

# **UNDT/2020/124, Dore**

## Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal a constaté que parce que la séparation n'était pas la sanction imposée au demandeur, la norme de preuve applicable était celle sur une prépondérance de preuves. Cette norme était inférieure à des preuves claires et convaincantes que l'intimé devait prouver pour montrer que le demandeur a commis une faute comme allégué. Il était évident dans les faits que le demandeur et au moins une autre personne dirigeaient un groupe à la maison du plaignant. Le demandeur a joué un rôle actif dans le harcèlement présumé. Ce fait a été prouvé à la norme requise. Le tribunal a constaté qu'un groupe d'au moins cinq membres du personnel local dirigé par le requérant se rendait à la maison du plaignant où ils ont confronté le plaignant en échangeant des mots amers avec elle et en lui faisant peur. Il y avait des faits incontestés montrant une séquence d'événements qui ont abouti au malheureux incident de la maison du plaignant qui s'est avéré sur une prépondérance de la preuve que les incidents décrits par le plaignant se sont produits. Il était facile de conclure que le plaignant opérait sous une crainte de la peur du personnel local et que le comportement du demandeur n'a pas aidé à atténuer cette peur. Il ressort clairement de l'analyse par le Tribunal des preuves incontrôlées que le demandeur a violé les règlements et les règles du personnel et la politique de discrimination par le biais de sa conduite indésirable et inappropriée. Les actes constituaient du harcèlement. Le tribunal a constaté et jugé que l'intimé avait démontré que la conduite du demandeur était incompatible avec les obligations de base d'un membre du personnel énoncées dans le règlement 1.2 (b) du personnel. Il a également violé la règle 1.2 (f) du personnel. Il n'y avait aucune preuve que les droits de la procédure régulière du demandeur ont été violés. La sanction était proportionnée à l'infraction parce que l'intimé a examiné le principe de parité, qui nécessite l'égalité et la cohérence du traitement des employés. Les facteurs atténuants du demandeur ont également été pris en compte. Il n'y avait pas de facteurs aggravants.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant contestait la décision du Haut Commissaire du HCR, le jugeant coupable d'inconduite et l'imposition de deux mesures disciplinaires la perte de deux étapes de grade et une censure écrite, dont une copie a été placée dans son dossier officiel de statut

## Principe(s) Juridique(s)

Lorsque les faits sur lesquels la mesure disciplinaire étaient fondées ont été établies et que la sanction disciplinaire imposée n'est pas un licenciement mais une amende et une censure écrite, il suffit que les tribunaux constatent qu'il y avait une prépondérance de preuves. Il y a quatre éléments que le tribunal doit évaluer et prendre une décision. Ce sont (i) si les faits sur lesquels se fonde la mesure disciplinaire ont été établies (ii) si les faits établis constituent une faute (iii) si la sanction est proportionnée à l'infraction et (iv) si les droits de la procédure régulière des membres du personnel étaient respecté.

## Résultat

Rejeté sur le fond

## Texte Supplémentaire du Résultat

Le Tribunal a constaté que la sanction disciplinaire était proportionnée à l'infraction parce que l'intimé a examiné le principe de parité, qui nécessite l'égalité et la cohérence dans le traitement des employés et a rejeté la demande dans son intégralité.

## Applicants/Appellants

Dore

## Entité

HCNUR

## Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2018/063

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

Nairobi

## Date of Judgement

22 Jul 2020

## Duty Judge

Juge Sikwese

## Language of Judgment

Anglais

Français

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Charge de la preuve

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Harcèlement (non sexuel)

## Droit Applicable

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

- HCR/HCP/2014/4 Politique relative à la discrimination

## Statut du personnel

- Disposition 1.2(f)