

UNDT/2023/063, Soobrayan

Décisions du TANU ou du TCNU

Le Tribunal a évalué les preuves recueillies par les enquêteurs concernant chaque incident et a conclu que, dans la plupart des cas, il n'y avait aucune preuve directe ou corroborante de harcèlement ou de harcèlement sexuel, et que les enquêteurs avaient fondé leurs conclusions uniquement sur le récit de V01. Étant donné que presque toutes les preuves à l'appui de la conclusion de mauvaise conduite proviennent du témoignage de V01, par opposition à celui du requérant, l'établissement de la crédibilité de V01 est un exercice essentiel pour un jugement approprié de l'affaire.

Cependant, l'enquête n'a pas établi de manière adéquate la fiabilité du témoignage de V01 en n'enquêtant pas sur la nature de représailles présumée de sa plainte, telle que soulevée par le requérant, et en ignorant les preuves contraires qu'il a présentées. La preuve du requérant montre que V01 avait un motif pour fabriquer ou exagérer ses allégations contre lui et la chronologie des événements qui ont conduit à la plainte de V01 étaye davantage le récit du requérant, en particulier si l'on considère la détérioration rapide de la relation de travail entre le requérant et V01 à la suite de leur désaccord sur un projet de travail, qui a commencé entre le dernier incident allégué (18 mai 2020) et la plainte de V01 (2 décembre 2020).

Bien que le Tribunal soit d'accord avec le défendeur sur le fait qu'il est peu probable que V01 ait fabriqué tous les incidents rapportés et manipulé le témoignage des témoins, il n'est pas non plus absurde d'envisager que ces incidents aient pu être exagérés en raison d'un parti pris ou d'une arrière-pensée. C'est précisément la raison pour laquelle l'enquête sur les allégations du requérant était d'une importance cruciale car, à tout le moins, elle était essentielle pour établir la fiabilité des preuves.

Cependant, les enquêteurs n'ont pas examiné les motivations possibles de la plainte de V01, n'ont pas pris en compte les preuves documentaires apportées par le requérant, et ont néanmoins conclu que les événements qui ont immédiatement

précédé la plainte de V01 n'étaient pas pertinents pour la détermination des faits en litige. Il incombait à l'OIAI d'examiner les allégations du requérant et de prendre en considération la chronologie des événements précédant la plainte afin de déterminer si la prétendue " nature de représailles " de la plainte de V01 méritait d'être examinée plus avant ou si elle n'était effectivement pas pertinente.

En ne faisant pas cela, les enquêteurs ont gravement violé les droits de la défense du requérant, n'ont pas démontré clairement la pertinence ou l'absence de pertinence des preuves et n'ont pas établi correctement la fiabilité du témoignage de V01, ce qui a entaché l'ensemble du processus d'enquête.

À cet égard, le Tribunal d'appel a récemment précisé que des preuves corroborantes sont toujours nécessaires dans les cas où la valeur probante dépend largement du récit de la victime.

Par conséquent, le Tribunal a évalué individuellement tous les incidents signalés et a considéré que les faits sur lesquels la mesure disciplinaire était fondée n'étaient pas établis par des preuves claires et convaincantes, à l'exception des incidents du 11 septembre 2019 et de mars 2020.

En ce qui concerne la question de savoir si les deux faits établis constituent légalement un harcèlement sexuel, le Tribunal estime que les preuves au dossier n'étaient pas les accusations parce que les deux faits établis n'atteignent pas le seuil du harcèlement sexuel. Par conséquent, le requérant n'a pas commis de faute et la sanction disciplinaire est illégale.

En conséquence, la sanction imposée est annulée et la réintégration du requérant est ordonnée, avec les avantages et les droits au niveau qu'il avait avant d'être séparé de son service. Conformément à l'art. 10.5(a) du Statut du Tribunal, l'indemnité compensatoire est fixée à 11,5 mois de salaire de base net, ce qui correspond à ce que le requérant aurait pu recevoir s'il n'avait pas été licencié. En outre, le nom du requérant sera également supprimé de la base de données des Nations Unies sur les fautes sexuelles.

En ce qui concerne le préjudice moral, le requérant n'a pas apporté la preuve d'un préjudice directement lié à la décision contestée et n'a donc pas droit à une indemnisation pour préjudice moral.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant conteste la décision de lui infliger la sanction disciplinaire de cessation de service avec indemnité de préavis et sans indemnité de licenciement.

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Applicants/Appellants

Soobrayan

Entité

FNUE

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2022/007

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

23 Jun 2023

Duty Judge

Juge Bravo

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Harcèlement sexuel

Enquête sur les faits

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Enquêtes

Droit Applicable

TCNU Statut

- Article 10.5(a)
- Article 10.5(b)

Instructions Administratives

- ST/IA/2017/1

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2008/5

Statut du personnel

- Disposition 10.2(a)(viii)
- Disposition 10.3(b)

Règlement du personnel

- Article 1.2(a)
- Article 1.2(f)

Jugements Connexes

2010-UNAT-024

2010-UNAT-022

2015-UNAT-523

2015-UNAT-537
2019-UNAT-955
2019-UNAT-956
2020-UNAT-1024
2011-UNAT-164
2017-UNAT-776
2017-UNAT-742
2021-UNAT-1184
2022-UNAT-1210
2018-UNAT-858
2018-UNAT-874
2022-UNAT-1304
2022-UNAT-1228
2022-UNAT-1187
2022-UNAT-1187