

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M<sup>me</sup> G. C. le 4 janvier 2005, la réponse de l'Organisation du 5 avril, la réplique de la requérante du 4 mai et la duplique de la FAO du 30 juin 2005;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

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

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

A. Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 2520, également prononcé ce jour. Il suffit de rappeler que la requérante, ressortissante française née en 1946, occupe un poste d'économiste agricole, de grade P 4, au Service de la sécurité alimentaire et de l'analyse des projets agricoles (ci après le «Service ESAF»). Le 9 avril 2002, elle a soumis à la directrice de la Division de la gestion des ressources humaines (ci après «la Division AFH») une plainte contre le harcèlement moral qu'elle disait avoir subi pendant des années de la part de sa supérieure hiérarchique directe, la chef du Service ESAF. Elle avait exposé de manière détaillée ses griefs contre sa supérieure dans une note adressée, un an auparavant, à son supérieur hiérarchique au deuxième degré — le directeur de la Division de l'économie agricole et du développement (ci après «la Division ESA») —, note qui à sa demande avait été conservée dans son dossier personnel et qu'elle disait vouloir soumettre maintenant comme une plainte en bonne et due forme. Dans cette note, datée du 9 avril 2001, elle accusait sa supérieure de souvent lui manifester une hostilité marquée, de ne faire preuve ni de respect ni de compréhension envers sa personne et son travail, de cacher les tensions existantes sous une attitude artificielle et de chercher à donner l'impression qu'elle était en faute.

Le 29 avril 2002, la directrice de la Division AFH a accusé réception de la plainte de l'intéressée et l'a informée qu'une enquête serait effectuée par une administratrice du personnel chargée des questions juridiques. Elle lui demandait également si, dans le cadre de cette enquête, elle serait opposée à ce que sa plainte soit transmise à sa supérieure hiérarchique directe pour observations. L'intéressée a répondu le 2 mai qu'elle y était opposée. Elle soulignait qu'elle avait délibérément attendu, pour introduire officiellement sa plainte, d'avoir la certitude que sa supérieure allait prendre sa retraite et que, compte tenu du parti pris que cette dernière avait manifesté envers elle, «toute observation que [sa supérieure] pourrait formuler ajouterait encore au préjudice».

L'administratrice du personnel qui a procédé à l'enquête a néanmoins interrogé la supérieure hiérarchique, de même que la requérante, son directeur de division et trois autres fonctionnaires. Elle a remis son rapport d'enquête en août 2002. Outre la question du harcèlement, elle y abordait deux autres questions, relatives à la procédure de sélection pour un poste vacant, qui font l'objet de la première requête de la requérante devant le Tribunal de céans (voir le jugement 2520, également prononcé ce jour). Elle relevait que l'intéressée n'avait produit aucune preuve documentaire à l'appui de ses allégations mais avait seulement affirmé que «les dossiers» contenaient plusieurs exemples du harcèlement dont elle se plaignait. Au cours de l'entretien, la requérante a toutefois donné verbalement six exemples sur lesquels les autres fonctionnaires interrogés ont été invités à faire des commentaires. L'administratrice du personnel a conclu que les allégations de la requérante n'étaient pas étayées par les faits qu'elle avait elle-même constatés.

Dans un mémorandum du 8 août 2002, le chef du Service des politiques, de la planification et des systèmes pour les ressources humaines (ci après le «Service AFHP») a informé la requérante qu'il souscrivait aux conclusions contenues dans le rapport d'enquête, dont il joignait copie à son intention. Il estimait que ce document présentait un examen approfondi et exhaustif de ses allégations ainsi qu'une évaluation équitable et objective des faits ayant motivé sa plainte. En conclusion, il exprimait l'espoir qu'elle considérerait désormais que l'affaire était close.

