

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

106^e session

Jugement n° 2771

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M. Y. G. le 12 novembre 2007 et régularisée le 21 décembre 2007, la réponse de la FAO du 23 avril 2008, la réplique du requérant datée du 26 juin et la duplique de l'Organisation du 26 septembre 2008;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Le requérant, ressortissant éthiopien né en 1948, a été chef du Service du Programme de coopération technique de la FAO, au grade D-1, de 2001 à 2007. Le 1^{er} avril 2004, il fut avisé que l'une de ses subordonnées avait déposé une plainte sur la base de la circulaire administrative n° 2003/17 du 26 juin 2003 intitulée «Politique en matière de prévention du harcèlement»*, dans laquelle elle l'accusait de harcèlement moral et de harcèlement sexuel. L'intéressée affirmait en particulier qu'en novembre 2003, au cours d'une mission en Amérique latine, le requérant l'avait complimentée pour sa tenue

* Traduction du greffe

vestimentaire et son physique et l'avait invitée à venir boire un verre dans sa chambre. Elle soutenait également qu'il l'avait réprimandée en public et qu'il avait essayé de la prendre dans ses bras et de l'embrasser. Elle affirmait en outre que, depuis 2002, le requérant avait adopté à son égard une attitude hostile et agressive, s'opposant à ses demandes de congé annuel et de télétravail et modifiant de façon inattendue, en mars 2004, le portefeuille de pays dont elle avait la responsabilité.

Le requérant repoussa ces allégations et proposa de soumettre l'affaire à la procédure de médiation informelle prévue dans la circulaire administrative susmentionnée. Cette proposition ayant été rejetée par la subordonnée, l'approche officielle fut suivie et la plainte déferée à l'Unité d'enquête conformément à la partie II b) de la circulaire administrative. Dans son rapport du 16 septembre 2004, l'Unité conclut, sur la base de preuves orales et écrites, que les commentaires du requérant, ses invitations et le fait d'essayer de prendre sa subordonnée dans ses bras et de l'embrasser pendant la mission en Amérique latine constituaient du harcèlement sexuel. Elle a également estimé que le requérant avait harcelé sa subordonnée en l'invectivant devant d'autres personnes dans le hall d'un hôtel, ce qui constituait des «réflexions désobligeantes faites en public par un supérieur hiérarchique» au sens de la circulaire administrative n° 2003/17. Enfin, l'Unité a considéré la modification du portefeuille de pays confié à la subordonnée comme «une forme de harcèlement», en raison notamment des «exclusions répétées [de cette dernière], empêchant son accès à la communication normale».

Le 1^{er} octobre 2004, la directrice de la Division de la gestion des ressources humaines demanda à l'Unité d'enquête de lui fournir une copie des preuves sur lesquelles elle avait fondé ses conclusions de fait. L'Unité rédigea donc un additif de trois pages à son rapport, résumant les preuves en question. Les 22 et 23 novembre, la secrétaire de l'Unité envoya à cinq témoins qui avaient été interrogés par cet organe un résumé de leurs témoignages respectifs en leur faisant savoir que ces résumés seraient communiqués aux parties. Quatre de ces témoins modifièrent leur témoignage. Dans un mémorandum du 30

novembre 2004, l'Unité indiqua que ces modifications n'avaient aucune conséquence sur ses conclusions.

Dans l'intervalle, le 22 novembre, la subordonnée écrivit au Sous-directeur général chargé de l'administration et des finances et administrateur chargé de la Division de la gestion des ressources humaines (ci-après dénommé le «Sous-directeur général»), pour essayer d'obtenir des preuves supplémentaires auprès d'une personne qui avait travaillé pour la FAO mais dans un autre service que le requérant. Sur la base de ces preuves et de celles que l'Unité d'enquête avait recueillies, le Sous-directeur général conclut que la conduite du requérant était répréhensible au sens du Manuel de la FAO et violait le Statut du personnel. Par conséquent, une mesure disciplinaire de rétrogradation au grade P-5 serait proposée. Il en informa le requérant par mémorandum du 17 décembre 2004, lui fixant un délai de cinq jours ouvrables pour répondre. L'intéressé répondit le 24 janvier 2005, affirmant que ces accusations étaient sans fondement et demandant le réexamen et le retrait de la mesure de rétrogradation.

