

**G.**  
**c.**  
**OIT**

**137<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4808**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M<sup>me</sup> C. G. le 9 février 2021 et régularisée le 31 mai, le mémoire en réponse de l'OIT du 4 août 2021, la réplique de la requérante du 8 septembre 2021 et la duplique de l'OIT du 13 octobre 2021;

Vu les articles II, paragraphe 1, et VII 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 suivants:

La requérante conteste l'issue de la procédure d'enquête menée au sujet de sa réclamation pour harcèlement et l'absence d'indemnisation qui en est résultée.

À l'issue d'une négociation entre le Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, et le Syndicat du personnel du BIT, l'article 13.4 du Statut du personnel a été modifié avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2015 afin d'introduire une procédure pour le règlement administratif des réclamations concernant le harcèlement. Le paragraphe 5 de cette disposition prévoit désormais que, dans le cas où la réclamation exige une enquête, le directeur du Département du développement des ressources humaines (HRD selon son sigle anglais) nomme un enquêteur indépendant, qui, conformément au paragraphe 8 de cette

même disposition, doit mener son enquête promptement et en toute impartialité, objectivité, équité et dans le respect de toutes les règles de procédure. Pour ce faire, le paragraphe 9 précise qu'il procède à toute recherche nécessaire pour élucider le cas, et notamment examine les écrits et déclarations des parties, ainsi que tous les documents fournis, et interroge les parties ainsi que tout témoin ou membre du personnel dont le témoignage est susceptible d'être utile pour l'enquête. Selon les termes du paragraphe 13, l'enquête doit être normalement menée à terme dans un délai de soixante jours ouvrables à compter de la réception de la réclamation par l'enquêteur, sauf si celui-ci estime que des circonstances exceptionnelles exigent un délai supplémentaire. Enfin, le paragraphe 18 prévoit que le plaignant et le défendeur ont le droit de contester la décision expresse ou implicite prise sur la base du rapport d'enquête directement auprès du Tribunal, en excluant l'étape du recours devant la Commission consultative paritaire de recours.

La requérante est entrée au service du BIT le 1<sup>er</sup> mars 2016, en qualité de Traductrice/Révisseuse Principale de grade P.4, au sein de l'Unité française du Service des documents officiels (OFFDOC) au Département des relations, réunions et documents officiels (RELMEETINGS), sur la base d'un contrat de durée déterminée d'un an prévoyant un temps de travail de 80 pour cent. En novembre 2016, le directeur de RELMEETINGS lui proposa un détachement auprès de l'Unité de l'interprétation, à partir de mars 2017, afin d'assumer les fonctions de Chef interprète *ad interim* après le départ à la retraite du titulaire du poste, M. N., ce qu'elle accepta. Le contrat de ce dernier ayant finalement été prolongé jusqu'au 30 novembre 2017, la requérante fut officiellement détachée à l'Unité de l'interprétation du 8 mai au 17 juin 2017 – période coïncidant avec les préparatifs et la tenue de la Conférence internationale du Travail (CIT) – et du 1<sup>er</sup> septembre au 30 novembre 2017, et ce, afin de se préparer à assumer les fonctions de Chef interprète à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2017.

Dès juillet 2017, la requérante prit rendez-vous avec son interlocutrice auprès de HRD et avec le directeur de RELMEETINGS afin de porter à leur connaissance plusieurs comportements et actions hostiles et humiliants qu'elle prétendait avoir subis de la part de M. N. et

de son assistante, M<sup>me</sup> D., pendant la CIT de 2017. Ces comportements et actions se poursuivirent, selon ses affirmations, entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 30 novembre 2017, date de départ à la retraite de M. N., et elle nota une relative amélioration de ses relations avec M<sup>me</sup> D. à compter du 1<sup>er</sup> décembre. À la suite d'un accident, cette dernière fut placée en congé de maladie de février à septembre 2018.

Le 11 avril 2018, le BIT publia un avis de vacance afin de pourvoir le poste de Chef(fe) interprète de grade P.5 que la requérante occupait à titre intérimaire et pour lequel elle commença à percevoir une indemnité spéciale de fonctions à partir du 1<sup>er</sup> juin. La requérante postula, mais sa candidature ne fut pas retenue à l'issue de la procédure de sélection, ce dont elle fut officiellement informée le 14 septembre 2018.

Entre-temps, les 14 et 22 juin 2018, le Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR selon son sigle anglais) avait reçu deux lettres anonymes tendant à discréditer les compétences de l'intéressée pour assumer les fonctions de Chef interprète et faisant état d'erreurs commises par celle-ci lors de la CIT de 2018.

À compter du 18 septembre 2018, la requérante – qui avait pris connaissance de l'existence de ces lettres – fut placée en congé de maladie. Début octobre, elle obtint l'autorisation de reprendre son activité à 50 pour cent, mais elle fit à nouveau l'objet d'un arrêt de travail pour raisons médicales par suite, selon ses dires, d'agissements inappropriés de la part de M<sup>me</sup> D. Elle alterna pendant plusieurs mois congés de maladie et travail à temps partiel, puis, le 14 janvier 2019, reprit ses fonctions de Traductrice/Révisseuse Principale de grade P.4 au sein d'OFFDOC. Le 15 mars, elle présenta une demande de réparation en vertu de l'article 8.3 du Statut du personnel et de l'annexe II audit statut afin que sa maladie soit reconnue comme imputable à l'exercice de ses fonctions officielles.

