

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

J. (n° 3)

c.

OIM

138^e session

Jugement n° 4839

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), formée par M^{me} J. J. le 13 mai 2021 et régularisée les 28 mai et 4 juin, le mémoire en réponse de l'OIM du 6 septembre 2021, la réplique de la requérante du 10 décembre 2021, l'OIM ayant décidé de ne pas déposer de duplique;

Vu les articles II, paragraphe 5, 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;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

La requérante attaque la décision de rejeter sa plainte pour harcèlement sexuel.

Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans les jugements 3948 et 4211, portant respectivement sur les première et deuxième requêtes déposées par la requérante devant le Tribunal.

Dans sa première requête devant le Tribunal, la requérante a attaqué la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée. Dans le jugement 3948, prononcé le 18 novembre 2016, le Tribunal a annulé la décision attaquée et octroyé à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 50 000 dollars des États-Unis, une indemnité pour tort moral d'un montant de 30 000 dollars et la somme de 6 000 dollars à titre de dépens.

Dans sa deuxième requête devant le Tribunal, la requérante a attaqué ce qu'elle considérait être le rejet implicite de ses plaintes pour harcèlement moral et sexuel et pour abus de pouvoir. Dans le jugement 4211, prononcé le 10 février 2020, le Tribunal a renvoyé l'affaire à l'OIM pour qu'elle prenne les mesures nécessaires afin de rendre une décision définitive expresse motivée concernant les plaintes de la requérante pour harcèlement et pour abus de pouvoir dans un délai de trente jours à compter de la date du prononcé du jugement. Le Tribunal a octroyé à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant de 20 000 euros du fait que l'OIM n'avait pas pris la décision définitive relative à ces plaintes et lui a également octroyé la somme de 7 000 euros à titre de dépens.

Le 27 février 2020, en exécution du jugement 4211, l'OIM versa à la requérante les sommes dont le Tribunal avait ordonné le versement dans ce jugement. À la suite de tentatives infructueuses de régler le litige, la Directrice générale adjointe informa la requérante, par lettre du 11 mars 2020, qu'elle avait décidé de rejeter l'ensemble de ses plaintes pour harcèlement et abus de pouvoir. Elle souligna que toutes les allégations de la requérante avaient fait l'objet d'une enquête et que la requérante avait été dûment interrogée, de même que huit témoins, dont la personne visée par les allégations, soit le chef de mission de l'OIM au Pérou alors en service. Renvoyant aux conclusions énoncées aux paragraphes 88 à 90 du rapport du Bureau de l'Inspecteur général, à savoir que les allégations formulées par la requérante contre le chef de mission n'étaient toujours pas prouvées en raison d'un doute raisonnable, la Directrice générale adjointe estima que ces conclusions étaient fondées et qu'aucun élément du rapport d'enquête ne commandait de ne pas agir en ce sens.

Le 8 mai 2020, la requérante déposa une demande de révision de la décision du 11 mars. Elle affirmait, entre autres, que le fait qu'elle avait été agressée sexuellement par le chef de mission était démontré par la prépondérance de la preuve (le niveau de preuve applicable) et elle proposa de transmettre à l'administration les dossiers médicaux pertinents afin de montrer qu'elle avait été traitée pour le traumatisme lié à l'agression sexuelle qu'elle avait subie. Elle affirmait également

que le rapport d'enquête avait omis des éléments cruciaux; en particulier le fait que la transcription de l'entretien (compte rendu d'entretien) de M. E., son supérieur hiérarchique à l'époque des faits à l'origine de la requête, n'était pas exactement fidèle au témoignage qu'il avait donné, car le document était expurgé et des passages importants de l'entretien n'y figuraient pas, ce qui tendait à indiquer une certaine irrégularité et une violation du droit à une procédure régulière dans l'enquête du Bureau de l'Inspecteur général. La requérante réclama 150 000 dollars des États-Unis en réparation de l'abus de pouvoir, du harcèlement et de l'agression sexuelle qu'elle avait subis de la part du chef de mission, demanda qu'il soit ordonné à ce dernier de participer à une formation sur la lutte contre le harcèlement et que lui soient remboursés les dépens; à titre subsidiaire, elle demanda une copie de l'intégralité de la transcription de l'entretien (compte rendu d'entretien) de M. E., ainsi que l'enregistrement audio de cet entretien et deux autres documents utilisés dans le cadre de l'enquête du Bureau de l'Inspecteur général.

