2021-UNAT-1121, Secretary-General

Décisions du TANU ou du TCNU

UNAT a rejeté l’appel du Secrétaire général et a accordé en partie l’appel du membre du personnel. Unat a constaté que l'UNDT ait correctement pris en compte plusieurs faits qui étaient pertinents pour déterminer s'il y avait eu une exploitation sexuelle et une abus de vulnérabilité ou de confiance. Le tribunal a estimé que le fardeau de l’administration devait montrer des preuves claires et convaincantes que la conduite du membre du personnel est tombée dans l’une des cinq catégories suivantes: (i) il a abusé d'un poste de vulnérabilité à des fins sexuelles; (ii) il a abusé d'une position de pouvoir différentiel à des fins sexuelles; (iii) il a abusé de la confiance à des fins sexuelles; (iv) il a échangé de l'argent, de l'emploi, des biens ou des services pour le sexe; ou (v) il s'est engagé dans une forme de comportement sexuel humiliant, dégradant ou exploitant. Le Tribunal a conclu qu'il n'y avait aucun fondement pour trouver un abus de vulnérabilité simplement parce que le membre du personnel était un membre du personnel recruté internationalement et le plaignant était un ressortissant malien sous contrat localement. Le membre du personnel n'avait pas non plus d'autorité de travail sur le plaignant. Il n'y avait aucune relation professionnelle ou de supervision entre les parties. Le Tribunal a également noté que le plaignant n'était pas un bénéficiaire de l'aide des Nations Unies, qui aurait créé une situation d'abus de pouvoir à des fins sexuelles, comme prévu en vertu de l'article 3.2 (d) de ST / SGB / 2003/13. De plus, le tribunal a exclu que les différences de bénéfices entre le membre du personnel et le plaignant ont créé une situation d'abus de pouvoir à des fins sexuelles. En ce qui concerne l'argument du Secrétaire général que le membre du personnel a déclaré au plaignant qu'il lui ferait savoir s'il avait entendu parler de possibilités d'emploi, Unat a jugé que l'UNDT avait raison de ne trouver aucune contrepartie dans cet échange, qui n'était qu'un conversation décontractée. Ainsi, le tribunal a conclu qu'il n'y avait aucune preuve claire et convaincante d'exploitation sexuelle. En ce qui concerne la question de la rémunération, lorsque l'UNDT ou UNAT conclut que la séparation était illégale, la perte de rémunération pendant ALWOP peut légitimement être prise en compte par le Tribunal dans la rémunération de la rémunération. Unat a constaté

que UNDT avait commis une erreur en supposant qu'il devait envisager la compensation en lieu une fois qu'il a déterminé que la réintégration n'était pas pratique. L'application correcte de la disposition pertinente exige que dans les cas de résiliation lorsque les ordonnances UNDT (réintégration) ou une performance spécifique (réemploi), il doit fixer une rémunération en lieu que le Secrétaire général peut choisir de payer en tant que alternative à la résiliation ou aux performances spécifiques. Le Tribunal a également expliqué que l'UNDT avait commis une erreur dans le traitement des préjudices pécuniaires (perte de salaire et dépenses médicales pendant ALWOP) comme des dommages moraux. Le tribunal a constaté une attribution adéquate de compensation à la place indemnisera le membre du personnel pour la perte de son ALE et de ses autres pertes. En tant que tel, le Tribunal a accordé la compensation maximale équivalente au salaire de base nette de deux ans. Par conséquent, Unat a rejeté l'appel du Secrétaire général et a confirmé l'appel croisé dans la mesure limitée que l'ordonnance de l'UNDT est modifiée par une ordonnance annulant la décision contestée et fixant un montant d'indemnisation (en place) équivalent à deux ans net Salaire de base que le Secrétaire général peut choisir de payer comme alternative à la récidive de la décision administrative contestée.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

À la suite d'une plainte contre la police d'une femme au Mali (plaignante) selon laquelle un membre du personnel l'avait violée, l'OIO a lancé sa propre enquête et a examiné les allégations. La police n'a finalement pas poursuivi l'accusation de viol contre le membre du personnel, mais l'OIO a procédé à son enquête et a constaté que le membre du personnel n'avait pas observé les normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international et avait enfreint la règle 1.2 (e) du personnel violée, qui interdit l'exploitation et les abus sexuels. Notamment, cependant, OIOS n'a pas respecté les allégations de viol du plaignant. Au cours de l'enquête, l'administration a placé le membre du personnel en congé administratif sans salaire (ALWOP). À la fin de l'enquête, le membre du personnel a été invité à répondre aux allégations d'exploitation sexuelle. À la suite de la réponse du membre du personnel, l'administration a décidé d'imposer la sanction de la séparation du service avec une indemnisation au lieu d'un avis et sans aucune indemnité de résiliation. Le membre du personnel a contesté la décision de licenciement auprès de l'UNT. L'UNDT a estimé que l'exploitation sexuelle n'avait pas été prouvée et que la séparation en