Le 7 novembre 2002, la requérante a écrit au Directeur général pour faire appel de la décision susmentionnée. Elle réitérait ses plaintes pour harcèlement et accusait l'Organisation de ne pas avoir pris de mesures afin de remédier à une situation inacceptable et désagréable dont elle avait pleinement connaissance. La requérante critiquait par ailleurs les résultats de l'enquête de l'administratrice du personnel qui étaient, selon elle, «erronés, inadéquats et non exhaustifs». A son avis, l'Organisation devrait modifier immédiatement sa politique et ses procédures pour faire en sorte qu'une telle situation, qui avait été gravement dommageable pour sa santé, ne se reproduise plus. Elle sollicitait une réparation équivalant au moins à 15 pour cent de son traitement annuel brut pendant les années au cours desquelles elle avait subi un harcèlement et demandait que le rapport d'enquête soit déclaré nul et non avenu, et ne soit pas conservé.

Le Sous directeur général chargé du Département de l'administration et des finances (ci après le «Département AF») ayant rejeté son recours par lettre du 30 décembre 2002, la requérante a saisi le Comité de recours le 8 février 2003. Dans un rapport daté du 13 mai 2004, celui ci a conclu que les informations qui lui avaient été présentées ne constituaient pas des preuves convaincantes de harcèlement. Il estimait toutefois «inacceptable qu'un fonctionnaire [...] ait [eu] à travailler pendant des années dans un environnement conflictuel et hostile» et faisait observer que, n'ayant pas pris de mesures propres à remédier à la situation, la direction du département portait une grande responsabilité en la matière. Il ajoutait que l'Organisation avait un devoir de sollicitude envers son personnel même si les deux parties étaient à blâmer et qu'il lui incombait «d'intervenir et de rechercher d'autres solutions». Quant à la procédure d'enquête, le Comité concluait qu'elle avait été correctement menée, tout en estimant que le mandat conféré aurait pu être plus étendu. Notant que l'Organisation avait évoqué les difficultés qui persistaient dans l'environnement de travail, il recommandait «qu'une solution acceptable pour les deux parties soit trouvée d'urgence».

Dans une lettre du 15 octobre 2004, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général a informé la requérante qu'il faisait sienne la conclusion du Comité selon laquelle les informations présentées ne constituaient pas une preuve convaincante de harcèlement. En revanche, il rejetait la conclusion selon laquelle «les deux parties étaient à blâmer» car, à son avis, il ressortait du dossier que la relation conflictuelle que la requérante avait entretenue avec ses supérieurs passés et actuels était essentiellement imputable à sa propre attitude et à son propre comportement. De ce fait, il décidait de ne pas accepter la recommandation du Comité découlant de cette conclusion.

B. La requérante soutient qu'elle a fait l'objet d'un harcèlement de la part de sa supérieure hiérarchique directe pendant dix ans. Plus particulièrement, elle affirme que celle ci l'a exclue de certaines réunions, a recruté des consultants moins expérimentés pour effectuer des tâches qui lui avaient été attribuées, retenu des informations concernant son travail, modifié à plusieurs reprises les dispositions prises pour ses voyages officiels et lui a refusé l'appui d'une secrétaire, ce qui a entraîné des retards dans son travail. Elle soutient que «l'environnement malsain, hostile et conflictuel» dans lequel elle a dû travailler a non seulement créé des tensions et nui à son travail mais a aussi été dommageable pour sa santé.

La requérante reproche à l'administratrice du personnel qui a mené l'enquête sur sa plainte pour harcèlement de ne «pas [avoir] procédé à une recherche exhaustive dans les dossiers pertinents qui aurait permis de produire les éléments de preuve» étayant ses allégations. Elle affirme également que le rapport d'enquête contient un certain nombre d'erreurs de fait.

Elle proteste contre le fait que, bien que le Comité de recours ait constaté la situation déplorable qui régnait dans son service, le Directeur général n'a pas admis, dans la décision attaquée, que des changements ou des rectifications s'imposaient. De l'avis de la requérante, le principe énoncé par le Tribunal dans le jugement 1018 selon lequel une organisation est tenue de prendre toutes les mesures propres à réduire au minimum les tensions qui peuvent exister entre les membres du personnel doit s'appliquer en l'espèce.

