

UNDT/2010/116, Messinger

Décisions du TANU ou du TCNU

Allégations de harcèlement: Les gens ont droit à leurs opinions, même peu flatteuses ou mal tâches, sur les collègues. Ce n'est que lorsque ces opinions sont véhiculées de manière à constituer du harcèlement ou des abus qu'ils deviennent problématiques dans un sens juridique. Une véritable opinion sur la compétence d'un collègue qui se trouve être défavorable n'est pas susceptible de critique. Bien que ne pas placer les retards du requérant dans les plaintes concernant les questions auxquelles il a fait référence à la balance contre lui, ces retards ont rendu beaucoup plus difficile pour lui de prouver qu'ils se sont produits comme il allègue.

Conduite du procès: Il incombe à une partie accusante de porter une accusation à un témoin pertinent pour fournir une réponse à une réponse. On ne peut pas s'attendre à ce que l'autre partie anticipe et réponde à tous les cas imaginables: c'est à la fois peu pratique et inutile. Les litiges ne devraient pas impliquer de plaider en cas de dossier avec un certain nombre d'éléments potentiels, qui ne sont pas spécifiquement identifiés, dans l'espoir que l'autre côté pourrait ne pas en voir et le laisser sans réponse à la fin de la journée. Fondamentalement, il doit être clairement compris qu'il est à la fois bon sens et conforme aux principes de justice ouverte que l'arène principale pour plaider une affaire est dans la salle d'audience, et non dans une soumission de clôture longtemps après le départ des témoins concernés. Les soumissions faites par un avocat des deux côtés ont trahi un manque inapproprié d'objectivité et de courtoisie professionnelle. Il est important que les conseils sentent libres de faire en sorte que toutes les soumissions soient considérées comme appropriées au nom de leur client, mais ce ne sont pas les porte-paroles de leur client et ne devraient pas faire d'allégations de turpitude morale sérieuse à moins que les preuves, réalistes, ne les justifient.

Non-sélection: Règle 109.1 (c) du personnel (préférence dans la sélection de la rétention pour le personnel permanent) ne peut être pertinente pour une évaluation des attributs comparatifs des candidats: il ne peut pas rendre le membre du personnel qui a le droit de l'invoquer un meilleur candidat.

Enquête sur le harcèlement: Rien ne prouve que le directeur ou le directeur adjoint ait été impliqué dans l'octroi discrétionnaire d'un

avantage à l'un des enquêteurs survenus pendant que l'enquête était en cours, mais le fait qu'ils étaient si âgés et la réputation du département était ainsi Engagés, combinés au fait que l'un des enquêteurs a également postulé pendant cette période pour un poste dans le département sous enquête a entraîné une appréhension raisonnable des biais constitués d'un conflit d'intérêts. Bien que l'organisme d'enquête ne soit pas une entité judiciaire et trouve simplement des faits, l'intégrité de l'ensemble du processus dépend non seulement de l'absence de biais ou de conflit d'intérêts, mais de l'absence d'une appréhension raisonnable de biais ou d'intérêt de soi. L'existence d'un conflit d'intérêts est un fait objectif et ne dépend pas d'une intention ou d'un motif particulier. La question n'est pas de savoir si l'intimé peut «compter» sur le rapport, mais si le requérant a obtenu l'enquête qu'il a le droit d'avoir. Résultat: Les demandes à l'égard de l'abolition du poste du demandeur et sa non-sélection pour le chef / Olds Post sont rejetées. L'intimé a violé ses obligations contractuelles de fournir au demandeur une enquête correctement menée sur ses plaintes de harcèlement. Le rapport d'enquête est annulé et le demandeur a droit à une nouvelle enquête s'il en désire une, ainsi que 5 000 USD pour cette violation.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a déposé deux demandes distinctes relatives à trois décisions contestées, traitées dans le présent jugement à la suite d'une ordonnance, les affaires sont entendues ensemble. Les décisions contestées concernent l'abolition du poste du demandeur, une prétendue mauvaise gestion de la plainte pour harcèlement du demandeur contre ses superviseurs (qui a été fait un peu après coup) et la non-sélection du demandeur pour un poste.

Principe(s) Juridique(s)

N / A

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Applicants/Appellants

Messinger

Entité

FNUE

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2009/021/JAB/2008/035

UNDT/NY/2009/121

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

25 Jun 2010

Duty Judge

Juge Adams

Language of Judgment

Anglais

Français

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Suppression d'un poste

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Harcèlement (non sexuel)

Non-renouvellement

Sélection du personnel (non-sélection/non-promotion)

Droit Applicable

Statut du personnel

- Disposition 109.1(c)