

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**G. (n° 2)**

**c.**

**OMS**

**139<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4999**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M<sup>me</sup> A. G. le 22 octobre 2021 et régularisée le 26 novembre 2021, le mémoire en réponse de l'OMS du 9 mars 2022, la réplique de la requérante du 8 juin 2022 et la duplique de l'OMS du 6 septembre 2022;

Vu les informations fournies par l'OMS le 29 août 2024 à la demande du Tribunal;

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 conteste la décision de classer sa plainte pour harcèlement.

Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 4449, concernant la première requête de la requérante.

La requérante est entrée au service de l'OMS en septembre 2012 en tant que spécialiste hors classe des ressources humaines (l'intitulé du poste est ensuite devenu «gestionnaire régional en ressources humaines») au sein des Services de ressources humaines (HRS selon le sigle anglais), à la classe P-5, au titre d'un engagement à durée

déterminée et était affectée au Bureau régional de l’OMS pour la Méditerranée orientale, au Caire (Égypte). À la fin de sa période de stage, en septembre 2013, après que ses services eurent été évalués comme «répondant à toutes les attentes»\*, son engagement fut converti en engagement continu.

En mars 2014, M. L. fut nommé Directeur de l’administration et des finances et devint le supérieur hiérarchique direct de la requérante. Les 20 et 22 mai 2014, M. L. organisa avec la requérante des réunions concernant l’évaluation de ses services, au cours desquelles les domaines à améliorer furent abordés. Le 26 mai, M. L. lui envoya une note pour mémoire, «détaillant les résultats attendus pour le mois à venir»\*. Dans cette note, il liait l’augmentation de traitement de l’intéressée à l’intérieur de sa classe à des «mesures d’amélioration concrètes»\*. Le 3 juin 2014, la requérante transmet ses observations concernant la note pour mémoire, dans lesquelles elle indiquait notamment que l’augmentation de son traitement à l’intérieur de sa classe devrait être approuvée sur la base de la qualité des services qu’elle avait fournis en 2013. Le 23 juillet 2014, M. L. approuva l’augmentation de traitement de la requérante à l’intérieur de sa classe.

Entre-temps, le 5 juin 2014, M. L. envoya un courriel à la requérante, avec copie à deux de ses subordonnées, pour lui demander de faire preuve de plus de rigueur dans l’exécution d’une tâche pour laquelle une erreur avait été relevée.

Le 25 juillet 2014, M<sup>me</sup> N., la Directrice du Département des ressources humaines (HRD selon son sigle anglais), envoya un courriel au Directeur régional pour lui recommander de prolonger d’un an le contrat de la requérante – qui devait arriver à expiration en septembre 2014 – afin de lui accorder «le temps dont elle a[vait] besoin pour corriger ses points faibles et pour s’améliorer»\*. M<sup>me</sup> N. indiquait dans son courriel qu’«[u]ne autre option [consisterait à] envisager [...] une résiliation d’engagement par accord mutuel»\*.

Après que la requérante eut demandé à être réaffectée ou mutée, elle eut un entretien avec M<sup>me</sup> N. le 31 août 2014.

---

\* Traduction du greffe.

En septembre 2014, le contrat de la requérante fut prolongé d'un an.

En novembre 2014, M. L. et la requérante discutèrent des objectifs et résultats qu'elle devait atteindre et ceux-ci furent consignés dans un «mémo récapitulatif des objectifs»\* et un «tableau de bord»\* des indicateurs de qualité.

Le 19 décembre 2014, M. L. écrivit au Directeur régional pour se plaindre de harcèlement de la part de la requérante.

Début 2015, un consultant procéda à un audit de HRS et conclut que la requérante «ne sembl[ait] pas avoir la capacité et les compétences nécessaires pour diriger et gérer [HRS]»\*.

Entre février et mai 2015, la requérante bénéficia de séances de soutien personnalisé avec un coach externe spécialisé en gestion. Dans son rapport du 1<sup>er</sup> juin 2015, le coach indiqua que la requérante devait améliorer ses compétences en matière de gestion et de stratégie, ses aptitudes à la communication et son sens des relations humaines.