Elle fait également observer que, dans sa communication au Comité de recours, l'Organisation a soulevé une nouvelle question qui n'entre pas dans le cadre de sa plainte en évoquant les prétendues difficultés qu'elle rencontre dans ses relations de travail actuelles avec son nouveau chef et avec le directeur de la division, et plus particulièrement la décision du premier de suspendre l'avancement d'un échelon dans le grade qu'elle devait se voir attribuer en mars 2003. Elle reconnaît que cette décision a finalement été annulée mais considère néanmoins qu'il s'agit d'un acte de harcèlement psychologique de la part de l'Organisation.

La requérante demande une réparation financière d'un montant au moins égal à 15 pour cent de son traitement annuel brut depuis dix ans, ces dix années représentant le temps pendant lequel elle a subi le harcèlement et les

pressions de son ancienne supérieure. Elle demande également 25 000 dollars des Etats-Unis au motif que l'Organisation n'a pas pris de mesures pour améliorer les conditions insatisfaisantes dans lesquelles elle travaillait et dont la défenderesse avait connaissance, ainsi que 25 000 dollars supplémentaires à titre de dépens. Enfin, elle demande que le rapport d'enquête «ne soit pas conservé et soit retiré de tous les dossiers personnels».

C. Dans sa réponse, la défenderesse soutient que les allégations de harcèlement formulées par la requérante sont dénuées de fondement. Rejetant ses critiques au sujet du rapport d'enquête, elle fait observer que ce n'était pas à elle qu'il incombait de rechercher des preuves à l'appui des allégations de la requérante et que les prétendues erreurs de fait que celle-ci dit avoir relevées dans ledit rapport portent sur des détails sans lien avec la question de savoir si elle a été victime de harcèlement. S'agissant du fait que, malgré le refus de la requérante de permettre que sa plainte soit transmise à sa supérieure hiérarchique directe, cette dernière a été interrogée au cours de l'enquête, la FAO explique que les garanties élémentaires d'une procédure régulière exigeaient que celle-ci soit informée des allégations formulées à son encontre et se voie accorder la possibilité d'y répondre.

La défenderesse soutient que l'on ne peut l'accuser d'avoir manqué à son devoir en n'intervenant pas pour rétablir de bonnes relations de travail car, en l'espèce, la situation semble découler de «la tendance qu'a la requérante elle-même à imaginer que des complots sont tramés contre elle, ce qui l'amène à formuler des allégations qu'elle ne peut prouver». S'appuyant sur la jurisprudence, l'Organisation souligne que les plaintes pour harcèlement doivent être étayées par des faits concrets et que la charge de la preuve incombe à la partie plaignante.

Enfin, la FAO rejette l'allégation de harcèlement psychologique avancée par la requérante comme «n'ayant pas de rapport avec l'objet central de la requête». Elle ajoute que, de toute façon, l'intéressée a bénéficié d'une augmentation d'échelon dans le grade à la date où celle-ci était due.

D. Dans sa réplique, la requérante maintient ses moyens. Elle affirme que, même si le Comité de recours n'a pas utilisé le terme de «harcèlement», les éléments du harcèlement étaient bien réunis, comme l'a conclu le Comité lui-même en indiquant qu'il «existait une situation caractérisée par des conflits, des tensions et des échanges inamicaux».

E. Dans sa duplique, l'Organisation réaffirme que la requérante n'a pas démontré qu'il y avait eu harcèlement. Elle estime que les arguments présentés dans la réplique ne sont pas nouveaux.

#### CONSIDÈRE :

1. Certains des faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 2520. Il n'y a pas lieu de les évoquer de nouveau. Il suffit de rappeler que, le 9 avril 2002, la requérante a déposé une plainte en bonne et due forme pour harcèlement contre son ancienne supérieure hiérarchique directe, en y joignant une note dans laquelle elle avait précédemment expliqué les éléments qui, selon elle, étaient constitutifs du harcèlement. Elle accusait son ancienne supérieure :

- de manifester très souvent une hostilité marquée envers elle;
- de ne faire preuve ni de respect ni de compréhension envers sa personne et son travail;
- de cacher les tensions existantes sous une attitude artificielle; et
- de toujours chercher à donner l'impression qu'elle était en faute.

