

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

## **110<sup>e</sup> session**

## **Jugement n<sup>o</sup> 2973**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M<sup>me</sup> B. K.-M. le 9 janvier 2009 et régularisée le 29 avril, la réponse de l'OMS du 10 août, la réplique de la requérante du 16 octobre et la duplique de l'Organisation du 4 décembre 2009;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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, née en 1964, a la double nationalité libanaise et américaine. Elle est entrée au service de l'ONUSIDA — un programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH/sida, administré par l'OMS —, au Centre d'information, en qualité de responsable des Meilleures pratiques, au grade P.4, au bénéfice d'un contrat de courte durée pour la période allant du 16 septembre 2003 au 13 août 2004. Son contrat fut renouvelé avec le même titre et au même grade pour la période allant du 13 septembre 2004 au 12 août 2005. À sa demande, il fut ultérieurement modifié afin qu'il arrive à expiration le 15 juillet 2005. L'intéressée accepta par la suite un troisième contrat de courte durée, toujours avec le même titre et au même grade, avec

effet au 12 septembre 2005, et elle quitta le service de l'Organisation le 30 novembre 2005, date d'expiration du contrat.

En septembre 2004, la requérante demanda à M. B., son supérieur hiérarchique de premier niveau, d'établir le rapport d'évaluation, qu'elle aurait déjà dû recevoir, pour la période correspondant à son premier contrat. Le même mois, M<sup>me</sup> M., qui était la directrice du Département de mobilisation sociale et information et la supérieure hiérarchique de deuxième niveau de l'intéressée, informa M. B. qu'elle avait l'intention de transférer les fonctions de la requérante à un autre service. Par un courriel du 2 octobre 2004 adressé à M<sup>me</sup> M., la requérante signala ce qu'elle considérait comme un comportement systématique de harcèlement de la part de M. B. Quelque temps après, le poste de travail de l'intéressée — qui se trouvait près du bureau de M. B. — fut déplacé de trois étages. Avec effet au 15 mars 2005, les fonctions de la requérante furent officiellement transférées au Bureau de la directrice du Département de mobilisation sociale et information et M. B. cessa d'être son supérieur hiérarchique. Entre le 15 mars et le 15 juillet, la requérante eut M<sup>me</sup> M. comme supérieure hiérarchique directe. À la suite d'une restructuration prenant effet à compter du 15 août 2005, le Département de mobilisation sociale et information prit l'appellation de Département Politiques, Évidence et Partenariats, et les fonctions de responsable des Meilleures pratiques furent transférées au service Droits de la personne, Sexospécificité et Meilleures pratiques relevant de ce département. À partir du 12 septembre et jusqu'à sa cessation de fonctions, la requérante eut pour supérieure hiérarchique de premier niveau M<sup>me</sup> H., la directrice associée de ce service.

En mars 2005, la requérante eut un entretien avec la chef de la gestion des ressources humaines, M<sup>me</sup> G., au cours duquel elle fit part à cette dernière du harcèlement dont elle faisait l'objet de la part de M. B. et demanda de l'aide pour obtenir que son travail soit évalué selon la procédure appropriée. Le 10 juin 2005, elle écrivit à M<sup>me</sup> M. et à M<sup>me</sup> G. pour leur demander conseil sur la manière de gérer une prochaine rencontre qui était prévue avec M. B. pour régler la question des rapports d'évaluation qu'elle n'avait pas encore reçus. Elle déclarait qu'elles savaient toutes deux que ses relations avec M. B.

étaient tendues depuis septembre 2004 et alléguait que celui-ci menait contre elle, depuis cette époque, une «véritable campagne de dénigrement». La requérante rencontra M<sup>me</sup> M. et M. B. le 16 juin 2005. Dans un courriel du 17 juin qu'elle leur adressa ainsi qu'à M<sup>me</sup> G., la requérante exprima entre autres son mécontentement pour le retard pris dans l'établissement de ses rapports d'évaluation et pour la manière dont l'administration avait mené la procédure d'évaluation. Le rapport correspondant à son premier contrat fut finalement établi le 24 juin 2005. Les rapports correspondant à la période allant du 16 septembre 2004 au 17 mars 2005 et à la période allant du 17 mars 2005 au 15 juillet 2005 furent établis respectivement les 22 juin et 14 juillet 2005.