Après s'être entretenu avec le requérant, le Sous-directeur général l'informa qu'il avait été décidé de suspendre la mesure de rétrogradation et de demander à l'Unité de procéder à un complément d'enquête afin de recueillir des preuves supplémentaires à l'appui de ses conclusions. En avril et mai 2005, l'Unité recueillit de nouvelles preuves, et elle publia le 15 juin un mémorandum dans lequel elle déclarait maintenir ses conclusions initiales. Le requérant répondit le 7 septembre 2005, contestant à nouveau les accusations portées contre lui et demandant le retrait de la mesure de rétrogradation. Le 6 février 2006, le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines l'informa que les accusations de harcèlement moral et de harcèlement sexuel étaient considérées comme fondées et qu'il avait été décidé de lui appliquer une mesure de suspension sans traitement d'une durée de deux mois avec effet au 13 février et de le muter hors du Service du Programme de coopération technique.

Le 24 février 2006, le requérant forma un recours auprès du Directeur général contre ces sanctions. Il fut informé le 10 avril que son recours avait été rejeté. Il saisit alors le Comité de recours, qui

remit son rapport au Directeur général le 4 mars 2007. Le Comité estima que la conclusion selon laquelle la modification du portefeuille de pays attribué à la subordonnée constituait du harcèlement était erronée, et il recommanda d'accueillir le recours sur ce point. Il recommanda toutefois de le rejeter en ce qui concernait les deux autres accusations de harcèlement et il jugea que la sanction imposée au requérant à cet égard était proportionnée. Par lettre du 30 juillet 2007, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé de suivre les recommandations du Comité de recours en partie seulement et de rejeter la recommandation qui avait trait à la modification du portefeuille de pays. Il rejeta donc le recours dans son intégralité. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant fait valoir que l'enquête interne n'a pas été menée dans le respect des droits de la défense et en particulier du principe du contradictoire. Premièrement, il n'a pas été autorisé à assister à l'audition des témoins, ni à procéder à leur contre-interrogatoire. Deuxièmement, il n'a pas reçu de procès-verbal *in extenso* des interrogatoires, mais seulement des notes manuscrites et incomplètes et des résumés qui, comme l'avaient signalé les témoins eux-mêmes en novembre 2004, contenaient des contradictions. Troisièmement, il n'a pas eu la possibilité de contester les preuves, en particulier les preuves supplémentaires, avant qu'elles ne soient utilisées contre lui. Quatrièmement, les délais qui lui ont été impartis pour répondre à l'Organisation étaient excessivement brefs.

Le requérant estime également que la procédure établie par la circulaire administrative n° 2003/17 n'a pas été correctement suivie, car il n'est pas certain que les trois membres de l'Unité d'enquête aient effectivement participé à la rédaction du rapport de cet organe. Il note que l'une des membres de l'Unité était en congé de maternité lorsque l'additif a été établi et que, sur les deux autres membres, l'un a signé au nom de l'autre l'additif ainsi que les mémorandums du 30 novembre 2004 et du 15 juin 2005.

Le requérant affirme que les accusations portées contre lui ne sont pas fondées et que l'Organisation ne les a pas vérifiées comme l'exige

la jurisprudence du Tribunal. Dès le début de son enquête, l'Unité s'était, d'après lui, formé la conviction de sa culpabilité, en violation de la présomption d'innocence. En utilisant le témoignage d'une personne qui n'avait jamais travaillé avec le requérant, cet organe a fabriqué des preuves. Il en a également mal interprété d'autres, n'accordant qu'une importance limitée aux modifications des témoignages. En ce qui concerne l'accusation de harcèlement fondée sur la modification du portefeuille de pays, le requérant fait remarquer qu'il avait consulté ses supérieurs hiérarchiques avant de décider de cette modification, dont les motifs étaient rationnels et légitimes et qui s'appliquait à tous les fonctionnaires du Service du Programme de coopération technique; cette accusation est donc sans fondement.

A titre de réparation, le requérant demande l'annulation de la décision attaquée et sa réintégration à un poste équivalent à son poste D-1. Il demande aussi au Tribunal d'ordonner à la FAO de lui payer les traitements et émoluments retenus pendant sa suspension de deux mois, assortis d'intérêts à compter du 1^{er} mars 2006. Il réclame 580 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que 61 771 euros à titre de dépens, auxquels il ajoute 210 euros de frais administratifs.

C. Dans sa réponse, la FAO affirme que les droits de la défense ont bien été respectés. Selon l'Organisation, l'Unité d'enquête est un organe administratif dont le rôle se limite à établir des faits, comme il ressort de la circulaire administrative n° 2003/17. Elle n'est pas habilitée à infliger des sanctions et ne formule aucune recommandation à cet égard; aussi n'est-elle pas tenue de mener ses investigations en respectant strictement le principe du contradictoire. L'Organisation soutient que le droit de procéder au contre-interrogatoire des témoins ne s'applique qu'au stade de la procédure juridictionnelle, une fois que les chefs d'accusation ont été formulés, et qu'il ne peut pas toujours être accordé dans les affaires de harcèlement en raison du caractère sensible de celles-ci. Elle affirme également que la jurisprudence ne reconnaît pas le droit d'assister à l'audition des témoins. En l'espèce, le requérant a été dûment informé des preuves produites contre lui; ses

droits n'ont pas été lésés par l'absence de procès-verbal *in extenso* et il était libre de prendre des dispositions pour interroger les témoins. Il a donc eu la possibilité de contester les preuves, y compris les preuves supplémentaires, et il en a d'ailleurs fait usage.