Le 2 avril 2019, la requérante soumit, conformément aux dispositions de l'article 13.4 du Statut du personnel, une réclamation concernant un harcèlement que M. N. et M<sup>me</sup> D. lui auraient fait subir. Le 15 avril, le directeur de HRD lui notifia sa décision de déclarer la réclamation irrecevable au motif qu'elle ne l'avait pas déposée dans le

délai de six mois prévu par l’alinéa a) du paragraphe 3 de l’article 13.4 du Statut du personnel. La requérante accusa réception de cette lettre et contesta l’argument tiré d’une irrecevabilité *ratione temporis*, puis, le 18 avril, elle saisit la Commission consultative paritaire de recours en vertu du paragraphe 17 de l’article 13.4 précité.

Dans son rapport du 23 juillet 2019, la Commission recommanda au Directeur général d’annuler la décision du 15 avril, de considérer la réclamation pour harcèlement comme recevable au sens de l’alinéa a) du paragraphe 4 de l’article 13.4 du Statut du personnel et d’en poursuivre l’examen. Par lettre du 7 août 2019, la requérante fut informée de la décision du Directeur général de faire siennes ces recommandations. Une enquête fut alors ouverte et confiée à une enquêtrice du Bureau de l’audit interne et du contrôle, qui eut plusieurs entretiens avec les personnes concernées et recueillit toutes les informations réputées nécessaires à l’établissement de la réalité des faits.

Le 27 mai 2020, alors que l’enquête était en cours, la requérante – qui continuait à alterner congés de maladie et travail à temps partiel – fut informée que sa demande d’indemnisation pour maladie imputable à ses fonctions officielles avait été acceptée.

Le 15 octobre 2020, l’enquêtrice finalisa son rapport, dans lequel elle concluait au bien-fondé de deux allégations spécifiques de harcèlement de la part de M. N. et constatait que «l’effet cumulé des événements [reprochés à celui-ci par la requérante] pourrait raisonnablement être considéré comme du harcèlement». Toutes les autres allégations à l’encontre de M. N. et de M<sup>me</sup> D. furent rejetées comme infondées. S’agissant des lettres anonymes reçues par le DDG/MR les 14 et 22 juin 2018, l’enquêtrice considéra qu’il n’y avait pas de preuve attestant d’une quelconque implication de M. N. dans la rédaction ou l’envoi de celles-ci et estima que rien n’indiquait que ces documents avaient eu un impact sur la procédure de recrutement pour le poste de Chef(fe) interprète de grade P.5.

Par lettre du 12 novembre 2020, la requérante se vit notifier la décision du Directeur général d’entériner les conclusions de l’enquêtrice. Par ailleurs, il était indiqué à l’intéressée que le BIT ne pouvait pas prendre de mesures correctives à l’encontre de M. N. et M<sup>me</sup> D. du fait

de leur départ à la retraite, mais que le rapport d'enquête contribuerait dans une certaine mesure à clore l'affaire. Reconnaisant que le processus d'enquête pouvait être perçu comme une étape difficile, le Directeur général invitait la requérante à faire part de ses besoins à HRD. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'examiner lui-même le bien-fondé de sa réclamation pour harcèlement et de lui accorder une indemnité d'un montant de 75 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts, toutes causes de préjudice confondues. Elle sollicite également l'octroi de dépens et demande au Tribunal de prendre toute mesure jugée appropriée afin de remédier complètement à la situation.

L'OIT, pour sa part, considère que la seule question soumise au Tribunal est celle de savoir si la requérante a un droit à recevoir une compensation financière pour les actes de harcèlement avérés qu'elle a subis. Elle lui demande de rejeter la requête comme entièrement infondée.

#### CONSIDÈRE:

1. La requérante attaque la décision du Directeur général du 12 novembre 2020 l'informant qu'il entérinait les conclusions contenues dans le rapport d'enquête établi par une enquêtrice du Bureau de l'audit interne et du contrôle en date du 15 octobre 2020. Ce rapport faisait suite à une réclamation concernant un harcèlement déposée par l'intéressée le 2 avril 2019 auprès du directeur du Département du développement des ressources humaines (HRD selon son sigle anglais), conformément aux dispositions de l'article 13.4 du Statut du personnel.

2. Le rapport d'enquête portait sur des comportements que la requérante considérait comme constitutifs d'un harcèlement de la part de deux anciens membres du personnel, soit M. N., chef interprète, et M<sup>me</sup> D., assistante administrative, qui avaient tous deux pris leur retraite au moment du dépôt de la réclamation, le 2 avril 2019. Ce rapport faisait également référence à deux lettres anonymes envoyées au Directeur

général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR selon son sigle anglais) – dont M. N. était prétendument à l’origine selon la requérante – qui critiquaient le travail effectué par cette dernière au sein de l’Organisation.

