

UNDT/2018/016 Corr.1, Belkhabbaz

Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal a examiné les erreurs procédurales présumées dans la nomination du comité d'enquête et la conduite de son enquête, avant de se tourner vers l'examen des erreurs présumées dans la prise de la décision contestée elle-même. Nomination du panel Le tribunal a conclu que le panel, nommé par un responsable (alors directeur exécutif de l'OAJ) qui avait un conflit d'intérêts, n'était pas constitué conformément à la SEC. 5.14 de ST / SGB / 2008/5. C'était illégal et nul ab initio. Un décideur ne peut pas, en sachant la base d'une demande de récusation, prendre des mesures importantes dans un processus tel que nommer un panel d'enseignement des faits et se récuser par la suite. Une telle conduite offense les droits de la procédure régulière et est contraire aux notions fondamentales d'équité procédurale. Le conflit d'intérêts du responsable responsable Le tribunal a constaté que la référence de l'affaire à l'OHRM était effectuée conformément à la SEC. 5.11 de ST / SGB / 2008/5, qui prévoit que lorsque le fonctionnaire qui recevrait normalement la plainte est le délinquant présumé, «la plainte devrait être soumise au secrétaire général adjoint pour la gestion des ressources humaines». Bien que le directeur exécutif de l'époque, OAJ, n'ait pas été elle-même le délinquant présumé, il était légitime d'appliquer SEC. 5.11 par analogie et transférer l'affaire vers l'ASG, OHRM. Des erreurs procédurales présumées dans la conduite de l'enquête Le tribunal a constaté que la formulation du mandat du deuxième panel était illégale. Le Tribunal a également constaté que l'échec à interviewer l'ancien chef, Osla, avait violé la SEC. 5.16 de ST / SGB / 2008/5. Plus important encore, il a vicié et entaché toute l'enquête en tant qu'ancien chef, OSLA, a néanmoins été autorisé à présenter des réponses écrites, à suggérer des témoins et à réaliser des preuves documentaires. Le tribunal a estimé que le panel avait une obligation légale claire d'interviewer l'ancien chef, Osla, qui n'a pas réussi à libérer. Le Tribunal a en outre constaté que la considération de l'entretien de l'ancien chef, Osla, par le premier panel de recherche de faits invalide, constituait de la dépendance à des matériaux non pertinents et constituait un défaut fondamental de l'enquête. Cette erreur était de manière à soulever de sérieuses préoccupations quant à la compétence du panel.

Le tribunal a constaté que le panel ignorait ouvertement un jugement rendu par le présent tribunal (demandeur undt / 2012/111) sur la question en considération et, en tant que tel, n'a pas pris en compte le matériel pertinent à son enquête. Le Tribunal a également noté qu'aucune évaluation n'a été faite quant à savoir si les cinq témoins proposés par le requérant étaient pertinents pour l'enquête tandis que le chef de l'OSLA, le sujet de l'enquête, a été autorisé à proposer des témoins, sans lui-même de se soucier de son obligation de coopérer. Le test d'établissement de la conduite interdite Le tribunal a constaté que le responsable responsable a appliqué la mauvaise norme pour déterminer si les faits établis par le panel constituaient du harcèlement et n'ont pas examiné s'ils pouvaient constituer un abus d'autorité.

Retards Dans l'enquête Le Tribunal a constaté que le panel n'avait pas mené l'enquête en temps opportun, en violation de la SEC. 5.17 de ST / SGB / 2008/5 et a conclu que la décision contestée de ne prendre aucune autre mesure sur la plainte du demandeur était injustifiable et illégale. Remèdes Le tribunal a annulé la décision de ne prendre aucune autre mesure sur la plainte du demandeur et il a constaté qu'il y avait des preuves claires et convaincantes que l'ancien chef, Osla: a. A privé la requérante de ses fonctions et l'a empêchée d'effectuer son travail sans aucune justification légitime mais plutôt en tout ou en partie, en tant que représailles pour rechercher le recours dans le système officiel d'administration de la justice. En tant que tel, l'ancien chef, OSLA, a illégalement utilisé sa position d'autorité pour influencer les conditions de travail du demandeur; né Copié d'autres dans des communications personnelles et confidentielles concernant la performance du demandeur et une réprimande, qui pourrait raisonnablement être attendue ou être perçue pour embarrasser le demandeur et, en fait, l'embarrasser; et C. Adopté un ton agressif et abrasif et fait des remarques dégradantes dans ses communications écrites et orales avec le demandeur, qui a créé un environnement de travail hostile et offensant. Le tribunal a considéré que pris dans son ensemble, ces incidents étaient du harcèlement et de l'abus d'autorité et, par conséquent, constituaient une conduite interdite en vertu de la SEC. 1,2 et 1,4 de ST / SGB / 2008/5. Le tribunal juge donc approprié de renvoyer l'affaire à l'ASG actuel, OHRM, pour instituer des procédures disciplinaires contre l'ancien chef, OSLA, conformément à la SEC. 5.18 (c) de ST / SGB / 2008/5. Compte tenu de la grave gravité du préjudice moral causé au demandeur, sur une période d'environ trois ans, le tribunal a jugé approprié d'accorder ses dommages moraux au montant de 20 000 USD. Le Tribunal a également ordonné que la requérante soit versée à un préjudice en raison de l'impossibilité de faire enquêter pleinement sa plainte au montant de 10 000 USD.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La requérante a contesté la décision du 25 octobre 2016 de ne prendre aucune autre mesure en ce qui concerne sa plainte de harcèlement et d'abus d'autorité contre son ancienne superviseur, l'ancienne chef, OSLA.

Principe(s) Juridique(s)

La portée du contrôle judiciaire dans les affaires de harcèlement et d'abus d'autorité est limitée à la façon dont l'administration a répondu à la plainte en question (Luvai 2014-UNAT-417). Le Tribunal n'est pas investi du pouvoir de mener une nouvelle enquête sur les allégations initiales de harcèlement (Messinger 2011-UNAT-123, Luvai 2014-UNAT-417). Ce n'est pas le rôle du tribunal de remplacer son propre jugement à celui du Secrétaire général (Sanwidi 2010-UNAT-084). Cependant, le Tribunal peut tirer ses propres conclusions des preuves recueillies par le panel de recherche de faits (Mashhour 2014-UNAT-483; Dawas 2016-UNAT-612). Le comité d'enquête a un large pouvoir discrétionnaire dans la sélection des témoins. Cependant, cette discrétion n'est pas sans entraves et le panel est chargé d'interviewer des personnes qui peuvent avoir des informations pertinentes. Les critères applicables pour déterminer si un témoin potentiel doit être entendu est la pertinence des informations qu'il peut fournir.

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

Ce jugement a été modifié par le Tribunal d'appel dans son jugement Belkhabbaz 2018-UNAT-873.

Applicants/Appellants

Belkhabbaz

Entité

BAJ

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2017/018

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

5 Fév 2018

Duty Judge

Juge Downing

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Droit Applicable

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2005/21
- ST/CSG/2008/5

TCNU Statut

- Article 10.5

TANU Statut du Tribunal

- Article 2.1(a)

Jugements Connexes

2014-UNAT-417

2011-UNAT-123

2010-UNAT-084

2016-UNAT-612

UNDT/2011/187

UNDT/2012/111

2013-UNAT-291

2017-UNAT-718

2015-UNAT-518

2010-UNAT-099

2012-UNAT-219

2015-UNAT-603