En ce qui concerne la composition de l'Unité, l'Organisation fait valoir qu'il n'est pas nécessaire que tous ses membres soient présents tout au long de ses travaux. Elle relève que, dans le seul cas où l'un des membres n'avait pas pu être joint, l'Unité s'était bornée à rappeler ses discussions.

La FAO réaffirme que les accusations portées contre le requérant sont amplement étayées par les éléments de preuve, que l'Unité a dûment examinés et évalués eu égard aux circonstances de l'espèce. Les preuves supplémentaires attestent un comportement correspondant aux allégations de la subordonnée. L'Organisation rejette l'affirmation selon laquelle l'Unité était convaincue à l'avance de la culpabilité du requérant. Le supérieur hiérarchique du requérant n'a pas été consulté avant la modification du portefeuille de pays attribué à la subordonnée, mesure qui, aux yeux de la FAO, était contestable du point de vue de la gestion et n'était pas une «affaire de routine».

D. Dans sa réplique, le requérant réitère ses arguments. Il indique que, dans la mesure où l'Unité d'enquête a examiné et évalué des preuves et des faits, elle a clairement exercé des fonctions juridictionnelles et aurait dû par conséquent respecter les droits de la défense, y compris son droit de contre-interroger les témoins. Il ajoute qu'en violation de la circulaire administrative n° 2007/05 qui a modifié en 2007 la politique en matière de prévention du harcèlement, il n'a pas eu la possibilité de présenter des observations sur le rapport de l'Unité avant que le Sous-directeur général décide de lui appliquer une mesure disciplinaire. En outre, sa présence aux auditions des témoins aurait garanti que les témoignages seraient transcrits de manière exacte. L'Organisation n'a pas établi de règles ou de procédure relatives à la recevabilité des preuves, et l'enquête de l'Unité a créé une impression de partialité. Le requérant souligne également que, quelques mois après avoir déposé une plainte pour harcèlement, sa

subordonnée a introduit contre la FAO un recours interne fondé sur les mêmes faits. Dès lors que ce recours a été rejeté, il était selon lui pertinent dans le cadre de la présente espèce et, en refusant de communiquer les documents relatifs audit recours, l'Organisation a une nouvelle fois violé les droits de la défense. Le requérant soutient que l'Unité a négligé à tort certains témoignages et a jugé recevables des preuves constituées par des oui-dire, et que le Sous-directeur général s'est fondé, à tort, sur des preuves supplémentaires irrecevables et non pertinentes.

E. Dans sa duplique, l'Organisation réitère pleinement sa position. Elle insiste sur le fait que le requérant a décidé de modifier le portefeuille de pays de sa subordonnée dans l'intention de lui nuire, et que cette mesure faisait grief à cette dernière plus qu'à tous les autres fonctionnaires du Service du Programme de coopération technique.

CONSIDÈRE :

1. Le 6 février 2006, le requérant fut informé que les accusations de harcèlement moral et de harcèlement sexuel portées contre lui par l'une de ses subordonnées étaient considérées comme fondées. Il fut suspendu sans traitement pour une durée de deux mois et affecté à un poste hors du Service du Programme de coopération technique dans lequel lui-même et sa subordonnée travaillaient. Il saisit le Comité de recours, qui, dans son rapport du 4 mars 2007, conclut que l'une des trois accusations de harcèlement n'était pas fondée, mais que la sanction qui lui avait été imposée était proportionnée aux deux autres. Le Comité recommanda par conséquent que la conclusion de harcèlement relative à l'accusation infondée soit retirée mais que, sur tous les autres points, le recours soit rejeté. Par lettre du 30 juillet 2007, le Directeur général rejeta la recommandation du Comité concernant l'accusation que celui-ci estimait non fondée, mais il accepta ses autres recommandations. Telle est la décision attaquée. Le requérant demande l'annulation de cette décision, ainsi que la réparation du préjudice subi.