Le 30 mars 2015, M. L. envoya un courriel à la requérante pour l'informer que M<sup>me</sup> N. assisterait à la réunion d'évaluation de ses services, prévue le 7 avril 2015, en qualité d'observatrice. Le 2 avril 2015, la requérante demanda à M. L. s'il envisageait de lui faire suivre un plan d'amélioration des résultats (ci-après le «plan d'amélioration»). Le 6 avril, M. L. répondit qu'il n'avait pas l'intention d'aborder la question d'un plan d'amélioration lors de la réunion du 7 avril 2015.

Le 7 avril, au cours d'une réunion entre la requérante, M. L., M<sup>me</sup> N. et une représentante de l'association du personnel, M. L. fit savoir à la requérante qu'il envisageait d'attribuer à ses services l'appréciation «ne répond pas aux attentes»\* ou «répond à la plupart des attentes»\*, évoquant la mise en place pour elle d'un plan d'amélioration.

Le 11 juin 2015, M<sup>me</sup> N. rencontra la requérante pour discuter de son avenir au sein de l'Organisation. M<sup>me</sup> N. lui proposa trois options: i) attribuer à ses services l'évaluation «ne répond pas aux attentes»\*, puis mettre en place un plan d'amélioration pendant trois mois et, en cas de non-amélioration, lui accorder un préavis de cessation de

---

\* Traduction du greffe.

l'emploi de trois mois, ii) attribuer à ses services une évaluation neutre, puis l'affecter à un nouveau poste au Pakistan, prolonger son contrat d'un an et lui fournir une lettre de recommandation, ou iii) la placer en congé spécial avec traitement intégral pendant six mois afin de lui permettre de chercher un autre poste, avec l'aide de la lettre de recommandation qu'elle lui aurait fournie.

En juillet 2015, la requérante accepta l'offre d'un autre organisme des Nations Unies pour un poste de classe P-4. Elle présenta sa démission le 18 août 2015 et quitta l'OMS le 3 octobre 2015.

Le 30 septembre 2015, la requérante déposa auprès du Bureau des services de contrôle interne (IOS selon son sigle anglais) une plainte formelle pour harcèlement contre M. L. et M<sup>me</sup> N., alléguant notamment que le harcèlement subi l'avait contrainte à démissionner de l'OMS.

En juillet 2017, l'IOS finalisa le rapport d'enquête n° 17/1115 concernant les accusations de harcèlement portées par la requérante contre M<sup>me</sup> N., dans lequel il conclut qu'il n'y avait aucune preuve à l'appui des allégations de la requérante selon lesquelles M<sup>me</sup> N. avait adopté «seule ou de concert avec M. [L.]»\* une conduite contraire à la Politique de prévention du harcèlement à l'OMS. En application du paragraphe 7.16 de cette politique, l'IOS recommanda au Directeur général de classer l'affaire.

En août 2017, l'IOS finalisa le rapport d'enquête n° 17/1109 concernant les accusations de harcèlement portées par la requérante contre M. L., dans lequel il conclut que i) il y avait suffisamment de preuves pour établir que M. L. avait enfreint les Normes de conduite de la fonction publique internationale en informant la requérante, le 6 avril 2015, qu'il n'avait pas l'intention d'aborder la question d'un plan d'amélioration lors de leur réunion du 7 avril 2015, ii) il n'y avait pas suffisamment de preuves à l'appui de l'allégation de la requérante selon laquelle M. L. avait adopté une conduite contraire à la Politique de prévention du harcèlement à l'OMS, et iii) il n'y avait pas suffisamment de preuves pour établir que M. L. avait enfreint la Politique mondiale pour la santé et la sécurité au travail. En application du paragraphe 7.16

---

\* Traduction du greffe.

de la Politique de prévention du harcèlement à l'OMS, l'IOS recommandait au Directeur régional de revoir le rapport d'enquête afin de prendre les mesures appropriées.

Conformément au paragraphe 7.17 de la Politique de prévention du harcèlement à l'OMS, les rapports d'enquête de l'IOS n<sup>os</sup> 17/1115 et 17/1109 furent transmis à deux collèges différents du Comité consultatif mondial (ci-après le «Comité consultatif») sur les suites à donner aux plaintes pour harcèlement.

En juillet 2019, le premier collège du Comité consultatif rendit le rapport n° 2019-16 concernant les accusations de harcèlement portées par la requérante contre M<sup>me</sup> N. Dans son rapport, le Comité consultatif reconnaissait qu'«il n'y avait pas de preuves accablantes d'une quelconque intention d'intimider, de harceler ou d'intimider la plaignante»\*. Le Comité consultatif formulait également une série de recommandations générales sur la réalisation d'une évaluation des services.