3. Dans ce rapport, le Tribunal relève d’abord que l’enquêtrice a écrit ce qui suit en ce qui concerne le comportement de M. N.:

«362. L’enquêtrice a examiné toutes les preuves présentées dans le corps du rapport et les annexes et estime que les actions de M. [N.] ont constitué un harcèlement à deux reprises.

[...]

364. Le terme “harcèlement” est défini comme “toute forme de traitement ou de comportement d’une personne ou d’un groupe de personnes sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, qui, selon la perception du destinataire, peut raisonnablement être considéré comme créant un environnement de travail intimidant, hostile ou abusif, ou qui est utilisé comme base d’une décision qui affecte l’emploi ou la situation professionnelle de cette personne”.

365. Si la majorité des actes individuels de M. [N.] ne constituent pas en soi un harcèlement, **l’effet cumulé de ces actes,**

- **qui étaient similaires en termes de modèle et de comportement,**
- **qui s’est déroulée sur une période très courte et donc intensive où il était évident qu’il y avait un environnement de travail dysfonctionnel et malsain et**
- **qui ont duré pendant toute la durée de l’affectation temporaire de [la requérante],**

366. **Aurait raisonnablement pu avoir un impact négatif et malsain sur l’environnement de travail et sur la capacité de [la requérante] à apprendre les exigences du poste. En tenant compte des deux cas où M. [N.] a crié à [la requérante], l’enquêtrice est donc d’avis que l’effet cumulé des événements pourrait raisonnablement être considéré comme du harcèlement.»** (Caractères gras dans l’original.)

En ce qui concerne le comportement de M<sup>me</sup> D., l’enquêtrice a en revanche formulé les commentaires suivants:

«497. L’enquêtrice estime que les actions individuelles de Mme [D.] n’ont pas constitué un harcèlement.

[...]

500. Les actes individuels de Mme [D.] n'ont pas constitué un harcèlement en tant que tel. Le temps que les deux personnes ont passé ensemble a été minime pendant l'affectation de [la requérante] à l'Unité [de l'i]nterprétation en raison du fait que les deux personnes étaient en congé de maladie prolongé à différents moments. De l'avis de l'enquêtrice, l'effet cumulé de ces actes **ne constituait pas un harcèlement.**» (Caractères gras dans l'original.)

Enfin, en ce qui concerne les lettres anonymes, l'enquêtrice a souligné que l'examen de tous les éléments disponibles ne permettait pas d'établir de manière concluante qui en était l'auteur et que, selon elle, il était fort probable que M. N. n'en soit pas à l'origine dès lors qu'il n'y avait aucune preuve de son implication.

4. Le Tribunal observe que la décision attaquée du 12 novembre 2020, qui a suivi la réception de ce rapport d'enquête, se lit comme suit:

«Le Directeur général a conclu que les preuves contenues dans le rapport justifient la conclusion selon laquelle deux de vos allégations de harcèlement à l'encontre de M. [N.] étaient fondées et que cela a créé un environnement de travail hostile. En ce qui concerne les autres allégations que vous avez soulevées à l'encontre de M. [N.], le Directeur général a souscrit aux conclusions de l'enquêtrice selon lesquelles elles n'étaient pas fondées.

En ce qui concerne les allégations soulevées à l'encontre de M<sup>me</sup> [D.], le Directeur général a souscrit à la conclusion de l'enquêtrice selon laquelle elles n'étaient pas fondées.

L'enquêtrice n'a pas été en mesure d'identifier les personnes responsables des deux lettres anonymes adressées au Bureau dans le cadre de la CIT [de] 2018. Le Directeur général a toutefois pris note des conclusions de l'enquête selon lesquelles il n'existe aucune preuve que M. [N.] ait été associé de quelque manière que ce soit à ces lettres ou en soit responsable. [...]

Le Directeur général est cependant très préoccupé par les conclusions du rapport, qui révèlent qu'il y avait indubitablement un environnement de travail tendu, et trouve très inquiétant que ces incidents malheureux aient pu se produire. À la lumière de la politique de lutte contre le harcèlement du Bureau, il est clair que M. [N.] n'aurait pas dû agir comme il l'a fait envers vous et, s'il était encore en service, cette conduite ferait sans aucun doute l'objet d'une procédure disciplinaire. Malheureusement, étant donné que M. [N.] et M<sup>me</sup> [D.] avaient tous deux pris leur retraite avant le dépôt de votre plainte, le Bureau n'a pas pu prendre de mesures correctives pour améliorer les relations de travail à l'époque. De même, le fait que M. [N.]

ait pris sa retraite en novembre 2017 signifie qu'une procédure disciplinaire ne peut être ouverte. [...]

