

# UNDT/2012/034, Perelli

## Décisions du TANU ou du TCNU

Résultat: la demande a été rejetée. L'UNDT a fait les conclusions suivantes: l'enquête préliminaire d'enquête sur les faits a été initiée correctement, mais a été imparfaite, car le demandeur n'a pas été réinterrogé ou a donné la possibilité de répondre aux allégations de harcèlement sexuel par écrit après que la portée complète des allégations soit connue au comité d'enquête. Cependant, ces défauts n'ont pas vicié la décision contestée car elles ont été guéries dans le processus qui a suivi. Les conclusions du rapport d'enquête d'enquête et des documents d'accompagnement ont justifié la décision d'initier un processus disciplinaire formel. Les droits de la procédure régulière du demandeur ont été respectés au cours du processus disciplinaire formel. La décision de discipliner le demandeur était raisonnable et légale. Le processus disciplinaire officiel, y compris la procédure du JDC, et la décision du Secrétaire général de maintenir le rejet sommaire du demandeur n'ont été viciés par des considérations inappropriées. Les actions du requérant telles qu'elles sont établies par le JDC et acceptées par son équivalent de harcèlement sexuel dont elle avait un préavis constructif. La mesure disciplinaire imposée au requérant se trouvait dans la gamme de ce qui était raisonnablement accessible au secrétaire général et n'était pas arbitraire ou inutilement dur.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La requérante a fait appel de la décision du Secrétaire général de maintenir son licenciement sommaire au motif qu'elle avait engagé le harcèlement sexuel de son personnel. T

## Principe(s) Juridique(s)

Examen judiciaire des affaires disciplinaires: Généralement, en examinant les cas disciplinaires, le rôle du tribunal est d'examiner (i) si les faits sur lesquels la mesure

disciplinaire est fondée ont été établies; (ii) si les faits établis constituent légalement une faute en vertu des règlements et règles du personnel; (iii) si la mesure disciplinaire appliquée est proportionnelle à l'infraction; (iv) s'il y avait des irrégularités procédurales. Harcèlement sexuel: le harcèlement sexuel est une infraction très grave et l'organisation a la responsabilité d'enquêter sur les revendications de harcèlement sexuel rapidement et efficacement. La culpabilité justifiant le licenciement sommaire pour le harcèlement sexuel nécessite des preuves de connaissances réelles ou constructives par l'agresseur que les comportements incriminés n'étaient pas bienvenus par les bénéficiaires ou les autres membres du personnel sur le lieu de travail. Une conclusion de connaissances réelles nécessite des preuves de la poursuite des comportements sexuels malgré les bénéficiaires indiquant clairement au harcèlement qu'il n'est pas bienvenu. Les connaissances constructives par un harceleur sont une alternative à l'exigence de connaissances réelles et, en tant que telle, est une composante nécessaire de la responsabilité du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Il tient compte de la dynamique du pouvoir, de l'autorité et de la hiérarchie qui peuvent empêcher les membres du personnel de confronter un harceleur. Il garantit la responsabilité du harcèlement sexuel qui est conduit à partir d'une insuffisance ou d'une irresponsabilité, mais crée néanmoins des problèmes pour les membres du personnel affectés. Proportionnalité de mesure disciplinaire: le tribunal accordera une déférence due au Secrétaire général à moins que la décision ne soit manifestement déraisonnable, inutilement sévère, évidemment absurde ou flagrant arbitraire. Si le tribunal des litiges établit que la mesure disciplinaire était disproportionnée, elle peut ordonner l'imposition d'une moindre mesure.

## Résultat

Rejeté sur le fond

## Applicants/Appellants

Perelli

## Entité

Secrétariat de l'ONU

## Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2010/002/UNAT/1566

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

9 Mar 2012

## Duty Judge

Juge Shaw

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Harcèlement sexuel

Enquêtes

Licenciement (de nomination)

Renvoi sommaire

## Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/371
- ST/IA/379

## Ancien Règlement du personnel

- Disposition 101.2(d)

## Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/253

## Règlement du personnel

- Article 1.2(a)