

2019-UNAT-939, Delaunay

Décisions du TANU ou du TCNU

Unat a jugé que la CIJ avait violé son devoir de protéger le membre du personnel contre le harcèlement par un autre membre du personnel. Unat a jugé que, une fois que la haute direction avait pris conscience des incidents, il aurait dû envisager que des incidents similaires pourraient se produire à l'avenir, et il n'a pas pris les mesures appropriées pour protéger son personnel. UNAT a attribué 12 500 USD pour indemniser le membre du personnel pour le préjudice subi, et en particulier le préjudice à sa réputation au cours des enquêtes. Unat a également attribué 3 630 euros de frais juridiques.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le rapport du comité de conciliation de la CIJ et la décision du registraire de la CIJ: à partir de 2009, le membre du personnel a été médecin à la CIJ en vertu d'un accord à temps partiel de 25%. Parallèlement, elle a été médecin sur une base contractuelle à l'Office européen des brevets (EPO). En 2010, elle a informé le service de sécurité du registre d'une «situation d'urgence médicale» impliquant le chef de la bibliothèque ICJ. En mars 2013, elle a informé le registraire d'un deuxième incident impliquant à nouveau le chef de la bibliothèque. Le chef de la bibliothèque se plaignait à son tour que le membre du personnel avait interféré dans la gestion de ses services, qu'elle n'avait pas fourni d'aide médicale à un membre du personnel visiblement en détresse et a violé l'éthique médicale. Elle a également allégué que le médecin faisait l'objet de plaintes similaires à l'EPO et au French Medical Board. Elle a suivi plusieurs fois, en copiant à chaque autre d'autres, y compris le président de la CIJ et le comité du personnel de sa correspondance. En septembre 2013, le registre a informé le membre du personnel des allégations contre elle et de la décision du registraire de lancer une enquête sur les allégations. Elle a répondu afin de «se plaindre officiellement» du harcèlement, demandant que des mesures appropriées soient prises et «un processus disciplinaire ou d'investigation». Par la suite, elle a soumis une plainte officielle concernant la diffamation et la calomnie.

commises par le chef de la bibliothèque. Le même jour, le registraire a exigé un panel pour enquêter sur les allégations faites par les membres du personnel les uns contre les autres. En janvier 2014, le comité a soumis son rapport au registraire concluant que le chef de la bibliothèque avait verbalement agressé le médecin en mars 2013, que presque toutes les allégations contre elle n'avaient été étayées par aucune preuve et avaient été démontrées Des mensonges délibérés et, par conséquent, le chef de la bibliothèque avait harcelé le médecin. En avril 2014, le registraire a informé le membre du personnel qu'il avait conclu que le chef de la bibliothèque avait commis une faute par sa participation à des actes de harcèlement et de diffamation contre elle et qu'il avait décidé de prendre des mesures disciplinaires contre le chef de la bibliothèque par la bibliothèque par mettre fin à son emploi. Le registre a également informé le membre du personnel que la plupart des allégations du chef de la bibliothèque contre elle n'avaient pas été étayées. En novembre 2017, le membre du personnel a soumis un document au registraire dans lequel elle a allégué que les hauts fonctionnaires savaient préalablement savoir que le chef de la bibliothèque posait un danger pour ses subordonnés et que la CIJ était en violation de son devoir de protéger ses employés contre les employés harcèlement. En janvier 2019, le comité de conciliation a publié son rapport dans lequel il a recommandé le paiement de 1 000 USD «pour les dommages moraux [qu'elle] avait subi à la suite de l'administration ayant dépassé son consentement dans le traitement de ses informations personnelles».

Principe(s) Juridique(s)

L'organisation a le devoir de protéger son personnel contre le harcèlement. Le non-respect de cette obligation peut conduire à une indemnité.

Résultat

Appel accordé en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

Seule une rémunération financière; Seule la rémunération financière.

Applicants/Appellants

Delaunay

Entité

CIJ

Numéros d'Affaires

2019-1235

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

6 Avr 2021

Language of Judgment

Français

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Compensation

Dommages non pécuniaires (moraux)

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Harcèlement (non sexuel)

Droit Applicable

Lois d'autres entités (règles, règlements, etc.)

- CIJ Ancien statut du personnel, Article 11.5
- CIJ Ancien statut du personnel, Article 11.7

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2008/5

TANU Statut du Tribunal

- Article 2.10

Jugements Connexes

2017-UNAT-716

2018-UNAT-835

2017-UNAT-773

2016-UNAT-689