

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

**G. M.**

**c.**

**AIEA**

**129<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4207**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M<sup>me</sup> M. G. M. le 4 août 2017 et régularisée le 8 septembre 2017, la réponse de l'AIEA du 2 janvier 2018, la réplique de la requérante du 20 avril et la duplique de l'AIEA du 25 juillet 2018;

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;

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

La requérante attaque la décision du Directeur général d'approuver la conclusion du Bureau des services de supervision interne (OIOS selon son sigle anglais), indiquant qu'il n'était pas en mesure de parvenir à une conclusion définitive sur sa plainte pour harcèlement sexuel, et de rejeter sa demande connexe de dommages-intérêts.

La requérante est entrée au service de l'AIEA en 2001. Au moment des faits, elle était assistante d'équipe, au grade G-4, dans la Section de l'évaluation de la sûreté, au sein de la Division de la sûreté des installations nucléaires qui relève du Département de la sûreté et de la sécurité nucléaires. En janvier 2015, M. A. fut nommé au sein de la même section en tant que haut responsable de la sûreté, au grade P-5. En février 2015, la requérante signala au chef de section par intérim

qu'elle avait été victime de harcèlement sexuel de la part de M. A. En mars 2015, le nouveau chef de section par intérim porta les allégations de harcèlement sexuel de la requérante à la connaissance de la Division des ressources humaines et organisa une réunion avec un représentant de cette division. Par courriel du 11 mars 2015, après avoir refusé des initiatives de médiation, la requérante adressa à la directrice de la Division des ressources humaines un rapport dans lequel elle détaillait les incidents qui, selon elle, étayaient sa plainte pour harcèlement sexuel. Le 19 mars 2015, elle présenta de nouveau le même rapport à la directrice de la Division des ressources humaines et demanda l'ouverture d'une enquête formelle sur sa plainte pour harcèlement sexuel. Le 19 avril 2015, la directrice de la Division des ressources humaines transmit le rapport de la requérante au directeur de l'OIOS pour enquête.

L'OIOS rendit son rapport d'enquête final le 31 août 2015, dans lequel il concluait qu'il ne pouvait pas parvenir à une conclusion définitive sur l'affaire et recommandait que soit dispensée à M. A. une formation sur la politique de l'AIEA en matière de harcèlement. Par courriel du 14 septembre 2015, la requérante fut informée que l'enquête était close et que le rapport d'enquête final avait été envoyé à la directrice de la Division des ressources humaines. Début décembre 2015, cette dernière demanda à l'OIOS de fournir des précisions quant à la question de savoir si, dans le cadre de son enquête, il avait tenu compte des congés de maladie pris par la requérante en lien avec le harcèlement allégué et des rapports médicaux pertinents. Le 18 décembre 2015, l'OIOS remit un premier avenant à son rapport d'enquête final. Après avoir pris note des déclarations faites par la requérante les 9 et 16 décembre 2015, indiquant que son congé de maladie du 11 au 13 février 2015 était lié au harcèlement qu'aurait commis M. A., qu'elle avait récemment pris un autre congé de maladie en raison du comportement de M. A. et qu'à ce stade elle ne souhaitait communiquer à l'OIOS aucune information médicale d'ordre privé, l'OIOS conclut dans le premier avenant qu'il n'y avait pas lieu de mener un nouvel entretien avec M. A. ni de modifier les conclusions de son rapport d'enquête final.