Par lettre du 6 juillet 2020, le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines (HRM selon son sigle anglais) informa la requérante, en réponse à sa demande de révision, qu'après un «nouvel examen» des éléments disponibles, l'administration avait décidé d'annuler la décision du 11 mars 2020, au motif que le rapport d'enquête ne respectait pas les normes requises et que toute décision basée sur celui-ci serait nécessairement viciée; qu'elle ne voyait aucune utilité à rouvrir ou reprendre le processus d'enquête, compte tenu du temps qui s'était écoulé; qu'elle avait décidé que les éléments fournis au Bureau de la déontologie et au Bureau de l'Inspecteur général étaient suffisants pour permettre de conclure que les allégations d'abus de pouvoir formulées par la requérante (relatives au non-renouvellement de son contrat) et ses allégations relatives au harcèlement sur le lieu de travail (sous la forme d'un isolement professionnel) étaient prouvées; que la même conclusion ne pouvait être tirée s'agissant de ses allégations de harcèlement sexuel, qui, n'étant étayées par aucun document ni aucun autre type d'élément de preuve, n'étaient pas prouvées; et qu'au vu de ces conclusions, l'administration avait décidé de lui accorder des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 50 000 dollars des États-Unis.

Le 5 août 2020, la requérante introduisit un recours auprès de la Commission paritaire d'appel contre la décision du 6 juillet 2020, dans lequel elle réclama des dommages-intérêts pour tort matériel, des dommages-intérêts pour tort moral et des dépens; à titre subsidiaire, elle demanda qu'il soit recommandé que l'enquête sur ses allégations de harcèlement sexuel soit rouverte et confiée à un enquêteur externe indépendant, et elle réclama également des dommages-intérêts pour tort moral à raison de la mauvaise gestion de sa plainte, ainsi que des dépens.

La Commission paritaire d'appel examina les éléments de preuve pris en compte par l'administration dans le cadre de son nouvel examen ayant abouti à la décision du 6 juillet 2020. En particulier, elle examina le témoignage de la requérante du 14 décembre 2015 devant le Bureau de la déontologie; la transcription de l'entretien de la requérante du 11 avril 2016 avec le Bureau de l'Inspecteur général; le résumé et l'enregistrement audio de l'entretien de M. E. du 21 avril 2016 avec le Bureau de l'Inspecteur général; et l'entretien du chef de mission du 11 mai 2016 avec le Bureau de l'Inspecteur général. Cependant, la Commission paritaire d'appel n'a pas pu prendre connaissance de l'analyse et de l'avis fournis par le Bureau des affaires juridiques au Bureau du Directeur général et sur lesquels était fondée la décision du 6 juillet 2020, car sa demande d'accès à ces informations fut rejetée au motif qu'il s'agissait d'informations «confidentielles»*. La Commission paritaire d'appel tint quatre réunions pour examiner l'affaire de la requérante. Dans son rapport au Directeur général, soumis en février 2021, elle conclut que, puisqu'elle n'avait pas pris en compte des éléments cruciaux présentés par M. E. dans son témoignage et avait refusé, sans raison valable, d'admettre les éléments de preuve supplémentaires proposés par la requérante dans sa demande de révision du 8 mai 2020, l'administration avait violé le droit à une procédure régulière. La Commission paritaire d'appel conclut en outre que les éléments dont disposait déjà l'administration en juillet 2020, lorsqu'elle a rejeté la plainte de la requérante pour harcèlement sexuel, y compris des éléments pertinents du témoignage de M. E., étaient suffisants pour

* Traduction du greffe.

prouver l'allégation de harcèlement sexuel selon la prépondérance des probabilités, qui constituait, selon ce qu'elle avait établi, le niveau de preuve applicable. Elle conclut à l'unanimité que le niveau de preuve avait été atteint et que la plainte pour harcèlement sexuel de la requérante était fondée. Elle recommanda donc au Directeur général de faire droit aux demandes de réparation de la requérante. À titre subsidiaire, dans l'éventualité où le Directeur général déciderait de ne pas aller en ce sens, la Commission paritaire d'appel recommanda à l'administration d'inviter la requérante à présenter les éléments de preuve supplémentaires qu'elle avait recueillis afin que, si cela était justifié, l'enquête puisse être rouverte.

