

UNDT/2024/068, Applicant

Décisions du TANU ou du TCNU

Il ressort systématiquement des réponses d'AA, ou de l'absence de réponses, aux nombreux textes du demandeur sur le « pari » proposé qu'il trouvait ces messages importuns. Par exemple, AA a écrit au demandeur : « Toujours sur ce sujet, mec ? » ; « J'accorde plus de valeur à ma dignité que 2 000 \$ » ; « Je ne parie pas » ; "Je pensais que c'était un pari vraiment stupide haha que je ne me forcerais jamais à me payer, mais vous n'avez cessé d'en parler 1298548065908 fois. C'est pourquoi je dis que si vous continuez sur ce sujet émotionnel, je vous enverrai mon compte FCNU et c'est tout" ; « Le pari. Maintenant, mec, arrêtez le sujet. C'est fini". Malgré cela, le demandeur n'a cessé de revenir sur le sujet, ce qui a abouti à l'envoi de la photo pertinente à AA.

À titre de circonstance aggravante, le Tribunal conclut que les messages WhatsApp du demandeur, en particulier la photo, ont nui au travail et créé un environnement de travail intimidant, hostile et offensant.

Alors qu'aucun organe génital n'était montré sur la photo de la présente affaire, elle était, contrairement à Szvetko, effectivement choquante, lubrique et pornographique. Pire encore, la photo en l'espèce montrait le demandeur en train de se livrer à un acte sexuel explicite avec un autre homme et non pas seulement une photo montrant « un homme nu flou en arrière-plan avec une grande montre dorée bien en vue au premier plan », apparemment tirée d'une publicité pour une montre (voir Szvetko, par. 6). Plutôt que de montrer une personne inconnue, la photo a été rendue personnelle pour AA, car dans les messages WhatsApp qui ont précédé l'envoi de la photo par le demandeur, il a proposé à AA, son ami par ailleurs proche, mais d'une orientation sexuelle différente, de se livrer au même acte sexuel. Pour ajouter à la répugnance, le demandeur a même offert de l'argent à AA pour ce faire.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La décision d'imposer au requérant la mesure disciplinaire de cessation de service avec une indemnité tenant lieu de préavis et la moitié de l'indemnité de licenciement conformément à la disposition 10.2(a)(viii) du Règlement du personnel et d'inscrire son nom dans le système ClearCheck [des Nations Unies].

Principe(s) Juridique(s)

Dans la définition juridique du harcèlement de la politique du HCR, l'impact sur le travail ou l'environnement de travail est considéré comme une circonstance aggravante plutôt que comme une condition nécessaire à la constatation d'un harcèlement sexuel. Cela ressort clairement de la référence : « est particulièrement grave ».

Le Tribunal d'appel a approuvé à plusieurs reprises la politique de tolérance zéro de l'Administration en matière de harcèlement sexuel, qu'il a déclaré être « un fléau sur le lieu de travail qui sape le moral et le bien-être des membres du personnel qui en sont victimes » (voir, Mbaigolmem 2018-UNAT-819, para. 44, Requérant 2022-UNAT-1187, para. 47, et aussi, par exemple, Conteh 2021-UNAT-1171).

Il est bien établi dans la jurisprudence du Tribunal d'appel que l'administration dispose « d'un large pouvoir discrétionnaire en matière disciplinaire ; un pouvoir discrétionnaire avec lequel [le Tribunal d'appel] n'interviendra pas à la légère » lorsqu'elle impose une sanction dans le cadre de son contrôle juridictionnel (voir, Ladu 2019-UNAT-956, para. 40 et aussi, par exemple, Osba 2020-UNAT-1061, para. 56, et Halidou 2020-UNAT-10, para. 34). Dans le même temps, le « pouvoir discrétionnaire de l'administration n'est pas illimité » (voir Mancinelli 2023-UNAT-1339, paragraphe 60). Le Tribunal d'appel a en outre déclaré que « le principe de proportionnalité signifie qu'une action administrative ne doit pas être plus excessive qu'il n'est nécessaire pour obtenir le résultat souhaité ». L'exigence de proportionnalité est « satisfaite si une ligne de conduite est raisonnable, mais pas si elle est excessive », ce qui « implique d'examiner si l'objectif de l'action administrative est suffisamment important, si l'action est rationnellement liée à l'objectif et si l'action va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif » (voir Sanwidi 2010-UNAT-084, par. 39).

Dans les cas de harcèlement sexuel, malgré la politique de tolérance zéro, le Tribunal d'appel a reconnu qu'« il existe des degrés de gravité dans les fautes de

harcèlement sexuel ». La tolérance zéro « se réfère simplement à l'attitude de l'Organisation à réagir rapidement et sérieusement face au harcèlement ». Le principe de proportionnalité « oblige donc l'administration à examiner pleinement et correctement les moyens les moins drastiques et les plus appropriés pour atteindre les objectifs de la politique disciplinaire ». Les exigences de la politique de tolérance zéro peuvent très bien être satisfaites de manière adéquate dans un cas particulier impliquant une infraction moindre (une remarque inappropriée en passant, par exemple) par l'imposition d'une autre sanction telle qu'une rétrogradation, une suspension, une amende, etc. Par conséquent, la « peine ultime ... ne s'applique pas dans tous les cas ». (Voir Szvetko 2023-UNAT-1311, paragr. 48.) Dans l'affaire Szvetko, le Tribunal d'appel a également conclu que « [l]e fait de donner à un collègue l'image d'un pénis peut offenser ou humilier, et que la question de savoir si la traduction est dans un ton humain.