Le Directeur général est conscient du fait que vos problèmes de santé consécutifs à certains des événements documentés dans votre plainte ont été reconnus comme imputables à l'exercice des fonctions en vertu de l'annexe II au Statut du personnel et que vous avez été dûment protégée et indemnisée à cet égard. Nous espérons que le rapport d'enquête contribuera dans une certaine mesure à clore l'affaire. Notant que M. [N.] et M<sup>me</sup> [D.] ont pris leur retraite, le Directeur général espère que vous vous sentirez désormais en mesure de continuer à travailler dans un environnement favorable et gratifiant. Nous reconnaissons toutefois que le processus d'enquête est difficile en soi et, si vous avez besoin d'un soutien ou d'une assistance supplémentaire, nous vous encourageons à faire part de vos besoins à HRD.»\*

5. Dans ses écritures, la requérante soutient principalement que la décision attaquée serait entachée d'illégalité et devrait être annulée en raison du défaut de l'Organisation de procéder à un examen des mesures de réparation auxquelles elle avait droit à la suite du harcèlement constaté et du refus de l'indemniser financièrement pour le préjudice qu'elle estime avoir subi. Le Tribunal considère que ces moyens, tirés de l'omission d'un fait essentiel et d'erreurs de droit, s'avèrent déterminants pour trancher le présent litige.

6. Le cadre juridique applicable en l'espèce trouve son fondement dans l'Accord collectif sur la politique de lutte contre le harcèlement et la procédure d'enquête en la matière (ci-après «l'Accord collectif»), qui a été signé entre le Syndicat du personnel et le BIT, à l'issue duquel l'article 13.4 du Statut du personnel a été modifié avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Cette disposition prévoit une nouvelle définition du harcèlement et précise les règles régissant la procédure d'enquête devant être suivie en cas de réclamation.

Dans l'Accord collectif, le BIT a notamment reconnu, au paragraphe 1 de l'article 4, qu'il avait un devoir de protection à l'égard de ses fonctionnaires et qu'il devait prendre toutes les mesures de prévention

---

\* Traduction du greffe.

et de protection possibles et justifiées pour assurer un environnement de travail sain, sûr et exempt de toute forme de harcèlement.

Quant aux dispositions qui ont été ajoutées dans le Statut du personnel à la suite de la signature de cet accord, l'article 13.4 prévoit notamment ce qui suit en ce qui concerne la définition du harcèlement (paragraphe 1), la nomination d'un enquêteur dans les cas où une réclamation exige une enquête (paragraphe 5), les délais pour la conduite de celle-ci (paragraphe 13) et les mesures à prendre sur la base des constatations du rapport d'enquête (paragraphe 15):

«1. Le harcèlement s'entend de toute forme de traitement ou de comportement de la part d'un individu ou d'un groupe d'individus, sur le lieu de travail ou en relation avec le travail pouvant être raisonnablement perçu par la personne qui en est l'objet comme créant un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant ou comme servant à fonder une décision ayant une incidence sur son emploi ou sa situation professionnelle.

[...]

5. Dans le cas où la réclamation concernant un harcèlement exige une enquête, le directeur du Département du développement des ressources humaines nommera un enquêteur et informera le plaignant et le défendeur de son identité dans un délai de dix (10) jours ouvrables [...] L'enquêteur sera choisi dans une liste d'enquêteurs indépendants qualifiés établie et actualisée par le Comité de négociation paritaire.

[...]

13. L'enquête devra être conduite aussi promptement que possible et menée à terme normalement dans un délai de soixante (60) jours ouvrables à compter de la réception de la réclamation par l'enquêteur, sauf si celui-ci estime que des circonstances exceptionnelles exigent un délai supplémentaire.

[...]

15. Sur la base des constatations du rapport d'enquête, le Directeur général déterminera si une ou des actions disciplinaires, telles que prévues au chapitre XII du Statut du personnel, ou toutes autres mesures administratives sont nécessaires. Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à compter de la réception du rapport d'enquête, le Directeur général notifiera le plaignant et le défendeur de sa décision motivée sur d'éventuelles actions disciplinaires et mesures administratives, y compris des mesures en réparation. Le Directeur général indiquera aussi, lorsque cela est nécessaire, les propositions du Bureau visant à l'amélioration de l'environnement de travail. Une copie du rapport d'enquête sera jointe à la décision du Directeur général.»

7. Il ressort de ces dispositions qu'il appartient à l'Organisation de faire preuve de diligence dans le traitement des réclamations concernant un harcèlement et que, dans les situations où l'existence d'un harcèlement a été reconnue et où un préjudice en est résulté, l'Organisation se doit de protéger le fonctionnaire concerné. À cet égard, d'une part, l'Accord collectif prévoit dans ses principes directeurs qu'un fonctionnaire victime de harcèlement sous quelque forme que ce soit «a droit à réparation» et, d'autre part, le paragraphe 15 de l'article 13.4 du Statut du personnel dispose expressément que, une fois qu'il a pris connaissance des constatations d'un rapport d'enquête, le Directeur général doit notifier au plaignant sa décision motivée «sur d'éventuelles actions disciplinaires et mesures administratives, y compris des mesures en réparation».