2. Les deux premières accusations de harcèlement à propos desquelles il a été conclu à une conduite répréhensible concernaient des faits qui, d'après la subordonnée, s'étaient produits pendant une mission que le requérant et elle-même avaient effectuée en Amérique latine en novembre 2003. La subordonnée a déclaré qu'au cours de cette mission le requérant avait commencé à lui faire des compliments sur sa tenue vestimentaire et son physique, avait fait modifier les réservations d'hôtel afin qu'ils aient des chambres au même étage, l'avait invitée presque tous les soirs à venir prendre un verre dans sa chambre et avait fait allusion presque chaque matin au fait qu'elle dormait seule. Elle a affirmé que, le 16 novembre 2003 à San Salvador, le requérant, ne la trouvant pas dans sa chambre, s'était énervé, avait fait ouvrir sa porte par le personnel de service et l'avait invectivée dans le hall de l'hôtel devant tout le monde. Par ailleurs, elle a affirmé que, le 18 novembre 2003 au Honduras, le requérant l'avait prise dans ses bras et embrassée dans le couloir de leur hôtel. Quant à la troisième accusation, les faits invoqués se sont produits sur leur lieu de travail et ont eu pour point culminant la modification par le requérant, en mars 2004, du portefeuille de pays attribué à la subordonnée. C'est cette dernière accusation que le Comité de recours a jugée infondée. Ayant été informée de cette modification, la subordonnée a alors déposé sa plainte pour harcèlement.

3. Cette plainte a été déférée à une unité d'enquête conformément à la Politique en matière de prévention du harcèlement définie par la circulaire administrative n° 2003/17. L'Unité a estimé que l'incident qui s'était produit dans le hall de l'hôtel à San Salvador impliquait des «réflexions désobligeantes faites en public par un supérieur hiérarchique» et constituait un acte de harcèlement. Au sujet des faits survenus au Honduras, elle a estimé que, «par ses avances sexuelles importunes et son comportement séducteur, [le requérant] a violé la politique de la FAO en matière de harcèlement». A propos de la troisième accusation, l'Unité a estimé que plusieurs des actes invoqués par la plaignante n'étaient pas des actes de harcèlement, mais qu'en dépit de l'«absence de preuve du fait que la modification du portefeuille de pays [...] répondait à des motifs répréhensibles [...], les

“exclusions répétées empêchant l'accès [de la subordonnée] à la communication normale” [...] laiss[aient] supposer qu'il y a[vait] bien eu du harcèlement».

4. Le requérant soutient que l'Unité d'enquête n'a pas respecté les droits de la défense. A cet égard, il relève qu'il n'était pas présent lorsque les témoins ont été interrogés, qu'il n'a pas été autorisé à les contre-interroger ni à contester la recevabilité des documents utilisés contre lui, et qu'il a été privé du droit à la présomption d'innocence. En outre, il n'a pas obtenu de transcription *in extenso* des témoignages contre lui et il soutient que les résumés qui lui ont été communiqués ne rendaient pas correctement compte de ces témoignages, leur exactitude ayant été ultérieurement contestée par les témoins eux-mêmes. Le requérant affirme également que l'Unité lui a montré moins de respect au cours de l'entretien qu'à sa subordonnée. En outre, il reproche au Sous-directeur général d'avoir reçu de sa subordonnée des preuves supplémentaires qu'il n'a pas été en mesure de contester. Il soutient également que les preuves avancées ne suffisent pas à établir la véracité des accusations portées par sa subordonnée.

5. Avant d'examiner plus avant les arguments du requérant, il convient de se référer au contenu de la politique. Aux termes de cette dernière, le mot «harcèlement» s'entend de :

«tout comportement répréhensible et offensant d'un fonctionnaire de la FAO à l'égard d'une autre personne [...], dont l'auteur des faits savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'il serait importun. Cette définition englobe toute conduite ou remarque répréhensible de caractère ponctuel ou répété qui rabaisse et déprécie un individu, lui inflige une humiliation personnelle ou le met dans l'embarras.»

Suivent des exemples de harcèlement, notamment «les réflexions désobligeantes faites en public par un supérieur hiérarchique ou un collègue». En outre, la définition précise ce que recouvre la notion de «harcèlement sexuel». Il est inutile de se référer à ces exemples car il est clair que, si l'incident dans le couloir de l'hôtel au Honduras a bien eu lieu, il constitue un acte de harcèlement sexuel. Toutefois, le requérant conteste la conclusion concernant l'incident de San Salvador,

au motif que la FAO a considéré un incident isolé comme constitutif de harcèlement, alors que la définition mentionne des «réflexions désobligeantes faites en public». Cet argument doit être rejeté. La définition précise qu'un acte répréhensible isolé qui rabaisse un individu ou le met dans l'embarras peut être constitutif de harcèlement. Les incidents qui se seraient produits dans le hall de l'hôtel à San Salvador et dans le couloir de l'hôtel au Honduras répondent à ce critère.