En mai 2020, le second collège du Comité consultatif rendit le rapport n° 17 concernant les accusations de harcèlement portées par la requérante contre M. L. Le Comité approuvait la conclusion de l'IOS selon laquelle il n'y avait pas suffisamment de preuves que M. L. avait adopté une conduite contraire à la Politique de prévention du harcèlement à l'OMS. Il relevait toutefois que «certains courriels envoyés par M. [L.] à [la requérante] auraient pu être écrits dans un style plus courtois»\*. S'agissant de la constatation de l'IOS concernant le plan d'amélioration, le Comité consultatif estimait qu'il n'y avait pas eu de tentative délibérée d'intimider la requérante ou de déformer les faits, mais que M. L. aurait dû l'informer qu'il envisageait de mettre en place un plan d'amélioration. S'agissant de la constatation de l'IOS selon laquelle il n'y avait pas suffisamment de preuves que M. L. avait enfreint la Politique mondiale pour la santé et la sécurité au travail, il estimait que «les répercussions sur la santé de [la requérante] et ses difficultés à accomplir son travail ne sembl[ai]ent pas être directement liées à un événement en particulier ou à une succession d'événements

---

\* Traduction du greffe.

qui pourraient être qualifiés de harcèlement»\*. Le second collègue relevait toutefois «quelques situations “limites”, dans lesquelles M. [L.] avait envoyé des courriels à [la requérante] alors qu’elle était en congé de maladie pour lui demander d’effectuer certaines tâches»\*. Il faisait en outre remarquer que «M. [L.] confiait beaucoup de travail à ses subordonnés et s’attendait à ce qu’ils travaillent durant de longues heures»\*. Il recommandait de classer l’affaire et de communiquer les points suivants à M. L.: «M. [L.] devrait recourir à des outils adaptés pour communiquer de manière adéquate des problèmes liés à la qualité des services, avec ouverture et transparence»\* et, «[e]n sa qualité de gestionnaire, même s’il était très exigeant envers lui-même et travaillait durant de longues heures, M. [L.] ne doit pas s’attendre à ce que tous ses collègues et subordonnés en fassent de même»\* et ne devrait pas «envoyer des courriels aux membres du personnel en congé de maladie puisqu’ils ne sont pas censés travailler pendant cette période»\*.

Par lettre du 8 septembre 2020, après avoir revu les rapports d’enquête n<sup>os</sup> 17/1115 et 17/1109 de l’IOS ainsi que les rapports n<sup>os</sup> 2019-16 et 17 du Comité consultatif, le Directeur général écrit à la requérante qu’il était «d’accord avec l’évaluation de l’IOS selon laquelle [ses] accusations contre M<sup>me</sup> [N.] et [M. L.] étaient dénuées de fondement et/ou leur conduite relevait de l’exécution normale de leurs fonctions respectives»\*. Le Directeur général indiquait, concernant les accusations de harcèlement portées par la requérante contre M<sup>me</sup> N., qu’il avait décidé, en vertu de l’alinéa i) du paragraphe 7.19 de la Politique de prévention du harcèlement à l’OMS, de classer l’affaire sans prendre d’autre mesure. Concernant les accusations de harcèlement portées par la requérante contre M. L., le Directeur général déclarait qu’il avait décidé, en vertu de l’alinéa ii) du paragraphe 7.19 de cette même politique, de classer l’affaire en prenant des mesures de gestion, ajoutant qu’il avait demandé au «Directeur par intérim de HRT [(Gestion des ressources humaines et des talents)] de prendre contact avec [M. L.] afin de discuter des mesures de soutien supplémentaires à

---

\* Traduction du greffe.

lui fournir»\* dans le «cadre du processus de [gestion des services] et lorsque des membres du personnel sont en congé de maladie»\*.

Le 23 décembre 2020, la requérante saisit le Comité d'appel mondial (ci-après le «Comité d'appel») pour contester la décision du 8 septembre 2020.