8. Or, le Tribunal observe tout d'abord que, dans la décision attaquée, le Directeur général a déduit des constatations figurant dans le rapport d'enquête que «les preuves contenues dans [celui-ci] justifi[aient] la conclusion [selon laquelle] deux [...] allégations de harcèlement à l'encontre de M. N. étaient fondées et que cela a[vait] créé un environnement de travail hostile», tout en insistant sur le fait qu'il était d'accord avec les conclusions selon lesquelles les autres allégations de harcèlement concernant M. N. et M<sup>me</sup> D. n'étaient pas fondées.

Le Tribunal considère que cette affirmation du Directeur général a ainsi méconnu ce que le rapport d'enquête avait pourtant énoncé de manière expresse en ce qui concerne «l'effet cumulé des événements» entourant les autres actes reprochés à M. N., qui, pris isolément, ne constituaient pas un harcèlement. En effet, dans son rapport, l'enquêtrice, après avoir relevé deux incidents qui constituaient, au terme de son analyse, un harcèlement en tant qu'événements individuels, s'est penchée sur «l'effet cumulé» des autres actes individuels reprochés par la requérante à M. N. À ce sujet, l'enquêtrice a expressément indiqué que «l'effet cumulé» de ces actes, qui étaient d'abord similaires en termes de modèle et de comportement, s'étaient ensuite déroulés sur une période très courte et intensive où il était évident qu'il y avait un environnement de travail dysfonctionnel et malsain et, enfin, avaient duré pendant toute l'affectation temporaire de la requérante, «[a]urait

raisonnablement pu avoir un impact négatif et malsain sur l'environnement de travail et sur la capacité de [l'intéressée] à apprendre les exigences du poste». L'enquêtrice a poursuivi en se disant d'avis, «[e]n tenant compte des deux cas» qui constituaient un harcèlement en tant qu'événements individuels, que «l'effet cumulé des événements pourrait raisonnablement être considéré comme du harcèlement».

Dès lors que cet aspect déterminant du rapport a été ignoré par le Directeur général dans son évaluation des constatations de celui-ci et, par suite, dans le choix des mesures qui pouvaient s'imposer en conséquence, le Tribunal estime que la décision attaquée est entachée d'une omission de prendre en considération un fait essentiel. Cette compréhension erronée du rapport a manifestement influencé la perception de la nature et de l'étendue du harcèlement que l'enquêtrice avait constaté comme ayant été établi et a été déterminante dans l'analyse du Directeur général.

9. Le Tribunal relève ensuite que, dans la décision attaquée, le Directeur général n'a pas correctement analysé s'il était opportun ou non de prévoir des mesures de réparation pour le préjudice moral subi par la requérante en sa qualité de victime du harcèlement constaté par l'enquêtrice dans son rapport et reconnu par l'Organisation.

Ce faisant, le Directeur général a méconnu le paragraphe 4 de l'article 1 de l'Accord collectif, qui prévoit précisément que, au sein du BIT, «[q]uiconque a été victime de harcèlement sous quelque forme que ce soit a droit à réparation», ainsi que le paragraphe 15 de l'article 13.4 du Statut personnel, qui lui imposait de notifier à l'intéressée une décision motivée sur d'éventuelles sanctions disciplinaires et mesures administratives, «y compris des mesures en réparation». Ces dispositions établissaient le droit de la requérante à obtenir des explications sur les mesures de réparation qui pouvaient s'imposer compte tenu du harcèlement constaté dans le rapport d'enquête, exercice auquel le Directeur général ne s'est toutefois pas prêté dans le cadre de la décision attaquée. Or le Tribunal rappelle qu'un accord collectif fait partie des sources du droit de la fonction publique internationale et qu'il convient de l'appliquer selon ses termes et l'intention de ses auteurs.

De ce point de vue, le Tribunal relève que les observations du Directeur général dans la décision attaquée quant aux mesures disciplinaires ou correctives qui n'ont pas pu être prises du fait du départ à la retraite de M. N et de M<sup>me</sup> D. ne concernaient pas les mesures de réparation relatives à la victime du harcèlement, soit l'intéressée.

En outre, le Tribunal observe que le Directeur général semble avoir considéré que le versement des prestations perçues par la requérante au titre de l'annexe II au Statut du personnel, en conséquence de la reconnaissance comme maladie imputable à l'exercice de fonctions officielles des problèmes de santé dont elle a été victime du fait du harcèlement, couvrait l'ensemble des préjudices subis par l'intéressée. Or, ces prestations n'ont pas vocation à couvrir le préjudice moral ayant résulté de ce harcèlement.

Le Tribunal note par ailleurs que l'autre mention du Directeur général contenue dans la décision attaquée, selon laquelle le rapport d'enquête contribuerait dans une certaine mesure à clore l'affaire, ne constituait pas, dans les circonstances de l'espèce, une mesure de réparation adéquate.

En ce qui concerne la considération du Directeur général selon laquelle, si la requérante avait besoin d'un soutien ou d'une assistance supplémentaire, il l'encourageait à faire part de ses besoins à HRD, il ne s'agit pas davantage d'une mesure de réparation.

