



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NY/2023/013
Jugement n° : UNDT/2024/107
Date : Le 6 décembre 2024
Original : Français

Juge : Joëlle Adda
Greffe : New York
Greffier : Isaac Endeley

KOUROUMA

c.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du Requérant :
Víctor Rodríguez

Conseil du Défendeur :
Sandra Lando, Agence des Nations Unies pour les réfugiés (HCR)
Francisco Navarro, Agence des Nations Unies pour les réfugiés (HCR)

Introduction

1. Ancien fonctionnaire de l'Agence des Nations Unies pour les réfugiés (« Haut-Commissariat pour les réfugiés » ou « HCR »), à Niamey, au Niger, le Requéant a introduit, le 16 mai 2023, une requête en contestation de la mesure disciplinaire de renvoi sans préavis, engagée contre lui conformément à la disposition 10.2 (a) (ix) du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies (ci-après le « Règlement du personnel »).

2. Par réponse déposée le 15 juin 2023, le Défendeur soutient que la requête est dénuée de fondement et que la décision contestée reposait sur des faits établis de façon claire et convaincante.

3. Du 4 au 6 mars 2024, il s'est tenu une audience au cours de laquelle le Requéant ainsi que les trois plaignantes, à savoir « MW », « JL » et « GR1 », ont été entendus par le Tribunal. Compte tenu du caractère sensible de leurs témoignages, l'audition s'est déroulée à huis clos via la plateforme Microsoft Teams.

4. Pour les motifs exposés ci-dessous, le Tribunal rejette la requête.

Les faits

5. Comme le Tribunal d'appel l'a déclaré dans l'arrêt *Ogorodnikov* 2015-UNAT-549, lorsque les parties se sont accordées sur les faits et les ont établis, le Tribunal du contentieux administratif ne peut procéder à sa propre évaluation puis substituer son point de vue à celui des parties. En conséquence, dans la présente affaire, en réponse à l'Ordonnance n° 075 (NY/2023) du 23 août 2023, les parties ont présenté une chronologie des faits sur lesquels elles s'accordent (italiques dans l'original) :

Le 9 juin 1997, le Requéant a commencé sa carrière au HCR comme « Senior Protection Clerk » à Nzerekore, Guinée.

À partir du 29 juillet 2018, le Requéant était le Représentant adjoint du Service des opérations du HCR au Niger au niveau P5 et détenant un engagement à durée indéfinie. Le Requéant était le deuxième plus haut fonctionnaire du HCR au Niger.

Du 25 novembre au 1^{er} décembre 2018, [« MW » nom occulté pour des raisons de confidentialité], « Senior Programme Monitoring Officer » au sein de l'opération du HCR en [Libye] (mais basée à Tunis, Tunisie), a effectué une mission au Niger. C'est lors de cette mission que le Requéran et [MW] se sont rencontrés pour la première fois.

Le vendredi 30 novembre 2018, le Requéran s'est réuni avec [MW] dans son bureau pour faire un compte-rendu de sa mission. [« BM » nom occulté pour des raisons de confidentialité], « Senior Inter-Agency Coordination Officer » à Niamey, s'est joint à eux, puis est parti avant la fin de la réunion. C'est à la fin de cette rencontre que le Requéran a fait une accolade à [MW].

En décembre 2018, le Requéran a envoyé un courriel à [MW] en réponse à son rapport de mission : « *Bonjour [MW], Comment tu vas, déjà à Tunis. Juste un contact. Meilleures salutations [Requéran]* ».

[MW] a déclaré au Bureau de l'Inspecteur général (BIG) avoir trouvé ce courriel inapproprié après ce que le Requéran lui avait fait dans son bureau [...]. Elle a déclaré qu'elle ne se souvenait plus si elle avait répondu au Requéran mais après son entretien du 9 novembre 2021, elle a envoyé au BIG par courriel la réponse qu'elle avait faite au Requéran :

Bonjour [Requéran], Je suis actuellement à Geneve, avant de partir en vacances dans les montagnes suisses (d'ou je viens). Le retour à Tunis était difficile apres les jours tres interessants à Niamey. Le contrat EUTF ETM est signe, et avec [noms occultés pour des raisons de confidentialité] nous avons fait l'allocation des EUR 30m (pour Niger EUR 26m et EUR 4m pour le Burkina Faso). Au cas ou Burkina Faso ne va pas accepter un ETM chez eux, les EUR 4m vont être ajouter au contributions du Niger. Entre temps, j'ai place des messages à plusieurs reprises au HQ que nous devons faire plus de fundraising pour le ETM au Niger – en janvier je vais discuter avec Vincent C. comment nous pouvons vous aider. Avec mes meilleures salutations pour les jours de fin d'annee pour vous et votre famille. A la prochaine, [MW]

En septembre 2019, [« JL » nom occulté pour des raisons de confidentialité] s'est jointe au bureau du HCR de Niamey en tant que membre du personnel associé comme « Refugee Status Determination Expert ». C'était son premier poste international avec le HCR. [JL] et le Requéran ne travaillaient pas dans le même édifice.

Du 1^{er} au 7 février 2020, [MW] a effectué une autre mission au Niger. Lors de cette mission, [MW] et le Requéran se sont rencontrés pour la deuxième

et dernière fois. À la fin de la mission, le Requérant a invité [MW] dans son bureau pour effectuer un compte-rendu de sa mission.

En février 2021, [« GR1 » nom occulté pour des raisons de confidentialité] s'est jointe au bureau du HCR à Niamey en tant que « Associate External Relations Officer », son premier poste de fonctionnaire internationale avec le HCR. Pendant quelques temps en 2021, lorsque le superviseur de [GR1] était absent, elle était supervisée directement par le Requérant.

Le 1^{er} octobre 2021, le BIG a reçu une allégation de mauvaise conduite à l'encontre du Requérant. Il a été spécifiquement rapporté par [MW] que le Requérant s'est comporté de manière inappropriée avec elle à deux différentes occasions en novembre 2018 et février 2020.

Le 25 octobre 2021, le BIG a ouvert une enquête avec le numéro INV/2021/0091 et c'est au cours de l'enquête que d'autres informations auraient été rapportées au BIG concernant d'autres potentielles victimes. Ces allégations ont été rattachées à l'enquête ouverte.

Entre le 9 novembre 2021 et le 4 mars 2022, neuf personnes, incluant le Requérant et les trois plaignantes, ont été interrogées par le BIG via Teams, sans se déplacer au Niger. Deux personnes, [BM] et [« SC » nom occulté pour des raisons de confidentialité], ancienne fonctionnaire du HCR, n'ont pas été appelés ni interrogés entre le 9 novembre [2021] et le 4 mars 2022. [MW] a indiqué que [SC] est la première personne que [MW] a rencontrée après le premier incident de novembre 2018. [SC] n'est pas mentionnée dans le rapport du BIG.

Le 9 novembre 2021, [MW] a été interrogée par le BIG.

En novembre 2021, le Requérant et [GR1] ont eu un différend professionnel relatif à une rencontre avec le représentant de la Banque mondiale au Niger qui avait demandé à avoir une discussion avec le HCR sur l'un des projets pour lequel le HCR collabore et qui est financé par la Banque mondiale. [GR1] devait préparer les documents nécessaires pour le Requérant.

Le 2 décembre 2021, au cours de l'enquête du BIG, le Requérant est entré dans le bureau d'une des fonctionnaires sous sa supervision, [« MV » nom occulté pour des raisons de confidentialité] (« Mental Health and Psychosocial Support Officer » à Niamey) alors que [MV] et [JL] y prenaient le déjeuner dans le bureau de la première. Le Requérant s'est assis avec [JL] et [MV] pour discuter. C'était la première fois que le Requérant discutait avec [JL].

En décembre 2021, une session de rafraîchissement relativement au Code de conduite du HCR a eu lieu pour les collègues travaillant à Niamey.

Le 14 décembre 2021, [JL] a porté plainte au BIG relativement à un incident qui a eu lieu le 2 décembre 2021.

Le 17 janvier [2022], [JL] a été interrogée par le BIG.

Le 11 février 2022, [GR1] a dénoncé au BIG des comportements de la part du Requérant qu'elle jugeait inappropriés.

Le 24 février 2022, [GR1] a été interrogée par le BIG.

Le 3 mars 2022, le Requérant a été placé en congé administratif avec plein traitement.

Le 4 mars 2022, le Requérant a été interrogé en tant que la personne faisant l'objet de l'enquête. Au cours de l'entretien, qui s'est déroulé en français, l'enquêtrice, dont la langue maternelle est le français, a demandé au Requérant de parler plus lentement à de nombreuses reprises.

Le 14 mars 2022, le Représentant à Niamey a envoyé un courriel aux collègues travaillant au Niger pour annoncer que le Requérant avait été placé en congé administratif en raison d'allégations formulées à son encontre. Le Représentant n'a divulgué aucun détail relativement aux allégations. Il a indiqué que le congé administratif était une mesure temporaire et qu'il ne s'agissait pas d'une mesure disciplinaire. Il a invité les collègues à éviter de faire des commentaires ou se livrer à des spéculations. Le Représentant a annoncé en détails les dispositions prises pour assurer la relève pendant l'absence du Requérant. Il a aussi indiqué que [« AM » nom occulté pour des raisons de confidentialité] était la spécialiste chargée des enquêtes qui pouvait être contactée en cas de préoccupation en lien avec l'enquête du BIG.

Le 16 mars 2022, le Requérant a envoyé un courriel au BIG en soulevant des préoccupations quant à sa mise en congé administratif et la violation de la confidentialité de l'enquête. Le BIG a informé le Requérant que ses questions devaient être traitées par la Directrice de la Division des ressources humaines (DRH), et a partagé son courriel avec cette dernière. Le 24 mars 2022, la Directrice de la DRH a répondu au Requérant, expliquant notamment :

As regards the email from the Representative, considering your functions and seniority as Deputy Representative, I think that it was reasonable for the Representative to inform colleagues of your absence from the office and the interim arrangements to ensure

continuity. I also think that the content of the email was appropriate. Using measured and respectful language, the Representative made it clear that you had not been sanctioned, did not reveal any facts or the nature of the allegations, and explicitly asked colleagues not to speculate or gossip.

[Traduction non officielle :

En ce qui concerne le courriel du Représentant, compte tenu de vos fonctions et de votre ancienneté en tant que Représentant adjoint, je pense qu'il était raisonnable que le Représentant informe les collègues de votre absence du bureau et des dispositions provisoires prises pour assurer la continuité. Je pense également que le contenu du courriel était approprié. En utilisant un langage mesuré et respectueux, le Représentant a clairement indiqué que vous n'aviez pas été sanctionné, il n'a révélé aucun fait ni la nature des allégations, et il a explicitement demandé aux collègues de ne pas se livrer à des spéculations ou à des rumeurs.]

