

UNDT/2020/185, Modey-Ebi

Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal a constaté que l'administration avait libéré le fardeau de l'établissement de cette faute s'était produite en ce qui concerne la plupart des allégations et que les faits établis équivalaient également à une faute en vertu des règlements et des règles. Il n'y a eu aucune violation de la procédure régulière dans l'enquête et dans le processus disciplinaire menant à la sanction disciplinaire contre le demandeur.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant a contesté la décision du Haut Commissaire de la rejeter des services conformément à la règle 10.2 (a) (ix) du personnel pour une mauvaise conduite.

Principe(s) Juridique(s)

L'examen judiciaire d'une affaire disciplinaire exige que le tribunal des différends examine: a. si les faits sur lesquels la sanction est fondée a été établi b. si les faits établis sont considérés comme une faute en vertu des règlements et règles du personnel c. Qu'il y ait eu une irrégularité substantielle ou procédurale et d. si la sanction est proportionnée à l'infraction. Une partie du test dans l'examen des décisions imposant des sanctions est de savoir si des droits de procédure régulière ont été observés. L'administration porte le fardeau de l'établissement que l'inconduite présumée pour laquelle une mesure disciplinaire a été prise contre un membre du personnel s'est produite. Lorsque la résiliation est une sanction possible, «l'inconduite doit être établie par des preuves claires et convaincantes», ce qui «signifie que la vérité des faits affirmée est très probable». Cette norme de preuve nécessite plus qu'une prépondérance des preuves, mais moins qu'une preuve hors de tout doute raisonnable. Cela signifie que la vérité des faits affirmée est très probable. Afin d'établir un harcèlement, le test est de savoir si la conduite attaquée serait attendue ou serait perçue comme provoquant une infraction ou une

humiliation à une personne raisonnable, en tenant compte des circonstances globales dans lesquelles la conduite s'est produite. Un processus disciplinaire interne doit se conformer aux principes d'équité et de justice naturelle et qu'avant une opinion, un membre du personnel peut avoir commis une faute, il devrait y avoir une base de preuve adéquate à la suite d'une enquête approfondie. La règle 10.3 (b) du personnel limite le principe selon lequel une action administrative ne devrait pas être plus excessive que nécessaire pour obtenir le résultat souhaité⁸² et que les éléments essentiels de la proportionnalité sont l'équilibre, la nécessité et la pertinence.

Résultat

Rejeté sur le fond

Texte Supplémentaire du Résultat

Le demandeur n'a pas prouvé que la mesure disciplinaire n'était pas fondée ou disproportionnée. Elle n'a également prouvé aucune violation de ses droits à une procédure régulière qui pourraient justifier la résiliation de la mesure disciplinaire.

Applicants/Appellants

Modey-Ebi

Entité

HCNUR

Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2019/006

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

28 Oct 2020

Duty Judge

Juge Tibulya

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Abus d'autorité

Harcèlement (non sexuel)

Abus de pouvoir

Droit Applicable

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

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