Dans un mémorandum du 1<sup>er</sup> mars 2016, la requérante communiqua à la Directrice générale adjointe chargée du Département de la gestion (ci-après «la Directrice générale adjointe») une chronologie détaillée de toutes les demandes qu'elle avait précédemment adressées à l'administration en vue d'obtenir les conclusions de l'enquête de l'OIOS, et lui demanda instamment d'exercer son rôle de direction et de prendre les mesures nécessaires pour que lui soit transmis le rapport de l'OIOS. Le 11 juillet 2016, après avoir reçu le résumé de deux rapports médicaux concernant la requérante, l'OIOS remit un deuxième avenant au rapport d'enquête final, dans lequel il indiquait que les preuves étaient insuffisantes pour conclure avec discernement que le harcèlement à l'égard de la requérante était établi au-delà de tout doute raisonnable. Tout en admettant que le résumé d'un des rapports médicaux «montr[ait] que la requérante souffr[ait] d'une affection qui [pourrait] être liée d'une façon ou d'une autre à ce qu'elle a[vait] vécu avec M. [A.], cette circonstance, conjuguée à tous les autres faits et éléments de preuve examinés par l'OIOS, ne permet[tait] pas d'atteindre le niveau de preuve requis s'agissant d'une plainte pour faute ou pour harcèlement, à savoir la preuve au-delà de tout doute raisonnable»\*. En conséquence, estimant que les conclusions du rapport d'enquête final devaient être maintenues, l'OIOS recommanda qu'une formation sur le harcèlement soit rapidement dispensée à M. A., que ce dernier reçoive officiellement des conseils sur les normes de conduite requises d'un fonctionnaire de grade supérieur comme le sien, et que des mesures soient prises afin que M. A. et la requérante ne partagent pas le même espace de travail.

Le 27 janvier 2017, la requérante écrivit au Directeur général pour demander que lui soient communiqués sans plus attendre les résultats de l'enquête, que l'administration prenne des mesures appropriées contre M. A. et fasse immédiatement en sorte qu'il ne puisse plus s'approcher d'elle, qu'il soit mis fin à toute forme de représailles et à tout obstacle à son avancement professionnel, que lui soit accordée une indemnité suffisante pour réparer le préjudice moral et matériel qu'elle avait subi du fait que l'administration ne l'avait pas protégée contre le harcèlement

---

\* Traduction du greffe.

sexuel et les représailles, et que sa plainte pour harcèlement soit examinée sans retard excessif. Par lettre du 31 janvier 2017, la directrice de la Division des ressources humaines informa la requérante que la Directrice générale adjointe avait décidé de régler l'affaire en adressant une lettre d'avertissement à M. A. et en lui donnant pour instruction de participer à une formation sur la politique de l'AIEA en matière de harcèlement. Dans un mémorandum du 27 février 2017 la directrice de la Division des ressources humaines répondit en détail à la communication de la requérante du 27 janvier, en rejetant sa demande d'indemnisation et en faisant observer que la durée de l'enquête correspondait au temps nécessaire pour mener une enquête approfondie sur ses allégations tout en tenant compte des principaux faits intervenus après la dénonciation du harcèlement.

Le 30 mars 2017, la requérante écrivit au Directeur général pour lui demander de réexaminer la décision de «classer la plainte pour harcèlement, car c'[était] à tort que l'Agence a[vait] conclu, en se fondant sur le rapport de l'OIOS, que [s]es allégations de faute n'étaient pas établies au-delà de tout doute raisonnable»\* et de ne pas lui accorder de dommages-intérêts pour tort matériel et moral dû au harcèlement, «comme notifié (implicitement) [à la requérante] dans la lettre du 31 janvier 2017 ou (expressément) dans le [mémorandum] du 27 février 2017, selon le cas»\*. La requérante demanda que lui soient versés des dommages-intérêts et des dépens, et que lui soit communiquée une copie expurgée du rapport d'enquête final. Elle demanda également au Directeur général de l'autoriser à saisir directement le Tribunal. Par une lettre du 28 avril 2017, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général l'informa qu'il avait décidé de maintenir les décisions qui lui avaient été communiquées par la lettre du 31 janvier et par le mémorandum du 27 février 2017. Dans cette même lettre, le Directeur général l'informa également de sa décision de la dispenser de former un recours interne, faisant suite à la demande qu'elle avait présentée à cette fin. Une copie expurgée du rapport d'enquête final fut communiquée à la requérante sous couvert de la lettre du 28 avril 2017.

---

\* Traduction du greffe.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de déclarer que M. A. l'a harcelée sexuellement et de lui verser 125 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que 20 000 euros à titre de dépens. Elle demande également au Tribunal d'ordonner à l'AIEA de produire l'intégralité du dossier d'enquête de l'OIOS et de vérifier, réexaminer et modifier ses procédures de résolution des plaintes pour harcèlement sexuel de sorte que les victimes soient protégées contre toute forme de représailles.

