

2023-UNAT-1332, AAE

Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNAT a jugé que le Tribunal des différends a raisonné à juste titre qu'en vertu du cadre disciplinaire de l'UNFPA, l'évaluation des faits d'inconduite n'est pas exclusive à l'OAIS, mais que le directeur du Département des ressources humaines (directeur / DHR) doit également analyser les éléments de preuve, et une telle analyse pourrait conduire le DHR à une conclusion différente de celle de l'OAIS. En conséquence, dans ce cas, l'UNAT a constaté que l'administration de l'UNFPA avait l'autorité ou le locus standi pour procéder à un processus disciplinaire même en l'absence d'une conclusion d'inconduite par OAIS. L'UNAT a en outre jugé que le cadre disciplinaire de l'UNFPA donne au directeur / DHR le pouvoir d'examiner le rapport d'enquête de l'OAIS et de demander de plus amples informations. Ainsi, dans ce cas, bien que l'enquête OAIS ait été classée par l'OAIS, le cas disciplinaire global n'était pas, car le directeur / DHR n'avait pas encore agi dans le rapport d'enquête. L'affaire disciplinaire est restée ouverte jusqu'à ce que le directeur / DHR analyse les éléments de preuve supplémentaires demandés, émis les accusations d'inconduite, reçu les commentaires de l'AAE et a finalement communiqué la décision sur la sanction disciplinaire. L'UNAT a également constaté qu'il n'y avait pas de violation des droits de la procédure régulière de l'AAE parce qu'il avait l'occasion de commenter le rapport d'enquête et les preuves de suivi supplémentaires qui avaient été demandées par l'administration. Après avoir examiné la totalité des éléments de preuve et les conclusions de la majorité de l'UNT fondées sur la crédibilité du témoignage des témoins et les incohérences insatisfaisantes dans la preuve de l'AAE, l'UNAT n'a trouvé aucune erreur dans les conclusions de l'UNT quant au comptage 1. L'UNAT a soutenu que les preuves établi à un degré élevé de probabilité que les AAE se soient engagés dans des relations sexuelles non consensuelles avec le plaignant, équivalant à des agressions sexuelles, la nuit en question. L'UNAT a noté que la majorité de l'UND avait constaté que le plaignant était crédible dans son témoignage, tandis que le compte de l'AAE manquait généralement de crédibilité. L'UNAT a convenu avec l'UNDT qu'une série de messages WhatsApp a corroboré la preuve et la version des événements du

plaignant. L'UNAT a également pris note d'autres indices contemporains du viol, y compris le premier rapport du plaignant à son superviseur qui était dans le délai raisonnable de l'incident. L'UNAT a rejeté l'argument de l'AAE selon lequel le plaignant ne luttait pas, ne crie ni ne tenait de fuir, ce comportement passif équivaut au consentement. L'UNAT a jugé que cela était clairement incorrect et contrairement à une norme raisonnable dans les cas d'agression sexuelle. En ce qui concerne le décompte 2, l'UNAT a jugé que la majorité de l'UND ne s'est pas trompée en concluant que l'AAE avait commis une faute en fournissant de fausses déclarations aux enquêteurs de l'OAIS sur plusieurs sujets. Après avoir conclu que l'UNDT ne s'est pas trompé dans ses conclusions d'inconduite en ce qui concerne l'agression sexuelle en vertu du chef 1, l'UNAT a jugé qu'il ne pouvait pas être donné que la séparation du service était la sanction disciplinaire appropriée. En ce qui concerne le Secrétaire général Cross-Aspand sur la décision de l'UND d'anonymiser le nom du AAE de toutes les décisions publiées sur le site Web de l'UND, une majorité des juges de l'UNAT ont refusé la demande du secrétaire général de publier le nom de AAE. La majorité unis a jugé qu'une bonne cause avait été démontrée pour exclure le nom de l'AAE dans les jugements UNDT et Unat. Dans une opinion dissidente, les juges Murphy, Colgan et Knierim auraient accordé à l'appel de la secrétaire général parce qu'ils ne considéraient pas que l'AAE avait établi une bonne cause, et que pour AAE affirme que ses intérêts et sa famille seraient blessés par La publication de son nom n'était pas exceptionnelle à son cas.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Dans le jugement n ° UNT / 2022/030, un panel de trois juges du tribunal des différends a examiné l'application d'un ancien membre du personnel (AAE) dont le service a été résilié sur la base de deux chefs d'accusation de faute. Ces chefs d'accusation étaient: (1) que l'AAE a violé un autre membre du personnel (le plaignant) et (2) qu'il n'a pas coopéré avec le Bureau des services d'audit et d'enquête (OAIS) lors de l'enquête sur l'inconduite. Avant l'UNDT, AAE a contesté non seulement les conclusions d'inconduite et la sanction disciplinaire, mais aussi si l'administration de l'UNFPA avait le pouvoir de «rouvrir» l'enquête OAIS et d'imposer une sanction disciplinaire en l'absence d'une conclusion par Oais que AAE avait engagée en faute. Dans un avis de panel divisé, l'UND a confirmé en totalité l'inconduite en vertu du chef 1, et en partie sur le chef 2, et a constaté que la sanction du licenciement du service était proportionnée. L'UNDT a en outre soutenu

qu'il n'y avait aucun abus de processus ou violation des attentes légitimes lorsque le directeur exécutif de l'UNFPA a demandé des éclaircissements et de plus amples informations à l'OAIS parce que l'affaire disciplinaire n'était pas «fermée». AAE a fait appel. Le Secrétaire général a croisé la décision de l'UNDT pour anonymiser le nom de AAE dans le jugement contesté et d'autres décisions sur le site Web de l'UND.

