UNDT/2012/154, Cooke

Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNDT a conclu que la décision de rejeter sommairement le demandeur était injustifiée. Agression: Une accusation d'agression est une accusation criminelle et il n'était pas dans la compétence de l'UNICEF pour enquêter sur une infraction pénale ou un délit que le délit avait été commis. Identification des membres du personnel: Le tribunal a pris note judiciaire du fait que lorsqu'un membre du personnel international se retrouve confronté à une menace imminente de préjudice physique ou est placé dans une autre position particulière, en particulier dans un pays étranger, il est raisonnable de s'identifier s'identifier En tant que membre du personnel de l'ONU. Harcèlement sexuel: il est inhabituel qu'une femme qui croit qu'elle est harcelée sexuellement partagerait des informations personnelles avec son harceleur. Norme de caractère raisonnable: il faut garder à l'esprit que la norme de caractère raisonnable à adopter est la norme de l'homme ou de la femme ordinaire et raisonnable dans les couloirs des Nations Unies. Abus d'autorité: l'accusation contre le requérant a déclaré qu'il avait «demandé» à ses subordonnés d'aider avec son LDI. Le mot «demande» signifie clairement demander une faveur ou un privilège. Aucune étendue de l'imagination ne fait que la demande d'un abus d'autorité dans le cadre de l'UNICEF ou du cadre juridique des Nations Unies. Plagiat: La détermination du plagiat se situe dans la compétence exclusive d'une institution universitaire de la même manière que la violation des droits d'auteur est exclusivement pour une cour compétente de déterminer. Investigations: Une enquête est une fonction indépendante menée principalement pour l'intérêt de l'organisation plutôt que pour un individu. Certaines des normes qui doivent être maintenues par un enquêteur dans la conduite d'une enquête comprennent: (1) la compétence (2) l'objectivité (3) l'impartialité (4) l'équité et (5) le respect des principes de la justice naturelle. La conduite de l’enquête devrait démontrer l’engagement de l’enquêteur à déterminer les faits de l’affaire. En vérifiant les faits, il doit considérer toutes les preuves pertinentes qu'elles soient inculpatoires ou à dénonciation. Indépendance: Bien que les règles pertinentes du personnel exigent qu'une enquête soit menée lorsque l'inconduite est alléguée, l'enquête n'est pas

simplement menée dans le but de satisfaire à une telle exigence où des conclusions avaient été tirées de la culpabilité du membre du personnel qui est la sujet de l'enquête. Compétence: un enquêteur doit être compétent. Il doit posséder la capacité, la connaissance et les compétences pour mener l'enquête qui lui est attribuée. Il / elle doit également étudier les allégations qui lui ont été renvoyées pour enquête afin qu'il puisse consulter sa tâche en sachant quels faits seraient pertinents pour déterminer si l'inconduite présumée se produisait ou non. Afin d'établir un ensemble de faits pertinents pour sa mission, l'enquêteur doit être familier et bien informé des éléments qui constituent l'inconduite qu'il enquête. Impartialité: L'impartialité est l'absence de biais. L'impartialité est une exigence éthique et professionnelle et il n'est pas prévu que les enquêteurs se lancent dans une affectation sans mandat défini. Il est apprécié que, au cours d'une enquête, les faits révélés pourraient indiquer une autre inconduite. Cela ne permet pas aux enquêteurs de se lancer dans une expédition de pêche contre le sujet d'une enquête. Justice naturelle: C'est un principe de justice naturelle que toute personne qui fait l'objet d'une enquête doit avoir un préavis des allégations et des preuves contre eux. La personne contre laquelle les allégations ont été faites devraient être en mesure de répondre par écrit avant l'entretien d'enquête. Le sujet d'une enquête doit avoir la possibilité de contester les allégations et les preuves contre lui. La méthode d'enquête pour indiquer le sujet d'une enquête qu'il avait harcelé sexuellement des personnes sans lui dire que ses victimes présumées étaient non seulement constituées d'un abus de ses droits, mais signifiaient également que les allégations n'avaient pas été correctement traitées par les enquêteurs. Enquêtes: Pour que tout enquêteur affirme qu'il avait établi certains faits présumés sans permettre à l'agresseur présumé de savoir et de répondre pleinement à ce qu'il avait fait est non professionnel et une trahison de la responsabilité confiée à l'enquêteur. Un enquêteur a eu L'obligation d'entendre le sujet de l'enquête en plus d'entendre ceux qui portent des accusations. Entendre la personne accusée implique d'examiner et d'enquêter sur ses explications. Examen médical: Seul le directeur médical des Nations Unies ou un médecin dûment autorisé par lui peut demander un membre du personnel en service qui a subi une autorisation médicale initiale au moment du premier emploi et qui ne relève pas de l'article 4 de l'enseignement administratif se présenter à l'autorisation médicale. Ce n'est pas à la compétence d'un enquêteur, pour usurper les fonctions du directeur médical des Nations Unies tout en enquêtant sur une affaire et en recourant à dégrader le sujet d'une enquête.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur, un ancien membre du personnel du Fonds des Nations Unies pour enfants («UNICEF») où il a travaillé comme représentant adjoint au bureau du pays du Malawi au niveau P4, a été rejeté sommairement pour agression physique, harcèlement sexuel et abus d'autorité. Il a contesté le licenciement sommaire au motif que les processus d'enquête et de prise de décision ont été imparfaits dans la mesure où ils ne l'accordent pas à la protection de base du traitement et que les changements contre lui n'ont pas été prouvés.

Principe(s) Juridique(s)

N / A

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

Undt a annulé le résumé Dimidel, ordonné la réintégration du demandeur ou de l'indemnisation à la place, accordé une rémunération financière et ordonné que tous les documents relatifs au licenciement soient retirés du dossier officiel du demandeur à l'exception du jugement et de toute mesure ultérieure prise par l'administration pour l'implémenter.

Applicants/Appellants

Cooke

Entité

FNUE

Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2010/073

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

16 oct 2012

Duty Judge

Juge Izuako

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles
Abus d'autorité
Licenciement/séparation
Harcèlement (non sexuel)
Représailles
Harcèlement sexuel
Licenciement (de nomination)

Droit Applicable

Instructions Administratives

Bulletins du Sécretaire général

- ST/CSG/2003/13
- ST/CSG/2005/20
- ST/CSG/2008/5
- ST/CSG/2011/1

Statut du personnel

- Disposition 1.1
- Disposition 10.3

TCNU Règlement de procédure

- Article 19
- Article 35

UNICEF Instructions administrative

- CF/IA/2009-004

UNICEF Directives exécutives

- CF/EXD/2008-004

Jugements Connexes

UNDT/2010/053
UNDT/2011/216
2010-UNAT-087