L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

#### CONSIDÈRE :

1. La présente requête découle de la plainte pour harcèlement sexuel déposée par la requérante à l'encontre de M. A., fonctionnaire de grade supérieur auquel elle était chargée de fournir un soutien administratif. Le harcèlement allégué a commencé début janvier 2015, peu après que M. A. est entré au service de l'AIEA, et s'est poursuivi pendant environ six semaines. Le 20 février 2015, la requérante a signalé le harcèlement en question au chef de section par intérim et, le 23 février, elle a rencontré un conseiller du personnel qui lui a recommandé d'avoir recours à la médiation. Par la suite, le 9 mars, la requérante a signalé le harcèlement sexuel au nouveau chef de section. Le lendemain, ce dernier et un représentant de la Division des ressources humaines ont rencontré la requérante. Lors de cette réunion, le chef de section a recommandé à la requérante de suivre une formation en affirmation de soi et le représentant de la Division des ressources humaines lui a conseillé d'être moins cordiale.

2. Le 11 mars 2015, la requérante a envoyé un courriel à la directrice de la Division des ressources humaines, dans lequel elle décrivait la tendance constante de M. A. à adopter des comportements déplacés qui la mettaient mal à l'aise et lui procuraient un sentiment d'insécurité, les réunions qui s'étaient déroulées avec ses supérieurs hiérarchiques et un représentant de la Division des ressources humaines,

et les conclusions auxquelles elle était parvenue dans ces circonstances. La requérante concluait notamment que la procédure de médiation n'était pas pour elle une option envisageable, car elle était insuffisante pour la protéger contre les représailles qui aggravaient son niveau de stress déjà élevé, et que la procédure formelle d'enquête lui offrirait une meilleure protection et l'aiderait à se sentir de nouveau en sécurité tant au travail qu'en dehors du bureau. Le 19 mars, par un mémorandum adressé à la directrice de la Division des ressources humaines, la requérante présenta une demande d'enquête formelle, conformément à la politique et aux procédures de l'AIEA en matière de prévention et de résolution des problèmes liés au harcèlement et de nomination de médiateurs (appendice E de la section 17 du titre II du Manuel administratif). Le 19 avril, la directrice de la Division des ressources humaines signala à l'OIOS que M. A. avait prétendument harcelé la requérante. Après avoir reçu le rapport, l'OIOS a ouvert une enquête sur la dénonciation d'une possible faute.

3. Le 31 août 2015, l'OIOS a rendu son rapport d'enquête final. Sous la rubrique «Conclusions», aux paragraphes 56 à 58, le rapport de l'OIOS indique ce qui suit :

«56. Comme c'est souvent le cas dans les plaintes pour harcèlement sexuel, il n'y a pas de témoins indépendants. Des preuves doivent donc être produites pour montrer la crédibilité des différents protagonistes.

57. Dans le cas présent, il ressort des pièces produites que [la requérante] a toujours décrit de façon cohérente les détails sur les incidents, notamment à ses collègues et à l'OIOS. Étant donné que l'OIOS a vérifié son récit, qui a été corroboré par ses collègues, et que rien n'indiquait qu'elle avait des motifs cachés, l'OIOS estime que la plainte [de la requérante] contre M. [A.] est crédible et a été déposée de bonne foi.

58. En revanche, compte tenu des dénégations catégoriques de M. [A.], de ses explications sur les incidents, y compris les excuses qu'il a présentées à [la requérante], conjuguées au fait qu'aucun témoin indépendant n'était présent pendant les incidents, l'OIOS ne peut pas parvenir à une conclusion définitive sur cette affaire.»\*

---

\* Traduction du greffe.

Au paragraphe 60 du rapport d'enquête final, l'OIOS a conclu ce qui suit :

«Compte tenu de ce qui précède et comme déjà indiqué au paragraphe 58, l'OIOS ne peut pas parvenir à une conclusion définitive sur cette affaire. Par conséquent, conformément à [l'appendice G des Statut et Règlement du personnel (section 1 du titre II du Manuel administratif)] (Procédures à suivre en cas de dénonciation de faute), l'OIOS env[erra] le rapport à [la directrice de] la Division des ressources humaines pour suite à donner.»\*

Le 14 septembre 2015, l'OIOS a informé la requérante que l'enquête était close et que le rapport d'enquête final avait été envoyé à la directrice de la Division des ressources humaines.

