harcèlement et recommanda de rejeter le recours comme étant dénué de fondement. Le Directeur général, dans une décision datée du 8 novembre 2011, suivit la recommandation de la Commission et rejeta le recours comme étant dénué de fondement. La requérante attaque cette décision dans la présente requête.

2. La requête a pour origine l'enquête effectuée à la suite d'une réclamation pour harcèlement introduite par la requérante et l'analyse de cette réclamation par la Commission consultative paritaire de recours. La requérante prétend que l'enquête était viciée, contestant le choix de l'enquêtrice, les méthodes utilisées dans le cadre de l'enquête, la durée de l'enquête et l'authenticité de la procédure d'enquête. Elle prétend en outre que l'enquête était entachée de partialité en faveur de l'Organisation et que son droit à être entendue n'a pas été respecté. En ce qui concerne l'analyse de son recours par la Commission, elle s'élève contre l'absence de débat oral, le fait que ses demandes n'aient pas été analysées et le refus de la Commission de réexaminer ses allégations de harcèlement. Elle prétend également que la procédure de recours était viciée car la Commission n'avait ni traité la réclamation initiale ni examiné ses fondements ni répondu à la question qui lui avait été soumise par la requérante.

3. Dans le cadre de sa réclamation pour harcèlement, la requérante met en avant les motifs suivants :

- a) exclusion des activités professionnelles;
- b) retrait de son nom de la liste des membres du personnel pendant son congé de maternité;
- c) mise à l'écart au bénéfice de la juriste initialement engagée pour un contrat de courte durée et à qui l'on a attribué un grade supérieur;
- d) exclusion par non-communication des informations de base essentielles à son travail;

- e) tenue à l'écart des travaux sur la recommandation de l'OIT concernant le VIH et le sida et le monde du travail;
- f) tenue à l'écart des activités professionnelles et de ses collègues sur les questions des droits de l'homme et du VIH/sida;
- g) non-prise en compte de ses propositions de participation volontaire aux activités;
- h) attaques négatives persistantes, sans raison ni autorité légitime, contre sa personne ou ses prestations professionnelles;
- i) atteintes à sa réputation personnelle et professionnelle «en propageant des rumeurs, des commérages et en la ridiculisant»;
- j) abus de pouvoir en discréditant constamment son travail, en fixant des objectifs déraisonnables et en lui confiant des tâches irréalisables dans des délais impossibles à tenir;
- k) refus injustifiés des demandes de congé et de formation.

4. La requérante demande au Tribunal d'ordonner que tous les documents portant atteinte à sa réputation professionnelle soient retirés de son dossier personnel et détruits, que soit reconnu le harcèlement dont elle a fait l'objet à ILO/AIDS au cours des années 2008 et 2009, que son refus, le 22 décembre 2009, d'accepter le renouvellement de son contrat pour un an soit requalifié en licenciement, avec toutes les conséquences qui en découlent, que les violations des dispositions du Statut du personnel et des Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux soient reconnues, que lui soient octroyés des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, que l'OIT mette en place des mesures de protection pour prévenir tout acte futur de harcèlement de la part des fonctionnaires concernés et que soient tirées toutes les conséquences administratives, y compris sur le plan disciplinaire, en ce qui concerne ces fonctionnaires.

5. La requête est totalement dénuée de fondement. La requérante s'appuie essentiellement sur des conjectures, des suppositions non étayées, des hypothèses et son sentiment personnel pour essayer de prouver ses allégations de harcèlement. Or, selon une jurisprudence



constante du Tribunal, les allégations de harcèlement doivent être corroborées par des faits précis et la preuve des faits doit être fournie par celui ou celle qui s'estime victime de harcèlement (voir le jugement 2370, au considérant 9, et la jurisprudence citée). Dans la mesure où elle n'a soulevé aucune objection valable quant au choix de la personne chargée de l'enquête, en invoquant notamment l'existence d'un éventuel conflit d'intérêts qui aurait pu justifier que la personne en question ne soit pas choisie, le Tribunal conclut que l'Organisation a considéré à juste titre que le choix qu'elle avait fait était valable. Le fait qu'il n'ait pas été demandé à la requérante de fournir une liste de témoins n'est pas constitutif d'un vice de procédure et ne saurait être considéré comme une preuve suffisante de la partialité de l'enquêtrice; cela ne constitue pas non plus un déni du droit de la requérante d'être entendue. Il lui était loisible à tout moment de la procédure d'enquête de soumettre une liste de témoins et, sachant qu'il lui appartenait d'établir le bien-fondé de ses allégations de harcèlement, il est étonnant qu'elle ne l'ait pas fait.