Dans l'intervalle, le 7 juillet 2005, un avis de vacance avait été publié pour le poste, de durée déterminée, de responsable des Meilleures pratiques au sein de ce qui s'appelait alors le Centre d'information du Département de mobilisation sociale et information. La requérante fit acte de candidature le 8 juillet. Entre le 5 octobre et le 5 novembre, elle fut placée en congé de maladie. Le 7 novembre, elle fut convoquée pour un entretien concernant le poste. Dans une lettre du 23 novembre adressée à la directrice du Département Appui au programme, la requérante déclara qu'elle était en butte à l'ostracisme des membres de la direction de l'ONUSIDA depuis qu'elle avait signalé le comportement de M. B. et qu'elle craignait de faire l'objet de discrimination au cours de la procédure de sélection pour le poste susmentionné. Il se trouve qu'elle ne fut pas sélectionnée pour le poste et elle quitta ses fonctions le 30 novembre 2005.

Le 16 février 2006, la requérante déposa une plainte officielle auprès de la Commission d'enquête du Siège de l'OMS, alléguant que M. B. l'avait soumise à un harcèlement sexuel et psychologique pendant plus de deux ans. Par lettre du 24 février, elle fut informée que la Commission d'enquête avait jugé sa plainte recevable. Au cours du premier semestre de 2007, elle s'enquit à de nombreuses reprises de l'état d'avancement de sa plainte. Par lettre du 27 juin 2007, elle fut informée que M. B. avait contesté la recevabilité de la plainte et que la Commission d'enquête examinerait cette question à sa première réunion. Entre septembre 2007 et février 2008, un échange de courriers

eut lieu entre la requérante et l'administration concernant, d'une part, la nomination d'un expert indépendant pour aider la Commission d'enquête dans sa tâche et, d'autre part, le retard pris dans la procédure. Par lettre du 28 février 2008, la requérante fut informée que la Commission d'enquête s'était réunie et avait confirmé que sa plainte était recevable. On lui annonçait en outre qu'une enquête approfondie allait commencer.

Par un courriel du 29 mai 2008 adressé à l'avocat de la requérante, le Département de la gestion des ressources humaines s'enquit de la possibilité de parvenir à un règlement amiable. N'ayant pas eu d'autres nouvelles, la requérante écrivit le 2 octobre à la présidente de la Commission d'enquête du Siège pour s'informer une nouvelle fois de l'état d'avancement de sa plainte. Par lettre du 10 octobre 2008, le Directeur général de l'OMS lui fit savoir que l'état de santé de M. B. l'avait empêché de participer pleinement à l'enquête et à la procédure de la Commission. Par conséquent, celle-ci n'était pas en mesure de fournir à l'intéressée un rapport complet et n'avait pas pu statuer sur le fond de la plainte. Reconnaisant le caractère insatisfaisant que ce résultat pouvait avoir pour toutes les parties concernées et notant le retard pris dans la procédure, le Directeur général accorda à la requérante la somme de 10 000 francs suisses. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante soutient que l'OMS et l'ONUSIDA ont manqué à leur devoir de sollicitude à son égard en ne lui assurant pas un environnement de travail exempt de harcèlement. Elle signale qu'elle a sollicité l'avis du médiateur, qui est par la suite intervenu auprès du Bureau du directeur exécutif de l'ONUSIDA. Le 1<sup>er</sup> avril 2005, celui-ci a publié un mémorandum sur l'environnement de travail à l'ONUSIDA, auquel était annexée une note d'information du Département de la gestion des ressources humaines en date du 1<sup>er</sup> mars 2005 consacrée au harcèlement. En dépit de la publication de ces textes et des nombreux faits de harcèlement qu'elle a signalés à la haute direction, aucune mesure n'a été prise par l'administration pour régler le problème des tensions sur le lieu de travail ou pour la protéger contre les agissements de M. B. Au contraire, elle a été marginalisée et

a fait l'objet de brimades, ce qui a nui à sa santé, jusqu'à ce que, finalement, il soit mis fin à ses fonctions.