Par lettre du 5 mars 2021, le Directeur général informa la requérante qu'il avait décidé de rejeter son recours ainsi que toutes les demandes de réparation, car il estimait que sa décision de clore l'affaire, au motif que les éléments de preuve étaient insuffisants pour étayer la plainte pour harcèlement sexuel, était légale et justifiée dans les circonstances de l'affaire. Il ajouta qu'il ne considérait pas que les informations supplémentaires qu'elle avait communiquées justifiaient la réouverture de l'enquête, car une telle démarche ne serait pas possible compte tenu du temps qui s'était écoulé. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de lui octroyer des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, des dépens, ainsi que toute autre réparation qu'il jugera appropriée. Elle demande au Tribunal de ne pas renvoyer l'affaire à l'OIM, dès lors que le temps qui s'est écoulé et les vices entachant l'enquête initiale excluent une telle mesure. En lieu et place, elle demande au Tribunal d'examiner le rapport de la Commission paritaire d'appel et de confirmer les constatations et conclusions de cette dernière, notamment celle selon laquelle elle avait prouvé avoir été victime de harcèlement sexuel, au sens de la définition contenue dans l'instruction IN/90 intitulée «Politique générale pour un environnement de travail respectueux».

L'OIM demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE:

1. Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans les jugements 3948 et 4211, portant respectivement sur les première et deuxième requêtes de la requérante devant le Tribunal. Dans la présente requête, sa troisième, la requérante attaque la décision du 5 mars 2021 par laquelle le Directeur général a rejeté les constatations et conclusions de la Commission paritaire d'appel et confirmé la décision de classer sa plainte pour harcèlement sexuel au motif que les éléments de preuve étaient insuffisants pour l'étayer. Cette décision rejetait également toutes les demandes de réparation de la requérante.

2. À l'appui de sa demande d'annulation de la décision attaquée, la requérante avance plusieurs moyens, dont l'un est déterminant de l'avis du Tribunal. Elle soutient que l'argument de l'administration selon lequel l'examen mené par le Bureau des affaires juridiques était «privilegié et confidentiel»* était contraire au droit à une procédure régulière.

3. L'OIM soutient qu'elle n'est nullement tenue de produire les documents se rapportant à cet examen établis par le Bureau des affaires juridiques. Selon l'OIM, il s'agirait de communications confidentielles élaborées dans le but de fournir un avis juridique au Directeur général et, à ce titre, elles sont protégées par le privilège de la consultation juridique.

4. Il y a lieu de résumer le cadre juridique de l'OIM relatif aux plaintes pour harcèlement sexuel, ainsi que la chronologie des faits dans la présente affaire.

5. La politique de l'OIM relative au harcèlement sexuel est exposée dans l'instruction IN/90 du 22 août 2007, intitulée «Politique générale pour un environnement de travail respectueux». Elle définit, au paragraphe 7, le harcèlement sexuel comme «toute avance sexuelle

* Traduction du greffe.

importune, toute demande de faveurs sexuelles ou toute forme de comportement verbal ou physique de nature sexuelle présentée comme une condition d'emploi ou créant un environnement menaçant par de subtiles invitations répétées à des activités sexuelles». Elle prévoit également, au paragraphe 2, que «[l]'OIM est attachée au principe selon lequel tout membre du personnel a le droit de travailler dans un environnement respectueux et de ne pas y être harcelé» et que «[t]oute forme de harcèlement et d'abus d'autorité sur le lieu de travail, ou liée à des fonctions officielles, est interdite».