6. La politique en matière de prévention du harcèlement prévoit le dépôt, auprès du directeur de la Division de la gestion des ressources humaines, d'une plainte précisant «le ou les acte(s) offensant(s), [...] l'heure, le lieu et les circonstances [de leur commission]» et fournissant «toute autre information pertinente». Copie de la plainte doit être remise à l'auteur présumé, qui a le droit de répondre par écrit «dans un délai spécifié». En l'espèce, le requérant s'est vu impartir un délai de cinq jours, ce dont il se plaint maintenant. Toutefois, il n'a pas demandé de prolongation à l'époque et rien ne laisse supposer qu'il ait subi un quelconque préjudice en raison du délai qui lui avait été impartit.

7. Conformément à la politique, le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines doit alors examiner la question sur la base des informations disponibles et, le cas échéant, consulter le conseiller du personnel du Service médical. A ce stade, il décide soit d'engager une procédure disciplinaire soit de soumettre la question à l'Unité d'enquête, comme cela a été le cas en l'espèce. La politique prévoit que :

«[l']Unité mènera l'enquête et établira les faits, ce qui comprendra normalement des entretiens avec les deux parties et avec tout témoin ou toute autre personne en mesure de fournir des renseignements pertinents. Elle évaluera la fiabilité de la source ou des sources d'information et des preuves produites. L'Unité conduira les travaux en toute confidentialité. Tout manquement au devoir de confidentialité donnera lieu à des mesures disciplinaires.»

8. L'Unité est tenue de soumettre un rapport écrit de ses conclusions au directeur de la Division de la gestion des ressources humaines qui, si «les faits semblent indiquer qu'il y a eu une inconduite répréhensible», doit transmettre à l'auteur présumé du harcèlement les conclusions de l'Unité ainsi que sa recommandation concernant la mesure disciplinaire proposée. L'intéressé a cinq jours ouvrables pour faire part de ses observations. En l'espèce, l'Unité a soumis son rapport le 16 septembre 2004 et, le 1^{er} octobre 2004, la directrice de la Division de la gestion des ressources humaines lui a demandé de fournir une copie des preuves sur lesquelles elle avait fondé ses conclusions. Par conséquent, un additif destiné à répondre à cette demande a été envoyé le 9 novembre 2004 à la secrétaire de l'Unité par deux des membres de cette dernière, la troisième étant à l'époque en congé de maternité. Les 22 et 23 novembre, la secrétaire de l'Unité a écrit à cinq témoins dont les déclarations étaient citées dans l'additif du 9 novembre, en indiquant les extraits de leur témoignage qui avaient été cités et en les informant qu'ils seraient communiqués aux parties. A la suite de cette lettre, trois des témoins ont corrigé les résumés ou précisé certains points de leur témoignage et une quatrième, la secrétaire du requérant, a soumis le 24 novembre 2004 une longue réponse contestant plusieurs des déclarations qui lui avaient été attribuées. En particulier, elle niait avoir entendu «des invitations à dîner, des commentaires sur la tenue vestimentaire, la coiffure, etc. de collègues femmes» ou avoir été «l'objet d'attentions» de la part du requérant; celui-ci ne lui avait pas non plus «touché les cheveux pour voir s'il y en avait des blancs», pas plus qu'elle n'avait dû organiser un «café de réconciliation» avec des fonctionnaires.

9. Les deux membres de l'Unité qui étaient disponibles ont examiné les modifications apportées par les témoins à leurs déclarations et, dans un memorandum du 30 novembre 2004, ont fait savoir que ces modifications n'avaient pas d'effet sur leurs conclusions «en raison de leur importance mineure [...] ou de l'utilisation qui avait été faite [...] du témoignage». Dans l'intervalle, le 24 novembre, la subordonnée avait remis au Sous-directeur général le courriel d'une ancienne collègue dans lequel cette dernière disait qu'alors qu'elle se

trouvait le 12 octobre 2004 dans le bureau du requérant, il avait essayé de l'embrasser.

10. Le 17 décembre 2004, le requérant a reçu communication du rapport de l'Unité d'enquête du 16 septembre 2004 et de son additif du 9 novembre 2004, ainsi que de divers autres documents. Il a également reçu communication du courriel de l'ancienne collègue. Il était informé que ses actes avaient été considérés comme constituant une conduite répréhensible et qu'à titre de mesure disciplinaire il était proposé de le rétrograder à P-5. Un délai de cinq jours ouvrables lui était accordé pour répondre.

11. Le requérant a demandé une prolongation de ce délai ainsi que la production d'autres documents. Il a reçu le 14 janvier 2005 des documents relatifs à l'affaire qui ne lui avaient pas été communiqués auparavant, et le délai de réponse a été fixé au 24 janvier. Le 19 janvier, il a demandé des documents complémentaires qui lui ont été communiqués le jour même. Il a répondu en détail le 24 janvier, niant les faits allégués, critiquant les preuves, faisant valoir que plusieurs témoins avaient contesté l'exactitude des déclarations qui leur étaient attribuées et affirmant que l'Unité avait «enjolié les faits [...] et déformé les définitions au point de les rendre méconnaissables». En février 2005, le requérant a eu un entretien avec le Sous-directeur général au cours duquel il a, semble-t-il, réitéré ses diverses critiques concernant les preuves et les conclusions rendues à son encontre. Il a alors été décidé que l'Unité réexaminerait certaines de ses conclusions.