Selon la requérante, ce comportement qui durait depuis plusieurs années avait empiré au cours des trois dernières années, suscitant chez elle un sentiment de dévalorisation et nuisant à ses relations avec ses collègues. Elle soutenait également que sa supérieure avait refusé de répondre à sa correspondance, avait systématiquement bloqué les informations pouvant intéresser son travail, l'avait critiquée sans donner d'exemples concrets et avait cherché à l'isoler de ses collègues et à la pousser à commettre des erreurs.

2. La plainte pour harcèlement a été envoyée pour enquête à une administratrice du personnel chargée des questions juridiques. Apparemment, cette plainte n'a pas été communiquée à l'ancienne supérieure de la requérante, celle-ci s'y étant opposée. Cette personne a néanmoins été interrogée et elle a été invitée à répondre sur des points précis évoqués par la requérante à l'appui de sa plainte. Cette dernière a également été interrogée, de

même que son supérieur hiérarchique au deuxième degré. Ayant enquêté, l'administratrice est parvenue à diverses constatations de fait et en a conclu que le harcèlement n'avait pas été établi.

3. Le 8 août 2002, le chef du Service des politiques, de la planification et des systèmes pour les ressources humaines (ci après le «Service AFHP») a informé la requérante qu'il acceptait les constatations et les conclusions du rapport d'enquête. L'intéressée a alors fait appel devant le Directeur général. Pour ce qui concerne la présente affaire, elle demandait une réparation financière pour le préjudice subi par suite du harcèlement dont elle disait avoir été victime. Elle demandait également l'annulation du rapport d'enquête au motif que les résultats de l'enquête étaient «erronés, inadéquats et non exhaustifs». Son appel ayant été rejeté, elle a saisi le Comité de recours de la FAO.

4. Le Comité de recours a conclu qu'en l'absence de procédures d'enquête établies pour les plaintes pour harcèlement celles suivies en l'espèce pouvaient être considérées comme correctes. Il estimait également que les informations fournies «ne constitu[ai]ent pas des preuves convaincantes de harcèlement». Il décrivait cependant la situation comme «conflictuelle» et l'environnement de travail comme «hostile», et estimait que tant la requérante que sa supérieure hiérarchique directe avaient «contribué à l'instauration de cet environnement hostile». Il déplorait que la direction ait permis que la situation perdure aussi longtemps et, s'appuyant sur les documents fournis par l'Organisation relatifs à la période postérieure au départ en retraite de la supérieure, déclarait que «ce problème n'avait pas encore été résolu». Il faisait aussi observer que, «même si les deux parties étaient à blâmer», l'Organisation avait vis à vis de la requérante un devoir de sollicitude, et il recommandait qu'«une solution acceptable pour les deux parties soit trouvée d'urgence».

5. Dans une lettre du 15 octobre 2004, le Directeur général a informé la requérante qu'il n'acceptait pas cette recommandation. Il l'invitait en revanche à se prévaloir du mécanisme de médiation qui allait être instauré à titre expérimental. Cette décision, qui entérine nécessairement la conclusion selon laquelle le harcèlement n'avait pas été établi, fait l'objet de la deuxième requête dans laquelle la requérante demande une réparation financière «pour les dix ans pendant lesquels elle a subi le harcèlement et les pressions de son ancienne supérieure hiérarchique directe qui a créé l'environnement conflictuel et hostile» dont elle se plaint. De plus, elle demande une réparation en raison de ce que la FAO n'a pris aucune mesure pour améliorer cet «environnement de travail insatisfaisant». Elle réclame également les dépens.

6. Il y a lieu à ce stade de faire observer que les seules questions dont le Comité de recours a valablement été saisi concernaient la conclusion de la requérante selon laquelle elle avait fait l'objet d'un harcèlement de la part de son ancienne supérieure hiérarchique. Il s'agissait là d'une conclusion précise et les éléments que la requérante a invoqués dans le cadre de l'enquête concernaient exclusivement les actions et le comportement qu'elle reprochait expressément à sa supérieure hiérarchique directe. Comme le Comité de recours l'a relevé, le recours était «dirigé contre les conclusions figurant dans le [...] rapport d'enquête et contre la méthode utilisée pour mener celle-ci». La requérante a certes fait valoir devant le Comité de recours que la FAO avait été négligente. Mais elle se fondait pour cela sur le fait que l'Organisation n'avait pas pris les mesures voulues pour prévenir le harcèlement exercé par son ancienne supérieure hiérarchique et y mettre un terme. Comme déjà noté, la FAO a introduit dans les pièces soumises au Comité des éléments concernant des événements postérieurs au départ en retraite de la supérieure contre laquelle la plainte pour harcèlement était dirigée afin de démontrer, semble-t-il, que les problèmes de la requérante étaient imputables à celle-ci. L'intéressée tente maintenant de se prévaloir de ce fait et d'autres événements ultérieurs pour établir qu'il y a toujours eu harcèlement et négligence.