Le 17 mars 2022, l'enquêtrice du BIG a écrit au Requérant concernant entre autres les modifications proposées par le Requérant sur le compte rendu de son entretien. L'enquêtrice a envoyé le document Word du compte rendu d'entretien, en précisant :

Je vous ai envoyé le document Word afin que vous complétiez - par un ou deux mots - les 'inaudibles,' mais en aucun cas pour que vous changiez le sens et le contenu de vos réponses. Merci donc de bien vouloir signer le document joint (en format PDF) compte rendu verbatim de notre entretien, qui a été fait au mieux en tenant compte de votre débit de parole durant l'entretien parfois difficile à comprendre (j'ai laissé les inaudibles) et de m'envoyer, par email ou sur un document word séparé les modifications ou ajouts que vous souhaitez apporter par rapport à vos réponses à l'entretien. Conformément au paragraphe 29.e de « l'Instruction administrative relative à la conduite des enquêtes au sein du HCR » (UNHCR/AI/2019/15 du 9 décembre 2019) qui précise que : « Right to review the written record of interview: The subject has the right to see the written record of their interview and to make corrections if needed. This is an opportunity to correct inaccuracies or incomplete information in the record of interview based on what was actually said during the interview. It is not an opportunity to reconsider or change the answers given at the interview ».

[Traduction non officielle : « Droit de consulter le compte rendu écrit de l'entretien : Le sujet a le droit de consulter le compte rendu

écrit de son entretien et d'y apporter des corrections si nécessaire. Il s'agit d'une occasion de corriger les inexactitudes ou les informations incomplètes contenues dans le compte rendu de l'entretien, sur la base de ce qui a été réellement dit au cours de l'entretien. Il ne s'agit pas d'une occasion de reconsidérer ou de modifier les réponses données lors de l'entretien »]. Je ne peux donc pas accepter les modifications que vous proposez dans le compte rendu d'entretien.

Le même jour, le Requéant a signé le rapport d'entretien (voir Annexe 12 du rapport d'enquête) et a écrit à l'enquêtrice :

Toutefois, je tiens à préciser qu'il est pratiquement impossible de compléter des parties inaudibles que vous avez indiquées de manière précise étant qu'au moment où [sic] l'on parle, on a des idées claires et les émotions [sic] s'y prêtent aussi. Mais plusieurs jours, nous ne pouvons dire exactement ce qu'on voulait. En vous concédant que le texte d'une interview ne peut pas être modifié puisqu'il se fonde sur un enregistrement. Je réitère aussi que je vous ai soumis mes inputs pour tout besoin car il est tout à fait établi que votre texte présente beaucoup de coquilles, de redites et même des contresens. Nous saurons gré de bien vouloir tenir compte de mes inputs que je conserve l'original pour une exploitation future.

Le 24 mars 2022, par courriel, le Requéant a envoyé un compte rendu d'entretien modifié et signé, dans lequel il a ajouté des informations et modifié certaines de ses réponses (Annexe 16 du rapport d'enquête).

Le 28 mars 2022, le BIG a communiqué le rapport préliminaire d'enquête au Requéant et lui a donné la possibilité de faire des commentaires.

Le 5 avril 2022, le Requéant a fourni au BIG ses commentaires sur le rapport préliminaire d'enquête.

Le 7 avril 2022, le BIG a conclu l'enquête INV/2021/0091 et transmis le rapport d'enquête et ses annexes à la Directrice de la DRH.

Le 8 juillet 2022, la Directrice de la DRH a transmis au Requéant le rapport d'enquête du BIG concernant des allégations de faute portées à son encontre avec la décision d'engager une procédure disciplinaire contre lui eu égard aux allégations suivantes :

- i) En novembre 2018, vous auriez commis des actes de harcèlement sexuel en essayant d'embrasser sur la bouche [MW] sans son consentement en lui disant au revoir après une

réunion et, ensuite, en frottant votre sexe contre le bas ventre de [MW] ;

- ii) En février 2020, vous auriez commis des actes de harcèlement sexuel en montrant vos parties génitales à [MW] lors d'une réunion ;
- iii) En décembre 2021, vous auriez commis des actes de harcèlement sexuel en massant l'épaule de [JL], la dévisageant avec un regard à connotation sexuelle et lui caressant la main ; et
- iv) A plusieurs reprises en 2021, vous auriez commis des actes de harcèlement sexuel en massant l'épaule de [GR1], lui caressant les cheveux et le dos, lui donnant des accolades de manière répétée qui la mettaient mal à l'aise, lui tapotant les fesses et l'appelant régulièrement ma chérie.

La Directrice de la DRH a invité le Requérant à répondre aux allégations et l'a informé de son droit d'être assisté par un avocat.

Le 9 septembre 2022, après une prolongation de délai, le Requérant a répondu aux allégations (avec l'aide de son avocat) et, entre autres, a soulevé que deux personnes supplémentaires auraient dû être interrogées, [BM] et [SC], ancienne fonctionnaire du HCR (le Requérant n'a pas explicitement demandé qu'ils soient interrogés contrairement à ce qui est indiqué au paragraphe 12 de la Réponse).

Le 4 octobre 2022, le BIG a interrogé [BM] et a contacté [SC] mais celle-ci a décidé de ne pas participer à l'enquête le 10 octobre 2022.

Le 31 octobre 2022, la DRH a fait part de la décision du BIG d'interroger [BM] et [SC] et a fourni par courriel au Requérant le compte rendu de l'entretien de [BM] et les communications entre le BIG et [SC].

Le 5 décembre 2022, après une prolongation de délai, le Requérant a fourni ses commentaires aux documents communiqués le 31 octobre 2022 (avec l'aide de son avocat).

Le 26 janvier 2023, après une série d'extensions du congé administratif du Requérant, il a reçu une lettre de DRH intitulée « Extension of Administrative Leave With Full Pay » :

I refer to my letter of 23 December 2022 extending your administrative leave with full pay until 31 January 2023. Please be

advised that this administrative leave is extended from 1 February until 28 February 2023, or until the completion of the disciplinary process, whichever is earlier, at which point the matter will be revisited.

[Traduction non officielle :

« Prolongation du congé administratif avec plein traitement » :

Je me réfère à ma lettre du 23 décembre 2022 prolongeant votre congé administratif avec plein traitement jusqu'au 31 janvier 2023. Veuillez noter que ce congé administratif est prolongé du 1er février au 28 février 2023, ou jusqu'à l'achèvement de la procédure disciplinaire, si celle-ci intervient avant le 28 février 2023, date à laquelle la question sera réexaminée.]

Le 15 février 2023, le Requéant a été informé de la décision du Haut-Commissaire d'imposer à son encontre la mesure disciplinaire de renvoi conformément à la disposition 10.2 (a) (ix) du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies. Le Haut-Commissaire a estimé que les faits suivants avaient été établis selon la norme de la preuve claire et convaincante :

- (i) En novembre 2018, le Requéant a commis des actes de harcèlement sexuel en essayant d'embrasser sur la bouche [MW] sans son consentement en lui disant au revoir après une réunion et, ensuite, en frottant son sexe contre le bas-ventre de [MW] ;
- (ii) En décembre 2021, le Requéant a commis des actes de harcèlement sexuel en massant l'épaule de [JL], la dévisageant avec un regard suggestif qu'une personne raisonnable comprendrait comme ayant une connotation sexuelle, et lui caressant la main ; et,
- (iii) À plusieurs reprises en 2021, le Requéant a commis des actes de harcèlement sexuel en tapotant les fesses de [GR1], en lui caressant les cheveux et le dos et en lui donnant des accolades de manière répétée d'une façon qui la mettait mal à l'aise.

Concernant l'allégation qu'en février 2020, le Requéant a commis des actes de harcèlement sexuel en montrant ses parties génitales à [MW] lors d'une réunion, le Haut-Commissaire a jugé raisonnable l'explication du Requéant selon laquelle il est impossible que [MW] ait vu directement son pénis parce qu'il portait un pantalon sous son boubou. Le Haut-

Commissaire a jugé que l'allégation n'était pas établie selon le niveau de preuve requis parce que la déclaration de [MW] ne permettait pas de savoir clairement si elle avait vu directement le pénis du Requéant et le BIG n'avait pas clarifié cette information avec [MW].

Argumentations des parties

6. Les arguments du Requéant peuvent être résumés de la manière suivante :
 - a. L'ensemble de la procédure contre le Requéant a été déclenchée le 1^{er} octobre 2021 à la suite du dépôt de la plainte de MW, trois ans après les prétendus faits. Le Requéant n'ayant rencontré MW qu'à deux occasions, à savoir en novembre 2018 et en février 2020, il est inconcevable qu'il aurait pu se comporter comme un malade mental avec une personne qu'il ne connaissait pas.
 - b. Le Requéant rejette complètement toutes les allégations contenues dans la lettre portant sanction, conteste les faits présentés par le Défendeur et affirme qu'il existe d'autres éléments de preuve clairs et convaincants propres à démontrer que les allégations à son encontre ne reposent sur aucune base factuelle et que ses actions ne constituent en aucun cas un harcèlement sexuel.
 - c. Bien que le Requéant ne comprenne pas ce qui aurait incité MW à porter plainte contre lui, le fait qu'elle ait attendu trois ans pour rapporter de tels actes amène à se poser des questions quant à sa crédibilité. La curieuse affirmation de MW concernant le rapport avec la vaccination COVID-19 est tout aussi difficile à comprendre. Selon le droit applicable, y compris la politique du HCR en matière de harcèlement sexuel, une plainte doit être déposée dans l'année suivant l'incident. Ce n'est que dans des circonstances exceptionnelles que le BIG peut accepter d'enquêter sur des plaintes au-delà de cette période. En d'autres termes, le BIG doit s'assurer de l'existence de circonstances exceptionnelles avant d'ouvrir une enquête trois ans après les faits.
 - d. Or, ce n'est qu'à la toute fin du rapport d'enquête que le BIG fait part de son analyse et constate que les explications de MW sont plausibles. Il est également

indiqué dans la lettre portant sanction que le BIG a tendance à écarter de façon systématique ce délai « suggéré » lorsqu'il s'agit de cas de harcèlement sexuel, de surcroît étant donné le fait que le Requéran était un fonctionnaire de haut niveau. Ceci est manifestement illégal et contraire au principe de sécurité juridique.

