

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**A. (n° 5)**

**c.**

**Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge  
et du Croissant-Rouge**

**138<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4837**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la cinquième requête dirigée contre la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (ci-après «la Fédération»), formée par M. K. M. A. le 10 octobre 2022 et régularisée le 20 janvier 2023, le mémoire en réponse de la Fédération du 1<sup>er</sup> mai 2023, la réplique du requérant du 7 août 2023 et la duplique de la Fédération du 8 novembre 2023;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Le requérant, qui a quitté l'organisation, conteste le versement à son dossier personnel d'une lettre indiquant qu'il a été reconnu coupable de harcèlement sexuel pendant son service et que, s'il n'avait pas cessé ses fonctions, il aurait reçu une dernière lettre d'avertissement à titre de mesure disciplinaire.

Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans les jugements 4833, 4834, 4835 et 4836, également prononcés ce jour, concernant les quatre premières requêtes du requérant. Il suffira de rappeler que, par lettre du 3 avril 2020, le directeur du Département des ressources humaines informa le requérant que son contrat ne serait pas

prolongé au-delà du 30 septembre 2020 «en raison d'un manque de fonds»\*. Le 1<sup>er</sup> mai 2020, alors qu'il était toujours employé par la Fédération, le requérant reçut, à la suite d'une enquête et d'une procédure disciplinaire, une dernière lettre d'avertissement pour des violations du Code de conduite et des Lignes directrices relatives à la lutte contre le harcèlement visant son comportement à l'égard d'une fonctionnaire, M<sup>me</sup> N. M., comportement qui, selon cette lettre, répondait à la définition du harcèlement sexuel. La dernière lettre d'avertissement constituait une mesure disciplinaire et fut versée au dossier personnel du requérant. Ce dernier quitta le service de la Fédération le 30 septembre 2020. Après un recours introduit par le requérant, la Commission de recours recommanda, le 21 décembre 2020, d'annuler la dernière lettre d'avertissement du 1<sup>er</sup> mai 2020 et de la retirer du dossier personnel du requérant, ayant conclu que la Fédération n'avait pas communiqué à l'intéressé «les éléments de preuve sur lesquels reposaient les conclusions de l'enquête»\* et que «le fait de ne pas [lui] fournir ces preuves essentielles pendant la procédure disciplinaire constituait un vice de procédure en violation de l'obligation de la Fédération de garantir une procédure régulière et d'agir de bonne foi»\*. La Commission relevait que, «[étant donné] que la dernière lettre d'avertissement était entachée d'un vice de procédure, [elle] ne tir[ait] aucune conclusion sur la question fondamentale de savoir si le harcèlement sexuel [était] dûment établi, puisque cette question [était] sans objet»\*, mais observait que ses constatations «ne devaient pas être interprétées comme une acceptation [du point de vue du requérant] ou comme une conclusion selon laquelle il n'avait pas commis de faute, au vu du dossier examiné par le groupe»\*. Par lettre du 15 février 2021, le Secrétaire général informa le requérant que, «[p]our corriger ce vice de procédure»\*, il avait décidé de lui fournir tous les éléments de preuve recueillis dans le cadre de l'enquête – qui avait été menée par un enquêteur externe – et de lui donner la possibilité de s'exprimer sur ces pièces à l'occasion d'un deuxième entretien. Il l'informa également que, si les allégations de harcèlement sexuel s'avéraient fondées après ces étapes supplémentaires, une nouvelle procédure disciplinaire serait

---

\* Traduction du greffe.

lancée, dont le résultat remplacerait celui de la procédure antérieure. Il ajouta que, dans l'attente de la conclusion de la nouvelle procédure, la dernière lettre d'avertissement du 1<sup>er</sup> mai 2020 serait immédiatement retirée du dossier personnel du requérant et remplacée par la lettre du 15 février 2021.

Le 23 février 2021, le requérant reçut les pièces mentionnées dans la lettre du Secrétaire général du 15 février 2021. Il eut ensuite la possibilité d'être interrogé de nouveau dans le cadre de l'enquête, ce qu'il refusa. Le 19 avril 2021, le conseil du requérant adressa au nom de ce dernier une lettre contestant la réouverture de l'enquête.

Le 15 juin 2021, un rapport d'enquête révisé fut établi par le même enquêteur externe, qui conclut que les allégations de harcèlement sexuel étaient fondées. Le 22 juin 2021, une nouvelle lettre de notification des charges fut envoyée au requérant, qui se vit accorder 15 jours pour y répondre. Le 9 juillet 2021, le requérant présenta ses commentaires sur cette lettre.