Dans son rapport du 21 juillet 2021, le Comité d'appel conclut, concernant les accusations de harcèlement portées par la requérante contre M. L., que «l'IOS avait estimé à juste titre que [la requérante] n'avait pas été victime de harcèlement, que le Comité consultatif avait recommandé à juste titre de classer l'affaire en prenant des mesures de gestion, et que le Directeur général avait accepté à juste titre cette recommandation»\*. S'agissant des accusations portées par la requérante contre M<sup>me</sup> N., le Comité d'appel «n[e] trouv[a] aucune raison de remettre en cause les conclusions de l'IOS»\*. Le Comité d'appel estimait en outre que «[l]e collègue du Comité consultatif n'a[vait] pas commis d'erreur en concluant qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour étayer l'allégation selon laquelle [M. L.] avait enfreint la politique relative au harcèlement»\*. Il observait également que, «[m]ême si le collègue du Comité consultatif saisi de [la plainte pour harcèlement contre M<sup>me</sup> N.] avait relevé que les preuves ne faisaient pas apparaître une “quelconque intention d'intimider, de harceler ou d'intimider la [requérante]”, cette remarque s'inscrivait dans le cadre d'une série d'observations figurant à la fin de son rapport, et non d'une analyse de la question de savoir si le harcèlement avait été établi, et elle ne modifie pas la conclusion du collègue. L'utilisation de l'expression “preuves accablantes” en référence à cette intention ne signifie pas que les allégations de [la requérante] n'ont pas été évaluées selon le niveau de preuve applicable, mais reflète l'évaluation que le Comité consultatif a faite de l'éventualité d'une procédure disciplinaire dans le cadre de son rôle.»\* De plus, le Comité d'appel rejetait les allégations de la requérante relatives à un licenciement implicite, relevant qu'elle avait «démissionné de son plein gré»\*. Le Comité d'appel constatait toutefois que le retard enregistré dans le traitement de la plainte pour harcèlement

---

\* Traduction du greffe.

déposée par la requérante constituait un manquement au devoir de sollicitude. Le Comité d'appel observait en outre ce qui suit:

«[L]es circonstances à l'origine de cet appel résultent également du manquement de l'OMS à son devoir de sollicitude. Il ressort des éléments de preuve que le climat de travail au sein du Bureau régional pour la Méditerranée orientale était difficile, ce qui a entraîné de mauvaises conditions de travail aux conséquences durables pour les membres du personnel en poste dans la région. D'une part, il était du devoir de [la requérante] d'accepter des critiques raisonnables concernant son travail et de s'efforcer de répondre aux attentes. D'autre part, l'OMS avait la responsabilité d'aider, dans la mesure du possible, [la requérante] à s'acquitter dûment de ses fonctions et à résoudre les conflits avec ses collègues. Cette responsabilité incombait aussi bien à la direction du Bureau régional pour la Méditerranée orientale qu'au Siège. Bien que certaines mesures aient été prises, telles que des informations en retour sur son travail et un soutien personnalisé avec un coach externe, le collègue a eu du mal à comprendre, à la lumière du consensus au sein de la direction selon lequel elle ne possédait pas les compétences requises pour le poste, comment elle avait été nommée à ce poste, pourquoi sa nomination avait été confirmée et pourquoi les problèmes liés à la qualité de ses services n'avaient pas été pleinement mis en évidence et abordés plus tôt. En ce qui concerne la résolution du conflit, le collègue a relevé que la relation entre [la requérante] et [M. L.] s'était détériorée très tôt et ne s'était jamais réparée. Il n'existe aucune preuve d'une réponse au courriel de [M. L.], dans lequel il se plaignait au Directeur régional d'avoir été harcelé par [la requérante]. Si des mesures ont été prises, aucune preuve en attestant n'a été versée au dossier fourni au collègue. Des accusations de harcèlement, qu'elles soient formelles ou informelles, fondées ou non, sont des questions sérieuses qui doivent être traitées. L'OMS a manqué à son devoir de sollicitude en laissant perdurer une telle situation dans un environnement de travail déjà stressant, ce qui a eu des conséquences négatives durables pour les membres du personnel ainsi que pour l'Organisation.»\*

Le Comité d'appel recommanda au Directeur général d'accueillir l'appel en partie et d'accorder à la requérante 5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral à raison du retard et du manquement au devoir de sollicitude, et jusqu'à 1 000 euros de dépens sur présentation des factures et des preuves de paiement.

---

\* Traduction du greffe.

Le 27 août 2021, le Directeur général approuva les recommandations du Comité d'appel. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de lui octroyer 200 000 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort moral, 410 353,96 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort matériel et une indemnité supplémentaire de 30 000 euros pour le retard enregistré dans le traitement de sa plainte pour harcèlement. Elle réclame également 30 000 euros à titre de dépens.