L'instruction IN/275, intitulée «Cadre relatif au signalement de manquements et aux enquêtes y afférentes»*, prévoit, au paragraphe 18 de la section 5, la conduite d'un processus d'enquête en deux phases: une évaluation préliminaire et une enquête. La section 4.2 dispose en son paragraphe 13 que «le Bureau des affaires juridiques examine tous les rapports d'enquête et peut demander au Bureau de l'Inspecteur général ou à d'autres bureaux des précisions ainsi que des mesures d'enquête additionnelles, dans le plein respect de l'indépendance du Bureau de l'Inspecteur général»*, et en son paragraphe 14 que «le Bureau des affaires juridiques examine tous les éléments de preuve disponibles pour déterminer s'ils sont suffisants au regard du niveau de preuve requis [...]»*.

6. Le cadre juridique de l'OIM ne précise pas le niveau de preuve applicable pour démontrer l'existence d'un harcèlement. Sur ce point, selon la jurisprudence du Tribunal, si le niveau de preuve requis pour imposer une mesure disciplinaire à une personne accusée de faute est celui consistant à établir les faits «au-delà de tout doute raisonnable», le niveau de preuve applicable en matière de harcèlement est moins élevé (voir, par exemple, les jugements 4663, au considérant 12, 4289, au considérant 10, et 4207, au considérant 20).

7. Dans sa réponse du 14 décembre 2015 aux questions que lui avait posées le Bureau de la déontologie dans le cadre de l'évaluation préliminaire sur sa plainte pour harcèlement sur le lieu de travail et abus

* Traduction du greffe.

de pouvoir, la requérante a mentionné pour la première fois le fait qu'elle avait été victime de harcèlement sexuel de la part du chef de mission à la fin de l'année 2013. Le Bureau de la déontologie a remis son rapport d'évaluation préliminaire au Bureau de l'Inspecteur général le 26 janvier 2016. Ce rapport confirmait qu'il existait un commencement de preuve permettant d'ouvrir une enquête sur les allégations de harcèlement sur le lieu de travail et d'abus de pouvoir, et mentionnait, dans une note de bas de page, la nouvelle allégation de la requérante selon laquelle elle avait aussi été victime de harcèlement sexuel, mais n'examinait pas cette allégation plus avant. À l'issue d'une enquête sur les allégations d'abus de pouvoir, de harcèlement sur le lieu de travail et de harcèlement sexuel formulées par la requérante, le Bureau de l'Inspecteur général a rendu un «rapport de clôture» le 15 novembre 2016. Il y était conclu que les allégations de la requérante, dont celle de harcèlement sexuel, n'avaient pas été prouvées au-delà de tout doute raisonnable. Le 18 novembre 2016, le Bureau de l'Inspecteur général a informé la requérante de ses conclusions selon lesquelles les allégations qu'elle avait formulées étaient considérées comme non étayées et qu'il estimait donc que l'affaire était close. La requérante a demandé à recevoir une copie du rapport, mais l'administration a rejeté sa demande pour des raisons de confidentialité. Ce n'est que plus tard, en septembre 2017, que l'administration lui a communiqué le rapport pour qu'elle fasse part de ses observations. Le 20 octobre 2017, la requérante a formé sa deuxième requête devant le Tribunal contre le rejet implicite de ses plaintes pour abus de pouvoir, harcèlement sur le lieu de travail et harcèlement sexuel. Le 10 février 2020, le Tribunal a prononcé le jugement 4211, dans lequel il était ordonné à l'OIM de prendre une décision définitive concernant les plaintes de la requérante au plus tard le 11 mars 2020. Le 11 mars 2020, la Directrice générale adjointe a informé la requérante que ses plaintes pour abus de pouvoir et harcèlement, notamment pour harcèlement sexuel, avaient été rejetées sur la base des conclusions figurant dans le rapport de clôture du Bureau de l'Inspecteur général. Le 8 mai 2020, la requérante a présenté une demande de révision de la décision de la Directrice générale adjointe du 11 mars 2020, à laquelle l'administration a répondu par une lettre, datée du 6 juillet 2020, dans laquelle elle informait l'intéressée qu'après

«un nouvel examen de [ses] plaintes et de tous les éléments de preuve disponibles»*, il avait été conclu que le rapport de clôture du Bureau de l'Inspecteur général «ne respect[ait] pas les normes requises et que toute décision basée sur celui-ci serait nécessairement viciée»*. Par conséquent, la décision du 11 mars 2020 a été annulée. La lettre confirmait que la décision de l'administration de rejeter la plainte pour harcèlement sexuel de la requérante resterait inchangée, car il avait été «conclu que cette allégation n'[était] pas suffisamment étayée et n'[était] donc pas prouvée»*. Le 5 août 2020, la requérante a introduit un recours devant la Commission paritaire d'appel contre la décision de l'administration du 6 juillet 2020 de rejeter sa plainte pour harcèlement sexuel.