12. Le 30 mars 2005, le Sous-directeur général a écrit à l'Unité pour lui faire part des diverses questions et critiques formulées par le requérant dans sa réponse du 24 janvier, en lui demandant entre autres de lui fournir le cas échéant d'autres preuves sur certains points et de lui faire savoir, à la lumière de ces preuves, si elle maintenait les conclusions figurant dans son rapport du 16 septembre et son additif du 9 novembre 2004. L'Unité a publié le 15 juin 2005 un memorandum présentant les résultats de ses nouvelles investigations et indiquant

qu'elle ne voyait «aucune raison de modifier les conclusions rendues dans son rapport initial».

13. Le mémorandum de l'Unité en date du 15 juin a été communiqué au requérant le 14 juillet 2005 et, une nouvelle fois, celui-ci a été prié de faire part de ses observations dans un délai, qui a ensuite été prolongé. Le requérant a remis une réponse détaillée le 7 septembre 2005. Il contestait de nouveau les actes qui lui étaient reprochés et critiquait les preuves et la procédure d'établissement des faits adoptée par l'Unité. Après examen de ce document, le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines a répondu le 6 février 2006 par écrit à ses critiques, l'informant que les accusations de harcèlement avaient été jugées fondées, qu'il était suspendu sans traitement pour une durée de deux mois et qu'il était muté hors du Service du Programme de coopération technique.

14. A l'appui de son argument selon lequel l'Unité n'avait pas respecté les droits de la défense, le requérant renvoie au jugement 2254, aux termes duquel «une organisation, avant de prendre une sanction disciplinaire, avise l'intéressé de l'ouverture d'une procédure disciplinaire et lui donne la pleine possibilité d'être entendu dans le cadre d'une procédure contradictoire à l'occasion de laquelle il peut exposer son point de vue, proposer des preuves et participer à l'administration des preuves qui pourraient être retenues à l'appui de faits à sa charge». Cette citation vise le cas dans lequel une procédure disciplinaire a été ouverte. Toutefois, comme son nom l'indique, l'Unité a pour rôle d'enquêter. Contrairement aux arguments du requérant, le fait qu'elle est tenue d'«évaluer la fiabilité de la source ou des sources d'information et des preuves produites» n'en fait pas un organe juridictionnel. L'évaluation de la fiabilité des preuves n'est à proprement parler une fonction «juridictionnelle» que lorsqu'elle est confiée à un organe juridictionnel.

15. L'obligation générale concernant le respect des droits de la défense dans le cadre d'une enquête — et la mission de l'Unité en l'espèce était précisément d'enquêter — est énoncée dans le jugement

2475, aux termes duquel l'«enquête [doit être] menée d'une manière permettant de s'enquérir de tous les faits pertinents sans pour autant compromettre la réputation de l'employé et en donnant à ce dernier la possibilité de vérifier les preuves avancées à son encontre et de répondre aux accusations formulées». Du moins est-ce le cas en l'absence de procédure prescrite. Lorsque, comme ici, une procédure est prévue, elle doit être suivie. En outre, l'enquête doit être objective au sens du jugement 2475 et l'intéressé doit avoir la possibilité de contester les preuves et les accusations.

16. Abstraction faite pour le moment de la question de savoir si l'Unité d'enquête était à tout moment régulièrement constituée, les procédures fixées par la politique en matière de prévention du harcèlement ont été respectées. A cet égard, on ne saurait déduire du pouvoir de mener des interrogatoires l'existence, au profit de la personne soupçonnée de harcèlement, d'un droit d'être présent aux interrogatoires et de procéder au contre-interrogatoire des témoins. Allant au-delà des prescriptions de la politique, l'Unité a tenu compte des préoccupations exprimées par la directrice de la Division de la gestion des ressources humaines dans sa demande du 1^{er} octobre 2004, ainsi que des arguments et critiques du requérant dont le Sous-directeur général lui avait fait part le 30 mars 2005. Sur ces points, l'Unité est allée plus loin que ce à quoi elle était tenue en vertu de la politique, et il est permis de considérer que le requérant en a tiré avantage. Ainsi, en ce qui concerne les arguments du requérant, les seules questions à trancher sont celles de savoir si l'enquête a été menée d'une manière permettant de s'enquérir de tous les faits pertinents et si l'intéressé a eu la possibilité de vérifier les preuves produites et de répondre aux accusations portées contre lui.