Par lettre du 30 juillet 2021, le directeur du Département des ressources humaines informa le requérant que, à l'issue de la nouvelle procédure disciplinaire, la Fédération l'avait reconnu coupable de harcèlement sexuel, en violation du Code de conduite et des Lignes directrices relatives à la lutte contre le harcèlement, et que le Secrétaire général lui aurait adressé une dernière lettre d'avertissement, en tant que mesure disciplinaire appropriée, s'il était resté au service de la Fédération. Il fut en outre informé que la lettre du 30 juillet 2021 serait versée à son dossier personnel et que les informations pertinentes seraient communiquées conformément à l'engagement de la Fédération au titre du système interorganisations de divulgation des fautes professionnelles. Le directeur du Département des ressources humaines concluait sa lettre en déclarant que le requérant pouvait «engager un recours contre cette mesure disciplinaire conformément aux procédures établies aux articles 12.4.0 et suivants du Règlement interne»\*.

---

\* Traduction du greffe.

Le 27 octobre 2021, le requérant introduisit un recours auprès de la Commission de recours de la Fédération contre la lettre du 30 juillet 2021.

Le 20 mai 2022, la Commission de recours rendit son rapport et ses recommandations au Secrétaire général. Elle estimait que le vice de procédure relevé le 21 décembre 2020 avait été adéquatement corrigé, que le requérant avait bénéficié d'une procédure régulière, que l'enquête rouverte n'était pas viciée et que rien n'indiquait que l'enquêteur externe qui avait mené l'enquête initiale et rouverte avait fait preuve de parti pris, avait un conflit d'intérêts ou manquait d'impartialité. La Commission estimait également qu'«il y avait suffisamment d'éléments pour conclure que la faute [du requérant] avait été établie [...] au-delà de tout doute raisonnable»\*. Elle recommanda toutefois à la Fédération de s'abstenir de communiquer le dossier disciplinaire du requérant à d'autres organisations faisant partie du système interorganisations de divulgation des fautes professionnelles. Elle recommanda en outre à la Fédération d'accorder au requérant 4 000 francs suisses à titre de dépens et de lui rembourser «les frais médicaux [qu'il avait] engagés [...] en rapport avec cette affaire, sur présentation des justificatifs appropriés»\*. La Commission recommanda enfin le rejet des «autres demandes de réparation»\* du requérant, y compris ses demandes d'indemnités pour tort moral, relatives à l'annulation de la lettre du 30 juillet 2021 et au retrait de celle-ci de son dossier personnel.

Par lettre du 14 juillet 2022, le Secrétaire général informa le requérant qu'il avait décidé de suivre les recommandations de la Commission de recours. Dans sa lettre, il confirmait que la Fédération n'avait pas communiqué le dossier disciplinaire du requérant à d'autres organisations qui cherchaient des références sur son comportement et ne le ferait pas ultérieurement. Prenant note de la recommandation de la Commission de recours au sujet du remboursement des frais médicaux, le Secrétaire général invita le requérant à présenter les pièces relatives aux frais visés accompagnées de justificatifs aux fins d'examen par le Département de gestion des ressources humaines. Enfin, il

---

\* Traduction du greffe.

informa le requérant qu'il avait décidé de lui octroyer des dépens d'un montant de 4 000 francs suisses et de rejeter ses autres demandes de réparation. Telle est la décision attaquée dans la cinquième requête de l'intéressé.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée – à l'exception des éléments relatifs aux décisions de la Fédération de ne pas communiquer son dossier disciplinaire, de rembourser ses frais médicaux et de lui octroyer des dépens – ainsi que la lettre du 30 juillet 2021 et d'ordonner le retrait de la lettre du 30 juillet 2021 de son dossier personnel. Il réclame une indemnité pour tort moral d'un montant de 50 000 francs suisses, ainsi que la somme de 11 000 francs suisses à titre de dépens. Il réclame également le paiement d'intérêts, ainsi que «toute autre réparation que le Tribunal jugera nécessaire, juste et équitable»\*.

La Fédération demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

#### CONSIDÈRE:

1. Suivant la recommandation de la Commission de recours, contenue dans son rapport daté du 21 décembre 2020, d'annuler la dernière lettre d'avertissement du 1<sup>er</sup> mai 2020 et de la retirer du dossier personnel du requérant, la Fédération a rouvert l'enquête sur la même allégation de harcèlement sexuel formulée par M<sup>me</sup> N. M. contre le requérant. Dans son rapport d'enquête initial daté du 16 janvier 2020, l'enquêteur externe avait conclu que cette allégation avait été prouvée au-delà de tout doute raisonnable. Le requérant était accusé de faute pour des violations du Code de conduite et des Lignes directrices relatives à la lutte contre le harcèlement de la Fédération et avait reçu une dernière lettre d'avertissement au titre de l'article 9.7.3 du Règlement interne qui avait été versée à son dossier personnel. Toutefois, s'agissant du recours interne de l'intéressé contre cette décision, la Commission de recours a recommandé l'annulation de la décision disciplinaire au motif que la

---

\* Traduction du greffe.

procédure disciplinaire était entachée d'un vice de procédure. Elle a également recommandé que la dernière lettre d'avertissement soit retirée du dossier personnel du requérant, ce qui a été fait.