10. Dans ses écritures, l'OIT soutient que le paragraphe 15 de l'article 13.4 du Statut du personnel «permet au Directeur général d'envisager des “mesures de réparation”, mais ne crée pas un droit à réparation pour les fonctionnaires concernés». L'Organisation ajoute que, lorsqu'un droit à réparation existe, il est expressément prévu par les textes applicables. Or, selon elle, aucune disposition expresse n'imposerait au Directeur général d'octroyer une réparation financière dans le cadre de la procédure de règlement administratif des réclamations concernant un harcèlement.

Le Tribunal ne peut suivre la défenderesse dans cette lecture des dispositions applicables, qui prévoient expressément un droit à réparation pour le fonctionnaire victime de harcèlement et imposent au Directeur

général de considérer les mesures de réparation qui doivent être prises dans une situation où un harcèlement est reconnu. Soutenir qu'aucune disposition expresse n'oblige le Directeur général à octroyer une réparation financière procède d'une confusion entre le droit à la réparation et la nature de la réparation qui pourrait être octroyée. Il est vrai qu'une mesure de réparation n'implique pas automatiquement l'octroi d'une indemnisation financière et que, parfois, des mesures autres que le versement d'une somme d'argent peuvent se révéler adéquates, mais il n'en reste pas moins qu'il appartenait d'abord à l'Organisation de déterminer quelle mesure de réparation s'imposait au bénéfice de l'intéressée dans les circonstances de l'espèce, ce qu'elle n'a pas fait de manière appropriée.

11. Du reste, dans le jugement 4602, aux considérants 14 et 16, le Tribunal a rappelé que, même dans une situation où les dispositions du Statut, des règlements ou des politiques internes d'une organisation internationale ne prévoient pas directement la possibilité d'octroyer une indemnisation aux victimes d'un harcèlement, sa jurisprudence reconnaît clairement le droit à une telle indemnisation lorsque celle-ci est dûment étayée:

«14. Quoi qu'il en soit, le Tribunal considère que l'affirmation de l'OMC, selon laquelle aucune disposition de ses Statut et Règlement du personnel et de ses politiques ne prévoit directement la possibilité d'octroyer une indemnisation aux personnes qui ont déposé une plainte pour harcèlement, est en contradiction avec, voire ignore, sa jurisprudence qui reconnaît clairement le droit à une telle indemnisation lorsque celle-ci est dûment étayée. Dans le jugement 4207, adopté par les sept juges du Tribunal, celui-ci a déclaré ce qui suit à ce sujet au considérant 15:

“Il convient de relever que les Statut et Règlement du personnel de l'AIEA ne contiennent aucune disposition prévoyant précisément une procédure complète à suivre en cas de plainte pour harcèlement correspondant au premier cas décrit au considérant précédent. En l'absence de procédure légale complète à appliquer en cas de plainte pour harcèlement dans ses Statut et Règlement du personnel, l'AIEA devait répondre à la plainte pour harcèlement de la requérante conformément à la jurisprudence pertinente du Tribunal. Il est de jurisprudence constante qu'une organisation internationale a le devoir d'assurer aux membres de son personnel un environnement sûr et adéquat (voir le jugement 2706, au considérant 5, citant le jugement 2524). De

plus, ‘étant donné la gravité que revêt une plainte pour harcèlement, une organisation internationale a l’obligation d’engager [...] l’enquête [...]’ (voir le jugement 3347, au considérant 14). L’enquête doit en outre être engagée rapidement, menée de manière approfondie, et les faits doivent être établis objectivement et dans leur contexte général. Une fois l’enquête terminée, le requérant est en droit de recevoir une réponse de l’administration concernant la plainte pour harcèlement. De plus, comme le Tribunal l’a affirmé dans le jugement 2706, au considérant 5, ‘une organisation internationale est responsable de l’ensemble des torts causés à un membre de son personnel par un supérieur hiérarchique de l’intéressé, agissant dans le cadre de ses fonctions, lorsque la victime subit un traitement portant atteinte à sa dignité personnelle et professionnelle’ (voir également les jugements 1609, au considérant 16, 1875, au considérant 32, et 3170, au considérant 33). Ainsi, une organisation internationale doit prendre les mesures nécessaires pour protéger une victime de harcèlement.”

Ces principes ont été reconnus par la jurisprudence du Tribunal dans un certain nombre de situations avant ce jugement 4207 (voir, par exemple, les jugements 3995, au considérant 9, et 3965, aux considérants 9 et 10) et après ce jugement 4207 (voir, par exemple, les jugements 4547, au considérant 3, et 4541, au considérant 4).

[...]