L'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité et soutient que l'une des conclusions de la requérante est irrecevable.

#### CONSIDÈRE:

1. La requérante était membre du personnel de l'OMS entre septembre 2012 et le 3 octobre 2015. Elle avait travaillé en tant que spécialiste hors classe des ressources humaines, puis gestionnaire régionale en ressources humaines, au sein des Services de ressources humaines, et était basée au Caire (Égypte). Ses services ont pris fin quand elle a présenté sa démission le 18 août 2015. La présente affaire concerne une plainte pour harcèlement déposée par la requérante le 30 septembre 2015, soit trois jours avant que sa démission ne prenne effet et environ six semaines après qu'elle l'avait présentée. La requérante a démissionné pour occuper un poste de classe P-4 au sein d'un autre organisme des Nations Unies, qui lui avait été proposé en juillet 2015.

2. Dans son mémoire, la requérante formule diverses conclusions. Premièrement, elle demande l'annulation de la décision attaquée, c'est-à-dire la décision du Directeur général du 27 août 2021 par laquelle il a approuvé les recommandations du Comité d'appel mondial (ci-après le «Comité d'appel»). Ce dernier avait recommandé d'accueillir l'appel en partie, à savoir d'indemniser la requérante pour le retard, mais n'avait pas recommandé d'accueillir l'appel en ce qu'il

était dirigé contre la décision du Directeur général de classer l'affaire concernant le harcèlement allégué par la requérante. Deuxièmement, elle réclame 410 353,96 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort matériel au motif qu'elle estimait avoir été licenciée de manière implicite par l'OMS, même si elle avait démissionné (voir le jugement 4383, au considérant 15, pour la définition du terme «licenciement implicite»). Elle réclame également jusqu'à 200 000 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort moral, 30 000 euros pour le retard enregistré, ainsi que 30 000 euros à titre de dépens. Il convient de relever d'emblée que le Tribunal a déjà accordé à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral supplémentaires à raison du retard enregistré dans l'enquête sur sa plainte et dans la procédure de recours interne qui a suivi (voir le jugement 4449, au considérant 9). La décision définitive du Directeur général, attaquée en l'espèce, a été prise un mois après que le Comité d'appel eut émis son rapport, soit dans un délai guère critiquable qui ne justifie pas l'octroi de dommages-intérêts supplémentaires pour tort moral à ce titre.

3. La plainte pour harcèlement déposée par la requérante visait principalement la conduite de M. L., qui avait été nommé au poste de Directeur de l'administration et des finances au sein du Bureau régional de l'OMS pour la Méditerranée orientale en mars 2014, et de M<sup>me</sup> N., qui était la Directrice du Département des ressources humaines (HRD selon son sigle anglais) au Siège de l'OMS. L'examen de la plainte s'est déroulé en plusieurs étapes. Tout d'abord, le Bureau des services de contrôle interne (IOS selon son sigle anglais) a mené des enquêtes distinctes sur la conduite de M. L. d'une part et sur celle de M<sup>me</sup> N. d'autre part. L'IOS a rendu un rapport concernant M. L. en août 2017 et un rapport concernant M<sup>me</sup> N. en juillet 2017. Chaque rapport a ensuite été examiné, séparément, par un collège du Comité consultatif mondial (ci-après le «Comité consultatif») sur le harcèlement constitué de trois membres qui a rendu un rapport concernant M. L. en mai 2020 et par un collège du Comité consultatif constitué de trois autres membres qui a rendu un rapport concernant M<sup>me</sup> N. en juillet 2019.

4. Le 8 septembre 2020, le Directeur général a décidé de classer la plainte pour harcèlement que la requérante avait déposée contre ses deux anciens collègues. Cela a conduit la requérante à introduire un appel interne qui a été examiné par le Comité d'appel, constitué de trois membres, qui a rendu son rapport et formulé des recommandations le 21 juillet 2021. Comme indiqué précédemment, ses recommandations ont été approuvées par le Directeur général, qui, le 27 août 2021, a rejeté l'appel.

5. Ce bref récapitulatif des examens dont la plainte pour harcèlement a fait l'objet montre qu'elle a été examinée et évaluée par un certain nombre de personnes dans divers contextes et que celles-ci ont estimé de manière générale que la décision initiale du Directeur général de classer la plainte, en vertu de l'alinéa ii) du paragraphe 7.19 de la Politique de prévention du harcèlement à l'OMS s'agissant de M. L. et de l'alinéa i) du paragraphe 7.19 s'agissant de M<sup>me</sup> N., était justifiée.

