

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

D. (n° 5)

c.

OMPI

139^e session

Jugement n° 4966

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la cinquième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M^{me} N. D. le 15 octobre 2020 et régularisée le 7 décembre 2020, le mémoire en réponse de l'OMPI du 11 mars 2021, la réplique de la requérante du 30 avril 2022 et la duplique de l'OMPI du 8 août 2022;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

La requérante conteste la décision, prise sans qu'une enquête soit menée, de rejeter sa plainte pour harcèlement contre M^{me} J. E.

Des faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 4846, concernant la première requête de l'intéressée, et dans les jugements 4964, 4965, 4967, 4968, 4969 et 4970, également prononcés ce jour, concernant respectivement ses troisième, quatrième, sixième, septième, huitième et dixième requêtes.

Le 15 mai 2016, la requérante a commencé à travailler en tant qu'administratrice chargée de l'évaluation, au grade P-3, dans la Section de l'évaluation au sein de la Division de la supervision interne (DSI), sous la supervision de M. E., qui était à l'époque fonctionnaire P-5 et chef de la Section de l'audit interne, et avait été désigné directeur par intérim de la DSI. La DSI comptait trois sections: Évaluation, Enquêtes et Audit interne. M. E. resta directeur par intérim de la DSI jusqu'au 1^{er} février 2017, date de la nomination du nouveau directeur, M. R. S. Le 1^{er} septembre 2017, M. R. V. entra au service de l'OMPI en tant que chef de la Section de l'évaluation et devint le supérieur hiérarchique direct de la requérante.

Dans un courriel du 16 août 2018 adressé au Directeur général, la requérante demanda une prorogation du délai de 90 jours prévu pour le dépôt d'une plainte pour harcèlement, conformément à la disposition 11.4.1 du Règlement du personnel, qui, selon elle, devait expirer le 18 août 2018. Elle ne précisait pas dans sa demande qui était l'auteur présumé du harcèlement. Le même jour, la directrice du Département de la gestion des ressources humaines répondit à la requérante que le Directeur général avait décidé de proroger le délai pour le dépôt de sa plainte pour harcèlement de 90 à 120 jours, «à supposer que [sa] demande [...] ait été présentée dans le délai réglementaire de 90 jours»^{*} et «sans préjudice de la décision relative à la recevabilité de [sa] plainte, dans l'éventualité où celle-ci serait déposée»^{*}.

Le 11 septembre 2018, la requérante déposa une plainte pour harcèlement contre sa collègue, M^{me} J. E., qui travaillait dans la Section de l'évaluation de la DSI, où elle l'accusait d'avoir «adopté un comportement inopportun et déplacé [...], qui, à [s]es

^{*} Traduction du greffe.

yeux, avait créé sur le lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité et de vexation au sens de la définition énoncée dans [l'ordre de service] 47/2016, à l'alinéa a) du paragraphe 10 sur l'abus de pouvoir et à l'alinéa d) du paragraphe 10 sur le harcèlement»*. Le 20 septembre, le Directeur général, relevant que la plainte était dirigée contre un membre du personnel de la DSI, demanda l'avis de l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) sur la manière de procéder, conformément au paragraphe 19 de la Charte de la supervision interne. L'OCIS indiqua que la plainte devait être communiquée à M^{me} J. E. pour qu'elle formule ses observations.

Le 12 novembre 2018, M^{me} J. E. soumit sa réponse à la plainte pour harcèlement déposée par la requérante. L'OCIS conseilla alors au Directeur général de procéder à l'examen de la plainte, conformément à la disposition 11.4.1 du Règlement du personnel et à l'ordre de service 47/2016. Le 20 décembre 2018, la réponse de M^{me} J. E. fut transmise à la requérante.

Par lettre du 11 janvier 2019, le Directeur général informa la requérante de sa décision de rejeter sa plainte pour harcèlement contre M^{me} J. E. comme tardive et dénuée de fondement.

Le 11 mars 2019, la requérante démissionna de l'OMPI avec effet au 11 avril 2019.

Le 10 avril 2019, la requérante saisit le Comité d'appel de l'OMPI pour contester la décision du 11 janvier 2019.

Dans son rapport du 18 mai 2020, le Comité d'appel conclut qu'il n'y avait pas d'éléments de preuve suffisants à première vue pour établir que les actes incriminés de M^{me} J. E., «pris séparément et conjointement, pouvaient raisonnablement et objectivement être interprétés comme constitutifs d'une forme de harcèlement, au sens de la définition énoncée à l'alinéa d) du paragraphe 10 de [l'ordre de service] 47/2016, justifiant que la

plainte soit renvoyée aux fins d'enquête indépendante en vertu du paragraphe 21 dudit [ordre de service]»*. Le Comité d'appel notait toutefois ce qui suit, faisant référence à deux incidents que la requérante avait décrits dans sa plainte comme constitutifs d'un prétendu harcèlement: «Même si rien dans le dossier ne suggère que M^{me} [J. E.] avait agi intentionnellement pour déstabiliser [la requérante], le Comité était d'avis que M^{me} [J. E.] n'avait pas fait preuve, dans certains circonstances [...], de courtoisie professionnelle envers [la requérante]. Étant donné que M^{me} [J. E.] avait un grade plus élevé et plus d'ancienneté que [la requérante], le Comité estime qu'elle aurait pu être plus consciencieuse dans les échanges avec sa collègue afin de préserver une relation professionnelle de collaboration.»* Par conséquent, le Comité d'appel recommandait le rejet du recours de la requérante comme dénué de fondement, mais aussi la prise de «mesures appropriées visant, en particulier, à encourager M^{me} [J. E.] à être davantage consciente de ses actes et des répercussions qu'ils pouvaient avoir sur ses collègues et, plus généralement, à promouvoir une culture d'entraide et de courtoisie parmi les collègues»*. Il recommandait en outre d'accorder à l'intéressée des dommages-intérêts pour tort moral à raison du retard enregistré dans l'établissement du rapport.

Par une lettre du 17 juillet 2020 de la directrice du Département de la gestion des ressources humaines, la requérante reçut notification de la décision du Directeur général de rejeter son recours comme dénué de fondement et de lui accorder 650 francs suisses à raison du retard dans la procédure de recours interne, sans «estim[er] nécessaire de se prononcer sur la question procédurale préalable de savoir si [son] [r]ecours était ou non

* Traduction du greffe.

* Traduction du greffe.

recevable»^{*}, mais «se réservant la possibilité d'exposer sa position sur la question de la recevabilité dans l'éventualité où [la requérante] déciderait de poursuivre ses démarches»^{*}. En ce qui concerne les deux incidents mentionnés par le Comité d'appel, le Directeur général considérait que, «replacés dans leur contexte spécifique, ils n'étaient pas d'une nature et d'une gravité telles qu'ils justifiaient la prise de mesures à l'encontre de M^{me} [J. E.]»^{*}. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner qu'une enquête sur sa plainte pour harcèlement contre M^{me} J. E. soit menée par un «bureau d'enquête externe indépendant et de bonne réputation»^{*} qui accepterait de ne mener aucune autre mission pour l'OMPI au cours des cinq prochaines années. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel, tort moral et à titre exemplaire, notamment pour «le rejet par le Directeur général de sa plainte pour harcèlement sans qu'une enquête indépendante en bonne et due forme ait été menée»^{*} et à raison du «retard excessif pour mener à bien l'enquête»^{*}, d'un montant d'au moins 250 000 francs suisses. Enfin, elle réclame le remboursement de ses dépens, le paiement d'intérêts, ainsi que «toute autre réparation qui sera jugée équitable, juste et nécessaire»^{*}.

L'OMPI soutient que la requête est irrecevable et, en tout état de cause, dénuée de fondement, et demande au Tribunal de la rejeter dans son intégralité.

CONSIDÈRE:

1. Au moment des faits, la requérante était fonctionnaire de l'OMPI. Elle a quitté le service de l'Organisation en avril 2019.

^{*} Traduction du greffe.

Le 11 septembre 2018, elle a déposé une plainte pour harcèlement contre une autre fonctionnaire, M^{me} J. E. Sa plainte a été rejetée. Par la suite, elle a saisi le Comité d'appel de l'OMPI, mais n'est pas parvenue de manière générale à le convaincre qu'elle avait été victime de harcèlement. Son recours a finalement été rejeté par une décision du Directeur général du 17 juillet 2020, qui constitue la décision attaquée dans la présente procédure.

2. La requérante a sollicité la tenue d'un débat oral, mais le Tribunal estime pouvoir statuer de manière juste et équitable en se fondant sur les écritures des parties.

3. L'OMPI soulève, à titre préliminaire, la question de savoir si la requérante avait ou non dépassé le délai prévu pour déposer en interne sa plainte relative au harcèlement qu'elle aurait subi de la part de M^{me} J. E.

4. Le délai pour le dépôt d'une plainte pour harcèlement était énoncé à la disposition 11.4.1 du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI. Elle prévoit qu'une plainte doit être soumise par écrit dans les 90 jours civils qui suivent la date à laquelle s'est produit l'incident ou le traitement incriminé (ou, en cas de succession d'incidents, dans les 90 jours civils suivant la date du dernier incident). Elle prévoit également que la plainte doit décrire les agissements incriminés ainsi que les circonstances spécifiques dans lesquelles ils se seraient produits. La plainte doit être «accompagnée de tout élément de preuve existant». L'ordre de service 47/2016 conférait au Directeur général le pouvoir de proroger le délai et une telle prorogation devait être demandée avant l'expiration du délai de 90 jours.

5. L'OMPI soutient que, s'agissant des délais pour la plainte déposée le 11 septembre 2018, le dernier incident concernant un acte de harcèlement impliquant M^{me} J. E. précisé

dans la plainte s'est produit le 8 mars 2018, de sorte que la plainte aurait dû être soumise le 7 juin 2018 au plus tard. La réponse de la requérante comporte deux éléments. Premièrement, elle soutient qu'il y a eu des incidents de harcèlement du 21 au 24 mai 2018 et du 4 au 7 juin 2018 et, si cela est correct, le délai aurait expiré, selon elle, le 20 août 2020 ou aux environs de cette date. Dans les moyens qu'elle avance dans la présente procédure, elle prétend qu'un incident de harcèlement se serait produit le 12 novembre 2018.

6. Le deuxième élément de la réponse de la requérante est qu'elle a demandé et obtenu une prorogation de délai dans un échange de correspondance en août 2018. Dans un courriel du 16 août 2018, la requérante a écrit au Directeur général pour demander une prorogation du délai pour le dépôt d'une plainte pour harcèlement, notant que, de son point de vue, le délai de 90 jours expirait le 18 août 2018. Cela a donné lieu à une réponse au nom du Directeur général tendant à la prorogation du délai de 90 à 120 jours. Cette prorogation faisait l'objet d'une réserve qui créait une condition résolutoire formulée dans les termes suivants:

«Cette prorogation est accordée en présumant que votre demande [de prorogation] ci-dessous a été présentée dans le délai réglementaire de 90 jours et sans préjudice de la décision relative à la recevabilité de votre plainte, dans l'éventualité où celle-ci serait déposée. J'attire en particulier votre attention sur le paragraphe 31 de l'ordre de service n° 47/2016, intitulé "Différends et griefs liés à des difficultés rencontrées sur le lieu de travail" (ci-joint pour référence), qui prévoit ce qui suit: "Cette prorogation doit être [...] demandée avant l'expiration du délai en cours [...]»*

* Traduction du greffe.

7. En ce qui concerne la réserve créant une condition résolutoire (qui reprend notamment les dispositions de l'ordre de service 47/2016) et la disposition 11.4.1 du Règlement du personnel, la question centrale est celle de savoir si la plainte portait sur un incident de harcèlement, qui serait le dernier d'une série résultant d'un comportement harcelant et se serait produit dans les 90 jours précédant la date de la demande de prorogation. On peut dire brièvement que ce n'est pas le cas. L'acte de harcèlement le plus récent qu'aurait commis M^{me} J. E. comme précisé dans la plainte s'est produit le 22 mars 2018. Gardant à l'esprit l'exigence énoncée à la disposition 11.4.1 du Règlement du personnel, à savoir que la plainte doit décrire les agissements incriminés ainsi que les circonstances dans lesquelles ils se seraient produits, et qu'elle doit être accompagnée de tout élément de preuve existant, on aurait pu s'attendre à ce que tout incident de harcèlement très récent y soit mentionné. L'incident de harcèlement le plus récent signalé dans la plainte devient le point de référence pour évaluer la recevabilité de la plainte (voir, par exemple, le jugement 4900, au considérant 29). L'incident du 22 mars 2018 était donc bien au-delà du délai de 90 jours prévu pour la présentation d'une demande de prorogation. Par conséquent, la condition résolutoire n'a pas été remplie et la prorogation était sans effet juridique. Compte tenu de ces faits, il est manifeste que la plainte pour harcèlement déposée le 11 septembre 2018 contre M^{me} J. E. a également été déposée bien au-delà du délai de 90 jours dans lequel elle aurait dû l'être (comme prévu à la disposition 11.4.1 du Règlement du personnel) et était donc tardive.

8. La requérante n'ayant pas prouvé qu'elle avait suivi la procédure énoncée à la disposition 11.4.1 du Règlement du personnel et dans l'ordre de service 47/2016 et, en particulier,

qu'elle avait respecté le délai fixé par la procédure, c'est à juste titre que le Directeur général a décidé que sa plainte pour harcèlement était frappée de forclusion. Par conséquent, sa requête devant le Tribunal doit être rejetée comme dénuée de fondement.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 16 octobre 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-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 6 février 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE ROSANNA DE NICTOLIS HONGYU SHEN

MIRKA DREGER