

UNDT/2022/071, Applicant

Décisions du TANU ou du TCNU

Question préliminaire : l'utilisation de preuves de comportement antérieur Le Requérant soutient que ses droits à une procédure régulière ont été violés au cours de l'enquête, notamment par l'utilisation irrégulière de preuves de comportement antérieur qui auraient créé un parti pris à son encontre et masqué l'absence de preuves claires et convaincantes en relation avec à la plainte de harcèlement sexuel. Le Tribunal considère qu'il est approprié et non illégal pour l'Organisation d'examiner les antécédents et le comportement du fonctionnaire envers les autres dans le cadre d'une affaire disciplinaire, pour autant que cela soit pertinent, non controversé et probant. La jurisprudence de l'UNAT stipule que la preuve d'un comportement antérieur peut être prise en compte pour déterminer si un membre du personnel a commis une faute, à condition que le comportement ait fait l'objet d'une enquête appropriée ou suffisante pour qu'il devienne une considération légitime et importante dans le traitement d'un comportement ultérieur. La jurisprudence de l'UNAT indique également qu'une fois que l'Organisation prend en considération le « comportement antérieur », le rôle de l'UNDT est d'établir s'il existe des preuves claires et convaincantes que ces faits se sont produits. En l'espèce, il n'y a aucune preuve que les faits qui ont été pris en considération pour étayer la conclusion de l'enquêteur de «conduite antérieure» ont fait l'objet d'une enquête appropriée jusqu'au seuil de preuves claires et convaincantes. Des preuves claires et convaincantes signifient que la véracité des faits est hautement probable et que les preuves disponibles ne sont pas sans équivoque et sont manifestes. Toutefois, les seuls éléments disponibles au dossier sont ceux contenus dans le rapport d'enquête établi par le BSCI, c'est-à-dire les déclarations des témoins qui ont été entendus dans le cadre des procédures en cours. Il n'y a aucune trace d'une enquête complète et approfondie sur ces incidents, qui n'ont même pas fait l'objet d'une plainte. Ainsi, le Tribunal estime qu'il ne peut considérer ces faits comme la preuve d'un comportement antérieur. En conséquence, l'évaluation de la crédibilité faite par l'administration via l'utilisation de preuves de comportement antérieur dans cette affaire ne peut pas être maintenue. En conséquence, la conduite antérieure

alléguée ne sera pas considérée comme preuve dans le présent contrôle judiciaire. Fond Conformément à la jurisprudence bien établie du système de justice interne des Nations Unies, la portée du contrôle juridictionnel est limitée à un examen des conclusions et des aspects procéduraux de l'enquête et de la procédure disciplinaire. Par conséquent, l'UNDT n'est pas habilité à procéder à un examen « de novo » de l'ensemble de l'affaire. Par conséquent, le Tribunal est saisi pour apprécier les questions suivantes : (a) si les faits sont établis selon la « norme de preuve » applicable d'une preuve claire et convaincante ; (b) si les faits établis constituent une faute ; (c) si la sanction est proportionnée à la faute ; et (d) si les droits à une procédure régulière du Requérant ont été respectés. Ne tenant pas compte de la preuve de la conduite antérieure lors de son examen, le Tribunal a déterminé que les faits et la preuve de l'affaire avaient été établis selon la norme claire et convaincante. En ce qui concerne le harcèlement sexuel, le Tribunal a jugé tous les témoignages crédibles, en particulier celui de la victime, non seulement parce qu'ils étaient tous concordants, mais aussi en raison du fait qu'il n'y a aucune preuve de partialité ou de préjugé contre la Requérante. Quant aux allégations selon lesquelles le Requérant aurait créé un environnement de travail intimidant et hostile pour la victime suite à son rejet de ses avances, le Tribunal a conclu qu'il existait des preuves claires et convaincantes à l'appui du récit de la victime. En particulier, la preuve documentaire combinée à plusieurs témoins qui ont témoigné du mauvais comportement de la Requérante envers la victime et de l'effet que cela a eu sur elle pendant cette période. Dès lors, l'ensemble des faits imputés à la Requérante constitue du harcèlement et du harcèlement sexuel au sens des art. 1.2 et 1.3 de ST/SGB/2008/5, et violation de l'article 1.2(a) du Statut du personnel, de l'article 1.2(f) du Règlement du personnel et des sec. 2.1 et 3.2 de ST/SGB/2008/5. Le Tribunal a également jugé la sanction adéquate et proportionnée à la gravité de l'infraction, et conforme à la « politique de tolérance zéro » de l'Organisation contre le harcèlement sexuel.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur conteste la décision de lui imposer une mesure disciplinaire de séparation du service, avec une compensation au lieu d'un avis et avec 25% de l'indemnité de résiliation autrement applicable, à la suite d'un processus disciplinaire de harcèlement et de harcèlement sexuel.

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Applicant

Entité

ONUDC

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2020/36

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

28 Jul 2022

Duty Judge

Juge Bravo

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Harcèlement (non sexuel)

Harcèlement sexuel

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Droit Applicable

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2008/5

Règlement du personnel

- Article 1.2(a)

Statut du personnel

- Disposition 1.2(f)
- Disposition 10.2(a)(viii)

Jugements Connexes

UNDT/2019/109

2016-UNAT-639

2022-UNAT-1210

2020-UNAT-1033

2016-UNAT-700

2018-UNAT-819

2013-UNAT-280

2010-UNAT-040

2017-UNAT-781

2013-UNAT-336

2013-UNAT-295