e. Le Requéran fait valoir qu'il existe également un certain nombre d'incohérences concernant certains des témoignages en appui à la plainte de MW. Dans le rapport d'enquête, par exemple, BM affirme que MW l'a informé immédiatement après le premier incident en novembre 2018. Cependant, lors de son entretien avec le BIG, MW avait clairement déclaré qu'elle n'avait pas discuté de l'incident avec BM. De même, le BIG n'a pas interrogé SC alors que MW a déclaré avoir parlé du premier incident avec SC. En outre, MW a déclaré qu'elle ne se souvenait pas si elle avait parlé avec « LB » [nom occulté pour des raisons de confidentialité], mais LB a déclaré que MW n'avait parlé d'un incident avec elle qu'en octobre 2021, juste avant le dépôt de la plainte. Par ailleurs, contrairement aux affirmations de MW, « GR2 » [nom occulté pour des raisons de confidentialité] n'était pas au courant de l'incident à l'époque. De plus, « LD » [nom occulté pour des raisons de confidentialité], la première personne interrogée par le BIG suite au dépôt de la plainte, n'avait pas connaissance d'un quelconque incident entre le Requéran et MW. Ces contradictions et erreurs remettent en cause l'intégrité de l'enquête du BIG.

f. Toute la procédure contre le Requéran est fondée sur ces allégations absurdes faites par MW, qui ont conduit à une véritable « pêche aux informations » contre le Requéran à Niamey et ont mené le BIG à ajouter deux autres allégations relatives à deux autres « victimes ». Le BIG affirme également dans son rapport, sans aucun fondement, que d'autres femmes auraient pu porter plainte n'eût été le climat de peur dû au rang du Requéran et à son ancienneté dans le HCR.

g. La deuxième allégation de harcèlement sexuel a été déposée par JL à la suite d'un incident survenu en décembre 2021, alors que l'enquête contre le Requéran était déjà en cours. JL et MV ont présenté des récits contradictoires de l'incident, même si MV a été interrogée par le BIG à peine un mois après l'incident. Les détails relatifs à

cette allégation révèlent d'importantes différences culturelles, car JL et MV ont toutes les deux interprété les gestes anodins du Requéranant comme ayant une connotation sexuelle et constituant par conséquent un harcèlement sexuel.

h. La troisième et dernière allégation de harcèlement sexuel retenue contre le Requéranant a été déposée par GR1 et fait état de multiples incidents survenus tout au long de l'année 2021. Cependant, la véritable explication de l'animosité de GR1 à l'encontre du Requéranant est un récent conflit professionnel qui les a opposés. De plus, GR1 semble avoir été encouragée à cet effet par « YM » [nom occulté pour des raisons de confidentialité], qui est très critique à l'égard du Requéranant depuis longtemps.

i. En effet, l'Administration a violé le droit du Requéranant à la présomption d'innocence et a failli à son obligation d'établir les faits sur lesquels la sanction disciplinaire est fondée.

j. Les faits qui lui sont reprochés ne sont, en aucun cas, constitutifs de harcèlement sexuel.

k. La sanction est, dans tous les cas de figure, totalement disproportionnée.

7. Les arguments du Défendeur peuvent être résumés comme suit :

a. Le Requéranant a été sanctionné pour avoir tenté d'embrasser MW sur la bouche sans son consentement et pour avoir frotté ses organes génitaux contre le bas-ventre de MW alors qu'il lui disait au revoir après une réunion dans le bureau du Requéranant en novembre 2018. MW a présenté un récit détaillé et cohérent de l'incident. Elle a témoigné sous serment et a situé les événements dans le temps et l'espace de manière précise, a donné des détails spécifiques sur leur contexte et a décrit ce qui s'est exactement passé. MW est un témoin crédible et fiable. Elle est un fonctionnaire de haut niveau du HCR qui travaillait dans un autre pays et qui n'a rencontré le Requéranant qu'à l'occasion de deux missions au Niger. MW n'avait aucun motif ni rien à gagner en inventant ces allégations. Comme ce Tribunal l'a déclaré par le passé, dans les cas de harcèlement sexuel, il est important de tenir compte du récit des victimes car elles

ne traitent pas ces situations à la légère. MW a aussi rapporté l'incident à trois autres fonctionnaires du HCR, à savoir BM, GR2 et LB. Ces rapports constituent des déclarations antérieures concordantes d'une valeur probante considérable.

b. JL et GR1 ont également formulé des allégations de harcèlement sexuel à l'encontre du Requéran et de nombreux témoins ont déclaré que le Requéran se comportait d'une manière inappropriée et mettait le personnel féminin mal à l'aise. Il s'agit notamment de GR2, LD et YM. Ces déclarations de témoins constituent des preuves de faits similaires signifiant une propension du Requéran à se comporter d'une manière particulière.

c. Le Requéran n'a présenté aucune preuve de partialité ou d'arrière-pensée qui pourrait remettre en question la crédibilité, la fiabilité et le bien-fondé du témoignage de MW ou des preuves supplémentaires à l'appui. L'argument du Requéran selon lequel le fait que MW ait déposé sa plainte en 2021 nuit à sa crédibilité n'est pas fondé. MW a expliqué de manière convaincante qu'au cours de l'été 2021, elle était troublée par le fait que certaines personnes refusaient de se faire vacciner contre le COVID-19. Elle s'est rendu compte qu'elle se comportait elle aussi de la même manière en attendant des autres victimes qu'elles dénoncent le Requéran, et elle a décidé qu'il était de son devoir de le faire elle-même. En l'espèce, le témoignage crédible de MW est étayé par les preuves abondantes, cohérentes et fiables. Sur cette base, le Haut-Commissaire a estimé à juste titre que les allégations concernant MW étaient fondées.

d. En ce qui concerne les allégations relatives à JL, les preuves consistent en des témoignages crédibles, fiables et cohérents et des éléments de fait similaires de plusieurs témoins montrant la propension du Requéran à se comporter envers ses collègues féminines de la manière alléguée. Même si le Requéran n'a pas harcelé JL physiquement ou d'une manière ouvertement sexuelle, JL a tout de même estimé que le comportement du Requéran était inapproprié. De même, en ce qui concerne GR1, il existe de nombreuses preuves que le Requéran s'est livré de manière répétée à du harcèlement sexuel à son égard à différents moments en 2021. Le témoignage de GR1 est détaillé, cohérent et constant, et il est corroboré par d'autres témoins.

e. Selon les normes juridiques applicables, la détermination du caractère sexuel d'un comportement donné ne dépend pas des intentions de l'auteur, mais des circonstances de ce comportement, du type de comportement faisant l'objet de la plainte, de la dynamique relationnelle entre le plaignant et l'auteur du comportement, de la culture institutionnelle et de la perception du plaignant à l'égard du comportement. En l'espèce, compte tenu de l'ensemble des circonstances, les faits établis constituent une faute. L'affirmation du Requérant selon laquelle certains plaignants ou témoins auraient pu mal percevoir son comportement en raison de différences culturelles n'est pas fondée. Au regard de son comportement, une personne raisonnable dans un environnement multiculturel pourrait en conclure que le Requérant s'est livré à du harcèlement sexuel.

f. La mesure disciplinaire imposée au Requérant était proportionnée à la faute commise. Si le Haut-Commissaire dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer la mesure disciplinaire la plus appropriée, l'intervention du Tribunal est justifiée lorsque la sanction imposée est manifestement illégale, arbitraire, excessive, abusive, discriminatoire ou absurde dans sa sévérité. Dans une situation où le renvoi pourrait être la mesure disciplinaire imposée, la question à se poser est de savoir si le comportement du fonctionnaire impliqué a conduit à ce que la relation de travail, normalement basée sur la confiance mutuelle, soit si gravement endommagée que sa continuation devient intolérable. En l'espèce, le Haut-Commissaire a examiné la gravité du comportement du Requérant, les circonstances aggravantes et atténuantes, ainsi que les sanctions imposées dans des cas similaires de harcèlement sexuel. Compte tenu des faits du dossier, le Haut-Commissaire a estimé que chacun des cas de harcèlement sexuel commis par le Requérant était suffisamment grave pour justifier à lui seul la sanction.

g. L'argument du Requérant selon lequel ses droits à une procédure régulière ont été violés lorsque le BIG a accepté et enquêté sur la plainte de MW, déposée trois ans après les faits, n'est pas fondé. Il n'y a pas de délai légal en matière de harcèlement sexuel ou d'autres fautes similaires. Au contraire, le harcèlement sexuel est une grave

violation de la dignité et des droits des fonctionnaires et va à l'encontre des valeurs fondamentales des Nations Unies. L'Organisation a donc un intérêt légitime à enquêter sur les allégations de harcèlement sexuel afin de s'assurer que justice soit faite et que les auteurs soient tenus pour responsables.

h. En outre, s'il est clair que le Requéant a un débit de parole très élevé, son affirmation selon laquelle l'enquêtrice du BIG, de langue maternelle française, ne l'a pas compris au cours de l'entretien n'est pas fondée. En outre, il est approprié et tout à fait légitime pour un enquêteur de demander aux témoins s'ils ont connaissance d'autres allégations et le BIG n'a pas violé la présomption d'innocence en recherchant d'autres preuves pertinentes. Les règles du HCR exigent qu'il fasse tous les efforts raisonnables pour découvrir et obtenir toutes les preuves à charge et à décharge pertinentes. Enfin, le Requéant a failli à son obligation de démontrer toute irrégularité procédurale substantielle susceptible de rendre la décision illégale.

Examen

Mesure disciplinaire

8. Comme l'indique la lettre portant sanction datée du 14 février 2023, « [le] Haut-Commissaire est satisfait que les faits allégués suivants ont été établis selon la norme de preuve claire et convaincante » :

a. En novembre 2018, [le Requéant a] commis des actes de harcèlement sexuel en essayant d'embrasser sur la bouche [MW] sans son consentement en lui disant au revoir après une réunion et, ensuite, en frottant [son] sexe contre [le bas-ventre de MW] ;

b. En décembre 2021, [le Requéant a] commis des actes de harcèlement sexuel en massant l'épaule de [JL], la dévisageant avec un regard suggestif qu'une personne raisonnable comprendrait comme ayant une connotation sexuelle, et lui caressant la main ; et,

c. À plusieurs reprises en 2021, [le Requéant a] commis des actes de harcèlement sexuel en tapotant les fesses de [GR1], en lui caressant les cheveux et le dos et en lui donnant des accolades de manière répétée d'une façon qui la mettait mal

à l'aise.

9. Par conséquent, le Haut-Commissaire a décidé d'imposer à l'encontre du Requérant la mesure disciplinaire de renvoi conformément à la disposition 10.2 (a) (ix) du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies.

10. Le Tribunal note qu'une deuxième allégation formulée par MW concernant un incident survenu lors d'une autre mission à Niamey en février 2020 a été jugée non fondée et n'est pas incorporée dans la lettre portant sanction. Par conséquent, le Tribunal n'examinera pas cette allégation.

Cadre juridique applicable

11. Le Tribunal rappelle que l'alinéa (a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel, sur le fondement duquel la sanction a été imposée, envisage diverses mesures disciplinaires dont le renvoi est la plus sévère.

12. De plus, selon les termes de l'alinéa (b) de l'article 10.1 du Statut du personnel, « [c]onstituent des fautes graves l'exploitation sexuelle et les atteintes sexuelles ».

Limites du contrôle juridictionnel en matière disciplinaire

13. Le paragraphe 4 de l'article 9 du Statut du Tribunal du contentieux administratif dispose qu'en procédant à un contrôle juridictionnel en matière disciplinaire, le Tribunal est tenu de déterminer (a) si les faits ayant donné lieu à la mesure disciplinaire sont établis ; (b) si les faits établis sont constitutifs de faute ; (c) si la sanction est proportionnelle à la faute ; et (d) si le droit du fonctionnaire à une procédure régulière a été respecté. Toute faute passible de licenciement doit être établie par des éléments de preuve clairs et convaincants, c'est-à-dire propres à démontrer que la véracité des faits allégués est hautement probable (à cet égard, voir l'arrêt *Karkara* 2021-UNAT-1172, para. 51 du Tribunal d'appel et, par exemple, ses arrêts *Modey-Ebi* 2021-UNAT-1177, para. 34, *Wakid* 2022-UNAT-1194, para. 58, et *Bamba* 2022-UNAT-1259, para. 37).

14. Le Tribunal d'appel a également expliqué que pour être claires et convaincantes, les

preuves devaient emporter l'adhésion plus fortement que ne le fait la prépondérance des probabilités, mais pas au-delà de tout doute raisonnable. En d'autres termes, il lui faut établir que l'existence des faits allégués est hautement probable (voir l'arrêt *Molari* 2011-UNAT-164, para. 30). À cet égard, il incombe à l'Administration d'établir que la faute ayant donné lieu à la mesure disciplinaire à l'encontre du fonctionnaire lui est imputable (voir l'arrêt *Turkey* 2019-UNAT-955, para. 32).

15. Le Tribunal d'appel a toutefois souligné qu'il n'appartenait au Tribunal du contentieux administratif ni d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes possibilités qui s'offraient à lui, ni de substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général (voir arrêt *Sanwidi* 2010-UNAT-084, para. 40). Il a rappelé à cet égard que le Tribunal du contentieux administratif ne procédait pas à l'examen au fond mais au contrôle juridictionnel, procédure qui consiste à examiner la manière dont le décideur est arrivé à la décision attaquée et non le fond de la décision (voir arrêt *Sanwidi*, para. 42).

16. En ce qui concerne plus particulièrement l'examen des preuves d'inconduite sexuelle, le Tribunal du contentieux administratif a déclaré dans le jugement *Hallal* UNDT/2011/046, au paragraphe 55 (comme l'a confirmé le Tribunal d'appel dans l'arrêt *Hallal* 2012-UNAT-207), que « dans les affaires de harcèlement sexuel, la déposition orale crédible des victimes peut pleinement suffire à étayer une conclusion de faute grave, sans qu'il soit nécessaire de la confirmer par d'autres éléments », car « [d]ans ce type d'affaires, il n'arrive pas toujours que les faits puissent être confirmés par des notes consignées dans un carnet, des courriels ou d'autres preuves documentaires analogues, et l'absence de tels documents ne doit pas automatiquement ôter toute force ou signification à la version de la victime ». Le Tribunal du contentieux administratif a également souligné que « [c]omme c'est toujours le cas, toute déposition doit être évaluée pour établir sa crédibilité et déterminer si elle permet bien de prouver les faits ».

17. Il appartient donc à l'Administration d'établir que la faute a été commise, et la faute doit être établie au moyen de preuves claires et convaincantes, ce qui signifie que la véracité des faits invoqués est fortement probable.

18. Il convient de noter que trois plaignantes différentes (à savoir, MW, JL et GR1) ont déposé des plaintes distinctes et spécifiques à l'encontre du Requérant. Le Tribunal procédera donc maintenant à l'examen des faits allégués, des témoignages et des arguments des parties, à la lumière de la norme susmentionnée.

Les faits ayant donné lieu à la mesure disciplinaire ont-ils été établis ?

19. Le Tribunal a pris note du fait que le Requérant était en mauvaise santé pendant l'audience et qu'il avait beaucoup de mal à s'exprimer de manière intelligible. Toutefois, comme c'est lui qui avait demandé l'audience, la procédure s'est poursuivie et il a eu la possibilité de clarifier son témoignage tout au long de l'audience.

Sur la plainte de MW

a. Le témoignage du Requérant

20. Le Requérant a témoigné devant le Tribunal qu'au cours de ses 25 années de carrière au sein du HCR, personne n'avait jamais déposé de plainte concernant son attitude envers ses collègues féminines et qu'il n'avait jamais été interrogé avant son entretien avec le BIG le 4 mars 2022. Il a expliqué qu'étant donné que les opérations et les projets du HCR au Niger avaient un besoin urgent de financement et que MW gérait le Fonds fiduciaire de l'Union européenne depuis son bureau à Tunis, il s'était battu pour qu'elle se rende au Niger afin qu'elle puisse évaluer leurs besoins de financement et aider à la levée de fonds. Il n'avait jamais rencontré MW avant son arrivée en mission à Niamey en novembre 2018.

21. Le Requérant a nié l'allégation selon laquelle, en disant au revoir à MW à la fin de leur réunion de débriefing, il l'a serrée contre lui, l'a embrassée dans la bouche et a dit en anglais « *Let's wiggle a bit* ». [Traduction : « Remuons-nous un peu le corps ».] Il a déclaré que tout le monde sait qu'il n'est pas bilingue et qu'il n'aurait pas pu faire cette déclaration en anglais. Il a également nié l'avoir touchée dans un sens sexuel ou d'avoir frotté son pénis contre son bas-ventre. Il a déclaré qu'en tant que musulman, il n'aurait pas pu se livrer à de tels actes.

22. Le Requérant a fait valoir qu'à la fin de leur réunion, il a serré MW cordialement dans

ses bras, comme il le ferait avec n'importe quel collègue, et qu'ils se sont dit au revoir. Même après le départ de MW de Niamey, ils ont continué à communiquer par courriel et MW a confirmé que la visite s'était très bien passée.

23. Le Requérant a témoigné qu'il ne connaissait pas MW avant qu'elle ne vienne en mission à Niamey. Lors de son entretien avec le BIG, il avait déclaré ne l'avoir rencontrée qu'une seule fois, mais lors du contre-interrogatoire devant le Tribunal, il a admis l'avoir rencontrée deux fois, d'abord en novembre 2018, puis en février 2020.

24. Le Requérant a affirmé que l'enquête contre lui a été déclenchée après l'arrivée d'un nouveau Représentant du HCR à Niamey en mai 2021. Cependant, il a nié l'affirmation selon laquelle, bien qu'il ait eu une réputation de « prédateur », il avait été protégé par l'ancienne Représentante du HCR.

b. Le témoignage de MW

25. Le Requérant était le Représentant adjoint du HCR à Niamey tandis que MW travaillait pour le HCR à Tunis à l'époque. Du 25 novembre au 1^{er} décembre 2018, MW était en mission à Niamey et c'est à cette occasion qu'elle a rencontré le Requérant pour la première fois. Au bout d'une réunion de fin de mission, alors que MW tentait de partir, le Requérant l'a serrée très fort, ses bras entourant le haut de son corps et sa poitrine contre la sienne, et a tenté de l'embrasser sur la bouche, mais elle a détourné la tête et il l'a embrassée sur la joue. Lorsqu'il a remarqué qu'elle n'aimait pas cela, il lui a dit en anglais « *Let's wiggle a bit* » et a frotté son pénis contre son bas-ventre.

26. Lors de l'audience, MW a déclaré que la réunion de débriefing avec le Requérant était purement professionnelle relativement à sa mission et ne concernait pas de questions privées. La porte du bureau du Requérant était ouverte pendant toute la durée de leur conversation, mais le bureau était aménagé de telle sorte que personne d'autre ne pouvait voir ou entendre leurs interactions de l'extérieur.

27. MW a aussi déclaré qu'elle avait été choquée par le comportement du Requérant et qu'elle se sentait encore très mal à l'aise à cause de l'incident, car c'était la première fois

qu'elle vivait une telle expérience. Elle s'est éloignée de lui et s'est rendue dans un petit bureau qu'elle utilisait pendant sa mission. Elle a informé SC que le Requéran s'était comporté de manière inappropriée avec elle, mais n'a pas donné plus de détails. SC a déclaré que le Requéran agissait de la sorte avec tout le monde. MW était horrifiée mais ne voulait pas créer une scène et ne savait pas trop quoi faire puisque c'était la première fois que cela lui arrivait. Elle s'est sentie déçue que cette mauvaise conduite soit apparemment bien connue et que personne ne fasse rien pour y remédier.

28. Immédiatement après l'incident, MW en avait parlé à SC, puis lors de sa mission suivante à Niamey, elle avait également informé d'autres collègues (par exemple, GR2 et LB). Elle avait aussi informé son mari, mais elle ne se souvient pas à quel moment exactement elle avait informé BM ou LB de l'incident.

29. Le 1^{er} octobre 2021, MW a déposé une plainte auprès du BIG alléguant un harcèlement sexuel par le Requéran. Elle a déclaré devant le Tribunal qu'elle avait trouvé la conduite du Requéran très inappropriée et qu'elle avait mentionné l'incident à quelques collègues (SC, BM, GR2, LB), mais qu'elle n'avait pas déposé de plainte formelle pour harcèlement sexuel en 2018. Ce qui l'a poussée à déposer une plainte trois ans plus tard, c'est qu'en 2021, pendant la pandémie de COVID-19, elle était contrariée par le fait que certaines personnes refusaient de se faire vacciner mais attendaient des autres qu'ils portent la responsabilité pour l'ensemble de la société. Cela lui a fait penser à sa propre situation, où elle n'avait pas signalé la faute du Requéran mais attendait des autres fonctionnaires féminines qu'elles le fassent.

30. Les prochains échanges entre MW et le Requéran ont eu lieu par courriel à la suite de la présentation de son rapport de mission. Il l'a contactée et elle a répondu en évoquant le séjour « intéressant » qu'elle avait effectué sur le terrain et non un quelconque contact personnel avec lui. Il l'a également contactée environ un an plus tard par message WhatsApp, mais elle a perdu ce message après avoir changé de téléphone portable.

31. MW est retournée à Niamey en 2019 et 2020. La mission de 2020 a eu lieu en février, quelques semaines avant le confinement dû au COVID-19. Elle a eu plusieurs interactions avec le Requéran au cours de cette mission. À la fin de la mission, elle a eu une autre séance de

débriefing individuelle avec lui dans son bureau. Elle a déclaré qu'elle était très effrayée à l'idée de se retrouver seule avec lui. Avant la réunion, elle avait donc demandé à son collègue LB d'entrer dans le bureau du Requéant après quelques minutes pour dire que MW avait un appel téléphonique urgent. Cela lui donnerait l'occasion de s'échapper.

32. MW a expliqué au Tribunal qu'après l'incident avec le Requéant en novembre 2018, lorsqu'elle l'avait mentionné à SC et que SC avait dit que le Requéant faisait cela à tout le monde, MW avait pensé que quelqu'un d'autre allait probablement signaler la faute. Cependant, fin 2021, pendant la pandémie de COVID-19, lorsque les premiers vaccins ont été mis à disposition, MW était contrariée que certaines personnes refusaient de se faire vacciner parce qu'elles s'attendaient à ce que d'autres se fassent vacciner et aident leur communauté. Elle s'est sentie coupable de s'être comportée de la même manière en ne signalant pas la mauvaise conduite du Requéant.

33. La plupart du temps, elle parlait en anglais avec le Requéant. Elle a également déclaré que le débriefing et la présentation de ses rapports se déroulaient principalement en anglais. MW a déclaré que Requéant avait une bonne maîtrise de l'anglais. Il n'était donc pas anormal que le Requéant dise en anglais : « *Let's wiggle a bit* ».

34. MW a déclaré que la mauvaise conduite du Requéant continuait à avoir un impact sur elle et qu'elle n'arrivait toujours pas à croire que cela lui était arrivé et qu'elle était toujours bouleversée. Elle ne sait pas quels autres fonctionnaires avaient porté plainte contre le Requéant.

c. Les conclusions du Tribunal

35. Les éléments de preuve relatifs au comportement du Requéant dans le cadre de cette première allégation sont le témoignage crédible de MW, les témoignages concordants de trois fonctionnaires à qui MW a rapporté l'incident, et de nombreuses preuves de faits similaires montrant le même type de comportement de la part du Requéant.

36. MW a présenté un récit détaillé, cohérent et constant de l'incident. Elle a situé les événements dans le temps et l'espace de manière précise, a donné des détails spécifiques sur

leur contexte et a décrit ce qui s'est exactement passé. À cet égard, MW a déclaré sous serment qu'elle avait rencontré le Requéant pour la première fois lorsqu'elle était en mission à Niamey en novembre 2018. Le dernier jour de sa mission, le Requéant a demandé à MW de se rendre à son bureau. À la fin de leur entretien, alors qu'ils se disaient au revoir, le Requéant a pris MW dans ses bras et a essayé de l'embrasser sur la bouche. Elle a détourné le visage et a essayé de le repousser, et il a posé son baiser sur sa joue. Le Requéant a alors dit en français quelque chose comme « Ah, tu ne veux pas être embrassée ? » ou « tu aimes pas ça ? », et il a ajouté en anglais, « *Just let's wiggle a little bit* » [Traduction : « Remuons-nous un peu le corps »] alors qu'il la serrait fort dans ses bras et frottait son pénis contre son bas-ventre. MW a ensuite immédiatement quitté le bureau du Requéant. Elle a déclaré qu'elle était très choquée.

37. Le Tribunal estime que MW est un témoin crédible et fiable. Il s'agit d'une employée de haut rang du HCR qui travaillait dans un autre pays et qui n'a rencontré le Requéant qu'au cours de deux missions au Niger. MW n'avait aucun motif ni rien à gagner en inventant les accusations. Au contraire, comme le Tribunal du contentieux administratif l'a souligné dans l'affaire *Applicant* UNDT/2022/071, paras. 76-77, dans les cas de harcèlement sexuel, il convient de prendre dûment en considération le récit des victimes, qui ne prennent pas ces situations à la légère. En fait, en raison de la nature sensible de la question en jeu dans la plupart des cas, il est extrêmement difficile pour les victimes de déposer une plainte officielle et de passer par une procédure formelle.

38. En outre, MW a rapporté l'incident à d'autres fonctionnaires du HCR, notamment SC, BM, GR2 et LB.

39. BM a déclaré au BIG que pendant que MW était en mission à Niamey, elle est sortie du bureau du Requéant et lui a dit que le Requéant avait essayé de l'embrasser et de la toucher. BM a également déclaré que MW lui avait rapporté l'incident immédiatement après qu'il s'était produit et qu'elle était en colère et choquée.

40. GR2 a déclaré au BIG que MW lui avait dit qu'elle s'était sentie mal à l'aise lors d'une réunion avec le Requéant. GR2 a ajouté que MW n'avait pas donné de détails mais qu'elle avait dit que c'était quelque chose d'inapproprié et de physique qui l'avait contrariée.

41. LB a également déclaré au BIG que MW lui avait dit que le Requérant s'était comporté de manière inappropriée avec elle et l'avait mise mal à l'aise. LB a déclaré que, bien qu'elle ne se souvienne pas des détails, les actes constituaient une agression sexuelle.

42. Les rapports de MW à BM (qui a été fait à la première opportunité possible, à savoir tout de suite après l'incident), GR2 et LB constituent des déclarations cohérentes antérieures d'une force probante considérable selon les normes établies dans la jurisprudence du Tribunal d'appel (voir, par exemple, *Mbaigolmem* 2018-UNAT-819, para. 31 ; *Majut* 2018-UNAT-862, paras. 86-89 ; et *Sall* 2018-UNAT-889, para. 40). Les témoignages des trois témoins relaient la version de MW de manière cohérente et crédible.

43. L'affirmation du Requérant selon laquelle MW et certains des témoins interrogés par le BIG ont fait des déclarations contradictoires n'est pas fondée. Alors que MW a d'abord dit au BIG qu'elle n'avait pas rapporté l'incident à BM, elle a ensuite déclaré : « je peux pas m'imaginer que j'ai parlé, mais je ne sais plus 100% ». Étant donné que MW et BM ont tous deux déclaré qu'elle avait été « choquée » par le comportement du Requérant et considérant le passage du temps, le fait que MW ne se souvienne pas de s'être immédiatement confiée à BM ne nuit pas à sa crédibilité. Au contraire, étant donné que BM disposait des éléments de preuve les plus détaillés pour corroborer sa version, il s'agit d'une indication de la bonne foi de la part de MW.

44. Il est de notoriété que « dans les affaires de harcèlement sexuel, un témoignage oral crédible de la victime peut à lui seul être pleinement suffisant pour étayer une conclusion de faute grave, sans qu'une corroboration supplémentaire soit nécessaire » car « [i]l n'y a pas toujours de corroboration dans les affaires de harcèlement sexuel » (*Hallal* ; et *Haidar* 2021-UNAT-1076, para. 43). En l'espèce, le témoignage crédible de MW est étayé par les preuves abondantes, cohérentes et fiables décrites ci-dessus.

45. Sur la base de ce qui précède, le Tribunal estime que l'allégation de MW est établie par des preuves claires et convaincantes.

Sur la plainte de JL

a. Le témoignage du Requéant

46. Le Requéant a déclaré qu'il travaillait avec MV, mais qu'il ne connaissait pas JL et qu'il ne l'avait jamais vue avant le 2 décembre 2021. Il a nié que l'incident allégué par JL ait eu lieu et a nié avoir touché ou regardé JL d'une manière à connotation sexuelle. Il a également nié lui avoir demandé quoi que ce soit au sujet d'une bague de fiançailles ou d'une alliance qu'elle portait au doigt. Il a fait valoir que, comme c'était pendant la pandémie de COVID-19, certaines mesures avaient été mises en place pour prévenir la propagation de la maladie, notamment en limitant les réunions en présentiel, en se lavant fréquemment les mains et en évitant de serrer la main ou d'avoir d'autres contacts physiques avec ses collègues. Il n'a serré personne dans ses bras.

47. Cependant, le Requéant a admis devant le Tribunal que lors de son premier entretien avec le BIG le 4 mars 2022, il avait déclaré qu'il ne connaissait pas JL et qu'il l'avait rencontrée pour la première fois dans le bureau de MV. Il avait également déclaré au BIG qu'il ne se souvenait pas de ce qui s'était passé dans le bureau de MV.

b. Le témoignage de JL

48. JL a témoigné qu'elle a rejoint l'opération du HCR au Niger en septembre 2019. À l'époque, JL et le Requéant n'avaient qu'un contact minimal car ils ne travaillaient pas en étroite collaboration. JL a décrit un incident qui s'est produit le 2 décembre 2021. Elle se trouvait avec MV dans le bureau de cette dernière et discutait après le déjeuner lorsque le Requéant est entré dans le bureau. Il a posé sa main sur l'épaule gauche de JL comme pour lui faire un massage. C'était inattendu et JL s'est demandé pourquoi le Requéant faisait cela, étant donné qu'elle n'avait aucune relation avec lui. C'était pendant la pandémie de COVID-19, lorsque la distanciation sociale était la norme. Mais comme le Requéant était le Représentant adjoint, JL n'a pas voulu être impolie. Le Requéant a commencé à parler, mais JL ne se souvient pas de quoi il a parlé.

49. Lorsque JL s'est levée pour aller chercher de l'eau, elle a senti que le Requéant fixait directement son buste d'une manière ouvertement sexuelle. Quand JL est revenue dans la pièce

avec l'eau, le Requéran a caressé sa main et sa bague et lui a demandé si c'était une alliance ou une bague de fiançailles. JL n'a pas su quoi répondre et a déclaré que c'était les deux. Le Requéran a alors commencé à parler de sa propre bague et JL a quitté la pièce. Le Requéran s'est exprimé en français tout au long de l'entretien. Il parlait parfois en anglais lorsque cela était nécessaire, mais il était plus à l'aise lorsqu'il s'exprimait en français.

50. MV a raconté plus tard à JL que lorsque JL est allée chercher de l'eau, le Requéran regardait ses fesses et qu'après que JL soit partie pour retourner à son propre bureau, le Requéran a posé à MV beaucoup de questions à son sujet.

51. Ce même jour, JL s'est également entretenue avec « YM » [nom occulté pour des raisons de confidentialité], un collègue plus expérimenté, qui a convenu que le comportement du Requéran était inacceptable et a encouragé JL à déposer une plainte. Quelques jours plus tard, JL a participé à une session de rafraîchissement sur le code de conduite, dirigée par YM. La session a passé en revue de nombreux sujets différents, y compris divers comportements pouvant constituer une faute professionnelle. JL a été invitée par YM à raconter l'incident de harcèlement sexuel dont elle avait été victime le 2 décembre 2021, ce qu'elle a fait sans révéler le nom du Requéran. Cependant, JL savait que de nombreuses rumeurs circulaient sur le comportement du Requéran à l'égard du personnel féminin. Cela l'a mise en garde contre ses agissements. JL se demandait également si le Requéran était pleinement conscient de ses actes, mais elle a conclu que même si le comportement du Requéran n'était pas ouvertement sexuel et que le Requéran n'avait pas touché physiquement les parties intimes de JL, elle estimait que cela correspondait à la définition du harcèlement sexuel et elle a décidé de déposer une plainte formelle.

