

UNDT/2022/073, Applicant

Décisions du TANU ou du TCNU

Les faits sur lesquels la mesure disciplinaire ont été fondés ont-ils été établis conformément à la norme applicable? Il a été allégué que lors de la retraite de Cox's Bazar All-Staff en février 2020, le demandeur: a. Attrapa V01 derrière elle et la tendit fort avec ses mains autour de sa taille à l'avant de son corps. Il reposa sa tête sur son dos pendant qu'il tirait en arrière pour que le devant de son corps repose contre l'arrière de son corps. V01 ne lui a pas consenti à la toucher; et B. Embrassant V02 de la face avant de son corps avec son corps pressé contre son corps. Il la serra dans ses bras avec ses bras et avec une main, il pressa sa poitrine. Il a tenu V02 pendant quelques secondes avant qu'un collègue ne l'emmène. V02 ne lui a pas consenti à la toucher. Après un examen minutieux du dossier, le Tribunal a constaté que l'enquête avait recueilli des preuves claires et convaincantes qui soutiennent les allégations des plaignants. En fait, les déclarations des deux victimes sont claires et cohérentes et ne révèlent aucun biais contre le demandeur. De plus, leur récit des événements a été corroboré par d'autres témoins qui ont témoigné avant que Oiai, de manière claire et objective, du comportement du demandeur à la retraite, c'est-à-dire qu'il semblait ivre et tirait des femmes à danser. En outre, le demandeur n'a fourni aucune preuve de la collusion présumée contre lui ni aucune preuve de parti pris d'aucune des victimes ou des témoins. Contrairement à ce qui se passe normalement dans les situations de harcèlement sexuel, dans ce cas, il existe des preuves directes des faits, et le tribunal est convaincu que la concaténation des éléments recueillies par Oiai est conforme à la norme de preuves claires et convaincantes. Par conséquent, le tribunal a constaté que les faits ont été établis selon la norme requise. Les faits établis représentent-ils une faute? La conduite du requérant envers ses deux collègues telles que décrites dans la lettre de sanction, c'est-à-dire les étreindre par derrière et presser son sein, est une attitude de nature sexuelle, prise contre la volonté des victimes, ce qui les a fait se sentir offensées, embarrassées et extrêmement inconfortable. Le tribunal a considéré que la conduite du demandeur était inacceptable et équivalait à un harcèlement sexuel. Alors que les incidents ont eu lieu à l'extérieur du bureau et

après les heures de travail, ils se sont produits lors d'un événement lié au travail, c'est-à-dire une retraite de tout stage dont le but entre autres était de servir d'exercice de consolidation d'équipe. Par conséquent, le tribunal a constaté que le comportement du demandeur conformément aux faits établis équivaut à une faute. La mesure disciplinaire a-t-elle été appliquée à l'infraction? Dans le cadre juridique applicable, les fonctionnaires internationaux doivent respecter les normes d'intégrité les plus élevées et se comporter de manière à s'adapter à leur statut de fonctionnaires internationaux lorsqu'ils sont au travail et hors service. Dans ce contexte, le tribunal met en évidence la «politique de tolérance zéro» que l'organisation a adoptée contre le harcèlement sexuel et approuve la jurisprudence du tribunal d'appel dans le Conteh 2021-UNAT-1171. L'impact sur une victime de harcèlement sexuel peut avoir des effets durables et n'est pas quantifiable. Le tribunal d'appel de Conteh a reconnu que les actes de harcèlement sexuel ne nécessitent «aucun résultat concrète ou palpable» et a jugé que «les avancées indésirables et les comportements inappropriés envers les collègues tels que toucher leurs parties du corps [...] sont suffisamment grave pour nuire ». Le tribunal n'était pas satisfait des arguments du demandeur pour contester la proportionnalité de la sanction et a constaté que l'administration avait correctement examiné la nature des actions du demandeur, la pratique antérieure de l'UNICEF en matière d'inconduite comparable ainsi que les circonstances aggravantes et atténuantes. Par conséquent, le tribunal a constaté que la sanction a été adéquate et proportionnelle à la gravité de l'infraction. Les droits de la procédure régulière du demandeur étaient-ils respectés au cours de l'enquête et du processus disciplinaire? Le tribunal a examiné les arguments du requérant à cet égard et a constaté que ses droits étaient observés et pleinement respectés au cours de la procédure disciplinaire.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La décision de séparer le demandeur du service, avec une compensation au lieu d'un avis et avec une indemnité de résiliation.