La requérante soutient également que M. B. a refusé à maintes reprises d'établir ses rapports d'évaluation, malgré de nombreux rappels de sa part et de la part du Département de la gestion des ressources humaines. Elle a demandé plusieurs fois l'aide de M<sup>me</sup> M. et de M<sup>me</sup> G., mais ce n'est qu'en juin 2005 que M. B. a rempli ses obligations envers elle.

Se référant à la jurisprudence du Tribunal de céans, elle fait valoir que l'Organisation a manqué à son obligation de mener rapidement une enquête approfondie sur ses allégations et qu'elle a par conséquent manqué à son obligation de sollicitude envers elle ainsi qu'à son devoir de bonne gestion, ce qui l'a privée de son droit d'être mise en situation d'apporter la preuve de ses allégations. Elle relève que de nombreux fonctionnaires qui ont été témoins du harcèlement ont depuis lors quitté l'Organisation. En outre, faute de rapport de la Commission d'enquête du Siège, le Comité d'appel du Siège n'a pas été en mesure, au moment où il a examiné un recours qu'elle avait formé contre le fait que sa candidature au poste de responsable des Meilleures pratiques n'avait pas été retenue, de formuler une recommandation sur sa demande de dommages-intérêts pour tort moral.

La requérante conteste l'affirmation de l'Organisation selon laquelle l'état de santé de M. B. n'a pas permis d'effectuer une enquête approfondie sur ses allégations. Elle note que celui-ci a tout de même pu soumettre à la Commission d'enquête des arguments écrits concernant la recevabilité de sa première plainte et de celle d'une autre fonctionnaire qui avait formulé des allégations similaires contre lui. Elle prétend que le retard pris dans la procédure de la Commission constitue une violation de la procédure, de même que le fait que la recevabilité de sa plainte ait été examinée à deux reprises.

Elle estime que les raisons pour lesquelles il a été décidé de lui accorder 10 000 francs à titre de réparation ne sont pas claires et se demande pourquoi l'Organisation a accordé le même montant à M. B. et à une autre fonctionnaire dont les allégations analogues de

harcèlement contre M. B. n'ont pas donné lieu à enquête en raison de l'état de santé de ce dernier.

La requérante demande des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à deux ans de traitement au grade P.4, échelon 3. Elle demande également des dommages-intérêts pour tort moral et une réparation pour l'atteinte portée à sa santé et pour le fait que l'ONUSIDA ne lui a pas assuré un environnement de travail exempt de harcèlement. De plus, elle réclame les dépenses.

C. Dans sa réponse, l'OMS soutient que de nombreuses mesures raisonnables ont été prises par M<sup>me</sup> M. face aux allégations de la requérante. M<sup>me</sup> M. a discuté du problème avec M. B. et lui a conseillé de garder en permanence une attitude professionnelle de directeur dans ses relations avec tous les fonctionnaires du Centre d'information. Au début de l'année 2005, elle a pris des dispositions pour qu'il rencontre régulièrement un consultant indépendant afin d'améliorer ses compétences en gestion. De plus, le poste de travail de la requérante a été déplacé, ses fonctions ont été redéployées et M. B. a cessé d'être son supérieur hiérarchique de premier niveau.