52. Avant de déposer sa plainte et d'accepter de témoigner dans cette procédure, JL ne savait pas qui étaient les autres personnes qui avaient porté plainte contre le Requéran. Il lui avait toujours été demandé de garder l'affaire confidentielle. Elle ne savait pas non plus qu'une enquête était en cours au moment où elle a déposé sa plainte. En outre, ce n'est que la veille de son témoignage devant le Tribunal qu'elle a vu le nom de GR1 sur la liste des témoins.

c. Les conclusions du Tribunal

53. Le Requéant a également été sanctionné pour avoir massé l'épaule de JL, l'avoir regardée (y compris ses seins) d'une manière sexuellement suggestive et lui avoir caressé la main en lui demandant si elle était mariée ou fiancée lors d'une rencontre dans le bureau de MV le 2 décembre 2021.

54. Les éléments de preuve concernant le comportement du Requéant sont les témoignages crédibles, fiables et cohérents de JL et de MV, ainsi que les preuves de faits similaires montrant la propension du Requéant à toucher ses collègues féminines de manière inappropriée.

55. JL a présenté un récit détaillé, cohérent et constant de l'incident avec le Requéant. Elle a situé de manière précise les événements dans le temps et l'espace, a décrit leur contexte et a raconté ce qui s'était exactement passé. À cet égard, JL a déclaré sous serment que, le 2 décembre 2021, alors qu'elle déjeunait avec MV dans le bureau de cette dernière, le Requéant est entré dans le bureau, s'est placé à côté d'elle, a posé sa main droite sur son épaule gauche et l'a massée tout en lui demandant comment elle allait. JL a expliqué qu'elle s'était sentie très mal à l'aise et surprise par ce geste. Le Requéant s'est ensuite assis à côté d'elle et a commencé à bavarder. À un moment donné, lorsque JL s'est levée pour aller chercher de l'eau, le Requéant a regardé sa poitrine d'une manière très flagrante. Cela a tellement choqué JL qu'elle a dit quelque chose à MV dans leur langue maternelle. Lorsque JL est retournée dans le bureau de MV, elle s'est assise, les mains sur les genoux. Le Requéant a alors commencé à lui caresser la main gauche, où elle portait une bague, et il lui a demandé s'il s'agissait d'une bague de fiançailles ou d'une alliance. JL a répondu que c'était les deux parce qu'elle était mal à l'aise, qu'elle ne savait pas quoi dire et qu'elle voulait qu'il arrête. JL a alors dit à MV qu'elle devait partir et elle est partie.

56. JL a déclaré que, bien que le Requéant ne l'ait pas harcelée d'une manière ouvertement sexuelle en ce sens qu'il n'a pas touché ses parties intimes, elle pensait toujours que son comportement était inapproprié.

57. Le témoignage de MV dans son entretien avec le BIG corrobore entièrement les aspects matériels de la version de JL. En effet, MV a déclaré avoir vu le Requéant regarder

JL de la tête aux pieds d'une manière vulgaire ou sexuellement chargée et lui caresser la main de manière inappropriée alors qu'il lui demandait si elle portait une alliance ou une bague de fiançailles. MV a également déclaré qu'elle avait immédiatement compris que JL se sentait mal à l'aise, que JL le lui avait dit par la suite et qu'elle avait compris l'émotion de JL.

58. JL et MV sont toutes les deux des témoins fiables. Elles n'avaient rien à gagner en fabriquant des allégations contre le Requéant, et il n'y a aucune preuve de partialité ou de motifs de collusion. Leurs déclarations sont cohérentes avec les preuves factuelles similaires montrant que le Requéant avait pour habitude de toucher ses collègues féminines et de leur faire des commentaires déplacés. Ces déclarations confirment également le propre témoignage du Requéant selon lequel sa courtoisie, sa fraternité, et sa cordialité le permettent de recevoir les gens « avec les bras ouverts et de les toucher par-ci, par-là » et que ce ne sont que « des faits de tous les jours ».

59. Le Tribunal ne trouve aucun fondement aux arguments du Requéant selon lesquels JL et MV ont fait des déclarations contradictoires. Il est possible que MV n'ait pas remarqué ou ne se soit pas souvenu que le Requéant avait également touché l'épaule de JL, mais cela ne constitue pas une preuve que ceci ne s'est pas produit. À cet égard, comme indiqué plus haut, le Tribunal d'appel a toujours considéré que le témoignage oral crédible d'une victime peut à lui seul suffire à étayer une conclusion de harcèlement sexuel.

60. Dans la présente procédure, le témoignage crédible de JL en tant que victime est corroboré par le témoignage direct de MV et étayé par des éléments de preuve similaires concernant la propension du Requéant à toucher ses collègues féminines de manière inappropriée.

61. Sur cette base, le Tribunal estime que les allégations ont été établies par des preuves claires et convaincantes.

Sur la plainte de GR1

a. Le témoignage du Requéant

62. Le Requérant a témoigné qu'il a été très surpris d'apprendre la plainte de GR1 contre lui. Il a fait valoir que depuis que GR1 était arrivée au HCR à Niamey, il la considérait comme sa sœur et l'appelait de temps en temps « ma petite sœur » ou « ma petite sœur chérie ». Il avait contribué à sa venue à Niamey et il n'a jamais eu de mauvaises intentions ou de sentiments sexuels à son égard. Tout le monde au bureau savait qu'il la considérait comme une sœur. Cela faisait partie de sa culture à lui.

63. Lors du contre-interrogatoire, le Requérant a réfuté l'idée qu'il avait voulu apporter un peu de chaleur au HCR Niger en embrassant ses collègues féminines. Il a également nié avoir appelé ses collègues féminines « ma petite sœur de lait » ou « épouse légale ». Il a précisé qu'il n'y avait que des personnes spécifiques qu'il appelait « ma petite sœur chérie ». Il a également nié qu'il recevait les gens « avec les bras ouverts » ou qu'il aimait « toucher les gens par-ci, par-là ».

64. Le Requérant a nié l'allégation selon laquelle sa manière de se comporter aurait pu être désagréable pour certaines personnes. Lors du contre-interrogatoire, il a également nié avoir admis devant l'enquêtrice du BIG qu'il devait corriger son comportement consistant à toucher des personnes qui pourraient ne pas aimer cela.

65. Le Requérant avait supervisé GR1 pendant l'absence du superviseur direct de GR1. Cependant, ils n'étaient pas des amis proches et ne se connaissaient pas avant février 2021, lorsque GR1 a rejoint le HCR au Niger. Ils avaient une relation strictement professionnelle et ne se rencontraient pas en dehors du travail. Il a admis qu'il l'appelait parfois « ma petite sœur chérie » mais a nié l'avoir jamais appelée « mignonne » ou « jolie fille ». Il a déclaré que s'il complimentait quelqu'un sur sa tenue vestimentaire, cela ne devait pas être pris dans un sens sexuel. Il a nié avoir jamais téléphoné à GR1 tard dans la nuit, sauf pour des raisons opérationnelles. Il lui arrivait de prendre GR1 dans ses bras pour la saluer, mais il ne faisait pas cela tout le temps. Il lui arrivait également de la toucher en tant que sœur mais cela dépendait du contexte.

66. Lors du contre-interrogatoire devant le Tribunal, le Requérant a confirmé que les fonctionnaires du HCR étaient tenus d'auto-évaluer leurs connaissances linguistiques. Quand

il s'est auto-évalué le 8 novembre 2017, il a estimé sa connaissance de l'anglais comme étant de niveau intermédiaire et cette évaluation apparaissait sur sa fiche d'information d'employé. Il recevait régulièrement des courriels et des rapports en anglais.

67. Le Requérant était tenu de garder confidentiels tous les détails de l'enquête, mais le 31 octobre 2022, il a partagé l'interview de BM effectué par le BIG, avec un collègue au bureau des affaires sociales. Il a expliqué que lors de son entretien, le BIG l'avait autorisé à partager l'information avec quelqu'un qui pouvait le conseiller.

68. Le Requérant s'est plaint du sexisme à l'égard des hommes et a déclaré que les cadres masculins étaient des victimes. Il se considère lui-même comme une victime et estime qu'il est injuste que les employées féminines se comportent d'une certaine manière envers les hommes et ensuite se plaignent de harcèlement et de discrimination.

b. Le témoignage de GR1

69. GR1 a témoigné qu'elle a rejoint les opérations du HCR à Niamey en février 2021. Bien que le Requérant ne soit pas son superviseur direct, elle a travaillé en étroite collaboration avec lui puisqu'il était le Représentant adjoint. Elle a déclaré que le comportement du Requérant la mettait très mal à l'aise parce qu'il aimait beaucoup la toucher physiquement et qu'il disait souvent des choses qu'elle considérait comme inappropriées.

70. Le Requérant aimait donner fréquemment des accolades à GR1 ; ces accolades duraient trop longtemps et l'amenaient à approcher sa poitrine de la sienne ; le comportement du Requérant avait souvent une connotation sexuelle et elle trouvait cela malsain. Parfois, il lui touchait le dos, les cheveux ou les fesses de manière inappropriée. Plus longtemps elle restait à l'opération de Niamey, plus souvent il la touchait. Ces attouchements allaient au-delà des simples salutations. Il la prenait dans ses bras et la caressait chaque fois qu'il la voyait, que ce soit dans le couloir ou dans le bureau. Elle a tenté de lui demander d'arrêter, mais sans succès. Il la touchait partout comme on peut toucher son amant, parfois même en présence d'autres personnes. Il commentait aussi fréquemment la tenue vestimentaire de GR1 et, à une occasion, il l'a même fait venir dans son bureau pour voir comment elle était habillée. GR1

s'est alors sentie mal et humiliée.

71. Le Requéran t téléphonait parfois à GR1 à des moments inopportuns et pas nécessairement au sujet du travail. Il a essayé de l'inviter à sortir, mais elle lui a dit que cela ne l'intéressait pas. À l'époque, elle avait un très petit bébé qu'elle allaitait encore.

72. Le Requéran t n'appelait presque jamais GR1 par son nom. Il l'appelait plutôt « la petite ». Elle trouvait cela inapproprié dans un contexte professionnel. Elle a nié qu'il l'ait appelée « ma petite sœur » ou « chérie ». Lorsque le Requéran t a remarqué que GR1 résistait à ses avances, il a commencé à faire des commentaires négatifs sur ses performances professionnelles et ses perspectives de carrière. GR1 a également déclaré que le comportement du Requéran t avait eu un impact sur elle en ce sens qu'elle avait commencé à essayer d'éviter de le voir et qu'elle avait même hésité à se rendre au travail à certaines occasions afin d'éviter tout contact avec lui. Elle était très mal à l'aise en présence du Requéran t et pensait qu'il abusait de son autorité, mais elle n'osait pas se plaindre.