tant que sanction n'était pas justifiée. Le tribunal a expliqué qu'il n'y avait aucune preuve claire et convaincante qu'il y avait un différentiel de pouvoir entre le membre du personnel et le plaignant ou qu'il y avait un échange inapproprié d'argent contre le sexe - ce sont des éléments nécessaires pour étayer une accusation d'exploitation sexuelle. L'UNDT a ainsi ordonné la résiliation de la décision contestée et fixé en compensation de la place équivalent à la rémunération payable pour le temps restant sur l'ALE du membre du personnel. Étant donné que le membre du personnel n'a pas contesté la décision ALWOP, sa demande de perte de salaire pendant la période de congé administratif n'était pas à recevoir. Cependant, l'UNDT a accordé aux dommages moraux du membre du personnel pour perte de salaire et difficultés médicales auxquelles il a rencontré pendant la période de congé administratif. Le Secrétaire général a fait appel du jugement de l'UND, affirmant que le tribunal avait commis plusieurs erreurs de droit et de fait. Le Secrétaire général a également demandé dans le cas où UNAT avait décidé de maintenir la récidive de la décision contestée et de la rémunération à la place, elle devrait cependant quitter la sentence en dommages-intérêts moraux car il n'y avait aucune base pour le fournir. Le membre du personnel croisé, demandant une révision à la hausse de la rémunération accordé.

Principe(s) Juridique(s)

Pour prouver la non-conformité des normes stipulées dans le bulletin du secrétaire général ST / SGB / 2003/13 (mesures spéciales pour la protection contre l'exploitation sexuelle et les abus sexuels), l'administration doit montrer (sur des preuves claires et convaincantes en cas de licenciement) que La conduite du membre du personnel est tombée dans l'une des cinq catégories suivantes: (i) il a abusé d'un poste de vulnérabilité à des fins sexuelles; (ii) il a abusé d'une position de pouvoir différentiel à des fins sexuelles; (iii) il a abusé de la confiance à des fins sexuelles; (iv) il a échangé de l'argent, de l'emploi, des biens ou des services pour le sexe; ou (v) il s'est engagé dans une forme de comportement sexuel humiliant, dégradant ou exploitant. Un différentiel dans le statut de contrat entre un membre du personnel recruté au niveau international et un ressortissant contractuel localement ne crée pas une situation inhérente à la vulnérabilité du National contracté localement vis-à-vis du membre du personnel international. Les différences de bénéfices entre deux parties ne créent pas une situation inhérente d'abus de pouvoir à des fins sexuelles de la part de la personne qui gagne plus

contre la personne qui gagne moins. Un membre du personnel promettant de faire savoir à quelqu'un au cas où il entendra parler d'une opportunité d'emploi en échange de relations sexuelles ne semble pas être un cas plausible d'exploitation sexuelle. Lorsque le Tribunal constate que la séparation était illégale, la perte de rémunération pendant le congé administratif sans salaire peut légitimement être prise en compte par le Tribunal dans la rémunération de l'indemnisation. Dans les cas de résiliation, si la RECOSSION ORDRES UNDT ou une performance spécifique, elle doit également fixer un montant de compensation en lieu de lieu que le Secrétaire général peut choisir de payer comme alternative à la résiliation ou à la performance spécifique. La perte de salaire et les dépenses médicales subies pendant le congé administratif sans salaire est de nature pécuniaire et ne peut être traitée comme un préjudice moral.

Résultat

Appel rejeté sur le fond ; Appel incident accordé en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

L'appel du Secrétaire général est rejeté et l'appel croisé est accordé à la mesure limitée que l'ordonnance de l'UNDT est modifiée par une ordonnance annulant la décision contestée et fixant un montant d'indemnisation (en lieu de place) équivalent à deux ans de base nette de deux ans Salaire que le Secrétaire général peut choisir de payer comme alternative à la récidive de la décision administrative contestée.

Applicants/Appellants

Secretary-General

Entité

SNU

Numéros d'Affaires

2020-1428

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

6 jan 2023

President Judge

Juge Murphy

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Charge de la preuve
Disciplinaire
Compensation
Obligation d'atténuation
Indemnité compensatoire
Montant maximal / circonstances exceptionnelles
Dommages non pécuniaires (moraux)
Dommages-intérêts pécuniaires (matériels)
Questions disciplinaires / fautes professionnelles
Licenciement/séparation
Exploitation et abus sexuels
Enquêtes
Enquête sur les faits
Compétence / recevabilité (TCNU ou première instance)

Contrôle hérarchique
Management Evaluation
Remèdes
Rescision
Cessation de service
Résiliation de l'engagement (voir aussi, Résiliation de l'engagement)
Standard de la preuve
Affaires disciplinaires

Droit Applicable

Bulletins du Sécretaire général

- ST/CSG/2003/13

Statut du personnel

- Disposition 1.2(e)
- Disposition 10.4

TCNU Statut

- Article 10.5(a)
- Article 10.5(b)

Jugements Connexes

UNDT/2020/090
2019-UNAT-973