6. Selon la requérante, l'enquêtrice a commis une erreur lorsqu'elle a communiqué la réclamation à la directrice d'ILO/AIDS (M<sup>me</sup> K.), à la supérieure hiérarchique directe de la requérante (M<sup>me</sup> T.), à sa collègue (M<sup>me</sup> S.-J.) et à la secrétaire de la directrice (M<sup>me</sup> G.), et leur a permis de soumettre des réponses écrites, au lieu de les interroger. La requérante a tort. Les quatre personnes mentionnées ci-dessus ont toutes été accusées par la requérante d'avoir participé au harcèlement. Il était raisonnable et approprié, dans les circonstances de l'espèce, que l'enquêtrice fasse savoir à ces quatre personnes qui était l'auteur des accusations et quelles étaient ces accusations afin qu'elles puissent y répondre. En outre, les conclusions de la requérante relatives à l'authenticité de la procédure d'enquête ne sont pas convaincantes et il y a lieu de les rejeter. Il est de jurisprudence constante que la mauvaise foi doit être prouvée et ne saurait être présumée (voir, par exemple, les jugements 2472, au considérant 9, et 1775, au considérant 7). En l'espèce, rien ne laisse supposer que l'enquêtrice n'ait pas obtenu, ait rejeté ou négligé des éléments de preuve pertinents, ni qu'elle ait mal interprété les preuves sur

lesquelles elle se fondait (voir le jugement 2771, au considérant 17). L'allégation de la requérante selon laquelle on ne lui aurait pas donné la possibilité de répondre aux déclarations faites par les témoins est démentie par le courriel de l'enquêtrice daté du 1<sup>er</sup> février 2011, auquel est jointe la déclaration du dernier témoin, dans lequel il est demandé à la requérante de faire part de ses observations avant la finalisation du rapport.

7. Enfin, la requérante affirme que la durée de l'enquête, plus de neuf mois, est excessive. Le Tribunal estime que les affaires de harcèlement, en particulier, doivent être traitées aussi rapidement et efficacement que possible, afin d'éviter aux fonctionnaires des souffrances inutiles, en veillant toutefois à enquêter de manière approfondie et à respecter la procédure (voir le jugement 2642, au considérant 8). En l'espèce, le Tribunal estime que la période de neuf mois qui a été nécessaire pour mener à bien l'enquête sur le harcèlement n'est en aucun cas excessive au vu de la longueur de la réclamation elle-même et de ses nombreuses annexes, plus de trois cents, qu'il a fallu examiner. Les conclusions de la requérante relatives à l'enquête sont rejetées comme étant dénuées de fondement.

8. En ce qui concerne les moyens développés pour contester l'analyse de l'enquête par la Commission consultative paritaire de recours, le Tribunal rappelle qu'il n'exerce son contrôle qu'en cas d'erreur manifeste de la Commission dans l'appréciation des faits (voir le jugement 2295, au considérant 10). Bien qu'il ait lu et examiné tous les éléments qui lui ont été soumis, le Tribunal ne réévaluera pas les éléments de preuve qui ont été présentés à la Commission. Le moyen de la requérante concernant l'absence de débat oral est sans fondement. Comme le Tribunal l'a affirmé dans le jugement 2893, au considérant 5, «aucun principe général applicable à un [...] organe d'appel n'exige en effet qu'un requérant soit mis à même d'y présenter, ou d'y faire présenter par un mandataire, des observations orales. Ainsi que le Tribunal a déjà eu l'occasion de l'affirmer, notamment dans le jugement 623, il suffit, pour que le droit d'être entendu soit respecté, que le requérant ait pu présenter librement ses

allégations et ses arguments, soit par écrit soit oralement, sans que l'organe de recours soit tenu de lui offrir ces deux possibilités à la fois.» (Voir également le jugement 3023, au considérant 11.) De fait, la requérante a eu la possibilité de soumettre son recours écrit dans son intégralité, et elle y a également joint des centaines d'annexes à examiner. Le Tribunal conclut qu'elle a eu en cela une possibilité plus que suffisante de faire valoir ses arguments et il considère que la Commission avait toutes les informations nécessaires au sujet de l'affaire et n'avait donc nul besoin de tenir le débat oral que la requérante sollicitait.

9. Quant à l'argument de la requérante selon lequel la Commission n'aurait pas dûment examiné sa réclamation initiale, le Tribunal estime que cet argument est dépourvu de fondement. Dans son rapport détaillé, la Commission a clairement fait référence aux nombreuses écritures et allégations de la requérante et démontré dans ses constatations et conclusions qu'elle avait bien compris et examiné tous les éléments du dossier dont elle était saisie, mais qu'elle n'a tout simplement trouvé aucune irrégularité dans la procédure d'enquête ni dans la conclusion qu'il n'y avait pas eu harcèlement. Les éléments de preuve que fournit la requérante pour démontrer que les constatations de la Commission, ou la procédure, étaient viciées ne sont pas convaincants. «Conformément à sa jurisprudence constante, le Tribunal estime que, “pour qu'il y ait harcèlement psychologique, il n'est pas nécessaire qu'une intention de harceler soit prouvée. Toutefois, un comportement ne peut être caractérisé comme constitutif de harcèlement psychologique si la conduite reprochée peut raisonnablement s'expliquer [...]” [...] La requérante n'a pas démontré que les constatations et les conclusions de [la Commission] étaient entachées d'une erreur susceptible d'entraîner leur révision. Les situations et les événements qu'elle cite comme exemples de harcèlement psychologique ne peuvent être considérés comme tels parce qu'il existe une explication raisonnable pour chacun d'entre eux.» (Voir le jugement 3192, au considérant 15.) Il apparaît clairement dans les écritures des deux parties que les situations dans lesquelles la requérante a eu le sentiment d'être harcelée peuvent raisonnablement être expliquées par les