4. Après avoir demandé à plusieurs reprises à l'administration et à l'OIOS de l'informer de l'état d'avancement de sa plainte pour harcèlement sexuel, la requérante a fini par demander, dans un mémorandum du 27 janvier 2017, l'intervention du Directeur général dans le traitement de sa plainte pour harcèlement. Dans ce mémorandum, elle résumait les craintes et préoccupations qu'elle avait éprouvées après avoir déposé sa plainte pour harcèlement et demandait, entre autres, que lui soient communiqués les résultats de l'enquête sans plus tarder.

5. Le 31 janvier 2017, la directrice de la Division des ressources humaines a informé la requérante de la décision de la Directrice générale adjointe concernant sa plainte pour harcèlement sexuel. La lettre indique que la Directrice générale adjointe a décidé que les allégations de harcèlement sexuel formulées par la requérante contre M. A. seraient traitées conformément à l'alinéa c) du paragraphe 4 de l'appendice G et que, par conséquent, M. A. recevrait une lettre d'avertissement «concernant son comportement»\*. De plus, la lettre d'avertissement rappellerait à M. A. ses responsabilités de direction, y compris la connaissance qu'il était censé avoir des Statut et Règlement du personnel et des textes administratifs, lui recommanderait vivement d'en respecter les dispositions et lui donnerait pour instruction de participer à une formation pour se familiariser avec la politique de l'AIEA en matière de harcèlement sexuel. La décision du 31 janvier indique notamment ce qui suit :

«L'OIOS a conclu qu'il ressortait des pièces produites que vous avez toujours décrit de façon cohérente les détails sur les incidents, notamment à vos collègues et à l'OIOS. L'OIOS a en outre estimé que votre plainte contre M. [A.] était crédible et avait été déposée de bonne foi.

Toutefois, compte tenu des dénégations catégoriques de M. [A.], conjuguées à ses explications sur les incidents, et du fait qu'aucun témoin indépendant n'était présent pendant les incidents allégués, l'OIOS a estimé que les preuves étaient insuffisantes pour conclure avec discernement que le harcèlement allégué, tel que défini aux paragraphes 4 et 5 de [l'appendice E], est établi au-delà de tout doute raisonnable.»\*

6. La requérante a demandé au Directeur général de réexaminer la décision rendue par la Directrice générale adjointe le 31 janvier 2017. Dans sa décision du 28 avril 2017, le Directeur général a notamment déclaré ce qui suit :

«Je constate en particulier que, comme vous en avez été informée, l'OIOS a mené une enquête approfondie sur vos allégations de harcèlement de la part de M. [A.]. Toutefois, après avoir examiné toutes les preuves dont il disposait, y compris les entretiens menés avec vous, avec M. [A.] et avec 16 témoins, l'OIOS n'était pas en mesure de "parvenir à une conclusion définitive" selon laquelle il y avait eu harcèlement. Dès lors, [la] directrice de la Division des ressources humaines a décidé que l'affaire devait être réglée en application de l'alinéa c) du paragraphe 4 de l'appendice G du [Statut et du] Règlement du personnel, intitulé "Procédures à suivre en cas de dénonciation de faute", et M. [A.] a reçu une lettre d'avertissement concernant son comportement. [...]

Compte tenu des résultats de l'enquête de l'OIOS qui n'est pas "parven[u] à une conclusion définitive" selon laquelle il y avait eu harcèlement, aucune violation de vos droits n'a été constatée et votre demande du 27 janvier 2017 visant à obtenir une indemnisation pour réparer le préjudice matériel et moral lié au harcèlement allégué a été rejetée. J'ai également décidé de maintenir cette décision, qui vous a été communiquée par la lettre de [la directrice de la Division des ressources humaines] datée du 27 février 2017.»\*

Par la suite, le 30 mai 2017, la requérante a écrit à l'OIOS pour lui demander la communication de «copies des transcriptions de l'ensemble des déclarations/interrogatoires de témoins, des enregistrements électroniques et de toute autre preuve écrite ou électronique examinée par l'OIOS dans le cadre de son enquête»\* afin de protéger son droit à

---

\* Traduction du greffe.

une procédure régulière. L'OIOS a rejeté cette demande «pour protéger l'intégrité de la procédure d'enquête»\*. Dans sa requête, la requérante attaque la décision rendue par le Directeur général le 28 avril 2017.

7. En résumé, la requérante affirme que les constatations et conclusions de l'OIOS sont fondées sur des erreurs manifestes et que, du fait qu'elle les accepte, la décision du Directeur général est entachée de ces mêmes erreurs manifestes. La requérante soutient également que l'AIEA a violé les principes de bonne foi et de confiance mutuelle du fait qu'elle n'a pas traité sa plainte avec diligence et de manière appropriée, n'a pas pris de mesures pour la protéger contre d'autres actes de harcèlement éventuels et n'a pas rendu de décision en temps voulu.

8. L'AIEA affirme qu'elle a respecté toutes les dispositions applicables des Statut et Règlement du personnel, ainsi que les procédures relatives aux plaintes pour harcèlement sexuel. Elle affirme en outre avoir toujours agi de bonne foi et fait preuve de la sollicitude voulue à l'égard de la requérante. Elle confirme que le règlement de l'affaire en application de l'alinéa c) du paragraphe 4 de l'appendice G offrait un dénouement raisonnable, qui permettait de respecter le droit à une procédure régulière de M. A. et de la requérante et le devoir de sollicitude à leur égard.

9. En réponse à l'argument de la requérante selon lequel les constatations et conclusions de l'OIOS, et leur adoption subséquente par le Directeur général, sont manifestement erronées, l'AIEA fait valoir que compte tenu de l'indépendance opérationnelle de l'OIOS, telle que prévue dans la Charte de l'OIOS, les constatations et conclusions du rapport de l'OIOS, de même que le niveau de preuve requis selon l'OIOS pour établir le harcèlement, à savoir la preuve au-delà de tout doute raisonnable, s'imposaient au Directeur général. À ce stade, il convient d'examiner cet argument. Il y a lieu de noter que l'indépendance opérationnelle de l'OIOS, telle que prévue dans la Charte de l'OIOS, concerne l'indépendance de ses opérations internes. Elle ne limite ou

---

\* Traduction du greffe.

ne concerne en aucun cas le pouvoir de décision du Directeur général et n'empêche pas non plus le réexamen judiciaire des constatations et conclusions de l'OIOS ayant servi de fondement à une décision définitive du Directeur général. Par conséquent, cet argument est infondé.

10. Toutefois, il convient également de faire observer qu'il résulte d'une jurisprudence bien établie du Tribunal qu'«il ne lui appartient pas de réévaluer les preuves dont dispose l'organe chargé d'enquêter qui, en sa qualité de première instance d'examen des faits, a eu l'avantage de rencontrer et d'entendre directement la plupart des personnes concernées, et d'évaluer la fiabilité de leurs déclarations. C'est pour cette raison qu'il y a lieu de faire preuve de la plus grande déférence à l'égard des conclusions d'un tel organe. Ainsi, dès lors [qu'un organe chargé d'enquêter] a recueilli des éléments de preuve et a formulé des constatations de fait fondées sur son appréciation de ces éléments de preuve et sur l'application correcte des règles pertinentes et de la jurisprudence, le Tribunal n'interviendra qu'en cas d'erreur manifeste.» (Voir le jugement 3593, au considérant 12.)

11. La principale question soulevée dans la présente requête concerne la manière dont l'AIEA a répondu à la plainte pour harcèlement sexuel de la requérante et à ses demandes. La politique de l'AIEA en matière de harcèlement figure à l'appendice E, intitulé «Prévention et résolution des plaintes liées au harcèlement et nomination de médiateurs»\* (ci-après «l'appendice E»). L'appendice E prévoit que les comportements constitutifs de harcèlement «ne seront pas tolérés et feront l'objet d'un traitement correspondant à la gravité de l'infraction, y compris de sanctions administratives ou disciplinaires adaptées»\*. L'appendice E définit les comportements constitutifs de harcèlement, et en particulier de harcèlement sexuel, et énonce les responsabilités respectives des fonctionnaires et dirigeants/supérieurs hiérarchiques et ce que l'on attend d'eux.

---

\* Traduction du greffe.

12. L'appendice E prévoit notamment qu'une plainte pour harcèlement peut être réglée dans le cadre d'une «procédure informelle»\*, d'une «procédure de médiation»\* et d'une «procédure formelle d'enquête»\*. Il encourage les fonctionnaires à avoir recours à la procédure de médiation. Toutefois, si aucune solution satisfaisante n'est trouvée à l'issue de la procédure de médiation, ou si le fonctionnaire estime que la médiation est inappropriée ou n'aboutira pas, l'appendice E prévoit que «le fonctionnaire s'estimant lésé peut engager la procédure prévue au paragraphe 1 des “Procédures à suivre en cas de dénonciation de faute”»\* (appendice G).

13. Le paragraphe 1 de l'appendice G indique que, «[e]n cas de faute d'un fonctionnaire, des procédures»\* peuvent être engagées à divers titres, notamment dès que le directeur de la Division des ressources humaines reçoit un rapport écrit d'un fonctionnaire. Comme l'indique son titre, l'appendice G établit les procédures à suivre, à savoir une procédure d'enquête et une procédure disciplinaire, en cas de dénonciation de faute commise par un fonctionnaire. Ainsi, la dénonciation faite conformément au paragraphe 1 de l'appendice G par un fonctionnaire s'estimant lésé, et visée à l'appendice E, est une dénonciation de possible faute et déclenche les procédures prévues à l'appendice G. L'objectif de l'appendice G est de déterminer si le fonctionnaire concerné est coupable de la faute dénoncée, en l'espèce le harcèlement sexuel, qui pourrait donner lieu à l'imposition d'une sanction disciplinaire pour la faute commise. Il convient de noter que, sauf à indiquer qu'elle est à l'initiative de la procédure, l'appendice G ne fait aucune autre référence à la personne qui a dénoncé la possible faute.

14. Une plainte pour harcèlement et une dénonciation de faute fondée sur une allégation de harcèlement sont deux questions tout à fait distinctes. Une plainte pour harcèlement est une plainte déposée devant l'organisation et dont le règlement n'implique que deux parties, à savoir l'organisation et la personne à l'origine de la plainte. En revanche, une dénonciation de faute alléguée, fondée sur une allégation de harcèlement,

---

\* Traduction du greffe.

déclenche les procédures prévues à l'appendice G, qui visent à établir la culpabilité du fonctionnaire concerné et potentiellement à imposer une sanction disciplinaire. Dans le cadre d'une telle procédure, les deux parties sont l'organisation et le fonctionnaire visé. La personne qui dénonce la faute, potentielle victime de harcèlement, est alors un témoin et non une partie à la procédure.

15. Il convient de relever que les Statut et Règlement du personnel de l'AIEA ne contiennent aucune disposition prévoyant précisément une procédure complète à suivre en cas de plainte pour harcèlement correspondant au premier cas décrit au considérant précédent. En l'absence de procédure légale complète à appliquer en cas de plainte pour harcèlement dans ses Statut et Règlement du personnel, l'AIEA devait répondre à la plainte pour harcèlement de la requérante conformément à la jurisprudence pertinente du Tribunal. Il est de jurisprudence constante qu'une organisation internationale a le devoir d'assurer aux membres de son personnel un environnement sûr et adéquat (voir le jugement 2706, au considérant 5, citant le jugement 2524). De plus, «étant donné la gravité que revêt une plainte pour harcèlement, une organisation internationale a l'obligation d'engager [...] l'enquête [...]» (voir le jugement 3347, au considérant 14). 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, comme le Tribunal l'a affirmé dans le jugement 2706, au considérant 5, «une organisation internationale est responsable de l'ensemble des torts causés à un membre de son personnel par un supérieur hiérarchique de l'intéressé, agissant dans le cadre de ses fonctions, lorsque la victime subit un traitement portant atteinte à sa dignité personnelle et professionnelle» (voir également les jugements 1609, au considérant 16, 1875, au considérant 32, et 3170, au considérant 33). Ainsi, une organisation internationale doit prendre les mesures nécessaires pour protéger une victime de harcèlement.

16. En l'espèce, comme indiqué au considérant 2, dans sa plainte pour harcèlement déposée le 11 mars 2015, la requérante décrivait en détail la tendance constante de M. A. à adopter des comportements déplacés qui la mettaient mal à l'aise et lui procuraient un sentiment d'insécurité. Le 19 mars 2015, la requérante a présenté une demande d'enquête formelle, car elle craignait des représailles de la part de M. A. et pensait qu'une enquête lui offrirait une meilleure protection et l'aiderait à se sentir de nouveau en sécurité tant au travail qu'en dehors du bureau. Cette demande a déclenché les procédures prévues à l'appendice G. Toutefois, l'appendice G vise à examiner la faute alléguée d'un fonctionnaire et non à protéger un fonctionnaire qui se dit victime de harcèlement. La demande par la requérante d'une enquête formelle ne dispensait pas l'AIEA des obligations dont elle devait s'acquitter conformément à la jurisprudence en cas de plainte pour harcèlement.

17. Bien que les supérieurs hiérarchiques de la requérante aient eu connaissance de ses allégations de harcèlement sexuel, tout comme la directrice de la Division des ressources humaines qui avait reçu le récit détaillé de la requérante décrivant «la tendance constante [de M. A.] à adopter des comportements déplacés qui la mettaient mal à l'aise et lui procuraient un sentiment d'insécurité»\*, aucune mesure n'a été prise par l'administration pour répondre à ces inquiétudes jusqu'à ce que la requérante demande une enquête formelle. Même si l'objectif de l'enquête était de déterminer s'il existait suffisamment de preuves pour établir l'existence d'une faute, l'OIOS a mené une enquête approfondie et a rendu le rapport d'enquête final en temps voulu. Malgré les nombreuses demandes de la requérante visant à être informée de l'issue de l'enquête relative à sa plainte pour harcèlement et de la réponse de l'AIEA, aucune mesure n'a été prise outre celle consistant à informer la requérante de l'état d'avancement de la procédure en cours au titre de l'appendice G.

---

\* Traduction du greffe.

18. Le Tribunal conclut que l'AIEA aurait pu et aurait dû fournir à la requérante une décision concernant sa plainte pour harcèlement dans un délai raisonnable à compter de la date à laquelle l'enquête a pris fin, soit le 31 août 2015. Or, plutôt que de réagir rapidement à la plainte pour harcèlement de la requérante, l'administration a suspendu le traitement de la plainte jusqu'à ce que la procédure prévue à l'appendice G soit terminée et jusqu'à ce que l'existence d'une faute soit ou non établie. Le fait que les procédures prévues à l'appendice G étaient encore en cours ne dispensait en aucun cas l'AIEA de répondre à la plainte pour harcèlement déposée par la requérante. D'après le dossier, la directrice de la Division des ressources humaines a reçu le rapport d'enquête final du 31 août 2015 à la mi-septembre. En admettant que l'administration devait bénéficier d'un délai raisonnable pour répondre à la plainte pour harcèlement de la requérante, celle-ci aurait dû recevoir une décision concernant sa plainte le 30 novembre 2015 au plus tard. Toutefois, la requérante n'a pas reçu de décision avant le 31 janvier 2017. Ce retard injustifié de quatorze mois est inexcusable et déraisonnable et a causé à la requérante un préjudice important. Comme il ressort des communications que la requérante a adressées à l'administration et au Directeur général, ce retard a provoqué chez elle un grand désarroi, un sentiment d'isolement et de stigmatisation, des craintes pour sa sécurité personnelle et une inquiétude quant au maintien de son emploi.

19. Dans sa décision du 31 janvier 2017, la Directrice générale adjointe a pris acte de la conclusion de l'OIOS selon laquelle les éléments de preuve montraient que la requérante avait toujours décrit de façon cohérente les détails sur les incidents, à ses collègues et à l'OIOS, et du fait qu'après avoir vérifié le récit de la requérante, et constaté que rien n'indiquait qu'elle avait des motifs cachés, l'OIOS avait estimé que la plainte pour harcèlement déposée par la requérante contre M. A. était crédible et avait été déposée de bonne foi. Toutefois, compte tenu des dénégations catégoriques de M. A., de ses explications sur les incidents et du fait qu'aucun témoin indépendant n'était présent pendant ces incidents la Directrice générale adjointe a approuvé la conclusion de l'OIOS selon laquelle les preuves étaient insuffisantes

pour conclure que le harcèlement allégué était établi au-delà de tout doute raisonnable.

20. Eu égard à la distinction opérée ci-dessus, au considérant 14, entre une plainte pour harcèlement et une dénonciation de faute fondée sur une allégation de harcèlement, la décision de la Directrice générale adjointe concernant la plainte pour harcèlement de la requérante est fondamentalement viciée. La Directrice générale adjointe est partie du principe qu'une allégation de harcèlement formulée par le fonctionnaire s'estimant lésé doit non seulement être corroborée par des actes spécifiques, la charge de la preuve incombant à la personne qui dénonce le harcèlement, mais aussi établir que l'auteur présumé du harcèlement a agi intentionnellement. En conséquence, la Directrice générale adjointe a appliqué à tort le niveau de preuve «au-delà de tout doute raisonnable» lors de son examen de la plainte pour harcèlement de la requérante. Il y a lieu de relever que le Tribunal a précisément rejeté ce principe selon lequel l'intention de l'auteur présumé devait être démontrée pour établir le harcèlement (voir, par exemple, les jugements 2524, au considérant 25, 3233, au considérant 6, et 3692, au considérant 18, et la jurisprudence citée). Il ressort de la jurisprudence du Tribunal que, dans un cas comme le cas d'espèce, le harcèlement ne doit pas être établi «au-delà de tout doute raisonnable» mais selon un niveau de preuve moins élevé (voir le jugement 3725, au considérant 14).

21. Étant donné que la décision de la Directrice générale adjointe a été confirmée par le Directeur général dans sa décision du 28 avril 2017, cette dernière est entachée des mêmes vices et doit être annulée. Compte tenu du temps qui s'est écoulé, le renvoi de l'affaire devant l'AIEA n'est pas une option viable. Le Tribunal estime que le dossier contient suffisamment de preuves et d'informations pour lui permettre de prendre une décision en toute connaissance de cause. Étant donné que l'OIOS a conclu, au regard de ses constatations rappelées au considérant 3 du présent jugement, que la plainte pour harcèlement sexuel de la requérante était crédible et avait été déposée de bonne foi, qu'aucun argument n'a été avancé concernant la crédibilité des dénégations de M. A., qu'une décision a été rendue, tendant à ce que

M. A. reçoive un avertissement concernant son «comportement», et malgré le fait qu'aucun témoin indépendant n'était présent pendant les incidents — ce qui est souvent le cas et ne remet pas en cause la crédibilité de la plainte —, le Tribunal estime que la plainte pour harcèlement sexuel est fondée. Compte tenu de cette conclusion, il n'est pas nécessaire d'examiner la demande de la requérante visant à obtenir les preuves documentaires produites dans le cadre de l'enquête.

22. La requérante n'ayant pas fourni d'informations à l'appui de sa demande de dommages-intérêts pour tort matériel, cette demande doit être rejetée. La requérante a cependant droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 25 000 euros au titre du harcèlement, du retard inexplicable et déraisonnable et du préjudice important qui en a résulté. Elle a également droit à des dépens, dont le montant est fixé à 7 000 euros. La demande de la requérante tendant à ce qu'il soit ordonné à l'AIEA de vérifier, réexaminer et modifier ses procédures de résolution des plaintes pour harcèlement sexuel n'entre pas dans le champ de compétence du Tribunal et doit être rejetée.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. La décision du Directeur général du 28 avril 2017 et celle de la Directrice générale adjointe du 31 janvier 2017 sont annulées.
2. L'AIEA versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant de 25 000 euros.
3. L'AIEA versera à la requérante la somme de 7 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 6 novembre 2019, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Vice-présidente, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, M. Michael F. Moore, Juge, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, M<sup>me</sup> Fatoumata Diakité, Juge, et M. Yves Kreins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 10 février 2020.

*(Signé)*

PATRICK FRYDMAN    DOLORES M. HANSEN    GIUSEPPE BARBAGALLO

MICHAEL F. MOORE    HUGH A. RAWLINS

FATOUMATA DIAKITÉ    YVES KREINS

DRAŽEN PETROVIĆ