6. Au titre des moyens que la requérante avance dans la présente procédure, elle invite avant tout le Tribunal à examiner et à évaluer les éléments de preuve, à faire ses propres constatations et à tirer ses propres conclusions sur la question de savoir s'il y a eu ou non harcèlement. Cependant, il est bien établi dans la jurisprudence du Tribunal qu'il ne lui appartient pas de réévaluer les preuves dans une affaire comme la présente espèce et lorsqu'un organe chargé d'enquêter a fait ses constatations (voir, par exemple, le jugement 4884, au considérant 5), du moins en l'absence d'erreur manifeste. De même, le rapport d'un organe de recours interne mérite la plus grande déférence lorsque, comme c'est le cas ici, il présente une analyse équilibrée et avisée des questions soulevées dans le cadre du recours interne et lorsque, au vu de cette analyse, les conclusions et recommandations de cet organe étaient justifiées et rationnelles (voir, par exemple, le jugement 4848, au considérant 10).

7. La question qui se pose d'emblée est de savoir si la requérante, dans ses moyens, a établi que l'IOS avait commis une erreur entachant ses enquêtes et ses rapports, que le Comité consultatif avait commis une erreur entachant ses délibérations et ses rapports, que le Comité d'appel avait commis une erreur entachant ses délibérations et son rapport ou que le Directeur général avait commis une erreur entachant l'exercice de son pouvoir discrétionnaire de classer l'affaire. Il suffira, pour répondre brièvement, de dire qu'elle ne l'a pas fait. Elle soulève deux questions de fond, qui concernent le niveau de preuve requis pour établir le harcèlement allégué.

8. Premièrement, la requérante insiste sur les observations que le Comité consultatif a faites concernant M<sup>me</sup> N. dans son rapport, dans lesquelles il a utilisé l'expression «pas de preuves accablantes»<sup>\*</sup> pour décrire l'absence d'éléments de preuve suffisants pour établir une intention d'intimider, de harceler ou d'intimider la requérante. Il eut été préférable que le terme «accablantes» n'ait pas été utilisé. Mais on ne saurait l'interpréter comme signifiant que le Comité consultatif a appliqué un niveau de preuve inapproprié, d'autant plus que ce terme se rapportait à une question qui, en fin de compte, revêtait, au mieux, un intérêt limité, c'est-à-dire la question de savoir si M<sup>me</sup> N. avait l'intention de harceler ou d'intimider la requérante. Or il peut y avoir harcèlement même sans intention en ce sens (voir le jugement 4167, au considérant 7). De plus, la définition du harcèlement figurant dans la Politique de prévention du harcèlement à l'OMS couvre des situations où la personne accusée de harcèlement «sait ou devrait raisonnablement savoir» que sa conduite offense, humilie ou intimide la victime présumée. Le Comité consultatif était conscient de cette distinction entre «sait» et «devrait raisonnablement savoir», puisqu'il avait reproduit plus haut dans son rapport concernant M<sup>me</sup> N. la définition figurant dans la Politique, en soulignant les termes «devrait raisonnablement savoir qu'il offense, humilie ou intimide» pour les mettre en évidence. Le Comité consultatif n'a pas traité la preuve ou la qualité de la preuve d'une intention comme étant décisive.

---

\* Traduction du greffe.

9. Deuxièmement, la requérante affirme que l'IOS et le Comité d'appel ont appliqué un niveau de preuve inapproprié, à savoir celui de la preuve au-delà de tout doute raisonnable. Or cet argument ne repose pas sur ce que l'un ou l'autre organe a dit être le niveau de preuve qu'il appliquait, mais sur la façon dont l'OMS a qualifié rétroactivement le niveau de preuve dans ses moyens dans la présente procédure. Cela est insuffisant pour conclure que l'un ou l'autre organe aurait commis une erreur de droit qui entacherait ses conclusions.

10. La requérante n'a pas établi l'existence d'une erreur de droit justifiant les réparations demandées. Par conséquent, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 6 novembre 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M<sup>me</sup> Rosanna De Nictolis, 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 HUGH A. RAWLINS ROSANNA DE NICTOLIS

MIRKA DREGER