

2018-UNAT-873, Belkhabbaz

(formerly Oummih)

Décisions du TANU ou du TCNU

Les conclusions de UNDT selon lesquelles l'ancienne superviseur a peut-être riposté contre le membre du personnel de sa conduite liée au travail et pour avoir demandé le recours dans le système de justice interne et qu'il a utilisé sa position d'autorité pour influencer de manière incorrecte ses conditions de travail est étayée par les preuves disponibles. Unat a constaté que l'ancienne superviseuse avait expulsé le membre du personnel de ses fonctions l'empêchant de remplir ses fonctions et avait l'intention de l'humilier et de l'embarrasser en copie sans justification des personnes non intéressées dans des communications personnelles et confidentielles concernant sa performance. L'ancien superviseur a adopté un ton agressif et abrasif, a fait des remarques dégradantes dans ses communications avec le membre du personnel et a ainsi créé un environnement de travail hostile et offensant. Ces actions constituaient une mauvaise conduite ou du harcèlement tel que défini dans ST / SGB / 2008/5. Pour ces raisons, la décision contestée de ne prendre aucune autre mesure dans la plainte du membre du personnel contre son ancien superviseur était irrationnelle et non un décideur raisonnable pourrait atteindre. Unat a conclu que la résiliation de la décision contestée par UNDT était donc correcte et dans ses pouvoirs correctifs en vertu de l'article 10, paragraphe 5, de la loi UNDT. Quant à l'affirmation selon laquelle le comité d'enquête était mal constitué, UNAT a noté que la section 5. 14 de ST / SGB / 2008/5 n'introduit pas une condition obligatoire que le panel soit constitué par des individus du ministère, du Bureau ou de la Mission et seulement Exceptionnellement de la liste OHRM, mais professe simplement une préférence. Unat a jugé que la non-conformité de cette préférence ne mènera pas à la nullité d'une nomination de la liste à condition que la sélection n'est pas déraisonnable. Unat a en outre jugé que l'ordre de l'UNDS ordonnant à l'ASG / OHRM de «instituer» la procédure disciplinaire entraîne la discrétion de l'ASG / OHRM. Unat a modifié l'ordre de UNT pour ordonner à l'ASG / OHRM d'agir en termes de l'article 5. 18 (c) de ST / SGB / 2008/5. UNAT a en outre

constaté que les preuves médicales ont établi de manière convaincante que le membre du personnel avait subi des dommages psychologiques du harcèlement présumé et de la manière de l'enquête sur ses plaintes. Néanmoins, Unat a noté que le membre du personnel avait contribué à plusieurs mois de retard et qu'elle n'avait pas perdu l'occasion de faire enquêter à sa plainte. Par conséquent, l'UNAT a réduit l'attribution des dommages moraux de l'UNT à 10 000 USD.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le membre du personnel a déposé une plainte contre son ancien superviseur et ancien collègue, conformément à ST / SGB / 2008/5. La plainte alléguait une mauvaise privation de fonctions, de discrimination et d'abus d'autorité, de représailles par le biais d'évaluations du rendement, de diffamation et de traitement préférentiel d'un autre membre du personnel. La plainte a fait l'objet d'une enquête par deux panels de recherche de faits distincts résultant finalement de la décision de l'ASG / OHRM selon laquelle aucune conduite interdite n'a eu lieu et la décision de fermer la question sans autre action. Le membre du personnel a contesté la décision de ne prendre aucune autre mesure sur sa plainte. UNDT a conclu que la décision contestée était injustifiable et illégale. Sa conclusion était basée sur diverses conclusions d'injustice procédurale et de déraisonnabilité. UNT a annulé la décision contestée de ne prendre aucune autre mesure et a renvoyé l'affaire à l'ASG / OHRM pour instituer des procédures disciplinaires contre l'ancien superviseur du membre du personnel. Il a également ordonné que le membre du personnel soit payé des dommages-intérêts moraux d'un montant de 20 000 USD pour le préjudice psychologique qu'elle a subi comme étayé par des preuves médicales, ainsi qu'une compensation au montant de 10 000 USD pour le préjudice d'une perte d'occasion pour lui. Les plaintes ont pleinement enquêté et correctement enquêté, en raison de l'impossibilité de mener une troisième enquête après que les deux premiers aient été viciées comme irrégulières.

Principe(s) Juridique(s)

L'ordre d'un tribunal ordonnant au secrétaire général adjoint du Bureau de la gestion des ressources humaines (ASG / OHRM) de «instituer» la procédure disciplinaire incorpore la discrétion de l'ASG / OHRM. L'ordonnance appropriée est celle qui dirige l'ASG / OHRM pour agir en vertu de l'article 5.18 (c) de ST / SGB / 2008/5.

Résultat

Appel accordé en partie

Applicants/Appellants

Belkhabbaz (formerly Oummih

Entité

BAJ

Numéros d'Affaires

2018-1165

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

10 Fév 2020

President Judge

Juge Murphy

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Abus d'autorité

Harcèlement (non sexuel)

Représailles

Enquêtes

Enquête sur les faits

Droit Applicable

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2008/5

TCNU Statut

- Article 10.5(b)

Jugements Connexes

UNDT/2018/016

2015-UNAT-534

2010-UNAT-084

2015-UNAT-537

2018-UNAT-862

2014-UNAT-408

2013-UNAT-364

2014-UNAT-407

2011-UNAT-123

2013-UNAT-302

UNDT/2018/090

2015-UNAT-523

2018-UNAT-818