

UNDT/2022/034, Kiriella

Décisions du TANU ou du TCNU

Ratione materiae à la création. La demande d'évaluation de la gestion du demandeur n'était pas claire qu'il faisait des allégations d'inconduite contre son superviseur, qui devraient faire l'objet d'une enquête consciencieusement, ou citant des problèmes de performance ou de gestion à résoudre par la direction. De même, le demandeur n'a fourni aucune preuve que la question de la légalité de la décision de le placer sur l'ALWP ait jamais été officiellement contestée par lui. Par conséquent, toute détermination contre la décision de ne pas enquêter davantage sur les plaintes du requérant contre le harcèlement contre son superviseur ou contre son placement sur l'ALWP doit être soumise à son propre processus obligatoire, ce qui entraîne un examen judiciaire qui n'est pas le cas ici. En conséquence, le Tribunal a constaté que ces réclamations n'étaient pas soumises à l'examen en l'espèce et, par conséquent, n'étaient pas à recevoir Ratione materiae. Mérites. Les faits de cette affaire découlent de deux enquêtes distinctes menées par l'OAI en relation avec deux incidents distincts survenus entre août et septembre 2017 («premier incident»), et le 4 octobre 2018 («deuxième incident»). Des preuves substantielles sur le dossier montrent que la première enquête a établi avec succès que la requérante exigeait, et a temporairement réussi à retirer la LSO de son poste au complexe du PNUD pour des raisons personnelles. En ce qui concerne le deuxième incident, il ressort clairement des faits établis que le demandeur a crié et engagé dans un comportement menaçant. Une telle conduite de harcèlement et de comportement menaçant est inexcusable sur le lieu de travail, en particulier lorsque l'on est engagé dans le domaine de la sécurité et devrait rester calme, collecté et professionnel dans des situations stressantes ou menaçantes. En criant à des collègues en présence d'autres, le demandeur s'est engagé dans une mauvaise conduite qui pourrait raisonnablement être perçue comme hostile ou menaçante. Même si elle est troublée par ce qu'il a perçu comme un environnement de travail frustrant, un tel contexte ne justifie pas le type de comportement qu'il a présenté. Le tribunal est satisfait des conclusions du deuxième rapport d'enquête, qui a pleinement établi les faits signalés par les plaignants ainsi que la propension du

demandeur à un comportement agressif et hostile. En conséquence, le tribunal est convaincu que le deuxième incident est établi par des preuves claires et convaincantes. Le Tribunal est bien convaincu que l'abus d'autorité et de harcèlement démontré par le demandeur considérait comme une mauvaise conduite grave. La mesure disciplinaire est à la fois proportionnée et légale. La mesure disciplinaire imposée de la rétrogradation avec le report d'admissibilité à la considération de la promotion pendant deux ans, dans le cadre de la règle 10.2 (a) (vii), est conforme aux pratiques antérieures par le Secrétaire général et ce n'est pas le plus grave des disciplinaires disciplinaires Des mesures qui peuvent avoir été imposées pour l'inconduite en question. Les droits à une procédure régulière du demandeur ont été respectés au cours de l'enquête et des processus disciplinaires.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur conteste la mesure disciplinaire de la rétrogradation qui lui a été imposée à la suite de deux incidents d'inconduite établies par une enquête de l'OAI, PNUD.

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Kiriella

Entité

PDNU

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2020/55

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

1 Avr 2022

Duty Judge

Juge Hunter Jr.

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Abus d'autorité

Mesure ou sanction disciplinaire

Harcèlement (non sexuel)

Représailles

Droit Applicable

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

- ILO Equal Remuneration Convention
- UNDP Human Resources User Guide on Workplace Harassment and Abuse of Authority (May 2018)

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

- Practice of the Secretary-General in disciplinary matters and cases of criminal (Compendium 1 July 2009 to 31 December 2020)

- Normes de conduite pour la fonction publique internationale

Règlement du personnel

- Article 1.2(a)
- Regulation 1.2(h)

Statut du personnel

- Disposition 1.2(f)
- Disposition 10.1(a)
- Disposition 10.2(a)(vii)