Résultat

Rejeté sur le fond

Texte Supplémentaire du Résultat

Le Tribunal d'appel a toujours considéré que « le Tribunal du contentieux administratif a le pouvoir inhérent d'individualiser et de définir la décision administrative contestée par une partie et d'identifier le(s) objet(s) du contrôle juridictionnel ». Lorsqu'il définit les questions d'une affaire, le Tribunal d'appel a également déclaré que « le Tribunal du contentieux administratif peut examiner la requête dans son ensemble ». Voir Fasanella 2017-UNAT-765, par. 20, confirmé dans Cardwell 2018-UNAT-876, par. 23.

En vertu de l'art. 9.4 du Statut du Tribunal du contentieux administratif, dans le cadre du contrôle juridictionnel d'une affaire disciplinaire, le Tribunal du contentieux administratif est tenu d'examiner (a) si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire est fondée ont été établis ; (b) si les faits établis constituent une faute ; (c) si la sanction est proportionnée à l'infraction ; et (d) si les droits de l'agent à une procédure régulière ont été respectés. Lorsque le licenciement est une issue possible, la faute doit être établie par des preuves claires et convaincantes, ce qui signifie que la véracité des faits affirmés est hautement probable (voir, par exemple, le Tribunal d'appel au para. 51 de l'affaire Karkara 2021-UNAT-1172). Le Tribunal

d'appel a en outre expliqué que la preuve claire et convaincante « exige plus qu'une prépondérance de la preuve mais moins qu'une preuve au-delà de tout doute raisonnable - elle signifie que la vérité des faits affirmés est hautement probable » (voir par. 30 de l'affaire Molari 2011-UNAT-164). À cet égard, « il incombe à l'administration d'établir que la faute alléguée pour laquelle une mesure disciplinaire a été prise à l'encontre d'un agent a été commise » (voir le paragraphe 32 de l'affaire Turquie 2019-UNAT-955).

Dans l'affaire AAT 2024-UNAT-1412, para. 99, le Tribunal d'appel a formulé un certain nombre de conclusions dans une autre affaire de harcèlement sexuel du HCR, qui étaient pertinentes pour la présente affaire. Le Tribunal doit suivre ces conclusions en vertu de la doctrine du *stare decisis* (voir, par exemple, le Tribunal d'appel dans l'affaire Igbiniedion 2014-UNAT-410, paragraphes 23 et 24). D'une manière générale, en ce qui concerne la « constatation d'un harcèlement sexuel » en vertu de la politique du CDH, le Tribunal d'appel a déclaré dans l'affaire AAT que quatre « éléments » devaient être présents (voir, par. 99), à savoir : « [L]a conduite en question s'est produite » ; “[La conduite] relève de l'interprétation juridique du harcèlement sexuel et est de nature sexuelle” ; “[La conduite] était importune et raisonnablement attendue ou perçue comme une offense ou une humiliation” ; “[La conduite] a interféré avec le travail ou créé un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant”.

Dans l'affaire AAT, para. 102, le Tribunal d'appel a souligné (en référence à l'affaire Gonzalo Ramos 2022-UNAT-1256, paragraphe 68) que le harcèlement sexuel « peut englober de nombreux types de comportement, certains de nature ouvertement sexuelle et d'autres plus subtils », et qu'il « existe un large éventail de comportements qui peuvent être définis comme du harcèlement sexuel et dont la détermination est entièrement liée au contexte ». La question de savoir si « un type particulier de comportement constitue un harcèlement sexuel dépend d'un certain nombre de facteurs et des circonstances de chaque cas ». À cet égard, le Tribunal d'appel a souligné que « la détermination du caractère sexuel d'un type particulier de comportement ne dépend pas des intentions de l'auteur, mais des circonstances entourant le comportement, du type de comportement faisant l'objet de la plainte, de la dynamique relationnelle entre le plaignant et l'auteur, de l'environnement institutionnel ou du lieu de travail ou de la culture généralement acceptée dans les circonstances, et de la perception du comportement par le plaignant ». Dans l'affaire AAT, le Tribunal d'appel a également estimé que, selon les circonstances, l'envoi de textes et de photos inappropriés via WhatsApp pouvait être assimilé à du

harcèlement sexuel (voir les paragraphes 92 et 93). Dans l'affaire AAT, le Tribunal d'appel a estimé qu'il incombait à l'auteur présumé de s'assurer que les avances sexuelles étaient « bien accueillies avant d'adopter un tel comportement » (voir paragraphe 10). Le Tribunal d'appel a en outre précisé qu'« une relation étroite et amicale entre collègues n'excuse pas des avances sexuelles non désirées et inappropriées [et] le Tribunal a constaté à juste titre que la plaignante a rejeté les avances et invitations sexuelles de l'AAT à plusieurs reprises » (voir paragraphe 81).

Texte intégral du jugement

[Texte intégral du jugement](#)

Applicants/Appellants

Applicant

Entité

HCNUR

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2023/017

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

30 Sep 2024

Duty Judge

Juge Adda

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)
- Article 1.1(f)

TCNU Statut

- Article 9.4

Jugements Connexes

2017-UNAT-765

2018-UNAT-876

2021-UNAT-1172

2011-UNAT-164

2019-UNAT-955

2024-UNAT-1412

2022-UNAT-1256

2018-UNAT-819

2022-UNAT-1187

2021-UNAT-1171

2019-UNAT-956

2020-UNAT-1061

2020-UNAT-1070

2023-UNAT-1339

2010-UNAT-084

2023-UNAT-1311