17. Contrairement aux arguments avancés par le requérant, rien ne laisse supposer que l'Unité d'enquête n'ait pas obtenu, ait rejeté ou négligé des preuves pertinentes, qu'elle ait tenu compte de preuves non pertinentes ou qu'elle ait mal interprété les preuves sur lesquelles elle s'est fondée. En outre, on peut relever ici que les preuves par ouï-dire ne sont pas nécessairement irrecevables. La question est toujours de

savoir si elles ont une valeur probatoire et, contrairement à certaines affirmations du requérant, rien ne permet de penser que l'Unité a préjugé son cas, qu'elle lui a imposé de prouver son innocence, ni même qu'elle l'a traité de manière moins respectueuse qu'elle n'a traité sa subordonnée. Par conséquent, il faut conclure que l'investigation a bien été menée d'une manière permettant de vérifier tous les faits pertinents. En outre, et bien qu'il soit manifeste que le mémorandum du 30 novembre 2004 n'a été rédigé que par deux membres de l'Unité, rien ne prouve que celle-ci n'ait pas été régulièrement constituée lorsqu'elle a soumis son rapport initial le 16 septembre 2004, seule obligation à laquelle elle était tenue en vertu des dispositions de la politique.

18. Le requérant renvoie à des affaires dans lesquelles le Tribunal a relevé que l'intéressé n'était pas présent lorsque les témoignages ont été recueillis et n'a pas eu la possibilité de procéder au contre-interrogatoire des témoins (par exemple, les jugements 999 et 2475), de contester les preuves (par exemple, le jugement 2468) ou d'obtenir un procès-verbal *in extenso* des témoignages (par exemple, le jugement 1384). Dans ces affaires, il s'agissait d'éléments essentiels pour le respect des droits de la défense. Ces éléments ne sont cependant pas les seuls qui permettent d'assurer le respect de ces droits. Dans la présente espèce, le requérant a été informé des allégations précises formulées contre lui par sa subordonnée, et il a obtenu, sinon la transcription *in extenso*, du moins un résumé des témoignages sur lesquels s'est fondée l'Unité d'enquête. Il a eu la possibilité — et en a fait usage — de signaler au Sous-directeur général, puis au directeur de la Division de la gestion des ressources humaines, les contradictions dans les preuves, leurs faiblesses apparentes et autres aspects affectant leur pertinence et leur valeur probatoire, avant qu'il ne soit conclu, le 6 février 2006, à sa conduite répréhensible. De cette manière, le requérant a pu avoir connaissance des preuves et les vérifier, même s'il n'était pas présent lorsque les témoignages ont été recueillis et n'a pas pu procéder au contre-interrogatoire des témoins. En outre, le requérant avait le droit de saisir le Comité de recours et n'a pas manqué d'exercer ce droit.

Rien n'indique qu'il ait, en quoi que ce soit, été empêché de faire valoir ses moyens à cause de la manière dont son recours a été examiné. Par conséquent, tout au long de la procédure, depuis le dépôt de la plainte de la subordonnée jusqu'à la remise par le Comité de son rapport au Directeur général, les droits de la défense ont été respectés.

19. Trois autres points doivent encore être examinés. Premièrement, le requérant soutient que les droits de la défense n'ont pas été respectés dans la mesure où le Sous-directeur général a accepté de la subordonnée de l'intéressé des preuves supplémentaires que celui-ci n'a pas pu contester, et n'a pas tenu compte du fait que plusieurs déclarations attribuées à sa secrétaire avaient été démenties par cette dernière. Les preuves supplémentaires apportées par la subordonnée du requérant n'avaient aucun lien avec les deux premières accusations de harcèlement et qu'un lien indirect avec la troisième. Pour des raisons qui seront exposées ultérieurement, la conclusion relative à cette dernière accusation doit être rejetée et, par conséquent, la question de l'acceptation des preuves supplémentaires de la subordonnée n'a aucune incidence. Quant à la modification des déclarations de la secrétaire du requérant, elle a été acceptée par le Sous-directeur général et communiquée à l'Unité d'enquête pour que celle-ci en tienne compte lorsqu'elle réexaminerait ses conclusions.

20. Le deuxième point concerne l'affirmation du requérant selon laquelle «[il] a été forcé de répondre aux demandes [de l'Organisation] dans des délais excessivement brefs». Comme indiqué plus haut, le requérant a bénéficié à deux reprises d'une prolongation de délai et rien ne laisse supposer que le délai de cinq jours qui lui avait été imparti pour répondre à la plainte de sa subordonnée lui ait causé un préjudice. On ne saurait donc conclure que les droits de la défense n'ont pas été respectés à cet égard.

