

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

D. (n° 6)

c.

OMPI

139^e session

Jugement n° 4967

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la sixième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M^{me} N. D. le 12 novembre 2020 et régularisée le 12 janvier 2021, le mémoire en réponse de l'OMPI du 15 avril 2021, régularisé le 22 mai 2024, la réplique de la requérante du 30 juin 2023 et la duplique de l'OMPI du 2 octobre 2023;

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. R. V.

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, 4966, 4968, 4969 et 4970, également prononcés ce jour, concernant respectivement ses troisième, quatrième, cinquième, 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.

Le 31 mai 2018, la requérante eut un entretien avec M. R. V. pour discuter de l'évaluation de ses performances. Le 1^{er} juin 2018, elle prit part à un autre entretien concernant ses performances en présence de M. R. V., de M. R. S. et d'un autre membre du personnel qui travaillait à la DSI. En août 2018, elle soumit ses objections concernant l'évaluation de ses performances pour la période allant de juin 2017 à mai 2018, demandant que ses résultats passent de «performants» à «exceptionnels».

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.

Également le 11 septembre, elle déposa une plainte pour harcèlement contre son supérieur hiérarchique, M. R. V., où elle l'accusait d'avoir «adopté un comportement inopportun et déplacé [...], qui, à [s]es 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 2018, 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. R. V. pour qu'il formule ses observations.

Le 12 novembre 2018, M. R. V. 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. R. V. 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. R. V. comme 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 16 juin 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. R. V., «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

* Traduction du greffe.

* Traduction du greffe.

notait toutefois ce qui suit: «Même si rien dans le dossier ne suggère que M. [R. V.] avait agi intentionnellement pour déstabiliser [la requérante], le Comité était d’avis que M. [R. V.] n’avait pas effectué d’intervention adéquate en tant que directeur pour régler à la source les tensions connues entre [la requérante] et sa (ou ses) collègue(s). Éviter de régler le problème en arrêtant temporairement d’organiser les réunions de la section ou en limitant les échanges entre les membres du personnel de la section n’était pas une solution, comme le montre le nombre de plaintes déposées par [la requérante] et le nombre de recours internes formés par celle-ci.»* Par conséquent, le Comité d’appel recommandait que le recours de la requérante soit rejeté, mais que le Directeur général prenne des mesures appropriées «pour s’attaquer au problème, selon le Comité, de la réponse inappropriée de [M. R. V.] en tant que directeur»*. Le Comité 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 14 août 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 750 francs suisses à raison du retard dans la procédure de recours interne. Le Directeur général se rangeait à l’avis du Comité d’appel, selon lequel, même si ses actes n’étaient pas constitutifs de harcèlement, M. R. V. «aurait dû agir de manière plus appropriée en tant que directeur pour trouver des solutions aux tensions existantes au sein de la section, plutôt que de mettre fin aux réunions d’équipe et limiter les échanges entre les membres de la section»*. Par conséquent, le Directeur général décida que M. R. V. devrait participer à une réunion avec le chef de la Section

* Traduction du greffe.

des politiques et du droit au sein du Département de la gestion des ressources humaines, au cours de laquelle il lui serait expliqué que sa réponse à la situation de la requérante n'avait pas été appropriée et qu'il serait également invité à s'adresser au Bureau du médiateur pour obtenir des conseils afin d'améliorer ses compétences en tant que directeur pour gérer les différends sur le lieu de travail. 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. R. V. 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. Le 11 septembre 2018, elle a déposé une plainte pour harcèlement contre M. R. V., qui était alors son supérieur hiérarchique. Elle l'a fait expressément en vertu de la

disposition 11.4.1 du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI et également par référence à l'ordre de service 47/2016.

2. Par une décision du 11 janvier 2019, le Directeur général a rejeté la plainte dans son intégralité, considérant qu'elle était manifestement dénuée de fondement. La requérante a saisi le Comité d'appel pour contester cette décision, lequel a recommandé, dans un rapport daté du 16 juin 2020, le rejet du recours sur le fond s'agissant de l'allégation de harcèlement. Le Comité a conclu qu'il n'y avait pas d'éléments de preuve suffisants à première vue pour établir que les actes incriminés de M. R. V., pris séparément et conjointement, pouvaient raisonnablement et objectivement être interprétés comme constitutifs d'une forme de harcèlement. Par une décision du 14 août 2020, le Directeur général a accepté les recommandations du Comité d'appel et donc rejeté le recours. Telle est la décision attaquée dans la présente procédure.

3. La requérante demande au Tribunal de «combiner»* les onze requêtes qu'elle a formées devant le Tribunal. Même si les faits visés dans chacune d'elles s'inscrivent dans la même série d'événements, les questions de droit soulevées sont bien distinctes. Il n'y a donc pas lieu de joindre les requêtes.

4. 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.

5. La requérante présente ses arguments juridiques dans quatre rubriques générales. La première rubrique s'intitule: «M. [R. V.] a commis de nombreux actes constitutifs de faute, y

* Traduction du greffe.

compris manquement au devoir de sollicitude, abus de pouvoir, discrimination et harcèlement, dissimulation du harcèlement et création sur le lieu de travail d'un climat d'hostilité. Le Comité d'appel et l'administration de l'OMPI ont omis de prendre en compte tous les éléments de preuve présentés par la requérante»*. La deuxième rubrique générale s'intitule: «L'administration de l'OMPI et le Comité d'appel ont intentionnellement omis de prendre en compte de nombreux éléments de preuve tendant à établir le harcèlement commis par M. [R. V.]. La décision attaquée prise par l'administration de l'OMPI et les recommandations du Comité d'appel de rejeter la plainte pour harcèlement sans mener d'enquête constituaient un manquement au devoir de sollicitude, une obstruction à la justice et un harcèlement institutionnel. Il s'agissait d'une violation des principes fondamentaux d'intégrité, de compétence, d'incorruptibilité et d'impartialité consacrés dans les Normes de conduite de la fonction publique internationale»*.

6. La troisième rubrique générale s'intitule: «La décision attaquée de l'ancien Directeur général de l'OMPI est le reflet d'un lieu de travail hostile et toxique créé et institutionnalisé par l'administration de l'OMPI, ce qui constitue une violation des droits de l'homme et des droits des travailleurs»*. La quatrième rubrique générale s'intitule: «La décision illégale de l'administration de l'OMPI de dissimuler le harcèlement et le harcèlement moral commis envers la requérante a entraîné la destruction systématique de la santé mentale et physique de cette dernière et engendré son licenciement implicite. Somme toute, ce harcèlement autorisé constitue une violation des droits de l'homme et des droits du travail fondamentaux de la requérante»*.

* Traduction du greffe.

7. Avant d'examiner les arguments susmentionnés, il convient de se reporter à la réparation demandée par la requérante. Elle figure dans la formule de requête déposée par la requérante le 12 novembre 2020, qui est à l'origine de la présente procédure. La réparation demandée vient éclairer l'examen des moyens de la requérante et la façon dont ils doivent être compris. La première mesure réclamée est la conduite d'une enquête indépendante externe pour faute concernant la plainte pour harcèlement de la requérante contre M. R. V. par un bureau d'enquête externe indépendant et de bonne réputation, qui, notamment, aurait été approuvé par la requérante. La deuxième mesure sollicitée est l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel, tort moral et à titre exemplaire à raison du rejet prétendument injustifié de sa plainte pour harcèlement sans qu'une telle enquête soit menée. Il est clair que la requérante demande au Tribunal de conclure, au vu des nombreuses pièces dont il dispose, que les allégations formulées dans la plainte du 11 septembre 2018 auraient dû faire l'objet d'une enquête plus approfondie par un bureau d'enquête externe.

8. Le Tribunal va maintenant examiner les arguments avancés dans la première rubrique générale susmentionnée, selon laquelle M. R. V. aurait commis de nombreux actes constitutifs de faute, y compris manquement au devoir de sollicitude, abus de pouvoir, discrimination et harcèlement, dissimulation du harcèlement et création sur le lieu de travail d'un climat d'hostilité. À cet argument s'ajoute celui selon lequel le Comité d'appel et l'administration de l'OMPI auraient omis de prendre en compte tous les éléments de preuve présentés par la requérante. Dans cette rubrique générale figurait une liste de huit sous-rubriques précédée par l'observation selon laquelle il s'agissait d'«actes de harcèlement de la part de M. [R. V.] [qui] comprenaient plusieurs actes cumulatifs à caractère

discriminatoire et abusif, tels que [...]»*. Après cette liste, une analyse détaillée distincte était présentée dans chacune de ces huit sous-rubriques (et également dans une neuvième sous-rubrique supplémentaire, intitulée «Création sur le lieu de travail d'un climat d'hostilité et ayant contribué à la détérioration de l'état de santé de la requérante»*) concernant le comportement reproché et des questions connexes décrits de manière approfondie sur 20 pages.

9. Il ne sera pas nécessaire de procéder à une analyse détaillée de ce qui est dit ensuite dans cette première rubrique générale. En effet, dans son approche, la requérante se méprend fondamentalement sur les éléments à apporter pour convaincre le Tribunal que l'allégation de harcèlement aurait dû faire l'objet d'une enquête plus approfondie. Le critère pour déterminer si l'affaire aurait dû ou non faire l'objet d'une enquête plus approfondie n'est pas ce qui est dit postérieurement dans les moyens que la requérante fait valoir devant le Tribunal sur le comportement de M. R. V. et une série d'autres questions, mais plutôt ce qui a été dit, en l'occurrence, dans la plainte initiale déposée le 11 septembre 2018. L'ordre de service 47/2016 établit la procédure à suivre pour l'examen d'une plainte. Cette procédure peut, effectivement, comme cela a été le cas en l'espèce, aboutir au rejet de la plainte sans qu'une enquête complète soit menée, comme prévu au paragraphe 17 de l'ordre de service. Aux termes du paragraphe 21 de l'ordre de service 47/2016, «[e]n principe, la plainte est renvoyée aux fins d'enquête indépendante lorsque, de l'avis du Directeur général : a) les actes ou le comportement incriminés, s'ils devaient être établis, seraient constitutifs de discrimination, de harcèlement, d'abus de pouvoir ou de tout

* Traduction du greffe.

* Traduction du greffe.

autre type de faute; et b) il existe des informations crédibles ou des présomptions de preuve étayant les allégations». En l'absence d'éléments de preuve suffisants à première vue, comme confirmé par le Comité d'appel, confirmation qui était justifiée à la lumière de son analyse, le Directeur général n'était aucunement tenu de renvoyer la plainte pour harcèlement de la requérante contre M. R. V. aux fins d'une enquête indépendante. Cette approche a été approuvée par le Tribunal (voir les jugements 4746, au considérant 9, et 3640, au considérant 5). Cette plainte initiale a créé les paramètres pour l'évaluation de la portée de l'examen à réaliser concernant les allégations de la requérante, ainsi que les mécanismes que le Comité d'appel aurait pu adopter à cet égard (dont la désignation d'un enquêteur externe indépendant) dans le cadre de la détermination du sort de la requête. Il n'appartient pas au Tribunal d'assumer la charge considérable d'évaluer les éléments avancés dans la plainte de septembre 2018 et de les comparer et les mettre en relation avec ce qui est dit dans les moyens présentés, qui sont beaucoup plus développés. À première vue, ils ne coïncident pas, ce que l'Organisation a fait valoir à juste titre dans son mémoire en réponse. Le moyen avancé dans la première rubrique générale est infondé et doit être rejeté.

10. Dans la deuxième rubrique générale, la requérante prétend que l'administration et le Comité d'appel auraient intentionnellement omis de prendre en compte de nombreux éléments de preuve tendant à établir le harcèlement commis par M. R. V. et que la décision attaquée de l'administration et les recommandations du Comité d'appel de rejeter la plainte pour harcèlement sans mener d'enquête constituaient un manquement au devoir de sollicitude, une obstruction à la justice et un harcèlement institutionnel, et violait les principes fondamentaux d'intégrité, de compétence, d'incorruptibilité et d'impartialité consacrés dans les Normes de conduite de la fonction publique

internationale. À l'appui de cet argument, la requérante expose de manière détaillée le comportement de M. R. V. précisé dans la première rubrique générale. Là encore, dans son approche, la requérante se méprend fondamentalement sur les éléments à apporter pour convaincre le Tribunal que l'allégation de harcèlement aurait dû faire l'objet d'une enquête plus approfondie. Comme indiqué ci-dessus, le critère pour déterminer si l'affaire aurait dû ou non faire l'objet d'une enquête plus approfondie n'est pas ce qui est dit postérieurement dans les moyens présentés devant le Tribunal sur le comportement de M. R. V. et une série d'autres questions, mais plutôt ce qui a été dit dans la plainte initiale déposée le 11 septembre 2018. Ce moyen avancé dans la deuxième rubrique générale est infondé et doit être rejeté.

11. Ce qui est dit dans le mémoire de la requérante dans la troisième rubrique, à savoir que la décision attaquée de l'ancien Directeur général de l'OMPI serait le reflet du lieu de travail hostile et toxique créé et institutionnalisé par l'administration, ce qui constituerait une violation des droits de l'homme et des droits du travail, et, dans la quatrième rubrique, à savoir que la décision illégale de l'administration de dissimuler le harcèlement et le harcèlement moral commis envers la requérante aurait entraîné la détérioration systématique de la santé mentale et physique de cette dernière et engendré son licenciement implicite et que, somme toute, ce harcèlement autorisé constituait une violation des droits de l'homme et des droits du travail fondamentaux de la requérante, est vraisemblablement sans rapport avec la question de savoir si une enquête du type demandé par l'intéressée aurait dû ou non être menée. En tout état de cause, la requérante n'avance dans ses moyens aucun argument convaincant permettant d'établir que ces éléments seraient pertinents. Par conséquent, ces moyens, présentés dans les troisième et

quatrième rubriques générales, sont infondés et doivent être rejetés.

12. En conséquence et pour les raisons qui précèdent, la requête doit être rejetée.

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