L'Organisation nie que le retard pris dans l'établissement des rapports d'évaluation de la requérante ait été dû au refus de M. B. de remplir ses obligations à cet égard. Elle explique que celui-ci était en congé de maladie pendant le premier semestre de 2004 et que, du fait que l'intéressée s'était trouvée sous la responsabilité de plusieurs supérieurs hiérarchiques de premier niveau, il avait fallu l'avis de chacun d'eux pour mettre à jour les rapports. La défenderesse ajoute que les appréciations portées par M. B. sur le travail de la requérante étaient positives.

L'OMS soutient que l'état de santé de M. B. a mis la Commission d'enquête dans l'impossibilité de mener rapidement une enquête approfondie sur la plainte dans la mesure où il n'était pas possible, pour des raisons médicales, de s'entretenir avec lui. La défenderesse rejette les allégations formulées à ce sujet par la requérante. L'état de santé de M. B. a été suivi par la directrice du Service médical et de santé à la fois pendant qu'il était au service de l'ONUSIDA et après

son départ; il a été mis fin à ses fonctions pour raisons médicales et il bénéficie d'une pension d'invalidité de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. En outre, la gravité de son état a été confirmée par les informations médicales que le Directeur général avait demandées et qui lui ont été fournies avant qu'elle ne prenne la décision contestée.

L'Organisation déclare que le Comité d'appel du Siège a bien formulé une recommandation sur la demande de dommages-intérêts pour tort moral présentée par la requérante et que cette recommandation a été transmise le 21 novembre 2008 au directeur exécutif, qui l'a acceptée et a informé l'intéressée de sa décision par lettre du 8 janvier 2009.

Elle affirme que la lettre du Directeur général datée du 10 octobre 2008 n'était pas une offre de réparation faite à la requérante. Elle contenait la décision définitive du Directeur général sur sa plainte pour harcèlement.

D. Dans sa réplique, la requérante développe ses moyens. Elle souligne que son poste de travail a été déplacé et que ses fonctions ont été transférées à sa propre demande. De plus, elle a fait l'objet de représailles de la part de M. B. en raison de ses allégations et, par suite du stress lié à cette situation, elle a dû être placée en congé de maladie. Elle fait en outre remarquer que, malgré son état de santé, M. B. se sentait suffisamment bien pour former un recours contre la décision de le relever de ses fonctions, demander une prolongation de contrat de deux ans et introduire une requête devant le Tribunal, qui a abouti à un jugement.

La requérante demande au Tribunal de lui accorder une «réparation substantielle» pour le tort causé sur les plans mental, physique et matériel par le harcèlement dont elle a fait l'objet de la part de M. B. et par le fait que l'Organisation n'a pas respecté les Règlement et Statut du personnel. Elle demande également au Tribunal d'annuler la décision de ne pas retenir sa candidature au poste de responsable des Meilleures pratiques.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient sa position. Elle fait valoir qu'après l'établissement de ses rapports d'évaluation, la requérante n'a formulé aucune autre allégation jusqu'à ce qu'elle apprenne que sa candidature au poste de responsable des Meilleures pratiques n'avait pas été retenue; il était donc raisonnable de la part de M<sup>me</sup> M. de considérer que les problèmes de l'intéressée avaient été résolus. La défenderesse conteste les conclusions de la requérante concernant le fait que sa candidature n'a pas été retenue au motif que ces conclusions font l'objet d'une autre requête devant le Tribunal. Elle rejette par ailleurs l'affirmation selon laquelle l'intéressée a été placée en congé de maladie en raison des agissements de M. B. ou de l'administration.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service de l'ONUSIDA en septembre 2003 en qualité de responsable des Meilleures pratiques au Centre d'information du Département de mobilisation sociale et information, au grade P.4. Elle a travaillé dans le cadre de contrats de courte durée jusqu'en novembre 2005, date à laquelle elle a quitté l'ONUSIDA. En décembre 2003, son supérieur hiérarchique de premier niveau, M. B., fut placé en congé de maladie prolongé jusqu'en juin 2004. En son absence, on demanda à la requérante de reprendre ses fonctions de chef du Centre d'information. Au retour de M. B., en juin 2004, l'intéressée, qui déclare qu'il y avait des problèmes relationnels au sein du service, nota qu'il commençait à se comporter de manière hostile et agressive et qu'il avait de nombreux conflits avec le personnel.

