

UNDT/2018/132, Mapuranga

Décisions du TANU ou du TCNU

Conformément à l'ITC / EDB / 2015/07, lorsqu'un panel de recherche de faits est nommé, il doit enquêter sur la plainte et «préparer un rapport détaillé, donnant un compte rendu complet des faits qu'ils ont vérifié dans le processus et joignant des preuves documentaires» (Sec. 5.18). Le rapport sera soumis au directeur, DSP, qui l'examinera avec la documentation connexe et fera une recommandation sur la ligne de conduite appropriée au directeur exécutif, ITC (voir Secs. 5.15, 5.18, 5.19 et 5.20). La recherche d'assistance à l'OIOS était une solution raisonnable dans le cadre de l'ITC / EDB / 2015/07. Cette émission administrative accorde spécifiquement l'autorité à l'OIOS pour enquêter sur les plaintes lorsque le rapport lui est directement fait (voir Sec. 5.12). Le directeur, DPS, lors de la sélection d'un panel de recherche de faits, peut également choisir de nommer des responsables d'enquête de l'OIOS ou désignés par celui-ci (voir Sec. 5.15 de ITC / EDB / 2015/07). Les enquêtes sur d'éventuelles violations des émissions administratives telles que ITC / EDB / 2015/07 et l'inconduite relèvent carrément du mandat et de l'expertise de l'OIIO, telles que définies dans les SEC. 16 et 18 de ST / SGB / 273 (création du Bureau des services de surveillance interne). Conformément à l'ITC / EDB / 2015/07, il incombaît au panel de déterminer les faits, puis sur le directeur exécutif, ITC, pour prendre une décision sur le plan d'action à prendre, sur la base de la recommandation du directeur, DPS. En vertu de l'ITC / EDB / 2015/07, les faits seront établis par ceux qui les ont enquêtés, de sorte qu'ils pourraient, entre autres, évaluer la crédibilité des témoins. Ceux qui ont entendu les témoins sont les mieux placés pour évaluer leur crédibilité. L'opinion de l'OIOS sur les faits étudiés par le panel de recherche de faits n'avait aucune valeur probante. Le mandat aurait donc été défini de manière plus appropriée comme pour examiner l'enquête sur le panel de recherche des faits et le terminer si nécessaire pour déterminer les faits allégués dans la plainte. Le tribunal constate que l'intervention des OIO pour aider à l'enquête sur la plainte n'était pas illégale et que les preuves qu'elle a recueillies au cours de son enquête sur les allégations de viol pourraient être utilisées pour éclairer les conclusions factuelles sur les allégations de harcèlement sexuel et abus

d'autorité. Cependant, le panel d'enseignement des faits et l'OIOS sont parvenus à une conclusion selon laquelle le demandeur a harcelé sexuellement le plaignant et abusé de son autorité sans vérifier les faits requis par SEC. 5.18 de ITC / EDB / 2015/07. En outre, toute opinion exprimée par l'OIOS sur les preuves recueillies par le panel de recherche sur les faits, qui n'est pas fondée sur une évaluation de preuves supplémentaires qu'elle a elle-même collectées valeur juridique. Par conséquent, le tribunal a jugé nécessaire de réappliquer les témoins et de revoir toutes les preuves recueillies par le panel d'établissement des faits et l'OIOS pour déterminer les faits. En tant que tel, toute faille procédurale liée à l'expression d'une opinion par l'OIOS sur les conclusions du panel de recherche de faits est guéri par l'examen du tribunal. Ni le rapport de l'OIOS ni la décision contestée ne contiennent aucune conclusion sur une éventuelle ingérence avec l'enquête par le demandeur, qui non seulement affecterait fortement sa crédibilité en ce qui concerne les allégations de harcèlement sexuel et d'abus d'autorité, mais pourrait également constituer des infractions graves distinctes pour lesquelles il pourrait être tenu responsable. En ce qui concerne les allégations de biais par le comité de recherche des faits, le demandeur n'a trouvé aucune preuve qui les soutiendrait, comme l'exige la jurisprudence du tribunal d'appel (Staedtler 2015-UNAT-577). En ce qui concerne la violation présumée du droit du demandeur à être représentée par un avocat lors de l'enquête, le tribunal rappelle que l'ITC / EDB / 2015/07 ne prévoit pas un tel droit. Le tribunal note que, depuis que les allégations de viol n'ont été rejetées et qu'aucun des faits sous-jacents pour la conclusion de harcèlement sexuel dans la décision contestée n'est fondée sur l'une des allégations faites par le plaignant que le demandeur l'avait attirée dans son appartement, Ces éléments de preuve ne sont pas importants à la décision contestée. Tout incapacité à les collecter ne constituerait donc pas une faille procédurale qui pourrait la viorer. Le demandeur fournit des explications invraisemblables en ce qui concerne les allégations formulées par le plaignant affecte nécessairement sa crédibilité et il s'agit d'un élément à prendre en compte lorsque l'on considère si les faits ont été établis par des preuves claires et convaincantes. Semblable à la crédibilité du plaignant, la crédibilité du demandeur est importante à la détermination de l'affaire. À cet égard, le Tribunal constate que l'argument du demandeur selon lequel le directeur exécutif, ITC, a infirmé la charge de la preuve est sans fondement. Le tribunal a de sérieux doutes quant à la crédibilité du plaignant et du demandeur, de sorte que peu de poids peut être donné à leurs témoignages, sauf être corroborés par des preuves supplémentaires. Les diverses allégations formulées suggèrent l'existence d'une relation qui a peut-être dépassé une relation purement professionnelle, y compris

