

# **2023-UNAT-1333, Hasmik Egian**

## **Décisions du TANU ou du TCNU**

Les unis ont confirmé les conclusions de l'UNDT selon lesquelles (1) quatre des six incidents sous-jacents à l'environnement de travail hostile contre l'appelant n'ont pas été établis, mais que deux incidents étaient; et (2) l'appelant avait illégalement interféré avec un exercice de recrutement qui a également créé un environnement de travail hostile. L'inat a rejeté l'affirmation de l'appelant selon laquelle, parce que les UNT considéraient que certaines actions n'étaient pas du harcèlement, elles ne pouvaient pas constituer une faute. Alors que certains commentaires de l'appelant sur la composition de genre de l'équipe de direction, ou un manquement de l'appelant à consulter dans le placement du personnel de l'équipe d'un directeur subordonné, n'étaient pas du harcèlement, ils pourraient néanmoins contribuer à un environnement de travail hostile. L'inattre était également en désaccord avec l'affirmation de l'appelant selon laquelle, parce que l'UND a rejeté certaines des conclusions de l'administration sur le harcèlement, que, en conséquence, la mesure disciplinaire aurait dû être ajustée. L'UNAT a jugé que même si les actions de l'appelant ne constituaient pas de harcèlement, et sur les sept incidents inculpés, seuls trois ont été établis, la nature et la gravité de l'abus d'autorité étaient suffisantes pour justifier la sanction imposée. L'UNAT a également constaté que l'imposition de la sanction de la censure écrite et la perte de deux étapes de grade était un exercice raisonnable de la discrétion de l'administration, avec laquelle il n'interviendrait pas. L'UNAT a convenu avec l'UNDT qu'il s'agissait d'un défaut procédural pour un gestionnaire qui savait que le plaignant dans l'affaire était l'officier qui a établi le panel d'instruction, mais cette irrégularité n'a pas rendu le processus disciplinaire ni mesure illégal. L'UNAT était convaincue que les droits de la procédure régulière de l'appelant ont été respectés, en ce qu'elle était pleinement informée des accusations portées contre elle et a eu la possibilité de les contester et de demander conseil à l'avocat. Parce que l'UNAT n'a trouvé aucune illégalité dans la décision de l'UNDT, l'UNAT a rejeté la demande de dommages-intérêts moraux de l'appelant.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Dans le jugement n ° UNT / 2022/015, le tribunal des différends a rejeté l'application de Mme Egian qui a contesté l'imposition de mesures disciplinaires pour une faute établie. L'UNDT a conclu qu'il y avait une prépondérance de preuves à l'appui que Mme Egian avait créé un environnement de travail hostile et interféré illégalement avec un processus de recrutement. L'UNDT a en outre constaté que les droits de la procédure régulière de Mme Egian avaient été respectés et que l'administration avait agi dans les limites de son pouvoir discrétionnaire d'imposer la sanction de la censure écrite et de la perte de deux étapes de grade pour cette inconduite. Mme Egian a fait appel.

## Principe(s) Juridique(s)

L'inconduite est un concept plus large que le harcèlement, dans lequel le premier inclut tout incapacité du personnel à se conformer à ses obligations dans le cadre juridique des Nations Unies pour la conduite des fonctionnaires internationaux. Les actions qui ne sont pas du harcèlement peuvent encore être une faute. Les quatre actes spécifiques répertoriés à l'article 1.4 de ST / SGB / 2008/5 ne sont que des exemples des types de conduite qui peuvent créer un environnement de travail hostile. Ce n'est pas une liste exclusive. Même si toutes les allégations d'inconduite ne sont pas prouvées, la sanction imposée peut encore être maintenue. La réduction du nombre d'incidents établies d'inconduite n'impliquera pas nécessairement un ajustement à la sanction imposée. Une procédure régulière exige qu'un membre du personnel qui est soumis à une enquête soit informé des accusations d'inconduite et soit offerte à la possibilité de contester les allégations contre lui.

## Résultat

Appel rejeté sur le fond

## Texte Supplémentaire du Résultat

## Applicants/Appellants

Hasmik Egian

## Entité

UNS-DPPA

## Numéros d'Affaires

2022-1683

## Tribunal

TANU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

28 Avr 2023

## President Judge

Juge Gao

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Mesure ou sanction disciplinaire

Harcèlement (non sexuel)

Proportionnalité de la sanction

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

## Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2017/1

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2008/5

Règlement du personnel

- Article 1.2(a)

Statut du personnel

- Disposition 10.1(a)

## Jugements Connexes

2021-UNAT-1177

2020-UNAT-1006

2020-UNAT-1000

2011-UNAT-123

2021-UNAT-1172

2021-UNAT-1183

2013-UNAT-334

2015-UNAT-523

2013-UNAT-374

2016-UNAT-700

2020-UNAT-1070

2018-UNAT-873

2013-UNAT-337

2019-UNAT-956

2018-UNAT-889

UNDT/2022/015