73. GR1 a signalé la mauvaise conduite du Requéran t à YM, un collègue plus expérimenté. Elle a informé YM en juin 2021 qu'elle n'était pas à l'aise avec le comportement du Requéran t mais qu'elle craignait que si elle prenait des mesures, cela n'affecte ses perspectives de carrière. YM a également conseillé à GR1 de parler à la Conseillère du personnel, ce qu'elle a trouvé très utile.

74. Finalement, GR1 a décidé de déposer une plainte formelle en février 2022 parce qu'elle se sentait dépassée par le comportement du Requéran t. Cela s'est passé après qu'elle avait assisté à une session de rafraîchissement sur le code de conduite. Elle avait déjà entendu d'autres membres du personnel se plaindre du comportement du Requéran t, mais après cette séance de rafraîchissement, elle a décidé de déposer une plainte officielle. GR1 n'a pas connaissance d'autres collègues qui se seraient plaints du Requéran t. Au moment où elle a déposé sa plainte, elle ne savait pas qu'une enquête était déjà en cours. La plainte de GR1 n'a pas été motivée par d'autres membres du personnel. Elle a été motivée uniquement par ce qu'elle a vécu personnellement.

75. Les communications de GR1 avec le Requérant se sont toujours déroulées en français. Il s'exprimait parfois en anglais, mais elle sait qu'il n'aimait pas parler en anglais. Peu de temps après l'arrivée de GR1 à Niamey, son superviseur immédiat est parti en congé médical. Par conséquent, elle a travaillé en étroite collaboration avec le Requérant et le Représentant du HCR pendant un certain temps jusqu'au retour de son superviseur.

76. En novembre 2021, un conflit professionnel est survenu entre GR1 et le Requérant au sujet d'une réunion prévue avec un partenaire externe. A cette occasion, le Requérant avait insulté et crié sur GR1. Après cet incident, elle a évité tout contact direct avec lui et a commencé à communiquer avec lui uniquement par courriel jusqu'à l'arrivée de son nouveau superviseur.

c. Les conclusions du Tribunal

77. Le Requérant a également été sanctionné pour avoir tapoté les fesses de GR1, touché son dos et ses cheveux, et l'avoir étreinte à plusieurs reprises d'une manière qui l'a mise mal à l'aise en 2021.

78. Les éléments de preuve portant sur ces allégations sont le témoignage crédible de GR1 devant le Tribunal et dans son entretien avec le BIG, le témoignage corroborant de YM à qui GR1 avait rapporté les incidents, les preuves de faits similaires montrant un modèle de comportement de la part du Requérant, et l'aveu du Requérant lui-même qu'il avait l'habitude de toucher GR1 et de l'appeler par des termes affectueux.

79. GR1 a présenté un récit détaillé, cohérent et constant des multiples incidents qu'elle a eus avec le Requérant. A cet égard, GR1 a déclaré sous serment que, lors d'une rencontre dans le couloir du bureau peu après son arrivée à Niamey, le Requérant lui a touché le dos d'une manière inappropriée qui l'a fait sursauter. D'autres membres du personnel ont été témoins de l'incident et lui ont dit de faire attention car le Requérant pourrait lui demander d'aller faire la cuisine chez lui. GR1 a également fait valoir qu'à une autre occasion, en mai ou juin 2021, le Requérant est entré dans son bureau et l'a de nouveau touchée dans le dos pour la remercier de son travail. GR1 a dit ne pas avoir apprécié cela.

80. En outre, GR1 a témoigné que le Requérant lui demandait de le prendre dans ses bras lorsqu'elle le saluait (et pas de dire simplement « bonjour »), et qu'il la prenait dans ses bras de façon répétée et constante d'une manière qui la mettait très mal à l'aise parce que les étreintes duraient plusieurs secondes, que le Requérant en profitait d'une manière malsaine et qu'il pressait sa poitrine contre la sienne d'une manière « inappropriée ». Elle a déclaré qu'elle trouvait cela « inacceptable ».

81. GR1 a également témoigné qu'après juin 2021, le Requérant était dans son bureau parce qu'il lui avait demandé d'imprimer un document, et il lui a tapoté les fesses. GR1 était tellement choquée qu'elle n'a rien dit. Enfin, en octobre 2021, après une réunion sur un projet financé par l'Union européenne, GR1 retournait à son bureau lorsque le Requérant lui a touché les cheveux. Elle a déclaré qu'elle était très mal à l'aise et que d'autres collègues étaient présents mais n'ont rien dit. Elle a expliqué qu'elle n'avait pas réagi immédiatement, mais qu'une fois de retour dans son bureau, elle était sur le point de pleurer.

82. En outre, GR1 a déclaré que le Requérant avait commencé à lui crier dessus et à lui manquer de respect après qu'elle eût refusé certaines de ses demandes liées au travail, qu'elle n'avait pas répondu à ses appels tard le soir et qu'elle lui avait dit une fois qu'elle n'aimait pas être touchée par lui. Elle a décrit un incident survenu en novembre 2021, au cours duquel elle a eu une indigestion et a envoyé un message au Requérant pour l'informer qu'elle ne se joindrait pas à lui lors d'une réunion avec un partenaire externe. Ce matin-là, le Requérant l'a appelée pour lui demander où elle se trouvait et lui a crié dessus, lui disant qu'elle était inutile et qu'elle aurait dû l'appeler.

83. GR1 a également déclaré au BIG qu'elle avait rapporté les incidents à YM à deux reprises, la première fois pour signaler les incidents de harcèlement sexuel et la deuxième fois pour signaler les incidents d'abus de pouvoir. Elle a ensuite ajouté qu'elle avait signalé à YM un incident survenu entre juillet et septembre 2021, au cours duquel le Requérant l'avait convoquée dans son bureau parce qu'il voulait voir comment elle était habillée.

84. YM a déclaré au BIG que GR1 lui avait fait part de son malaise et de son mécontentement à propos du comportement du Requérant. YM a corroboré que GR1 lui avait

dit que le Requéant : i) la saluait avec des accolades qui la mettaient mal à l'aise parce que ses accolades avaient une connotation sexuelle ; ii) avait « des mains baladeuses » qui la touchaient partout ; iii) faisait des commentaires sur sa tenue vestimentaire ; et, iv) faisait des commentaires dégradants et désobligeants sur son travail. YM a indiqué que GR1 lui avait parlé deux ou trois fois en 2021, probablement pour la première fois vers juin ou juillet 2021, et qu'elle semblait souffrir de la situation parce qu'il s'agissait de son premier poste international et qu'elle se sentait en « position de faiblesse ».

85. Les rapports de GR1 à YM, faits peu de temps après les incidents, constituent des déclarations antérieures cohérentes ayant une force probante considérable conformément à la jurisprudence du Tribunal d'appel. De plus, le témoignage de YM fait écho à la version de GR1 avec une cohérence qui ajoute à sa crédibilité.

86. GR1 et YM sont des témoins fiables. L'affirmation du Requéant selon laquelle l'incident de la réunion avec le partenaire externe en novembre 2021 a créé de l'animosité motivant une plainte malveillante de la part de GR1, est non seulement non étayée mais contredite par les preuves. En effet, YM a témoigné que GR1 lui a fait deux ou trois rapports à partir de juin ou juillet 2021. De même, le fait que YM connaissait GR1 avant son arrivée à Niamey ou qu'il aurait critiqué la conduite du Requéant ne constitue pas une preuve de partialité ou d'un motif fallacieux. En l'absence de motif établi, le Tribunal d'appel a refusé de présumer qu'un plaignant ou un témoin ferait un faux témoignage (voir, par exemple, *Siddiqi* 2019-UNAT-913, para. 30 ; *Majut*, para. 80 ; *Mbaigolmem*, para. 31 ; et *Aghadiuno* 2018-UNAT-811, para. 96).

87. Outre les témoignages crédibles de GR1 et YM, les allégations sont étayées par les preuves factuelles similaires décrites ci-dessus, montrant la propension du Requéant à toucher et à serrer dans ses bras des collègues féminines d'une manière inappropriée qui les mettait mal à l'aise.

88. Elles sont également étayées par les éléments de preuve apportés par le Requéant lui-même, selon lesquels il s'adressait à GR1 sur le lieu de travail en l'appelant « ma petite sœur chérie », « mignonne » et « jolie fille », qu'il touchait ses collègues féminines « par-ci, par-

là », et qu'il touchait GR1 en particulier : « Mais je ne peux pas faire une scène dans le cas de... dans le cas de la toucher, parce que... la toucher pas parce que c'est une femme, mais parce que c'est une sœur, c'est tout, je ne l'ai pas touchée en tant qu'une femme, mais en tant qu'une sœur, peut-être ».

89. Sur la base de ce qui précède, le Tribunal estime que les allégations sont établies par des preuves claires et convaincantes.

90. Le Tribunal estime également que les preuves crédibles de chacune des plaignantes sont suffisamment claires et convaincantes pour atteindre un niveau élevé de probabilité et sont adéquatement corroborées par les déclarations des témoins qui démontrent un modèle de comportement de la part du Requéant à l'égard de ses collègues féminines.

91. Il est communément reconnu qu'à l'issue de sa mission à Niamey en novembre 2018, MW a tenu une réunion de débriefing avec le Requéant dans son bureau. Il n'est pas non plus contesté que MW a fait un premier rapport sur l'incident à la première occasion raisonnable, tout de suite après l'événement. Ce rapport est une déclaration antérieure cohérente dans le genre de celles qui sont exceptionnellement admissibles dans les affaires de harcèlement ou d'agression sexuelle, et il est d'une valeur probante considérable.

92. En outre, JL et GR1, fonctionnaires du HCR à Niamey, ont également déposé des plaintes alléguant un comportement similaire de la part du Requéant. Dans leur ensemble, ces plaintes constituent des preuves de faits similaires indiquant une propension ou un modèle de comportement impulsif de la part du Requéant.

93. Les trois plaignantes ont témoigné devant le Tribunal et la crédibilité de leurs récits n'a pas été entachée par des preuves contraires. De plus, les diverses déclarations des témoins interrogés par le BIG ont relayé les allégations des plaignantes avec une cohérence remarquable qui contribue à renforcer leur crédibilité.

94. En revanche, dans son témoignage devant le Tribunal le Requéant s'est montré vague, insaisissable et contradictoire dans son récit.

95. Le Tribunal estime par ailleurs qu'il est objectivement peu probable que les trois plaignantes et les divers témoins contre le Requérant, y compris des fonctionnaires masculins et féminins du HCR venant de différents pays et de différents milieux, se soient concertés ou aient conspiré entre eux pour incriminer faussement le Requérant. Ils n'avaient aucune raison pour faire cela.

