

UNDT/2021/093, Reilly

Décisions du TANU ou du TCNU

Quelle que soit la source d'informations publiées dans les articles publics, la décision de publier un communiqué de presse en réponse aux publications tombe, par principe, à la discrétion de l'organisation et est une prérogative de gestion. Les organisations soumises à un haut niveau d'examen public, qui est le cas de l'ONU, ont le droit de répondre aux allégations publiques et de défendre leurs intérêts, leur image et, finalement, leur travail dans les limites fixées par leur droit interne. Dans le cas actuel, le tribunal doit évaluer si le contenu d'un communiqué de presse a eu un impact sur les droits du demandeur et ses conditions d'emploi, qui incluent toutes les réglementations et règles pertinentes et toutes les émissions administratives pertinentes en vigueur au moment de la non-conformité présumée. Les preuves de dossier ne montrent pas que le demandeur a subi un préjudice de réputation exclusivement émergé du communiqué de presse. Le simple fait qu'un membre du personnel prétend être un dénonciateur ne le place pas immédiatement sous la protection de la politique applicable. Le tribunal est d'accord avec l'intimé en relation avec l'exactitude du communiqué de presse, mais uniquement dans la mesure où les allégations du demandeur en vertu de ST / SGB / 2008/5, impliquant du harcèlement et de l'abus d'autorité, ne se sont pas révélées non soutenues. La question liée au système de gestion et de développement du rendement s'est avérée étayée. Ce n'est qu'à cet égard, il y a en effet un manque de précision dans le contenu du communiqué de presse. Bien qu'il y ait une incohérence dans le communiqué de presse, il ne semble pas être d'une gravité suffisante car elle doit être comprise comme une réponse de l'organisation pour minimiser les dommages causés à son image et à ses opérations, causées par la divulgation de ses affaires internes qui ont été traités par ses propres procédures internes. Le tribunal a constaté que l'allégation de conflit d'intérêts contre l'un des membres du comité d'enquête n'était pas étayée par les preuves disponibles. Le tribunal a également constaté que la requérante n'avait pas fourni de preuves «claires et convaincantes» qu'elle avait subi un préjudice de réputation en raison de la délivrance du communiqué de presse ou de l'enquête sur sa plainte pour harcèlement et abus

d'autorité en vertu de ST / SGB / 2008/5. En conséquence, aucun recours ne lui a été accordé pour ces motifs. En ce qui concerne la façon dont sa plainte a fait l'objet d'une enquête, le tribunal n'a pas jugé nécessaire de renvoyer l'affaire pour une «enquête de novo» en raison du temps écoulé entre la date des événements et la date à laquelle l'enquête était initié (plus ou moins 5 ans). Le tribunal l'a plutôt trouvé suffisant pour commander, conformément à l'art. 10.5 (a) de son statut, selon lequel le même panel interviewe l'ancien chef, Ressources humaines, OHCHR, et ajoute au rapport initial une évaluation critique de son témoignage et de nouvelles conclusions élaborées, si nécessaire et adéquate, de faits. Enfin, le tribunal a constaté qu'il y avait des éléments démontrant que le demandeur avait souffert, au moins entre 2015 et 2017, du stress et de l'anxiété en raison de la situation qu'elle a rencontrée dans son environnement de travail en raison de la manière dont sa plainte pour harcèlement a été traitée et les inexactitudes du communiqué de presse. Par conséquent, le Tribunal a accordé à 3 000 USD comme dommages moraux.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur conteste a) "le harcèlement en cours de travail basé sur une activité protégée pour la déclaration et l'objet de l'acte répréhensible par la direction", y compris la décision de conclure une enquête sur le harcèlement uniquement avec des actions de gestion; et b) la «violation de [ses] droits de confidentialité et la diffamation du caractère», y compris la décision connexe de déclarer que ses revendications ont été trouvées non fondées dans un communiqué de presse.

Principe(s) Juridique(s)

Dans le système juridique des Nations Unies, la jurisprudence est bien établie qui impose à la structure de l'organisation une obligation de diligence, le respect et la préservation de la réputation et du caractère des membres du personnel. Ce cadre de protection n'exonéte pas les candidats à respecter leur fardeau de preuve dans le contexte des procédures judiciaires concernant les actes répréhensibles présumés de l'organisation. C'est un principe général de droit qu'une personne a appelé à prendre une décision affectant les droits ou devoirs des autres personnes soumises à sa juridiction doit se retirer dans les cas où son impartialité peut être ouverte à une question pour des raisons raisonnables.

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Applicants/Appellants

Reilly

Entité

HCDH

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2017/52

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

29 Jul 2021

Duty Judge

Juge Bravo

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Enquêtes

Droit Applicable

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

- HCDH/PSMS/01/6

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2005/21
- ST/CSG/2007/6
- ST/CSG/2008/5

Règlement du personnel

- Article 1.2(a)
- Article 1.2(f)

TANU Statut du Tribunal

- Article 10.5(b)
- Article 7.5

TCNU Statut

- Article 10.5(a)
- Article 2.1