2. La Fédération a rouvert l'enquête sur la plainte de harcèlement. Dans son rapport d'enquête révisé, publié le 15 juin 2021, l'enquêteur a indiqué que «[l]a conclusion à laquelle [il était] parvenu lors de l'enquête initiale [était] confirmée suite à la réouverture de l'enquête» \*. Sur la base de ce rapport, le requérant a été accusé de faute en vertu des articles 1, 4 et 6 du Code de conduite et de l'article 2.4.2.1 des Lignes directrices relatives à la lutte contre le harcèlement et a été de nouveau reconnu coupable. Il a finalement reçu la lettre du 30 juillet 2021, par laquelle il a été informé, entre autres, qu'il avait été reconnu coupable des accusations de harcèlement sexuel portées contre lui et qu'une copie de cette lettre serait versée à son dossier personnel. La présente requête est l'aboutissement de la procédure d'enquête et de la procédure disciplinaire qui ont été rouvertes, ainsi que de la contestation de cette décision par le requérant dans le cadre d'un recours interne et des recommandations de la Commission de recours à ce sujet, que le Secrétaire général a acceptées dans la décision attaquée du 14 juillet 2022.

3. Aux termes de l'article 1 du Code de conduite, tous les membres du personnel «[s]e conforment au Règlement du personnel, au Règlement interne et à toutes les règles, politiques et procédures obligatoires, ainsi qu'aux dispositions de leur contrat d'engagement et à leurs conditions de service». L'article 4 dispose que tous les membres du personnel «[t]iennent compte de la sensibilité des populations, de leurs coutumes, habitudes et convictions religieuses et évitent tout comportement déplacé dans le contexte culturel donné». Selon l'article 6, tous les membres du personnel «[s]'abstiennent de tout acte qui pourrait être considéré comme du harcèlement, un abus, de la discrimination ou de l'exploitation» (au sens des Lignes directrices relatives à la lutte contre le harcèlement). Selon l'article 2.4.2.1 des

---

\* Traduction du greffe.

Lignes directrices relatives à la lutte contre le harcèlement, «[l]e “harcèlement sexuel” s’entend de toute avance non voulue, de toute demande de faveurs sexuelles et de tous propos, comportements, gestes ou autres attitudes à connotation sexuelle [...] qui sont ou peuvent raisonnablement être perçus comme insultants et humiliants par une autre personne». L’article 2.4.2.2 dispose notamment qu’«[i]l faut garder à l’esprit que ce qu’une personne peut considérer comme insultant peut être toléré par une autre, et qu’il importe peu que l’auteur du harcèlement ait eu l’intention ou non de harceler – c’est l’impact que l’acte a eu sur la personne concernée et les sentiments qu’elle éprouve qui constituent les facteurs déterminants».

4. En ce qui concerne les devoirs qui incombent à une organisation en cas de plainte pour harcèlement, le Tribunal a déclaré, par exemple au considérant 3 du jugement 4344, qu’une organisation internationale avait le devoir d’assurer aux membres de son personnel un environnement sûr et adéquat, et que, étant donné la gravité que revêt une plainte pour harcèlement, une organisation avait l’obligation d’engager une enquête elle-même. L’enquête doit en outre être engagée rapidement, menée de manière approfondie, et les faits doivent être établis objectivement et dans leur contexte général. Une fois l’enquête terminée, le requérant est en droit de recevoir une réponse de l’administration concernant la plainte pour harcèlement. De plus, une personne qui dépose une plainte pour harcèlement a le devoir de l’étayer. Selon la jurisprudence du Tribunal, la question de savoir si l’on se trouve en présence d’un cas de harcèlement se résout à la lumière d’un examen rigoureux de toutes les circonstances objectives ayant entouré les actes dénoncés, et l’accusation de harcèlement doit être corroborée par des faits précis dont la preuve incombe à celui qui affirme en avoir été victime, étant entendu qu’il n’a pas à démontrer que la personne accusée aurait agi intentionnellement.

5. Dans la mesure où la présente requête est principalement dirigée contre les constatations d’un organe d’enquête, il convient de noter que, selon la jurisprudence, il n’appartient pas au Tribunal de réévaluer les preuves réunies par un organe d’enquête dont les membres,

ayant rencontré et entendu directement les personnes concernées ou impliquées, ont pu évaluer immédiatement la fiabilité de leurs déclarations, et c'est pour cette raison que le Tribunal fait preuve de réserve avant de mettre en doute de telles conclusions et de revoir l'appréciation des preuves recueillies (voir, par exemple, le jugement 4764, au considérant 7). De plus, le Tribunal ne mettra en cause les constatations faites par un organe d'enquête dans une procédure disciplinaire qu'en cas d'erreur manifeste (voir, par exemple, le jugement 4444, au considérant 5).