16. Le Tribunal relève que la position de l’OMC ne consiste pas à dire que les victimes de harcèlement n’ont pas droit à une indemnisation. Elle insiste plutôt sur le fait que la réparation doit se limiter à l’indemnisation du préjudice causé et que la constatation d’un acte illégal ne constitue pas en soi un motif suffisant d’indemnisation. De fait, d’après les affirmations contenues dans les écritures de l’OMC, le Tribunal comprend que l’Organisation reconnaît l’émotion intense éprouvée par la requérante en ce qui concerne sa demande d’indemnisation supplémentaire et ne souhaite en aucun cas, par son rejet, minimiser ses sentiments à cet égard. Toutefois, l’OMC souligne que toute demande d’indemnisation supplémentaire sollicitée par la requérante doit néanmoins respecter les obligations légales applicables. À ce sujet, il ressort de la jurisprudence du Tribunal que chaque requérant qui demande des dommages-intérêts pour tort matériel ou moral doit apporter la preuve du préjudice subi, de l’acte prétendument illégal et du lien de causalité entre l’illégalité alléguée et ce préjudice (voir, par exemple, les jugements 4158, au considérant 4, 3778, au considérant 4, 2471, au considérant 5, 1942, au considérant 6, et 732, au considérant 3), et que la charge de la preuve incombe au requérant (voir les jugements 4158, au considérant 4, 4157, au considérant 7, et 4156, au considérant 5).»

Le principe général selon lequel «une organisation internationale est responsable de l'ensemble des torts causés à un membre de son personnel par un supérieur hiérarchique [...], lorsque la victime subit un traitement portant atteinte à sa dignité personnelle et professionnelle», affirmé dans le jugement 2706, au considérant 5, et repris dans le jugement 4207 précité, trouve d'autant plus à s'appliquer en ce qui concerne les mesures qui doivent être considérées par le chef exécutif dans une situation de harcèlement (voir également à ce sujet les jugements 4217, au considérant 9, et 4171, au considérant 11).

Enfin, dans le jugement 4299, au considérant 5, le Tribunal a rappelé ce qui suit dans un cas où un fonctionnaire alléguait avoir été victime de harcèlement et demandait à être indemnisé à ce titre:

«Un fonctionnaire se trouvant dans le dernier cas de figure qui a établi qu'il a été victime de harcèlement pourrait certes également avoir droit à l'octroi par l'organisation de dommages-intérêts pour tort moral au titre du harcèlement (voir, par exemple, le jugement 4158, au considérant 3). La question de savoir si un fonctionnaire a un tel droit peut dépendre du régime en vigueur au sein de l'organisation concernant le traitement des plaintes pour harcèlement. De tels dommages-intérêts peuvent en tout cas être octroyés dans le cadre d'une procédure devant le Tribunal de céans (voir le jugement 4241, aux considérants 24 et 25). Il convient toutefois de souligner que, même si des dommages-intérêts pour tort moral peuvent être octroyés, il s'agit là d'une réparation subsidiaire pouvant être accordée dans ce cas de figure, lorsque le harcèlement est établi. Comme indiqué ci-dessus, si le harcèlement a été prouvé, le premier devoir de l'organisation est de protéger le requérant et de prévenir tout acte futur de harcèlement.»

Dans un cas de figure semblable à celui qui caractérise la situation de la requérante en l'espèce, la jurisprudence du Tribunal reconnaît qu'il incombe à l'organisation qui constate l'existence d'un harcèlement de réparer le dommage causé et, en principe, cette réparation prend la forme d'une indemnité pécuniaire compensant le préjudice subi (voir, à ce sujet, le jugement 4158, au considérant 3).

12. Il résulte de ce qui précède que ce moyen est fondé et que, en l'absence de mesure visant à réparer le préjudice moral subi par la requérante causé par le harcèlement constaté dans le rapport d'enquête,

la décision attaquée du 12 novembre 2020 doit être annulée, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de la requête.

13. Dans ces circonstances, le Tribunal devrait normalement renvoyer l'affaire au Directeur général afin qu'il détermine la mesure de réparation qu'il serait approprié d'envisager pour réparer le préjudice subi par la requérante en raison du harcèlement constaté. Mais, compte tenu du temps écoulé et du fait que le dossier contient suffisamment de preuves et d'éléments d'information pour permettre au Tribunal de rendre une décision sur la teneur de cette mesure de réparation et d'évaluer adéquatement le montant de l'indemnité pour tort moral que réclame l'intéressée, un tel renvoi ne serait pas opportun en l'espèce (voir, par exemple, les jugements 4663, au considérant 17, 4602, au considérant 18, et 4471, au considérant 20).

14. Bien qu'il soit vrai qu'une mesure de réparation du préjudice subi par la victime d'un harcèlement puisse, dans certains cas, prendre d'autres formes que celle d'une indemnité pécuniaire, le Tribunal considère que la mesure qui s'imposait en l'espèce compte tenu des constatations du rapport d'enquête pouvait difficilement prendre une autre forme que celle du versement d'une somme d'argent. Cela est d'autant plus vrai face au constat que ce harcèlement reposait non seulement sur deux actes précis, mais aussi sur «l'effet cumulé des événements» sur une période de plusieurs mois, et qu'il ne faisait pas de doute que la requérante avait subi un préjudice moral de ce fait.