diverses rencontres en dehors du lieu de travail. [...] Le tribunal est également préoccupé par la motivation du plaignant pour déposer la plainte, à laquelle elle a continué à ajouter des griefs supplémentaires au fil du temps, y compris une allégation selon laquelle la requérante la violait deux fois près d'un an après avoir déposé sa plainte initiale. Le tribunal constate qu'il existe des preuves claires et convaincantes pour établir les faits suivants conservés dans la décision contestée, qui sont étayées par des preuves matérielles. Le tribunal constate que les deux messages texte et la carte d'amour envoyée par le demandeur au plaignant, qui contiennent des termes de mention et transmet des messages de connotation sexuelle ou du moins romantique, équivalent à un comportement de nature sexuelle dans la définition de la SEC. 1.3 de ITC / EDB / 2015/07. Le premier élément de harcèlement sexuel est ainsi atteint. Le tribunal est d'accord avec la conclusion du directeur exécutif, ITC, que la conduite du demandeur peut raisonnablement être perçue comme provoquant une infraction ou une humiliation au plaignant, de sorte que cette conduite était indésirable. En l'absence d'informations sur le contexte dans lequel cette conduite s'est produite, et sans aucune soumission ou admission par le demandeur - et / ou le plaignant - qu'ils s'étaient engagés dans une relation ambiguë, le tribunal doit examiner la situation à la lumière des normes qui Appliquer à une relation professionnelle normale entre un superviseur et son supervise. Il ne fait aucun doute qu'une personne raisonnable se sentirait intimidée ou offensée par les messages référencés ci-dessus du demandeur et, en fait, la plaignante a affirmé qu'elle l'était. À son tour, il n'y a pas suffisamment de preuves d'une situation de contrepartie qui aurait obligé le plaignant à noter le demandeur en avis que sa conduite n'était pas la bienvenue. La deuxième exigence de harcèlement sexuel est ainsi satisfaite. La conduite du demandeur s'est produite sur le lieu de travail dans le contexte d'une relation de supériorité. Il ne fait aucun doute qu'il a interféré avec les travaux en vertu des termes de la SEC. 1.3 de l'ITC / EDB / 2015/07 et, par conséquent, le troisième élément pour le harcèlement sexuel est respecté. Par conséquent, le tribunal constate que la conduite du demandeur équivaut au harcèlement sexuel en vertu de la SEC. 1.3 de ITC / EDB / 2015/07. Cette conduite équivaut également à une abus d'autorité en vertu de la Sec. 1.4 de l'ITC / EDB / 2015/07, comme cela s'est produit dans un contexte où le plaignant était dans une situation vulnérable d'emploi et avait une impression raisonnable que le demandeur pouvait assurer son emploi. Le tribunal ne voit aucune raison impérieuse d'intervenir ici dans l'exercice de la discréction. En outre, le tribunal est d'accord avec l'ASG, OHRM, que le déni continu du demandeur, ses explications invraisemblables et le manque de remords sont des facteurs aggravants. Le tribunal considère également

que l'élément d'abus d'autorité constitue un facteur aggravant, comme le prévoit la Sec. 1.4 de ITC / EDB / 2015/07. Le tribunal a constaté que la décision d'imposer une mesure disciplinaire de séparation du service avec une indemnisation au lieu d'un avis et sans licenciement était légale.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur conteste la sanction disciplinaire de la séparation du service avec une indemnité au lieu d'un avis et sans indemnisation de licenciement.