8. La Commission paritaire d'appel a examiné les éléments de preuve qui avaient été pris en compte dans le cadre du nouvel examen, notamment: 1) le témoignage de la requérante du 14 décembre 2015 devant le Bureau de la déontologie; 2) la transcription de l'entretien de la requérante du 11 avril 2016 avec le Bureau de l'Inspecteur général; 3) le résumé et l'enregistrement audio de l'entretien de M. E. du 21 avril 2016 avec le bureau de l'Inspecteur général; et 4) le compte rendu de l'entretien du chef de mission du 11 mai 2016 avec le Bureau de l'Inspecteur général. Dans son rapport, la Commission paritaire d'appel a relevé ce qui suit:

«L'administration n'a pas été en mesure de fournir à la Commission paritaire d'appel un quelconque rapport concernant le nouvel examen sur lequel reposait la décision attaquée. Dans sa réponse à la demande de la Commission paritaire d'appel visant à obtenir la documentation et l'échange de courriels se rapportant au nouvel examen, l'administration a renvoyé la Commission à sa déclaration faisant état de sa "position sur le nouvel examen concernant les plaintes de [la requérante]". Dans le même courriel daté du 5 novembre 2020, l'administration a également refusé d'accorder à la Commission paritaire d'appel l'accès à l'analyse et à l'avis juridiques fournis par le Bureau des affaires juridiques de l'OIM au Bureau du Directeur général, car elle considérait qu'il s'agissait "d'informations confidentielles qui ne pouvaient pas être communiquées à la Commission paritaire d'appel". La Commission paritaire d'appel s'est donc fondée sur l'analyse des éléments de preuve figurant dans la réponse à [la demande de révision] et la déclaration de l'administration.»*

* Traduction du greffe.

La Commission paritaire d'appel a conclu que l'administration avait violé le droit à une procédure régulière en refusant, sans motif valable, d'admettre les éléments de preuve supplémentaires proposés par la requérante dans sa demande de révision, dont des dossiers médicaux, et en ne prenant pas en compte des éléments cruciaux fournis par M. E. dans son témoignage. Elle a estimé que l'administration aurait dû, conformément à l'instruction IN/275, examiner les éléments de preuve supplémentaires que la requérante était disposée à soumettre et, si cela était justifié, rouvrir le dossier. Indépendamment de tout nouvel élément de preuve, la Commission paritaire d'appel a conclu que les éléments dont disposait l'administration lorsqu'elle avait rejeté la plainte pour harcèlement sexuel de la requérante en juillet 2020 étaient suffisants pour prouver l'allégation de harcèlement sexuel selon la prépondérance des probabilités, qui était le niveau de preuve requis dans cette affaire.

9. S'agissant de l'allégation de la requérante tirée d'une violation du droit à une procédure régulière qu'aurait entraînée la non-communication de l'analyse juridique du Bureau des affaires juridiques, mentionnée au considérant 2 ci-dessus, il ressort de la jurisprudence constante du Tribunal qu'un fonctionnaire doit, en règle générale, avoir accès à toutes les pièces sur lesquelles l'autorité fonde (ou s'apprête à fonder) une décision défavorable à son égard (voir les jugements 4663, au considérant 6, 4471, au considérant 14, et 4217, au considérant 4). Normalement, la divulgation de ces pièces ne peut être refusée pour des raisons de confidentialité, sauf dans des cas spéciaux où un intérêt supérieur s'oppose à la divulgation de certains documents. Toutefois, cette divulgation ne saurait être refusée dans le seul but de renforcer la position de l'administration ou d'un fonctionnaire (voir, par exemple, les jugements 3755, au considérant 10, 3688, au considérant 29, et la jurisprudence citée).

10. Le Tribunal observe tout d'abord que le nouvel examen des éléments de preuve pertinents a été mené par le Bureau des affaires juridiques, qui était autorisé à le faire conformément au paragraphe 13 de la section 4.2 de l'instruction IN/275. Dans son mémoire en réponse,

l'OIM indique que le Bureau des affaires juridiques a examiné tous les éléments de preuve disponibles en vue de remédier aux erreurs commises par le Bureau de l'Inspecteur général dans l'application du niveau de preuve «au-delà de tout doute raisonnable» dans son enquête, et de conseiller le Directeur général au sujet de la décision définitive à prendre concernant le prétendu harcèlement sexuel. À la lumière de ce qui précède, l'analyse juridique du Bureau des affaires juridiques n'était pas un simple avis juridique à l'intention du Directeur général, mais un document important qui constituait la base de la décision du 6 juillet 2020, conformément à la section 4.2 de l'instruction IN/275 (voir, par exemple, le jugement 4745, au considérant 3). Le Tribunal reconnaît que, de manière générale, les communications entre une organisation et ses conseillers juridiques devraient être considérées comme des informations confidentielles, n'ayant pas à être révélées, par analogie aux communications entre les parties et leur conseil. Toutefois, cela ne saurait être le cas lorsque, comme en l'espèce, de telles communications sont conçues par les règles applicables comme une étape officielle du processus administratif (voir l'instruction IN/275, en particulier les paragraphes 13, 14, 23, 49 et 58). Conformément à la jurisprudence du Tribunal citée au considérant 9 ci-dessus, il incombait à l'OIM de communiquer l'analyse juridique du Bureau des affaires juridiques à la requérante, lorsque celle-ci en a fait la demande pendant la procédure de recours interne, ainsi qu'à la Commission paritaire d'appel pour qu'elle puisse donner un avis éclairé. Il s'agissait là d'une démarche essentielle pour s'assurer que la requérante ait une réelle possibilité de comprendre le fondement de la décision prise à son égard et que la Commission paritaire d'appel soit en mesure de remplir son rôle. Le Tribunal conclut que l'OIM a eu tort de ne pas communiquer l'analyse juridique du Bureau des affaires juridiques à la requérante et à la Commission paritaire d'appel. En s'abstenant de le faire, l'OIM a violé le droit de la requérante à une procédure régulière. Ce vice a fatalement entaché la décision attaquée, qui sera annulée pour cette raison, sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres moyens de la requérante.

11. En cas d'irrégularité d'une enquête portant sur une plainte pour harcèlement, le Tribunal renvoie en principe l'affaire à l'organisation concernée pour qu'il soit procédé à une nouvelle enquête (voir, par exemple, le jugement 4313, au considérant 8). Toutefois, la requérante demande au Tribunal de ne pas renvoyer l'affaire à l'OIM, mais de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel et moral. Au vu de cette demande et compte tenu du temps écoulé, le Tribunal juge inopportun de renvoyer l'affaire à l'OIM. Bien que, dans certaines situations particulières, le Tribunal puisse déterminer si le harcèlement a été commis (voir, par exemple, les jugements 4241, au considérant 15, et 4207, au considérant 21), en l'espèce, le Tribunal n'est pas en mesure de déterminer si la plainte pour harcèlement sexuel de la requérante est fondée, car ni les écritures des parties ni les pièces qui lui ont été présentées ne lui permettent de le faire.

12. En l'absence de conclusion de harcèlement sexuel, toutes les demandes de la requérante liées à ce harcèlement, y compris celle relative aux dommages-intérêts pour tort matériel, doivent être rejetées. Cependant, en réparation de la violation de son droit à une procédure régulière, la requérante a droit à des dommages-intérêts pour tort moral, que le Tribunal fixe, dans les circonstances de l'espèce, à 5 000 euros.

13. La requérante a droit à des dépens d'un montant de 10 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision du Directeur général du 5 mars 2021 est annulée.
2. L'OIM versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 5 000 euros.
3. L'OIM versera à la requérante la somme de 10 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 3 mai 2024, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 8 juillet 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

PATRICK FRYDMAN ROSANNA DE NICTOLIS HONGYU SHEN

MIRKA DREGER