

2022-UNAT-1216, Mujahid Zahoor

Décisions du TANU ou du TCNU

La réclamation principale du membre du personnel concerne la proportionnalité de la mesure disciplinaire qui lui a été infligée, ce qui est de licenciement sommaire. Le tribunal des appels n'a trouvé aucune faute dans la conclusion de l'UND que le comportement du membre du personnel envers le plaignant était de grave inconduite. Le Tribunal a noté (par. 53 - 56): «... En la harcelant sexuellement, l'appelant a violé les réglementations et les règles applicables. Il ne s'est pas conduit d'une manière qui convenait à son statut de fonctionnaire international. Ses actions ont non seulement violé la dignité personnelle du plaignant, mais ont également affecté les intérêts des Nations Unies. Sa conduite a violé les valeurs fondamentales de l'organisation et la mesure du licenciement sommaire du service n'était pas une sanction disproportionnée, étant donné que rester en service serait inconciliable avec les valeurs fondamentales professées par les Nations Unies et la gravité de la conduite. ... Par conséquent, étant donné la gravité et le degré de l'inconduite de l'appelant, la sanction du licenciement sommaire du service n'était pas déraisonnable, absurde ou disproportionnée. Le Tribunal d'appel conclut qu'il s'agissait d'un exercice raisonnable de la discrétion du Secrétaire général de déterminer que s'engager dans des actes de harcèlement sexuel d'un collègue subalterne est en violation des normes qui ont été constamment réitérées par l'organisation depuis au moins 1992. Ce rendu rendu L'appelant impropre à un service supplémentaire avec l'organisation, et par conséquent, ce tribunal est convaincu que le licenciement sommaire du service n'était ni injuste ni disproportionné à la gravité de l'infraction. ... On en doute sans doute, l'appelant a violé la relation de confiance qui existait entre lui et l'organisation. Sa conduite était particulièrement flagrante à la lumière de la position qu'il occupait, celle du chef du bureau de terrain à Kadugli, Soudan, au niveau P-4 tandis que le plaignant était volontaire des Nations Unies. En tant que tels, le Tribunal d'appel constate que, dans ces circonstances, imposer la sanction disciplinaire à l'extrémité la plus stricte du spectre n'était pas disproportionnée et manifestement abusive mais un exercice raisonnable de la grande discrétion de l'administration en matière disciplinaire - une

discrétion avec laquelle ce tribunal de l'administration sera pas légèrement interféré. En conséquence, l'ANDT n'a pas non plus commis de erreur en constatant la sanction proportionnée à l'infraction. » En ce qui concerne la réclamation concernant le placement des informations du membre du personnel sur la base de données de l'écran, le Tribunal a noté qu'il s'agissait d'une décision administrative finale en soi, et en tant que telle, elle aurait d'abord dû être soumise pour l'évaluation de la direction. L'appel a ainsi été rejeté et le jugement de l'UND a confirmé.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Une enquête sur les allégations d'inconduite a révélé qu'un membre du personnel se livrait à des actes de harcèlement sexuel. Il a fait des avances sexuelles indésirables vers un plaignant. Il a également touché de manière inappropriée le sein du plaignant, et même si elle lui a dit qu'elle n'était pas intéressée, il a persisté dans ses progrès vers elle. Après avoir été officiellement inculpé de faute, le membre du personnel a répondu à la lettre d'accusation. Par la suite, l'administration a constaté qu'il y avait des preuves claires et convaincantes que le membre du personnel s'était engagé dans le harcèlement sexuel. Comme il s'agissait d'une grave faute, l'administration a déterminé que le licenciement sommaire serait la sanction appropriée. Par la suite, le membre du personnel a également été informé qu'en raison de son licenciement, ses coordonnées seront incluses dans une base de données électronique (base de données de dépistage) accessible par d'autres entités participant au système des Nations Unies. Le membre du personnel a déposé une demande, le UNT conteste à la fois la décision de licenciement sommaire et la décision d'inclure ses informations sur la base de données de dépistage. L'UNDT a rejeté la demande, concluant que la mesure disciplinaire était justifiée.

Principe(s) Juridique(s)

Les actes persistants de harcèlement sexuel peuvent justifier un licenciement sommaire - la mesure disciplinaire la plus stricte.

Résultat

Rejeté sur le fond

Texte Supplémentaire du Résultat

L'appel est rejeté et le jugement de l'UND est confirmé.

Applicants/Appellants

Mujahid Zahoor

Entité

FNUE

Numéros d'Affaires

2021-1530

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

18 Mar 2022

President Judge

Juge Raikos

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Mesure ou sanction disciplinaire
Proportionnalité de la sanction
Harcèlement sexuel
Sanction disciplinaire
Questions disciplinaires / fautes professionnelles
Licenciement (de nomination)

Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 1.2(a)

Statut du personnel

- Disposition 1.2(f)
- Disposition 10.1
- Disposition 10.2(a)
- Disposition 10.3(b)

Jugements Connexes

2020-UNAT-1024
2019-UNAT-976
2019-UNAT-956
2018-UNAT-859
2017-UNAT-781
2018-UNAT-819
2021-UNAT-1167
2018-UNAT-829
2016-UNAT-669