2. La requérante allègue que, pendant plus de deux ans, elle a fait l'objet de harcèlement sexuel et psychologique de la part de M. B. Elle déclare qu'à plusieurs reprises elle en a fait part à la directrice du Département de mobilisation sociale et information, M<sup>me</sup> M., à la chef de la gestion des ressources humaines, M<sup>me</sup> G., et au médiateur.

3. Au début du mois de décembre 2005, une autre fonctionnaire saisit la Commission d'enquête du Siège d'une plainte officielle pour harcèlement contre M. B. Ce dernier eut quelques jours plus tard une crise cardiaque et ne revint jamais au travail. À la mi-février 2006, la requérante saisit la Commission d'enquête d'une plainte officielle pour harcèlement. Toutefois, cette plainte ne fit l'objet d'aucune enquête au motif que M. B. était trop malade pour pouvoir être interrogé ou répondre correctement aux allégations formulées contre lui.

4. Par une lettre du 10 octobre 2008 qui constitue la décision attaquée, le Directeur général informa la requérante qu'il lui était impossible de prendre une décision sur sa plainte en raison de l'incapacité dans laquelle se trouvait la Commission de mener une enquête. Reconnaisant que ce résultat n'était pas satisfaisant, le Directeur général accordait à l'intéressée 10 000 francs suisses à titre de réparation.

5. La requérante soutient que l'OMS et l'ONUSIDA ont manqué à leur devoir de sollicitude en ne prenant aucune mesure pour remédier aux tensions sur le lieu de travail, pour la protéger contre le harcèlement et pour enquêter avec célérité sur sa plainte conformément aux procédures établies par l'Organisation.

6. L'OMS soutient que les mesures prises pour répondre aux préoccupations de la requérante étaient suffisantes et raisonnables dans les circonstances de l'espèce, que le retard pris dans la convocation de la Commission d'enquête était dû au grand nombre de plaintes en souffrance et à l'état de santé de M. B., et que la Commission n'avait pas pu mener à terme son enquête en raison de l'état de santé de celui-ci, qui était dûment attesté par plusieurs documents. En outre, l'OMS soutient qu'aucune somme supplémentaire ne devrait être accordée à titre de dommages-intérêts dans la mesure où la requérante a reçu une réparation suffisante pour l'issue insatisfaisante de sa plainte pour harcèlement.

7. En ce qui concerne tout d'abord la période qui a précédé le dépôt de la plainte officielle pour harcèlement, l'Organisation affirme que M<sup>me</sup> M. a réagi sans tarder aux plaintes informelles de la requérante. Elle affirme en outre que les mesures prises par M<sup>me</sup> M. et par la directrice associée du service Droits de la personne, Sexospécificité et Meilleures pratiques étaient raisonnables et suffisantes dans les circonstances de l'espèce et conformes à leurs rôles et responsabilités respectifs. Le Tribunal estime que cette affirmation n'est pas étayée par les pièces du dossier. Même s'il existe des éléments montrant que l'Organisation a essayé de prendre des mesures pour améliorer les compétences en gestion de M. B., celles-ci étaient destinées à aider ce dernier, et non à protéger la requérante. Quant aux mesures prises pour mettre de la distance entre la requérante et M. B., notamment le transfert de ses fonctions à un autre service, elles ont été prises à l'initiative de l'intéressée, et non de l'administration.