Principe(s) Juridique(s)

Une lecture simple, ordinaire et littérale de la règle 10.3 (a) est qu'elle est permissive. Il prévoit que le Secrétaire général «peut» initier le processus disciplinaire, donnant au secrétaire général du pouvoir discrétionnaire de décider de commencer à commencer un processus disciplinaire contre un membre du personnel «lorsque les conclusions d'une enquête indiquent qu'une faute peut avoir eu lieu». Il ne prévoit pas que le Secrétaire général ne peut commencer que des procédures disciplinaires où l'enquête conclut qu'une faute s'est produite. Le libellé de la disposition ne fait pas une conclusion d'inconduite d'une enquête obligatoire ou d'une condition précédente pour que le Secrétaire général commence un processus disciplinaire. Il est incontestable qu'un membre du personnel enquêté pour faute a droit à une fermeture raisonnablement rapide. Cela se fait en établissant des délais pour la conclusion de l'affaire disciplinaire ainsi que des motifs et des délais de recommandation de l'enquête, tout en garantissant une procédure régulière. La question de savoir si un retard est dénoncé dépendra des circonstances de chaque cas et de la nature et de la complexité des allégations contre le membre du personnel. Les cas d'agression sexuelle sont généralement difficiles à juger. Une faute sexuelle se produit généralement en privé, souvent avec peu ou pas de preuves directes et indépendantes. Les juges doivent souvent faire des conclusions de fait avec deux versions contradictoires des événements et avec des preuves de témoignages contradictoires. Afin de parvenir à une conclusion motivée sur les faits contestés, les juges doivent se satisfaire de la crédibilité et de la fiabilité des personnes concernées et fournissent des raisons convaincantes pour ces conclusions. Une conclusion d'inconduite sexuelle contre un membre du personnel de l'organisation est une question sérieuse avec de graves implications pour la réputation du personnel, la position debout et les futures perspectives d'emploi. Pour cette raison, le tribunal des différends doit fonder sa conclusion d'inconduite sexuelle sur des preuves suffisantes, convaincantes, pertinentes et admissibles permettant des inférences factuelles appropriées et une conclusion légale que tous

les éléments d'inconduite sexuelle ont été établis par des preuves claires et convaincantes. En d'autres termes, une faute sexuelle doit être démontrée par les preuves qui ont été très probables. Cela se produit normalement après une audition orale des parties et des témoins impliqués avec la possibilité de contre-interrogatoire. La loi ne peut pas prendre le silence, la conduite passive ou ambiguë comme consentement dans les cas d'agression sexuelle. Le consentement doit être défini comme un accord volontaire d'un individu pour s'engager dans l'activité sexuelle en question sous forme de déclarations, d'actions ou d'autres preuves réelles. La question de savoir s'il y a son consentement à l'activité sexuelle dépendra des circonstances de chaque cas et de la totalité des preuves. Cependant, il y a des circonstances où il ne peut clairement y avoir de consentement en droit, y compris, mais sans s'y limiter, 1) lorsqu'il n'y a pas eu de tentative d'obtention de consentement et que l'activité est clairement forcée, 2) lorsqu'un individu non impliqué dans l'activité exprime consentement au nom du plaignant, 3) où le plaignant n'a pas la capacité de donner son consentement, 4) lorsque l'individu induit le plaignant à s'engager dans l'activité en abusant d'une position de confiance, de pouvoir ou d'autorité, et 5) lorsque le plaignant communique, par des mots ou une conduite, un manque de contrat expresse pour s'engager ou poursuivre l'activité. La question de savoir si un manque de coopération dans une enquête sur l'inconduite peut être considéré comme une circonstance aggravante dépendra des circonstances de chaque cas car il existe une obligation positive dans le cadre réglementaire d'un membre du personnel pour coopérer à une enquête. Il est important de faire la distinction entre le manque passif de coopération et les entraves actifs d'une enquête. La détermination qu'un membre du personnel a commis un viol ou une agression sexuelle est indéniablement une mauvaise conduite qui doit conduire à la fin de la relation de travail entre le membre du personnel et l'organisation.

Résultat

Appel rejeté sur le fond ; Appel accordé en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

L'Ace-Appel du Secrétaire général a été accordé dans la mesure où il y a eu une erreur de procédure dans la délivrance de l'ordonnance de l'UND n ° 166. Cependant, l'ordonnance n'a pas été annulée. Le nom de l'appelant dans le

jugement et les ordonnances de l'UNAT est anonymisée, et l'anonymisation du nom de l'appelant dans la procédure UNDT est affirmée, sur la base du raisonnement dans le jugement Unat.

Applicants/Appellants

AAE

Entité

FNUP

Numéros d'Affaires

2022-1695

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

28 Avr 2023

President Judge

Juge Sandhu

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Agression (verbale et physique)
Licenciement/séparation
Faits (établissement des) / preuves
Proportionnalité de la sanction
Exploitation et abus sexuels
Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Droit Applicable

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

- FNUAP Cadre disciplinaire

Autres publications de l'ONU (directives, politiques, etc.
Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2008/5
- ST/CSG/2009/4

Règlement du personnel

- Article 10.1

Statut du personnel

- Disposition 10.1(a)
- Disposition 10.3

Charte des Nations Unies

- Article 97

Jugements Connexes

UNDT/2022/030
2018-UNAT-822
UNDT/2020/221
2018-UNAT-819

2015-UNAT-571
2018-UNAT-889
2016-UNAT-662
2022-UNAT-1259
2011-UNAT-164
2022-UNAT-1256
2022-UNAT-1210
2021-UNAT-1076
2022-UNAT-1264
2019-UNAT-972
2017-UNAT-741
2016-UNAT-639
2014-UNAT-480