6. Le Tribunal énonce comme suit les moyens avancés par le requérant pour contester la décision attaquée:

- 1) La Fédération a violé ses propres règles, qui ne prévoyaient pas l'ouverture d'une deuxième procédure d'enquête et procédure disciplinaire.
- 2) La Fédération a violé son droit d'être entendu.
- 3) La décision attaquée est entachée de violations des règles d'une procédure régulière du fait, notamment, qu'il a été privé de son droit de contester les éléments de preuve.
- 4) La Fédération a violé le principe de présomption d'innocence à son égard, au motif, notamment, qu'elle s'est fondée sur des allégations qui n'ont jamais fait l'objet d'une enquête et ne relèvent pas du harcèlement.
- 5) La Fédération a manqué à son obligation d'agir de bonne foi et à son devoir de sollicitude à son égard, et la Commission de recours a commis une erreur en concluant le contraire.

7. À l'appui de son premier moyen, le requérant renvoie aux conclusions de la Commission de recours selon lesquelles la Fédération a rouvert la procédure disciplinaire contre lui afin de corriger le vice de procédure, qu'elle avait un intérêt légitime à le faire et que la réouverture de la procédure ne constituait pas une mesure de représailles, comme il (le requérant) l'avait affirmé. Il soutient que ces conclusions étaient erronées, au motif que les règles de la Fédération ne permettaient pas l'ouverture d'une deuxième procédure d'enquête et

procédure disciplinaire et que, dès lors que la Commission de recours n'avait relevé aucun vice dans l'enquête initiale, ces mesures devaient être considérées comme un abus de pouvoir et des représailles car il avait formé un recours contre la Fédération. Le requérant invoque le principe bien établi dans la jurisprudence selon lequel une organisation internationale doit respecter les règles qu'elle a elle-même édictées.

8. Ces arguments sont infondés. Premièrement, la Fédération n'aurait pas pu violer ses propres règles alors qu'aucune d'elles n'interdisait la réouverture d'une procédure d'enquête et d'une procédure disciplinaire dans un tel cas d'espèce. Deuxièmement, comme la Commission de recours l'a conclu à juste titre, après examen des règles applicables, de la pratique des Nations Unies et de la jurisprudence du Tribunal, telle qu'elle ressort en particulier du considérant 6 du jugement 4313, la Fédération avait un intérêt légitime à corriger la procédure initiale qui était viciée (du fait de la non-communication des documents au requérant), à conclure la procédure sur une base juridique valable et à consigner les résultats dans le dossier personnel du requérant aux fins de décisions relatives à un emploi futur. Troisièmement, outre qu'il se borne à affirmer que l'affaire a été rouverte en guise de représailles, le requérant n'apporte pas la preuve que cela a effectivement été le cas ou que la réouverture a été effectuée pour une raison autre que la conclusion d'une enquête en bonne et due forme sur l'allégation de harcèlement, qui doit être prise au sérieux tant dans l'intérêt de la Fédération pour assurer l'intégrité de l'enquête que dans l'intérêt de M<sup>me</sup> N. M. et du requérant. De plus, les arguments du requérant selon lesquels la lettre de notification des charges du 22 juin 2021 l'accusait illégalement de faute en vertu de l'article 9.6.3 du Règlement interne, même s'il n'était plus membre du personnel, et que l'article 9.2 du Règlement du personnel et les articles 9.6.4, 9.7.1 et 9.7.3 du Règlement interne ne s'appliquent pas aux anciens membres du personnel, de sorte qu'il n'avait pas été correctement informé de ses droits et des procédures qui s'appliqueraient dans le cadre de la nouvelle procédure disciplinaire, sont des considérations sans pertinence dans le contexte d'une procédure d'enquête et d'une procédure disciplinaire rouvertes et en cours. Il est manifeste que le postulat erroné sur lequel

reposent tous les arguments, à une exception près, que le requérant avance dans son premier moyen est l'hypothèse selon laquelle la réouverture de la procédure constituait une nouvelle procédure que la Fédération avait tenté d'engager après son départ de l'organisation, alors qu'en fait il ne s'agissait que de la suite d'une procédure en cours, qui avait été engagée alors qu'il était toujours fonctionnaire de la Fédération et que cette dernière avait décidé de mener à terme.