8. Pour étayer son affirmation selon laquelle les mesures de l'administration ont répondu aux préoccupations de la requérante, l'OMS souligne aussi que le directeur exécutif de l'ONUSIDA avait lancé une procédure d'investigation distincte de l'enquête menée par la Commission de l'OMS en vue d'examiner les allégations dans les meilleurs délais et de déterminer s'il y avait eu faute et si des mesures disciplinaires devaient éventuellement être prises. Le Tribunal note qu'au moment où le directeur exécutif a lancé cette procédure la requérante n'avait pas encore introduit de plainte officielle auprès de la Commission d'enquête. De plus, il ressort des écritures de l'Organisation que cette mesure a été prise par le directeur exécutif en rapport avec une plainte dont la Commission d'enquête avait été saisie par une autre fonctionnaire, et non par la requérante. Dans ces conditions, on ne saurait accepter l'affirmation selon laquelle l'Organisation aurait répondu sans tarder aux préoccupations de la requérante.

9. Pour ce qui est de la plainte officielle déposée auprès de la Commission d'enquête, mentionnée ci-dessus, l'OMS déclare que le

retard pris pour la traiter était dû au grand nombre d'affaires pendantes et à «l'état grave et durable» dans lequel se trouvait alors M. B.

10. Dans la mesure où l'Organisation attribue le retard pris dans le traitement de la plainte pour harcèlement à l'état de santé de M. B., le Tribunal fait les observations qui suivent. Bien qu'un résumé de la plainte ait été établi et transmis au Directeur général avec copie à M. B., la première étape de la procédure, à savoir la constitution d'une commission chargée d'examiner la plainte, n'est intervenue qu'à la fin du mois de juin 2007, soit près de seize mois après le dépôt de la plainte officielle. Aucune raison n'est fournie pour expliquer le fait qu'après la constitution de la commission il a fallu attendre la fin du mois de février 2008 pour que soit réglée une simple question de recevabilité. Ce n'est qu'à ce moment-là que la Commission d'enquête a fait savoir qu'elle procéderait à une enquête approfondie et que, dans la mesure où M. B. n'avait donné qu'une première réponse, il se verrait offrir la possibilité de répondre pleinement à la plainte. Jusque-là, on ne peut pas dire que les retards étaient dus à l'état de santé de M. B.

11. Il semblerait qu'en mars 2008 la Commission d'enquête ait écrit à l'avocat de M. B. et l'ait informé du droit de son client de soumettre une réponse dans un délai de trente jours. Elle lui a également demandé de fournir des informations à jour sur l'état de santé de son client. À la suite d'un échange de correspondance et de la réception d'un rapport médical le 31 juillet, le Directeur général a pris la décision qui a été communiquée à la requérante le 10 octobre 2008. Au mieux, si un retard peut être attribué à l'état de santé de M. B., il n'excédait pas cinq mois.

12. Il reste à savoir si l'incapacité médicale de M. B. de participer à l'enquête justifiait qu'il soit mis fin à cette dernière. Il y a lieu d'observer à ce stade que l'état de santé de l'intéressé à l'époque des faits n'est établi que par des affirmations à l'appui desquelles l'Organisation n'a apporté aucune preuve. Dans la mesure où celle-ci a déclaré qu'elle suivait de près l'état de santé de l'intéressé, on pouvait s'attendre à ce qu'elle fournisse la preuve de ses dires.

13. Le Tribunal note que la procédure en vigueur au Siège de l'OMS pour les allégations de harcèlement prévoit que l'enquête se poursuit même si le harceleur présumé n'a pas répondu à la plainte. Si tel n'était pas le cas, ce dernier pourrait compromettre une enquête en s'abstenant tout simplement de soumettre une réponse. Toutefois, ce n'est pas ce qui s'est produit en l'espèce. Dans ses communications avec la requérante et dans ses écritures, l'OMS a qualifié la réponse de M. B. du 14 mars 2007 de «première réponse». Cette qualification n'est pas tout à fait exacte. Bien que M. B. ait qualifié sa lettre de première réponse, celle-ci constitue en fait une réponse détaillée à la plainte, assortie de notes de bas de page, et porte sur la procédure, la recevabilité, les garanties d'une procédure régulière et le fond de chacune des allégations de la requérante.