En l'espèce, l'Organisation a reconnu qu'il était établi que M. N. avait commis des actes de harcèlement envers la requérante et qu'il avait créé, par son comportement, un environnement de travail hostile pour cette dernière. Il suffira de rappeler à cet égard que le directeur du Département des relations, réunions et documents officiels a confirmé l'attitude désobligeante de M. N. à l'encontre de la requérante pendant la période visée par la réclamation, en raison de ses comportements qui «alla[ie]nt du dédain à l'obstruction et au manque de respect» vis-à-vis de celle-ci. En outre, dans une lettre datée du 26 juillet 2021, que le DDG/MR a fait parvenir à l'Association internationale des interprètes de conférence (AIIC), celui-ci a notamment précisé ce qui suit, qui

illustre bien la connaissance qu'avait l'Organisation du préjudice subi par la requérante:

«L'allégation de notre collègue selon laquelle elle a été traitée de manière irrespectueuse et dure, assimilable à du harcèlement, par un ancien collègue, également membre de l'AIC, a été corroborée. En outre [...], nous avons conclu que les lettres [anonymes] étaient malveillantes. Ces lettres, ainsi que le comportement de notre ancien collaborateur, ont eu un impact sérieux sur la santé et le bien-être de notre collègue, ce qui est une source de grand regret pour le Bureau, qui conserve la plus haute estime pour son professionnalisme et ses compétences. Nous sommes également très préoccupés par le fait qu'elle s'inquiète que ces événements aient pu nuire à sa réputation professionnelle au sein de la communauté des interprètes à Genève: un tel préjudice serait totalement injustifié et extrêmement injuste.»\*

15. S'agissant du montant de la réparation financière que la requérante réclame et qu'elle évalue à 75 000 francs suisses, toutes causes de préjudice confondues, le Tribunal observe tout d'abord que, comme il vient d'être dit, il ressort des pièces du dossier qu'elle avait effectivement droit à une mesure de réparation en raison du harcèlement subi et du préjudice qui en est résulté. Conformément à une jurisprudence constante, cette mesure se présente généralement sous la forme du versement d'une indemnité pécuniaire (voir les jugements cités au considérant 11 ci-dessus).

16. Dans ses écritures, la requérante soutient qu'elle a subi un préjudice «moral, physique et psychologique», ainsi qu'une atteinte à sa dignité et à sa réputation, en raison du harcèlement dénoncé, de l'absence de mesures prises à la suite du rapport d'enquête et de la durée excessive de l'ensemble de la procédure.

17. Le Tribunal considère que l'intéressée a dûment établi le tort moral qu'elle a subi à la suite du harcèlement reconnu dans le rapport d'enquête. Dès lors que c'est la perception que la personne concernée peut raisonnablement et objectivement avoir d'actes ou de propos qui sont propres à la dévaloriser ou à l'humilier qui constitue l'élément essentiel dans la reconnaissance d'un harcèlement (voir, par exemple,

---

\* Traduction du greffe.

le jugement 4541, au considérant 8), la requérante pouvait légitimement, ainsi qu'elle le soutient, s'être sentie dépréciée du fait des agissements de M. N., de même qu'elle a pu ressentir l'établissement par celui-ci d'un environnement de travail hostile à son égard, et avoir ainsi subi un préjudice moral substantiel (voir le jugement 4541, précité, au considérant 8).

Par ailleurs, dans ses écritures, la requérante fournit une note de son médecin traitant attestant de l'existence d'une «souffrance psychique durable» découlant du harcèlement et du processus d'enquête qui en a résulté, ainsi que de la nécessité d'un soutien psychologique continu. En outre, l'on ne saurait ignorer l'impact des événements sur l'image et la réputation professionnelle de la requérante, ainsi que l'a du reste reconnu le DDG/MR dans la lettre précitée du 26 juillet 2021, qu'il a jugé nécessaire de transmettre à l'AIIC à la suite des constatations de l'enquêtrice.

Enfin, le Tribunal a maintes fois reconnu le droit d'un fonctionnaire au versement d'une indemnité pécuniaire en réparation du tort moral subi en raison d'un harcèlement et de l'atteinte à la dignité qui en est résultée (voir, par exemple, les jugements 4663, aux considérants 17 et 20, 4241, aux considérants 24 et 25, 4217, au considérant 9, et 3995, au considérant 9).

18. L'intéressée ajoute qu'elle aurait également subi un tort moral en raison de la durée excessive de la procédure qui a mené au rapport d'enquête et à la décision attaquée.

Mais le Tribunal estime que, même s'il y a lieu de regretter que les délais prescrits par l'article 13.4 du Statut du personnel n'aient pas été respectés, la durée de la procédure n'a pas été anormalement longue dans les circonstances particulières de l'espèce.

19. Compte tenu de l'ensemble des considérations qui précèdent, le Tribunal estime qu'il sera fait une juste réparation du tort moral causé à la requérante en lui attribuant une indemnité de 40 000 euros.

20. Obtenant gain de cause, la requérante a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 1 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision du Directeur général du 12 novembre 2020 est annulée.
2. L'Organisation versera à la requérante une indemnité pour tort moral de 40 000 euros.
3. Elle lui versera également la somme de 1 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 13 novembre 2023, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 31 janvier 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER