

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

D. (n° 8)

c.

OMPI

139^e session

Jugement n° 4969

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la huitième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M^{me} N. D. le 14 décembre 2020 et régularisée le 8 février 2021, le mémoire en réponse de l'OMPI du 1^{er} juin 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 de rejeter sa plainte pour harcèlement dirigée contre le bureau externe chargé par l'OMPI d'enquêter sur des allégations de faute la concernant.

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, 4967, 4968 et 4970, également prononcés ce jour, concernant respectivement ses troisième, quatrième, cinquième, sixième, septième 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).

Le 24 mai 2017, la DSI reçut une plainte anonyme dans laquelle il était dit que la requérante avait participé à des activités extérieures non autorisées alors qu'elle était fonctionnaire de l'OMPI. Le 31 mai 2017, la requérante fut informée de l'ouverture d'une enquête à son sujet. L'enquête fut confiée à un bureau d'enquête externe (ci-après le «bureau d'enquête externe»), qui rendit son rapport en janvier 2018. Le 22 février 2018, la directrice du Département de la gestion des ressources humaines informa la requérante que l'enquête avait permis d'établir qu'elle avait participé à deux activités extérieures non autorisées, mais lui notifia sa décision de ne pas engager de procédure disciplinaire contre elle et de classer l'affaire sans prendre d'autres mesures.

En mai 2018, de nouvelles informations furent reçues concernant la participation de la requérante à une autre activité extérieure non autorisée. Une nouvelle enquête fut lancée et confiée au bureau d'enquête externe qui avait mené la première enquête. Le 21 novembre 2018, le bureau d'enquête externe remit à la requérante un projet de rapport d'enquête afin qu'elle fournisse ses observations.

Le 15 janvier 2019, la DSI transmit au Directeur général le rapport d'enquête établi par le bureau d'enquête externe, accompagné des observations de la requérante, dans lequel il était conclu que cette dernière avait participé à une troisième activité extérieure non autorisée et qu'elle avait fait une fausse déclaration pendant la première enquête concernant ses deux autres activités extérieures non autorisées, lorsqu'elle avait affirmé qu'elle n'avait participé à aucune autre activité extérieure. Le rapport

d'enquête indiquait en outre que la requérante avait refusé de coopérer dans le cadre de la deuxième enquête.

Également le 15 janvier, la requérante, invoquant la disposition 11.4.1 du Règlement du personnel et l'ordre de service 47/2016, déposa une plainte pour harcèlement contre le bureau d'enquête externe, dans laquelle elle soutenait que «[l]e rôle du [bureau d'enquête externe] dans les deux enquêtes menées [à son sujet] [...] [pourrait] potentiellement être qualifié de mauvaise pratique»*.

Par lettre du 24 janvier 2019, la directrice du Département de la gestion des ressources humaines formula des accusations de faute contre la requérante sur la base des résultats de la deuxième enquête.

Le 6 février 2019, le Directeur général informa la requérante de sa décision de rejeter sans autre procédure sa plainte pour harcèlement dirigée contre le bureau d'enquête externe. Dans sa lettre, le Directeur général expliquait qu'il considérait que la plainte était irrecevable, car elle n'était pas dirigée contre un membre du personnel de l'OMPI. Il ajoutait que les questions soulevées par la requérante dans sa plainte concernant les deux enquêtes menées par le bureau d'enquête externe pouvaient être soulevées dans le cadre de la contestation d'une décision administrative lui faisant grief prise à la suite desdites enquêtes et faisaient l'objet d'autres recours internes formés par la requérante. Enfin, il affirmait qu'en tout état de cause il considérait que la plainte pour harcèlement de la requérante était dénuée de fondement.

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

* Traduction du greffe.

Le 10 avril 2019, la requérante saisit le Comité d'appel de l'OMPI pour contester la décision du 6 février 2019.

Dans son rapport du 17 juillet 2020, le Comité d'appel conclut que la plainte pour harcèlement de la requérante contre le bureau d'enquête externe était irrecevable et recommanda le rejet de son recours pour irrecevabilité.

Par une lettre du 15 septembre 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 étant irrecevable et de lui accorder 800 francs suisses à raison du retard dans la procédure de recours interne. 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 le bureau d'enquête externe soit menée par un «[autre] 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.

^{*} Traduction du greffe.

CONSIDÈRE:

1. Au moment des faits, la requérante était fonctionnaire de l'OMPI. Le 15 janvier 2019, elle a écrit au Directeur général afin de déposer une plainte pour harcèlement contre le bureau externe à l'Organisation, qui avait été chargé par cette dernière de mener une enquête sur son comportement. Elle prétendait ainsi exercer des droits conférés par l'ordre de service 47/2016 et la disposition 11.4.1 du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI. À cet égard, un rapport d'enquête avait été établi et remis à l'OMPI.

2. Par lettre du 6 février 2019, le Directeur général a informé la requérante qu'il avait décidé de rejeter sans autre procédure sa plainte du 15 janvier 2019, et ce, pour deux raisons. La première était que la plainte était irrecevable et la seconde que, même si elle était recevable, elle serait dénuée de fondement. La requérante a formé un recours contre cette décision, qui a donné lieu au rapport du Comité d'appel de l'OMPI du 17 juillet 2020. Ce dernier a conclu que la plainte était irrecevable et que, par conséquent, le recours était manifestement irrecevable. Par lettre du 15 septembre 2020, le Directeur général a informé la requérante qu'il avait adopté le raisonnement du Comité d'appel et sa recommandation tendant au rejet du recours pour irrecevabilité. Par conséquent, le recours était rejeté. Telle est la décision attaquée dans la présente procédure, engagée par le dépôt d'une requête devant le Tribunal le 14 décembre 2020.

3. La disposition 11.4.1 du Règlement du personnel prévoyait ce qui suit:

«a) Tout fonctionnaire qui s'estime victime de discrimination ou de harcèlement (ci-après dénommé "plaignant") peut déposer une plainte auprès du Directeur général. [...]

b) **La plainte est notifiée au(x) fonctionnaire(s) incriminé(s)** (ci-après dénommé(s) “mis en cause”) dans les quinze (15) jours civils suivant sa réception. Le ou les mis en cause disposent de trente (30) jours civils à compter de la date de la réception de cette notification pour déposer une réponse.

c) Le Directeur général examine la plainte et la réponse et communique par écrit aux parties une décision motivée [...]

d) S’il le juge nécessaire, le Directeur général soumet la plainte à une enquête indépendante et informe les parties de ce fait, ainsi que de toute mesure provisoire qu’il entend appliquer.» (Caractères gras ajoutés.)

4. L’ordre de service 47/2016, intitulé «Différends et griefs liés à des difficultés rencontrées sur le lieu de travail», prévoyait notamment ce qui suit:

«14. Tout fonctionnaire qui s’estime victime de discrimination, de harcèlement ou d’abus de pouvoir [...] (ci-après dénommé “plaignant”) peut déposer une plainte en vertu de la disposition 11.4.1 du Règlement du personnel. La plainte est déposée par écrit auprès du Directeur général, avec copie au directeur du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) [...]

[...]

17. Si le Directeur général estime que la plainte est prescrite ou clairement dénuée de fondement, il peut la rejeter sans formalité; il en informe alors le plaignant en indiquant les raisons de ce rejet.

18. **Les fonctionnaire(s) incriminé(s)** (ci-après dénommé(s) “mis en cause”) sont informés de la plainte dans les quinze (15) jours civils suivant sa réception. Le ou les mis en cause disposent de trente (30) jours civils à compter de la date de la réception de cette notification pour déposer une réponse, y compris toute preuve disponible réfutant ou tendant à réfuter les allégations ou présentant un intérêt à cet égard. La réponse est transmise au plaignant. Si le mis en cause ne répond pas à la plainte dans le délai prescrit, la procédure est néanmoins poursuivie.

[...]

20. Dans les soixante (60) jours civils suivant la date de réception de la réponse à la plainte, le Directeur général rend une décision [...] et en informe les parties, à moins qu’il ne juge nécessaire de renvoyer la plainte aux fins d’enquête indépendante.» (Caractères gras ajoutés.)

5. L’OMPI soulève, à titre préliminaire, la question de savoir si la présente requête est ou non recevable, étant donné que,

comme elle le soutient, la plainte pour harcèlement initiale était irrecevable et ne peut se fonder ni sur le Règlement du personnel ni sur l'ordre de service applicables. L'interprétation que fait l'OMPI des dispositions pertinentes est correcte. Il est évident que la disposition 11.4.1 du Règlement du personnel et l'ordre de service 47/2016 concernaient des plaintes dirigées contre d'autres membres du personnel dans le cadre de procédures visant à éviter ou à éliminer des différends et des griefs liés à des difficultés rencontrées sur le lieu de travail. Une application plus large n'était pas envisagée. Les références de la requérante à des dispositions des conditions générales applicables aux contrats pour la fourniture de biens et de services de l'OMPI, du Code de conduite des fournisseurs et du Code de conduite des fonctionnaires de l'OMPI prenant part aux achats sont inopérantes au vu du libellé clair des dispositions susvisées. Celles-ci ne conféraient pas de droit de déposer une plainte pour harcèlement du type de celle déposée par la requérante le 15 janvier 2019.

6. Dans sa duplique, l'OMPI soulève ce qu'elle décrit comme le «langage inapproprié»* employé par la requérante dans sa réplique. Elle invoque à cet égard le jugement 3502, au considérant 22. Il ressort clairement de la formule de requête que la requérante était représentée par un avocat. On ne sait toutefois pas avec certitude qui est l'auteur du document qui constitue la réplique. Le document est signé par la requérante, mais cette dernière y est mentionnée à la troisième personne. Il est probable que l'avocat représentant la requérante l'ait rédigé ou, à tout le moins, l'ait revu et approuvé. En effet, dans le tableau des annexes jointes à la réplique, celle-ci est le premier document de la liste et est décrite comme ayant été rédigée par l'avocat. En tout

* Traduction du greffe.

état de cause, lorsqu'un(e) requérant(e) est représenté(e) devant le Tribunal par un avocat, la responsabilité du contenu des écritures de l'intéressé(e) est juridiquement imputable à celui-ci. Il y a lieu, dans ce contexte, de formuler les observations suivantes concernant le rôle d'un avocat dans une procédure devant le Tribunal.

Lorsqu'ils se présentent devant des tribunaux, les avocats sont tenus de manière générale de faire preuve de professionnalisme, d'intégrité et de civilité. Ils doivent respecter les normes de pratique professionnelle. Dans de nombreux systèmes de justice nationaux, les tribunaux exigent de la part des avocats en exercice qu'ils adhèrent à des normes de pratique professionnelle strictes et tout manquement à celles-ci peut entraîner l'imposition de sanctions par le tribunal ou l'association professionnelle compétente, dont la radiation de l'ordre des avocats, qui est la sanction la plus sévère. L'un des éléments de ces normes est la courtoisie dont doit faire preuve l'avocat envers son opposant, le représentant de ce dernier et le tribunal. Des propos offensants ou excessifs ne devraient pas être tolérés dans les écritures. Le Tribunal de céans ne dispose actuellement d'aucun mécanisme pour sanctionner les avocats qui n'adhèrent pas à ces normes professionnelles, mais il pourrait s'avérer nécessaire d'en établir un. Il pourrait s'agir notamment de signaler la faute de l'avocat à l'association du barreau compétente afin que celle-ci prenne les mesures qui s'imposent.

En l'espèce, la plainte de l'OMPI au sujet du langage employé dans la réplique a été formulée, comme indiqué plus haut, dans sa duplique. Si la requérante n'a pas demandé à présenter des écritures supplémentaires sur ce point, elle n'a toutefois pas, ni son avocat dans la mesure applicable, répondu à cet argument. Dans ces circonstances, il n'y a pas lieu de prendre position sur le

langage utilisé dans la réplique, bien que l'on puisse dire que le grief de l'Organisation n'est pas dénué de fondement.

7. En conséquence, la requête déposée par la requérante le 14 décembre 2020 doit être rejetée. Dans les circonstances de l'espèce, il n'est pas nécessaire d'accueillir la demande de débat oral qu'elle a formulée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 17 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