14. Dans ces conditions, l'OMS était dans l'obligation de poursuivre l'enquête conformément à la procédure qu'elle a établie pour le traitement des plaintes pour harcèlement. En mettant fin à celle-ci, elle a fait passer les intérêts du harceleur présumé avant ceux de la requérante. En pareilles circonstances, l'Organisation a le devoir d'offrir aux deux parties la possibilité de présenter à égalité leur point de vue et de contester les arguments avancés par la partie adverse. Or, en l'espèce, l'inégalité découlant de la clôture de l'enquête est bien caractérisée. Comme il a été noté plus haut, malgré l'affirmation contraire de la défenderesse, le harceleur présumé non seulement s'est vu offrir la possibilité d'apporter une réponse détaillée, que la requérante n'a pas eu la possibilité de contester, mais il a aussi soumis de longues déclarations d'autres personnes mettant en cause la crédibilité de la requérante. Celle-ci a été privée de la possibilité de contester ces déclarations ou de produire des preuves contraires.

15. Il y a lieu par ailleurs d'ajouter que, même s'il n'avait pas été mis fin à l'enquête, le long retard qui a été pris a gravement compromis la régularité de la procédure d'enquête. Outre que les souvenirs s'effacent avec le temps, les témoins potentiels ne sont plus là. De même, avec l'écoulement du temps, il se pourrait que les fonctionnaires de l'administration ayant une responsabilité dans la

protection de la requérante aient quitté l'Organisation, circonstance qui rendrait impossible, dans la pratique, d'imputer à quiconque la responsabilité du défaut de protection d'un fonctionnaire au cas où le Tribunal parviendrait à la conclusion qu'il y a eu harcèlement.

16. Dans le jugement 2642, au considérant 8, le Tribunal a défini ainsi les obligations d'une organisation internationale :

«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).»

17. Pour ce qui est des conséquences découlant du manquement, par une organisation, à son devoir de sollicitude, le Tribunal, dans le jugement 2654, au considérant 7, a formulé l'observation suivante :

«En n'ayant pas effectué d'enquête pour établir le bien-fondé d'accusations d'une telle gravité, la défenderesse a manqué à son obligation de sollicitude envers un de ses agents et à son devoir de bonne gestion, et a privé de ce fait la requérante de son droit d'être mise dans des conditions lui permettant d'apporter la preuve de ses allégations. Cette attitude a pu occasionner un préjudice grave que l'indemnisation accordée sur proposition du Conseil d'appel ne répare pas entièrement.»

18. En l'espèce, il existait de sérieuses allégations de harcèlement, tant sexuel que psychologique. En ne traitant pas les plaintes informelles d'une manière conforme à sa propre politique, en ne menant pas promptement une enquête après qu'une plainte officielle avait été déposée puis en mettant fin à l'enquête, l'OMS a manqué à son devoir de sollicitude à l'égard de la requérante et lui a causé un grave préjudice. L'offre d'indemnisation de 10 000 francs suisses ne répare pas le préjudice résultant du long retard et de la clôture de l'enquête. Par conséquent, la décision attaquée sera annulée. La

requérante a droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 30 000 francs, qui inclut la somme accordée par le Directeur général. Dès lors que la requérante a été occasionnellement représentée au cours de l'enquête avortée, il y a lieu de lui accorder les dépens pour cette dernière procédure et pour la présente procédure, que le Tribunal fixe à 3 000 francs.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général du 10 octobre 2008 est annulée dans la mesure où elle n'a pas accordé à la requérante plus de 10 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
2. L'OMS versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 30 000 francs, qui inclut la somme accordée par le Directeur général.
3. Elle lui versera également 3 000 francs à titre de dépens.
4. Les autres conclusions de la requête sont rejetées.

Ainsi jugé, le 4 novembre 2010, par M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M<sup>me</sup> 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 2 février 2011.

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