impératifs de l'Organisation en matière de gestion. Pour l'essentiel, le différend qui est à l'origine des allégations de harcèlement trouve son explication dans les mauvaises relations de travail qui existaient entre la requérante et d'autres membres de l'équipe d'ILO/AIDS. En conséquence, le Tribunal estime que les moyens développés au sujet de la procédure dont était chargée la Commission doivent être rejetés comme étant dénués de fondement.

10. Comme dans le jugement 3192, au considérant 13, le Tribunal note que, «[d]ans sa jurisprudence, [il] a maintes fois affirmé ceci : “Bien que souvent la preuve du parti pris ne soit pas apparente et que celui-ci doive être induit des circonstances entourant l'affaire, le requérant, à qui incombe la charge de prouver ses allégations, n'est pas dispensé d'apporter des éléments d'appréciation d'une qualité et d'un poids suffisants pour persuader le Tribunal. De simples soupçons et des allégations sans preuve ne suffisent manifestement pas, d'autant moins lorsque [...] les actes de l'Organisation qui sont censés avoir été entachés de parti pris se révèlent avoir une justification objective vérifiable.” (Voir le jugement 1775, au considérant 7.)» Le Tribunal relève de nombreuses similitudes entre la présente affaire et la requête qui a abouti au jugement 3192. En particulier, dans ce jugement, le Tribunal tenait, au considérant 16, le raisonnement suivant : «Étant son supérieur, il était dans [les] attributions [de M. P.] de diriger son travail et il n'était pas déraisonnable de sa part de demander à l'intéressée d'accomplir une action en rapport avec le travail ni de formuler des observations sur la tâche qu'elle avait en cours. Rien ne permet de penser que cela ait été fait de manière dégradante ou humiliante ni que les demandes de M. P. n'aient pas été faites de bonne foi ou l'aient été dans une intention autre que de bien s'acquitter de ses fonctions de gestionnaire. [...] Il y a lieu de se référer à cet égard au jugement 318, dans lequel le Tribunal constatait ce qui suit : “La décision attaquée est fondée essentiellement sur ce que [le requérant], qui voulait constamment imposer ses vues sans discussion, s'est révélé dans l'incapacité de se soumettre aux directives que lui donnaient ses supérieurs et de s'adapter aux méthodes de l'Organisation.”».

Ce raisonnement est applicable en l'espèce. Une grande part de la tension que la requérante ressentait était en fait due à son refus d'accepter l'autorité de sa supérieure hiérarchique directe et de la directrice d'ILO/AIDS, ainsi qu'à son incapacité de travailler en équipe avec sa collègue, M<sup>me</sup> S.-J. En effet, il ressort des pièces du dossier soumis au Tribunal que la requérante n'avait pas dûment respecté la hiérarchie du service. Le fait de ne pas consulter la directrice d'ILO/AIDS avant de décider de participer à une conférence en est un exemple. En outre, le refus opposé par la requérante aux demandes répétées de la directrice pour qu'elle travaille en équipe avec M<sup>me</sup> S.-J. a occasionné des ruptures de communication et contribué à créer des tensions dans le service. En substance, le refus de la requérante de reconnaître l'autorité de la directrice d'ILO/AIDS et de sa nouvelle supérieure hiérarchique directe explique en grande partie la situation, qui ne constituait pas du harcèlement.

11. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que la requérante n'a pas apporté la preuve qu'elle avait été victime de harcèlement et estime qu'il n'y avait pas d'erreur manifeste dans l'appréciation des pièces du dossier par la Commission. Les relations de travail étaient certes tendues, mais pas en raison d'une mauvaise conduite ou d'un comportement anormal de la hiérarchie de la requérante. Il y a lieu de noter que la situation aurait pu être évitée si la direction avait été plus attentive aux besoins de la requérante et à ses antécédents, dans la façon dont elle a traité les demandes de l'intéressée et formulé ses réponses. Toutefois, le Tribunal reconnaît qu'il n'est pas toujours possible de prendre en considération les besoins de chaque fonctionnaire, car le produit ou le résultat du travail effectué est souvent considéré, à juste titre, comme étant prioritaire par rapport aux intérêts personnels; il ne peut dès lors pas affirmer qu'il y ait eu un quelconque manquement au devoir de sollicitude (voir, par exemple, les jugements 2587, au considérant 10, et 3192, au considérant 22).

12. La requête étant totalement dénuée de fondement, elle doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 14 novembre 2014, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 février 2015.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO    MICHAEL F. MOORE    HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