21. Le troisième point concerne ce que le requérant qualifie de rétention de «documents potentiellement pertinents». Cet aspect de son argumentation a trait au refus de la FAO de lui communiquer les documents que sa subordonnée avait produits à l'appui du recours

interne ultérieur relatif à son transfert hors du Service du Programme de coopération technique. Contrairement à ce qu'affirme le requérant, rien ne permet de penser que ces documents aient eu le moindre lien avec les questions soulevées dans la requête.

22. Le requérant soutient également que les preuves produites ne suffisaient pas à étayer les accusations portées contre lui. Les preuves directes concernant l'incident survenu dans le hall de l'hôtel à San Salvador émanent de sa subordonnée et du compagnon de la cousine de celle-ci qui était présent dans le hall de l'hôtel au moment des faits. Le témoignage de ce dernier n'est pas irrecevable du simple fait qu'il n'a pas été recueilli sous serment. De plus, le requérant a reconnu dans sa réponse à la plainte de sa subordonnée qu'il s'était passé quelque chose, puisqu'il a admis s'être «effectivement inquiété de ne pas [la] trouver [...] pendant plus de deux heures à l'hôtel à San Salvador, alors qu'[il] avait l'impression qu'elle était dans sa chambre». Il y avait par conséquent des preuves suffisantes pour conclure au harcèlement dans le cadre de cette accusation.

23. Comme c'est généralement le cas dans les accusations de ce genre, la seule preuve directe de ce qui s'était produit dans le couloir de l'hôtel au Honduras émanait de la subordonnée elle-même. Pour trancher, il fallait apprécier la crédibilité de cette dernière et celle du requérant. Dans une certaine mesure, la crédibilité de la subordonnée a été renforcée par des éléments de preuve montrant qu'elle avait relaté cet incident à son mari par téléphone le lendemain matin. Ces éléments, malgré l'absence de témoins indépendants, étaient suffisants pour corroborer la conclusion selon laquelle il y avait eu harcèlement sexuel.

24. Comme indiqué plus haut, l'accusation de harcèlement fondée sur la modification du portefeuille de pays attribué à la subordonnée est de nature différente. A cet égard, il est à noter que l'Unité d'enquête a estimé que l'existence de motifs répréhensibles n'était pas établie. Elle a considéré plutôt que le harcèlement était «suggéré» par des «exclusions répétées empêchant l'accès [...] à la

communication normale». On ne voit pas exactement ce qu'il fallait entendre par cette expression mais, en tout cas, une simple suggestion n'est pas suffisante pour que l'on puisse conclure au harcèlement. Il faut relever que le portefeuille de pays d'autres fonctionnaires a été modifié à cette occasion. L'Unité a constaté que le requérant n'avait pas consulté les intéressés avant de le faire, et que les responsabilités d'autres fonctionnaires avaient changé tout autant que celles de la subordonnée auteur de la plainte. L'Unité a noté par ailleurs que la modification des portefeuilles de pays est une pratique régulière et de routine et que la subordonnée, à la différence des autres fonctionnaires, semble avoir été à l'abri de modifications substantielles de son portefeuille pendant de nombreuses années. Contrairement à ce que dit la FAO, aucun élément ne prouve qu'il y ait eu des motifs répréhensibles ou des différences de traitement dans l'exécution de ce qui constituait une fonction de gestion de caractère régulier et routinier. Par conséquent, rien ne permet de conclure au harcèlement (voir le jugement 1732).

25. Bien que le Comité de recours ait estimé que, même en cas de rejet de la conclusion selon laquelle la modification du portefeuille des pays de la subordonnée constituait un acte de harcèlement, la sanction infligée était proportionnée aux deux autres conclusions, il convient de renvoyer l'affaire afin que cette sanction soit reconsidérée. Puisqu'il y a lieu d'annuler l'une des trois conclusions de harcèlement, le Directeur général pourrait considérer que la sanction doit être moins lourde; il n'est toutefois pas tenu de le faire.

26. Eu égard aux circonstances inhabituelles de l'espèce, il y a lieu d'annuler la décision dans la mesure où elle repose sur la conclusion de harcèlement fondée sur la modification du portefeuille de pays de la subordonnée du requérant. Il n'y a pas lieu d'accorder des dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général du 30 juillet 2007 est annulée seulement dans la mesure où elle repose sur la conclusion de harcèlement fondée sur la modification du portefeuille de pays de la subordonnée du requérant.
2. L'affaire est renvoyée devant le Directeur général pour qu'il envisage une sanction appropriée conformément au considérant 25.
3. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 7 novembre 2008, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Vice-Présidente, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 février 2009.

SEYDOU BA
MARY G. GAUDRON
PATRICK FRYDMAN
CATHERINE COMTET