Principe(s) Juridique(s)

Le contrôle judiciaire est axé sur la façon dont le décideur a pris la décision contestée et non sur le fond de la décision (voir Sanwidi 2010-UNAT-084, par. 42 et Santos 2014 Unat 415, par. 30). Le Tribunal d'appel a déterminé quel est le rôle de

ce tribunal lors de l'examen des cas disciplinaires (voir Mahdi 2010-UNAT-018, par. 27 et Haniya 2010 Unat-024, par. 31). Lorsque la sanction disciplinaire entraîne une séparation du service, l'inconduite présumée doit être établie par des preuves claires et convaincantes. Cette norme de preuve nécessite plus qu'une prépondérance des preuves, mais moins qu'une preuve hors de tout doute raisonnable. En d'autres termes, cela signifie que la vérité des faits affirmée est très probable (voir Molari 2011-UNAT-164, par. 2). Le Secrétaire général a un large pouvoir discrétionnaire dans l'application des sanctions pour faute et qu'à toutes les moments pertinents, il doit adhérer au principe de proportionnalité (demandeur 2013 unat 280, par. 120). Une fois que l'inconduite a été établie, le niveau de sanction ne peut être examiné qu'en cas d'absurdité évidente ou arbitraire flagrant (AQEL 2010 Unat 040, par. 35). Le tribunal d'appel trouvé dans MbaigolMem 2018-UNAT-819, par. 33 que «[l] a organisation a droit et obligé de poursuivre une approche grave du harcèlement sexuel. Le message doit donc être envoyé clairement que les membres du personnel qui harcèlent sexuellement leurs collègues devraient s'attendre à perdre leur emploi. » Dans Conteh 2021-UNAT-1171, par. 48, le Tribunal des appels a récemment jugé que le harcèlement sexuel ne dépend pas d'une mauvaise intention et que l'absence de mauvaise intention n'est pas une considération pertinente pour la proportionnalité de la sanction. Aussi, à par. 46, le Tribunal d'appel a jugé que «s'il n'y avait aucune tolérance, il ne devrait pas être exigé de la conduite répétitive. Selon les circonstances, un cas pourrait être conceptuellement suffisant pour être inconduite sous réserve de la sanction de la séparation ». Selon la jurisprudence du Tribunal d'appel, les droits de procédure régulière ne sont en jeu que dans leur intégralité, une fois une procédure disciplinaire initiée (Akello 2013-UNAT-336, par. 36), alors qu'au stade d'enquête préliminaire unique 2013-UNAT-295, para.17). L'enquêteur a une certaine marge de pouvoir discrétionnaire, sur la base d'une évaluation critique des preuves produites, pour décider de ce qui est pertinent ou non aux fins de l'enquête (Pappachan undt-2019-118, par. 93).

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Applicant

Entité

FNUE

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2021/26

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

29 Jul 2022

Duty Judge

Juge Bravo

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Harcèlement sexuel

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 1.2(a)
- Article 1.2(b)

Statut du personnel

- Disposition 1.2(f)
- Disposition 10.2

UNICEF Directives exécutives

- CF/EXD/2012-007

Jugements Connexes

2010-UNAT-084

2010-UNAT-018

2010-UNAT-024

2011-UNAT-164

2013-UNAT-280

2010-UNAT-040

2017-UNAT-781

2018-UNAT-819

2021-UNAT-1171

2013-UNAT-336

2013-UNAT-295

UNDT/2019/118