96. Compte tenu de ces faits avérés, le Tribunal estime que les allégations de harcèlement sexuel ont été établies par des preuves claires et convaincantes. Les faits incontestés, les preuves des premiers rapports informels, les preuves cohérentes indiquant un modèle de comportement, la cohérence interne des déclarations des témoins, les déclarations insatisfaisantes du Requérant et les probabilités inhérentes à la situation, pris cumulativement, constituent un ensemble de preuves claires et convaincantes établissant, avec un degré élevé de probabilité, que la faute alléguée s'est effectivement produite.

Les faits établis sont-ils constitutifs de faute ?

97. Dans la lettre portant sanction, il est indiqué que le Haut-Commissaire avait déterminé que les actions du Requérant constituaient du harcèlement sexuel et étaient en contravention de ses obligations contenues aux articles 1.2 (a) et (b) du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies, à la disposition 1.2 (f) du Règlement du personnel, ainsi que dans les paragraphes 4.2 and 4.3 de la Politique du HCR en matière de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir (UNHCR/HCP/2014/4).

98. L'article 1.2 (b) du Statut dispose : « Le fonctionnaire doit faire preuve des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Par intégrité on entend surtout, mais non exclusivement, la probité, l'impartialité, l'équité, l'honnêteté et la bonne foi dans tout ce qui a trait à son activité et à son statut ».

99. Selon la disposition 10.1 du Règlement, constitue une faute passible d'instance disciplinaire et de sanction disciplinaire le défaut par tout fonctionnaire de remplir les obligations résultant de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel ou autres textes administratifs applicables, ou d'observer les normes de conduite attendues de

tout fonctionnaire international.

100. L'article 1.2 (a) du Statut du personnel et la disposition 1.2 (f) du Règlement du personnel garantissent à tout fonctionnaire le droit d'être traité avec dignité et respect et le droit de travailler dans un environnement exempt de discrimination ou de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.

101. Selon la définition qui en est donnée au paragraphe 5.3 de la version anglaise du document UNHCR/HCP/2014/4, le harcèlement sexuel s'entend de toute avance sexuelle importune, toute demande de faveurs sexuelles et tout geste ou comportement verbal ou physique à connotation sexuelle dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il soit perçu comme choquant ou humiliant. Le harcèlement sexuel est particulièrement grave lorsqu'il entrave la bonne marche du service concerné, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Le harcèlement sexuel peut être involontaire et peut se produire en dehors du lieu de travail et des heures de travail. S'il s'inscrit généralement dans un schéma comportemental, il peut néanmoins aussi prendre la forme d'un acte isolé. L'auteur et la victime peuvent être du même sexe ou de sexes opposés.

102. En l'espèce, le Tribunal estime que c'est à juste titre que le Haut-Commissaire a estimé que le comportement du Requérant vis-à-vis des plaignantes était constitutif de harcèlement sexuel. En effet, les actes décrits par les plaignantes et témoins s'apparentent à un comportement physique à connotation sexuelle dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il soit perçu comme choquant ou humiliant. De surcroît, il ne fait aucun doute qu'ils étaient importuns.

103. Le Tribunal observe que le harcèlement sexuel est particulièrement démoralisant lorsque l'auteur est un gestionnaire ou un superviseur hiérarchique, sachant de surcroît que ces personnes sont expressément tenues par les dispositions du paragraphe 4.3 (a) du document UNHCR/HCP/2014/4 de se comporter de façon exemplaire.

104. Par conséquent, le Tribunal est satisfait, sur la base des éléments de preuve dont il dispose, que les faits établis sont constitutifs de la faute de harcèlement sexuel et que le Haut-

Commissaire s'est acquitté de la charge globale qui lui incombait en l'espèce.

La sanction était-elle proportionnelle à la faute ?

105. Le principe de proportionnalité en matière disciplinaire est énoncé dans la disposition 10.3 (b) du Règlement du personnel, qui prévoit que « toute mesure disciplinaire prise à l'encontre du fonctionnaire en cause doit être proportionnelle à la nature et à la gravité de la faute commise ».

106. En ce qui concerne le pouvoir discrétionnaire de l'Administration en matière de sanction pour faute, le Tribunal d'appel a estimé que la question de la sévérité de la sanction était généralement du ressort de l'Administration, qui a le pouvoir discrétionnaire de prendre la mesure qu'elle juge appropriée compte tenu des circonstances de l'affaire et des agissements et du comportement du fonctionnaire concerné, et que le Tribunal ne devait pas empiéter sur ce pouvoir, à moins que la sanction prise soit manifestement illégale ou arbitraire, qu'elle dépasse les limites définies par les normes applicables, ou qu'elle soit excessive, abusive, discriminatoire ou d'une sévérité absurde (voir *Portillo Moya* 2015-UNAT-523, para. 19-21 ; voir aussi *Sall* 2018-UNAT-889, *Nyawa* 2020-UNAT-1024).

107. Le Tribunal d'appel a en outre déclaré que la déférence requise ne valait pas un acquiescement sans réserve, et que si le Tribunal du contentieux administratif devait s'abstenir d'imposer ses préférences et laisser une marge d'appréciation au Secrétaire général, il n'en restait pas moins que toute décision administrative devait être régulière, raisonnable et inscrite dans une procédure équitable. Le Tribunal d'appel a précisé que cela signifiait que le Tribunal du contentieux administratif devait évaluer objectivement le fondement, l'objet et les effets de toute décision administrative pertinente (*Samandarov* 2018-UNAT-859, para. 24).

108. À la lumière des faits établis et de la constatation de faute, les trois allégations mentionnées contenues dans la lettre portant sanction, relatives à des « atteintes sexuelles », constituent des « fautes graves » selon les termes de l'alinéa (b) de l'article 10.1 du Statut du personnel. En outre, au regard de l'alinéa (a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel, sur le fondement duquel la sanction a été imposée, l'imposition du renvoi est une possibilité.

109. Le renvoi est l'une des sanctions les plus sévères qui puissent être imposées dans une affaire administrative ou en matière d'emploi. Toutefois, une sanction plus clémentaire laisserait ouverte la possibilité de représailles sur le lieu de travail. Dans ces circonstances, l'Administration n'a d'autre choix que d'imposer le renvoi comme sanction du harcèlement sexuel.

110. Par ailleurs, il ressort d'une revue de la pratique passée de l'Organisation que les mesures disciplinaires les plus sévères ont été imposées dans les affaires de harcèlement sexuel, à savoir la cessation de service ou le renvoi conformément à la disposition 10.2 (a) du Règlement du personnel ; ces mesures ont été confirmées par le Tribunal d'appel dans divers arrêts, comme, par exemple, *Requérant 2013-UNAT-280*, *Requérant 2013-UNAT-302*, *Khan 2014-UNAT-486* et *Nadasan 2019-UNAT-918*. Le Tribunal d'appel a déclaré ce qui suit dans l'arrêt *Mbaigolmem*, para. 33 : (traduction non officielle)

... Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est un fléau qui sape le moral et le bien-être des fonctionnaires qui en sont victimes. Il a ainsi des effets néfastes sur l'efficacité de l'Organisation, qu'il empêche de maintenir en son sein des conditions de travail sûres, saines et productives. Celle-ci a le droit et l'obligation de faire alors preuve de sévérité. Il doit donc être clairement signifié que les fonctionnaires qui harcèlent sexuellement leurs collègues doivent s'attendre à perdre leur emploi.

111. En conséquence, le Tribunal conclut que le Haut-Commissaire agissait dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire lorsqu'il a imposé la sanction de renvoi dans cette affaire. En outre, à la lumière de la pratique passée de l'Organisation dans des cas similaires de harcèlement sexuel, la sanction était proportionnée.

Le droit du fonctionnaire à une procédure régulière a-t-il été respecté ?

112. Dans les procédures de harcèlement sexuel, il arrive souvent qu'une confrontation face à face entre les parties soit particulièrement préjudiciable à la victime. En l'occurrence, l'occasion de la confrontation est le procès et même là, certaines précautions peuvent être prises pour protéger la victime présumée contre une nouvelle victimisation. Dans la présente affaire, le Tribunal est satisfait que les éléments clés du droit du Requérant à une procédure

régulière ont été respectés conformément au Règlement du personnel 10.3 (a).

113. Le Requéran a invoqué la prétendue violation de son droit à la confidentialité car le Représentant a divulgué l'enquête et son congé administratif. Cependant, le Tribunal note que, étant donné que le Requéran était le Représentant adjoint et que ses responsabilités affectaient l'ensemble des opérations du HCR au Niger, il était dans l'intérêt de l'Organisation d'informer les membres du personnel du fait qu'il avait été placé en congé administratif en raison d'une enquête. La communication du Représentant du HCR dans ce sens était raisonnable et nécessaire sur le plan opérationnel.

114. Le Tribunal est également satisfait que le Requéran a été informé des allégations portées contre lui et de son droit de demander une aide juridique ; il a eu la possibilité de formuler des observations sur les allégations portées contre lui, il a formulé des observations sur les allégations de mauvaise conduite et il a été informé des motifs de la mesure disciplinaire qui lui a été imposée.

115. Par ailleurs, c'est le Requéran lui-même qui a demandé la tenue d'une audience dans cette affaire et, malgré son mauvais état de santé, il a été en mesure de témoigner lors de l'audience devant le Tribunal. Il a pu présenter ses arguments avec l'aide de son conseil et sans entrave. Il a soulevé toutes les questions abordées précédemment, y compris la véracité des incidents allégués et les différences culturelles présumées. Il a remis en question les dépositions de certains des témoins interrogés par le BIG et a laissé entendre que ces témoins étaient partiaux. Le Tribunal a écouté ces arguments mais a accepté l'analyse du Défendeur quant à leur incapacité à ébranler la véracité des déclarations des témoins.

116. Le Tribunal est convaincu que le Requéran a compris l'accusation portée contre lui. Il a eu la possibilité de citer des témoins et d'exposer ses arguments. Il est vrai que le BIG n'a pas interrogé au départ toutes les personnes que le Requéran aurait pu souhaiter entendre comme témoins. Cependant, le Requéran n'apporte aucun élément justifiant que l'audition de ces témoins supplémentaires aurait apporté quelque chose à sa cause. L'un de ces témoins est SC, ancienne fonctionnaire de l'Organisation, qui a clairement déclaré qu'elle ne souhaitait pas participer à l'enquête.

117. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime que le droit du Requérant à une procédure régulière a été respecté.

Dispositif

118. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE de rejeter la requête.

(Signé)

Joëlle Adda, Juge

Ainsi jugé le 6 décembre 2024

Enregistré au Greffe le 6 décembre 2024

(Signé)

Isaac Endeley, Greffier, New York