9. Ainsi que la Fédération le soutient à juste titre, l'article 9.5.1 du Règlement interne, en vertu duquel l'organisation a l'obligation d'enquêter sur une faute présumée, prévoit également l'obligation de mener à terme l'enquête de même que la possibilité de rouvrir cette dernière si les circonstances le justifient. En outre, l'article 9.7.1 du Règlement interne prévoit que tout manquement aux règlements internes de la Fédération devrait donner lieu à des mesures disciplinaires. Aucune de ces dispositions ne prévoit la clôture de la procédure d'enquête ou de la procédure disciplinaire au seul motif qu'un employé a quitté la Fédération. En outre, dans ce contexte, l'argument du requérant selon lequel la deuxième procédure disciplinaire remplaçait la première visait à fournir une justification juridique à la décision d'annuler une offre de nomination à un poste dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord que la Fédération lui avait faite (qu'il a contestée dans sa troisième requête) relève aussi de la conjecture et est dénué de fondement. Il en résulte également que sont infondés les arguments du requérant selon lesquels les circonstances qualifiées par la Commission de recours comme méritant la réouverture de l'enquête n'existaient pas et qu'il devait être réintégré en tant que fonctionnaire de la Fédération avant la réouverture et l'exécution de la procédure d'enquête et de la procédure disciplinaire. Il en est de même pour son autre argument (fondé sur le considérant 15 du jugement 2786) selon lequel il n'était pas loisible à la Fédération de justifier une décision en procédant à un complément d'enquête après que la procédure de recours interne avait été menée à son terme, car cela privait l'intéressé de son droit d'être entendu et vidait de son sens la procédure de recours. Comme la Fédération le souligne à juste titre, la constatation du Tribunal au considérant 15 du jugement 2786 ne s'applique pas en l'espèce car, contrairement aux

faits visés dans ce jugement, la portée de l'enquête dans la présente affaire n'a pas changé.

L'argument du requérant selon lequel la lettre du 30 juillet 2021 est contradictoire en ce qu'elle indique à la fois qu'elle constitue une mesure disciplinaire – qui, selon lui, serait illégale car il n'était plus fonctionnaire de la Fédération – et ne constitue pas dans le même temps une mesure disciplinaire est également infondé. Cette lettre informait simplement le requérant qu'il avait été conclu à l'issue de la procédure ouverte qu'il avait harcelé sexuellement M<sup>me</sup> N. M. et qu'il aurait été sanctionné en vertu de la disposition applicable s'il avait toujours été fonctionnaire. Il ressort de ce qui précède que le premier moyen est dénué de fondement.

10. Dans son deuxième moyen, le requérant soutient en substance que le Secrétaire général a fait erreur en acceptant la conclusion de la Commission de recours selon laquelle la procédure d'enquête ouverte n'était pas entachée de parti pris ou de conflit d'intérêts de la part de l'enquêteur ni d'un manque d'impartialité du fait que le même enquêteur avait déjà conclu dans son rapport d'enquête initial qu'il (le requérant) était coupable de harcèlement sexuel. Il soutient également que la Commission de recours saisie de son recours interne contre la procédure d'enquête et la procédure disciplinaire ouvertes n'était pas dûment constituée. Le requérant ajoute que la Commission de recours a violé son droit d'être entendu.

11. À l'appui de ces arguments, le requérant fait référence à la déclaration contenue dans le rapport d'enquête révisé selon laquelle l'enquête avait été menée conformément aux Lignes directrices uniformes en matière d'enquête, en vigueur au moment des faits, qui énoncent, au paragraphe 3, que le Bureau d'enquête «fait preuve d'objectivité, d'impartialité et d'équité pendant tout le processus d'enquête et conduit ses activités de manière compétente et avec le plus haut degré d'intégrité. En particulier, le Bureau d'enquête exerce ses attributions en toute indépendance vis-à-vis des responsables ou des gestionnaires des activités opérationnelles [...] et il travaille à l'abri des pressions inopportunes». Le requérant fait également référence à la jurisprudence, énoncée au

considérant 5 du jugement 2700, selon laquelle, «quelles que soient les circonstances, le fonctionnaire a toujours droit à ce que sa cause soit jugée dans le cadre d'une procédure correcte, transparente et équitable qui respecte les principes généraux du droit». De même, il fait référence à la jurisprudence énoncée au considérant 10 du jugement 4240, selon laquelle, «en vertu d'une règle générale du droit, toute personne appelée à prendre des décisions qui touchent les droits ou les devoirs d'autres personnes soumises à son autorité doit se récuser au cas où son impartialité peut être mise en doute pour des motifs objectifs». Le requérant renvoie en outre au considérant 11 du jugement 3958, qui précise par ailleurs qu'il importe peu que, subjectivement, une personne s'estime en mesure de se prononcer sans parti pris et qu'il ne suffit pas non plus que les personnes affectées par la décision soupçonnent son auteur de parti pris; que les personnes qui participent avec voix consultative aux délibérations des organes de décision sont également soumises à cette règle et qu'il en est de même pour les membres des organes chargés de donner des avis aux organes de décision, qui peuvent exercer sur la décision à prendre une influence parfois déterminante. Le Tribunal y a également indiqué qu'il y a conflit d'intérêts lorsqu'une personne raisonnable ne saurait exclure un manque d'impartialité, c'est-à-dire lorsqu'une situation donne lieu à une partialité objective et que même une simple apparence de partialité, reposant sur des faits ou des situations, donne lieu à un conflit d'intérêts. Au considérant 3 du jugement 4679, le Tribunal a aussi rappelé sa jurisprudence selon laquelle une allégation de conflit d'intérêts ou de manque d'impartialité doit être étayée et fondée sur des faits précis, et non sur de simples soupçons ou hypothèses et que c'est au requérant qu'il incombe d'apporter la preuve d'un conflit d'intérêts.