Principe(s) Juridique(s)

Pursuant to a well-settled jurisprudence, in cases concerning the imposition of a disciplinary measure, the Tribunal must verify if a three-fold test is met, to wit, whether: a) The facts on which the disciplinary sanction was based have been established b) Les faits établis sont considérés comme une faute et c) la sanction est proportionnée à l'infraction. Il incombe également au Tribunal de déterminer si une irrégularité substantielle ou procédurale s'est produite (Maslamani 2010-UNAT-028, Hallal 2012-UNAT-207), soit lors de la conduite de l'enquête, soit dans la procédure ultérieure. Lorsque les faits sont contestés dans une affaire disciplinaire et que le différend ne peut être résolu par un examen du dossier d'enquête, le Tribunal entend les preuves de novo et redétermira les avantages de l'affaire. Le droit à la représentation légale ne survient que pendant la procédure disciplinaire, conformément à la SEC. 25 (b) de l'ITC / IC / 2012/22 (mesures et procédures disciplinaires détaillées), qui sont lancées après l'enquête de recherche de faits (voir Sec. 5.20 (c) de l'ITC / EDB / 2015/07). Compte tenu des droits très limités accordés au sujet des enquêtes, le tribunal note qu'il est d'une importance cruciale pour le panel d'établissement des faits ou l'OIOS pour enquêter sur des preuves à l'excuse et, par conséquent, à suivre toute lead affecter la crédibilité des preuves inculpatoires. Ce n'est pas pour le demandeur de réfuter les faits contre lui. Comme le rappelle le Tribunal d'appel, il est présumé innocent (Bagot 2017-UNAT-718). La définition du harcèlement sexuel contient trois éléments matériels: premièrement, il doit y avoir une conduite de nature sexuelle deuxièmement, la conduite doit être attendue ou être perçue comme provoquant une infraction ou une humiliation et donc être indésirable et troisièmement, il doit avoir un effet sur le environnement de travail. La définition ne nécessite pas que le délinquant présumé savait

subjectivement que sa conduite est inappropriée ou offensante. Seconde. 1.3 de l'ITC / EDB / 2015/07 définit très clairement un test objectif d'établissement de harcèlement sexuel en déclarant que «la conduite pourrait raisonnablement être attendue ou être perçue comme provoquant une infraction ou une humiliation» (l'accent ajouté). Le test se concentre sur la conduite elle-même et nécessite un examen de la possibilité de s'attendre ou d'être perçue comme provoquant une infraction ou une humiliation à une personne raisonnable, en tenant compte des circonstances globales dans lesquelles la conduite s'est produite. De plus, la référence à la conduite «indésirable» n'exige pas que le délinquant présumé soit mis en note que sa conduite est indésirable (Sec. 5.5 de l'ITC / EDB / 2015/07). Si les membres du personnel s'engagent dans une relation ambiguë ou dans des échanges consensuels de nature sexuelle et, à un moment donné, l'un d'eux ne consent plus à faire partie de ces échanges, il peut être nécessaire que l'autre membre du personnel soit mis en avis de la Changement dans la dynamique de la relation (voir, par exemple, Oummih unndt / 2018/016). L'évaluation objective de la nature indésirable de la conduite dépend en grande partie des circonstances de l'affaire. Le secrétaire général a un large pouvoir discrétionnaire dans la création de sanctions disciplinaires et le tribunal n'interviendrait que si son exercice était manifestement abusif.

Résultat

Rejeté sur le fond

Texte Supplémentaire du Résultat

Le tribunal décide que la demande est rejetée dans son intégralité.

Applicants/Appellants

Mapuranga

Entité

CCI

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2018/042

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

14 Déc 2018

Duty Judge

Juge Downing

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Abus d'autorité

Licenciement/séparation

Exploitation et abus sexuels

Droit Applicable

Autres publications de l'ONU (directives, politiques, etc.

- CCI/BDE/2012/06
- ITC/EDB/2015/07
- CCI/CI/2012/22

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/273

Jugements Connexes

2010-UNAT-028

2012-UNAT-207

2017-UNAT-718

UNDT/2018/016

2015-UNAT-577