7. Bien que la FAO ne soulève pas d'objection à la recevabilité, il convient de souligner que les seules questions pouvant véritablement faire l'objet de la requête sont le harcèlement reproché à l'ancienne supérieure hiérarchique directe de la requérante, la validité de l'enquête menée sur la plainte de la requérante à cet égard et la demande de réparation qui en a découlé. Compte tenu de son caractère très particulier et vu les éléments sur lesquels la requérante s'est appuyée pour la soutenir, la plainte originale pour harcèlement n'était pas telle qu'elle exigeait ou permettait de déterminer s'il y avait eu harcèlement de la part d'une autre personne ou, au cas où la requérante n'aurait pas gain de cause, si la FAO avait néanmoins manqué à ses obligations à son égard (voir le jugement 2524). De plus, la demande de dommages-intérêts pour manquement au devoir de sollicitude, fondée sur le fait que la FAO n'a pas pris de mesure pour améliorer un environnement de travail peu satisfaisant même s'il n'y a pas eu harcèlement de la part de la supérieure hiérarchique directe, a été présentée pour la première fois devant le Tribunal de céans. Cette demande n'est donc pas recevable.

8. Comme déjà signalé, la requérante a été interrogée au cours de l'enquête sur sa plainte pour harcèlement.

D'après le rapport d'enquête, on lui a demandé à cette occasion de fournir des preuves à l'appui de ses allégations puisqu'elle n'avait pas accompagné sa plainte de preuves documentaires. La requérante ayant répondu que «les dossiers» contenaient plusieurs exemples de harcèlement, elle a été invitée à relater les faits pertinents. Elle a alors donné six exemples du harcèlement qu'elle reprochait à son ancienne supérieure hiérarchique directe, dont l'essentiel a été communiqué à cette personne et au supérieur hiérarchique au deuxième degré de la requérante. Il en est ressorti qu'un des points cités à titre d'exemple concernait une décision prise non par sa supérieure directe mais par son supérieur au deuxième degré. Sur quatre des autres points, la supérieure directe a donné des explications que l'administratrice chargée de l'enquête a jugées acceptables. Le sixième point invoqué par la requérante concernait ses rapports d'évaluation.

9. La requérante s'appuyait sur le fait que sa supérieure hiérarchique directe n'avait rempli que trois rapports d'évaluation en douze ans dans lesquels elle l'avait critiquée sans donner d'exemples concrets. Elle soutenait que ces rapports prouvaient que l'on avait cherché à bloquer sa carrière. La supérieure a reconnu qu'elle avait été négligente dans l'établissement des rapports d'évaluation de son personnel en général mais a déclaré maintenir ses critiques à l'égard de la requérante. Celles-ci concernaient la personnalité de l'intéressée et non son travail. Elle lui reprochait notamment d'avoir «un caractère vif» et d'avoir tendance «à s'exprimer de manière très émotive». Le supérieur hiérarchique au deuxième degré a fait savoir qu'il partageait ces critiques et a ajouté que la requérante avait également tendance à ne pas l'accepter dans son rôle de supérieur hiérarchique.