12. Le requérant soutient en outre que la décision de rouvrir l'enquête était entachée d'une partialité organisationnelle car, au moment des faits, il était impliqué dans une longue procédure judiciaire dans un certain nombre d'affaires concernant la Fédération. Il soutient également que l'affirmation du Secrétaire général dans la lettre du 15 février 2021 selon laquelle la procédure rouverte remplacerait la première procédure montrait que la procédure rouverte avait comme

objectif de confirmer la première procédure et de lui donner un effet juridique rétroactif dans le but d'appuyer le litige en cours qui l'opposait à la Fédération. Toutefois, outre le fait qu'une affirmation similaire a déjà été partiellement rejetée comme étant dénuée de fondement au considérant 9 du présent jugement, ces arguments sont infondés car spéculatifs et hypothétiques. De plus, comme le fait valoir la Fédération, on ne saurait supposer que, dès lors que plusieurs affaires opposant une organisation et un fonctionnaire sont en instance, l'organisation ne peut prendre de décisions impartiales concernant ledit fonctionnaire.

13. S'agissant de l'allégation du requérant relative au parti pris, au conflit d'intérêts et au manque d'impartialité de l'enquêteur, la Commission de recours a considéré qu'elle ne pouvait être prouvée par le simple fait que le même enquêteur avait déjà conclu dans son rapport d'enquête initial que le requérant était coupable de harcèlement sexuel. Il ressort de la jurisprudence qu'une telle allégation doit être étayée et fondée sur des faits précis (voir, par exemple, le jugement 4711, au considérant 5). Le requérant soutient que l'enquête rouverte ne visait qu'à confirmer les constatations initiales de l'enquêteur, en particulier compte tenu du fait qu'aucun élément nouveau n'avait été découvert dans le cadre de l'enquête rouverte, et que l'enquêteur avait déjà estimé à tort que le requérant n'était pas un témoin crédible et s'était «entièrement rallié»\* à la version des faits de M<sup>me</sup> N. M. Cet argument relève de la conjecture et doit être rejeté. Il convient de rappeler que l'enquête a été rouverte afin de permettre au requérant de contester les preuves documentaires qui ne lui avaient pas été communiquées. L'intéressé a pu consulter ces preuves dans le cadre de la procédure rouverte et a eu la possibilité d'être interrogé de nouveau, ce qu'il a refusé. Il semble que de nouveaux éléments auraient pu éventuellement apparaître si le requérant avait accepté d'être interrogé de nouveau sur les documents qui lui avaient été communiqués. Il aurait ainsi eu une autre possibilité d'être entendu. De plus, outre sa simple affirmation selon laquelle l'enquêteur avait un parti pris parce qu'il avait refusé

---

\* Traduction du greffe.

d'incorporer les modifications qu'il (le requérant) avait apportées à son témoignage antérieur, le requérant, à qui incombe la charge de la preuve selon la jurisprudence énoncée par exemple au considérant 10 du jugement 4261, n'explique pas en quoi le parti pris serait prouvé par ce fait.

14. Le requérant affirme en outre que le parti pris et le conflit d'intérêts de l'enquêteur ressortent des déclarations publiques que ce dernier a faites dans un article publié, où sont critiqués la façon dont la Fédération a traité la plainte pour harcèlement déposée par M<sup>me</sup> N. M. contre lui et le niveau de preuve appliqué dans les procédures disciplinaires. Dans la lettre du conseil du requérant, datée du 12 mars 2021, ce dernier s'opposait à la réouverture de l'enquête et au fait que celle-ci serait menée par cet enquêteur en particulier, et ce, en raison des déclarations attribuées à ce dernier dans l'article en question. La Commission de recours a indiqué dans son rapport que l'enquêteur lui avait expliqué que sa contribution à l'article ne renvoyait nullement à l'affaire en cause et était basée sur son expérience de l'analyse d'enquêtes antérieures et sur sa formation et que, lorsqu'il a donné l'interview, il n'était pas au courant du rôle joué par la journaliste dans la présente affaire et ne connaissait pas le résultat de la procédure disciplinaire sous-jacente. Il a également expliqué, d'une part, qu'il avait donné l'interview à la condition qu'aucun incident particulier ni aucune enquête ne soient évoqués et qu'il présente des observations fondées sur son expérience générale dans la conduite d'enquêtes sur le harcèlement et, d'autre part, qu'il n'était alors pas au courant que la journaliste avait également interviewé M<sup>me</sup> N. M. Après avoir examiné l'article publié, la Commission a observé que les remarques de l'enquêteur ne faisaient pas référence à la présente affaire et semblaient être basées sur son expérience générale. Elle a conclu que les observations attribuées à l'enquêteur dans l'article n'établissaient pas que l'enquête était entachée de parti pris. À la lecture de l'article, le Tribunal estime que l'analyse de la Commission de recours était juste et que c'est à bon droit que celle-ci est parvenue à une telle conclusion. En effet, les déclarations attribuées à l'enquêteur dans cet article sont de nature générale en ce qui concerne ses observations relatives aux enquêtes sur le harcèlement,

et ses remarques sur le niveau de preuve requis au-delà de tout doute raisonnable se rapportaient à des procédures disciplinaires en général auxquelles il n'avait pas participé. Ce moyen est donc dénué de fondement.

15. Le requérant soutient également que l'enquête ouverte est entachée de parti pris et d'un conflit d'intérêts de la part de l'enquêteur, au motif que le rapport d'enquête révisé indique que le rapport de la Commission de recours sous-tendant l'enquête initiale, qui contenait les objections qu'il avait soulevées devant la Commission contre l'enquêteur pour manque d'impartialité et conflit d'intérêts, avait été communiqué à l'enquêteur dans le cadre de la procédure ouverte. Il affirme que, à la lumière de ce qui précède, l'impartialité de l'enquêteur pouvait être mise en doute pour des motifs raisonnables et que ce dernier ne peut être considéré comme indépendant. Cet argument est infondé. Comme l'explique la Fédération, contrairement à ce qu'affirme le requérant, elle n'a pas communiqué l'intégralité du rapport de la Commission de recours à l'enquêteur. Au contraire, ainsi qu'il est précisé dans la lettre du 30 juillet 2021, par laquelle le requérant était informé du résultat de la deuxième procédure disciplinaire, la Fédération n'a communiqué à l'enquêteur que les paragraphes 65 à 73 du rapport en question – qui contiennent les constatations de la Commission de recours sur le vice de procédure décrit dans les faits – afin que celui-ci relève les vices de procédure qui nécessitaient son attention dans le cadre de l'enquête ouverte. Il s'agissait là d'une démarche que la Fédération pouvait légalement entreprendre pour veiller à ce que l'enquêteur évite de commettre la même erreur procédurale.

16. Dès lors que la Commission de recours qui a examiné le recours interne du requérant à l'origine de l'enquête initiale et de l'enquête ouverte était constituée des mêmes membres, l'intéressé soutient que la Commission était irrégulièrement constituée et que ses membres étaient en situation de conflit d'intérêts, de sorte qu'ils avaient un parti pris et n'étaient pas impartiaux. C'était, selon lui, en raison du fait que les membres du groupe avaient déjà conclu dans leur rapport initial qu'il était coupable s'agissant de l'allégation de harcèlement

formulée par M<sup>me</sup> N. M. contre lui. Le requérant se fonde sur le considérant 12 du jugement 2671 du Tribunal, selon lequel «[t]oute personne ayant connaissance du fait qu'un membre [d'un organe de recours interne] avait déjà pris position quant au fond du recours examiné pourrait raisonnablement douter que l'intéressé porte un regard impartial et objectif sur l'affaire [...] [et] que, “[à] défaut de dispositions statutaires et réglementaires, les [membres] visés sont donc tenus de se récuser s'ils ont déjà exprimé leurs vues dans l'affaire en cause au point de rendre douteuse leur impartialité”». Il soutient que, selon cette jurisprudence, les trois membres de la Commission auraient dû se retirer de l'examen de son deuxième recours interne dans la procédure rouverte, en particulier compte tenu du fait qu'ils avaient mentionné dans leur deuxième rapport du 20 mai 2022 qu'ils n'avaient trouvé aucune raison objective de modifier leur position antérieure concernant sa culpabilité et avaient souligné qu'ils avaient déjà rejeté ses allégations de parti pris contre l'enquêteur dans leur rapport à l'origine de la procédure d'enquête et de la procédure disciplinaire initiales.

17. Le Tribunal observe que, dans son premier rapport du 21 décembre 2020 (où elle recommandait l'annulation de la dernière lettre d'avertissement du 1<sup>er</sup> mai 2020 et son retrait du dossier personnel du requérant), la Commission de recours a formulé la conclusion suivante concernant la question de savoir si le requérant avait effectivement harcelé sexuellement M<sup>me</sup> N. M.:

«À la lumière de la définition du harcèlement sexuel établie par la [Fédération] et des critères utilisés pour déterminer si un tel harcèlement a eu lieu, le groupe n'est pas en mesure d'accepter l'affirmation du [requérant] selon laquelle il n'a pas cherché à avoir une relation personnelle ni commis de harcèlement sexuel. Cependant, compte tenu de sa conclusion [...] selon laquelle la dernière lettre d'avertissement était entachée d'un vice de procédure, le groupe ne tire aucune conclusion sur la question fondamentale de savoir si le harcèlement sexuel a été dûment établi, puisque cette question est sans objet.»\*

---

\* Traduction du greffe.

Par cette déclaration, les membres de la Commission n'ont pas exprimé un avis préalable sur la question de savoir si le requérant avait harcelé sexuellement M<sup>me</sup> N. M., ce qui mène à la conclusion qu'ils n'ont pas procédé à l'examen du recours interne dans l'enquête rouverte dans un esprit d'ouverture, jetant le doute sur leur impartialité et les empêchant d'examiner ledit recours. Cela étant, dans son rapport initial du 21 décembre 2020, la Commission de recours avait déclaré que le vice de procédure ne devait pas être interprété comme une acceptation du point de vue du requérant ou comme une conclusion selon laquelle il n'avait pas commis de faute, au vu du dossier examiné par le groupe. Par conséquent, le moyen du requérant selon lequel la Commission de recours était irrégulièrement constituée et que ses membres étaient en situation de conflit d'intérêts, de sorte qu'ils avaient un parti pris et n'étaient pas impartiaux, est infondé.

18. Dans ses deuxième et troisième moyens, le requérant soutient, en substance, que la Commission de recours l'a empêché d'assister à l'audition des témoins qu'elle avait convoqués pour lui permettre de contester les témoignages et qu'en tout état de cause il n'avait même pas reçu les déclarations de ces témoins. Elle a procédé ainsi au motif que cela n'est pas prévu dans le Règlement interne et le Règlement du personnel et n'a jamais été sa pratique.

19. La Fédération invoque le jugement 4408, dans lequel le Tribunal a conclu, au considérant 4, qu'une audition menée en tant que «mesure d'instruction» pour permettre à un organe de recours d'obtenir des informations générales ne portant pas spécifiquement sur la situation du requérant n'était pas une audition exigeant la présence de l'intéressé ou la communication de la teneur des propos échangés lors de cette rencontre. La Fédération soutient que les arguments du requérant reposent sur ce qu'elle qualifie d'interprétation erronée de la procédure menée par la Commission de recours. De fait, l'argument central de la Fédération sur cette question est que les entretiens réalisés par la Commission de recours constituaient des «mesures d'instruction», selon l'expression utilisée dans le jugement 4408.

20. Le Tribunal relève que le dossier ne contient aucun compte rendu d'entretien et que rien n'indique que le requérant ait eu accès aux déclarations des personnes interrogées par la Commission de recours. Cette dernière a précisé qu'elle n'avait pas interrogé les trois personnes que le requérant avait proposées. Il y a lieu de noter que la Commission de recours n'a pas expliqué pourquoi elle n'avait interrogé aucune de ces personnes. Elle a toutefois interrogé, outre le requérant, deux des trois personnes proposées par la Fédération, soit l'enquêteur et la conseillère principale pour les questions liées aux ressources humaines, «afin de clarifier certains aspects du dossier écrit»\*. Il ressort clairement de la teneur du rapport de la Commission de recours que les informations qu'elle a demandées n'étaient pas de nature générale et portaient précisément sur l'enquête et la procédure disciplinaire en cause. Dans ces circonstances, le Tribunal considère que le requérant avait le droit, à tout le moins, d'être informé de la teneur des entretiens et de faire part de ses observations s'il le souhaitait. Cela n'ayant pas été fait, le droit d'être entendu du requérant a été violé, ce qui en soi justifie l'annulation de la décision attaquée, sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres arguments de l'intéressé.

21. Compte tenu de la conclusion qui précède, le Tribunal annulera la décision attaquée du 14 juillet 2022, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens du requérant. Ce dernier a cependant droit à l'octroi d'une indemnité pour tort moral à raison du vice de procédure entachant la procédure de recours interne. Pour cette raison, soit une violation des garanties d'une procédure régulière, il se verra octroyer une indemnité de 15 000 francs suisses. Comme le requérant n'a pas précisé le préjudice qu'il a subi en raison de la décision qui sera annulée, aucune autre indemnité pour tort moral ne lui sera accordée. Compte tenu de l'irrégularité de la procédure menée par la Commission de recours, le Tribunal renverra l'affaire à la Fédération pour un nouvel examen du recours interne du requérant par une Commission de recours nouvellement constituée. Le requérant obtenant gain de cause en l'espèce,

---

\* Traduction du greffe.

il se verra également octroyer la somme de 10 000 francs suisses à titre de dépens.

22. La conclusion du requérant tendant à ce que lui soit octroyée toute autre réparation que le Tribunal jugera nécessaire, juste et équitable doit être rejetée car elle est trop vague pour être recevable (voir, par exemple, le jugement 4602, au considérant 8).

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision attaquée du 14 juillet 2022 est annulée dans la mesure demandée par le requérant.
2. L'affaire est renvoyée à la Fédération conformément au considérant 21 du présent jugement.
3. La Fédération versera au requérant une indemnité de 15 000 francs suisses pour tort moral à raison du vice de procédure entachant la procédure de recours interne.
4. Elle lui versera également la somme de 10 000 francs suisses à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 9 mai 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M<sup>me</sup> Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 8 juillet 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS ROSANNA DE NICTOLIS

MIRKA DREGER