10. La requérante souligne deux erreurs de fait qui, selon elle, mettent en relief l'inexactitude du rapport d'enquête. Mais aucun de ces deux points n'a de rapport avec la question du harcèlement. Ce qui est plus important c'est qu'elle soutient que l'administratrice chargée de l'enquête n'a pas «procédé à une recherche exhaustive dans les dossiers pertinents», alors que, selon elle, cela aurait permis de corroborer sa plainte pour harcèlement. Les conclusions de l'administratrice reposaient en partie sur les preuves documentaires produites par la supérieure hiérarchique directe de la requérante et sur le fait que la requérante n'en avait produit aucune. Or cette dernière ne s'est jamais vu donner l'occasion de produire des pièces et elle a eu beau évoquer l'existence de preuves «dans les dossiers», l'administratrice n'a pas pour autant approfondi son enquête. De plus, la requérante évoque une déclaration de cette dernière selon laquelle elle n'avait connaissance d'aucune autre plainte déposée contre la supérieure en question. S'il y avait d'autres plaintes, elles auraient pu corroborer la plainte pour harcèlement de la requérante, mais l'absence de telles plaintes ne saurait étayer la proposition contraire.

11. La requérante a fourni au Comité de recours des preuves documentaires à l'appui de sa plainte pour harcèlement ainsi qu'une déclaration d'un ancien membre du personnel selon laquelle, après la nomination de la supérieure hiérarchique directe, l'environnement de travail serait devenu hostile. Dans ces circonstances, il n'y aurait lieu de donner gain de cause à la requérante pour ce qui est du rapport d'enquête que si les pièces sur lesquelles elle s'est appuyée pour saisir le Comité d'appel avaient permis d'aboutir à la conclusion qu'elle avait bien été harcelée comme elle le prétendait.

12. Le Tribunal a souvent fait observer que c'est à la personne qui se plaint d'un harcèlement qu'il appartient d'établir les faits précis à l'appui de son allégation (voir les jugements 2067, 2100, 2370 et 2406). En l'espèce, les faits en eux-mêmes ne sont pas contestés. La question est de savoir si les mesures et les décisions en cause ont été prises dans un but légitime, même si ce but aurait pu être atteint par d'autres moyens plus judicieux, ou si ces décisions répondaient à un objectif ou traduisaient une attitude, par exemple l'hostilité, justifiant qu'ils soient qualifiés de harcèlement. S'agissant des faits invoqués à l'appui d'une allégation de harcèlement, c'est à la personne qui porte plainte qu'il appartient de prouver que les mesures ou les décisions en cause répondaient à un objectif ou traduisaient une attitude permettant de les qualifier de harcèlement.

13. Pour déterminer quel était l'objectif des mesures et des décisions contestées en l'espèce, il convient tout d'abord d'examiner les rapports d'évaluation déjà mentionnés. L'évaluation de la personnalité de la requérante qu'ils contiennent est, dans une large mesure, confirmée par les pièces qu'elle a elle-même produites devant le Comité de recours. Il s'agit, pour l'essentiel, de courriels qu'elle a adressés à son ancienne supérieure hiérarchique directe et dont une grande partie est restée sans réponse. Le Tribunal suit le Comité de recours lorsque celui-ci dit avoir relevé «un langage, un ton et un style qui étaient souvent inappropriés et hostiles». De plus, ces courriels démontrent l'hostilité dont la requérante faisait preuve à l'égard de sa supérieure et un manque de respect envers elle dans son rôle de supérieure hiérarchique. L'absence de réponse à nombre de ces courriels s'explique davantage par le fait qu'une réponse aurait exacerbé la situation que par une intention malveillante, de la mauvaise volonté ou de l'hostilité à l'égard de la requérante ou de son travail.

14. Rien dans les pièces soumises par la requérante au Comité de recours ne contredit les explications données par sa supérieure à l'administratrice chargée de l'enquête au sujet des points sur lesquels la requérante s'appuyait pour établir le harcèlement. Même s'il est vrai que la supérieure de la requérante aurait pu adopter une démarche différente ou faire plus d'efforts pour expliquer à l'intéressée les mesures qu'elle prenait, on ne saurait en déduire que les mesures prises l'ont été à des fins autres que légitimes.

15. Enfin, la déclaration faite par un ancien membre du personnel et produite devant le Comité de recours n'établit pas que la requérante était harcelée par son ancienne supérieure hiérarchique directe.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 3 novembre 2005, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice Président, et M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 1er février 2006.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet