

# **UNDT/2020/195, Andriantseho**

## Décisions du TANU ou du TCNU

La tentative du demandeur de serrer dans ses bras V01 n'a pas été considérée comme une avance sexuelle indésirable ou une demande de faveur sexuelle ou de conduite verbale ou physique ou un geste de nature sexuelle ou tout autre comportement de nature sexuelle. Le demandeur de demande le numéro de chambre de V01 à plusieurs reprises ne constituait pas de harcèlement sexuel. Les faits n'ont pas établi de harcèlement sexuel tel que défini dans ST / SGB / 2008/5 et interprété dans diverses jurisprudences. Les enquêtes de l'intimé ont été biaisées à trouver un cas de harcèlement sexuel, indépendamment de l'insuffisance des preuves pour étayer les allégations. Si l'intimé avait mené l'enquête de bonne foi, il aurait constaté que le cas du harcèlement sexuel par V01 et V02 n'était pas établi. Le Tribunal n'était pas convaincu que l'intimé a produit des preuves claires et convaincantes pour soutenir une conclusion que le demandeur a violé une règle ou un règlement. Le Tribunal a ordonné la résiliation de la décision contestée ou, si l'administration a donc choisi, une sentence au demandeur de deux ans de salaire net de base au taux en vigueur à la date du jugement au lieu de l'annulation du licenciement. Le tribunal a constaté que le demandeur n'avait pas justifié ses allégations de dommages-intérêts moraux avec des preuves corroborantes crédibles. Les autres allégations monétaires du demandeur n'ont pas été appuyées par la loi. La requête en confidentialité du demandeur a été refusée. Lié

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a contesté le sous-secrétaire général de la gestion, de la stratégie, de la politique et de la conformité («USG / DMSPC») de le séparer du service avec rémunération au lieu de préavis et avec une indemnité de résiliation pour une mauvaise conduite.

## Principe(s) Juridique(s)

L'examen judiciaire d'une affaire disciplinaire exige que ce tribunal examine les preuves produites et les procédures utilisées au cours de l'enquête par l'administration. Dans ce contexte, le tribunal est d'examiner si les faits sur lesquels la sanction est fondée a été établie, si les faits établis sont considérés comme une faute en vertu des règlements et des règles du personnel, et si la sanction est proportionnée à l'infraction. Le rôle du Tribunal est également de déterminer si les droits de la procédure régulière d'un membre du personnel ont été respectés. Lors de la jugement de la validité de l'exercice du secrétaire général du pouvoir discrétionnaire en matière administrative, le tribunal des différends détermine si la décision est légale, rationnelle, correcte de manière procédurale et proportionnée. Le tribunal peut examiner si les questions pertinentes ont été ignorées et les questions non pertinentes prises en compte, et examiner également si la décision est absurde ou perverse ». Selon l'article 9.1 de ST / AI / 2017/1, la norme de preuve applicable est une preuve claire et convaincante pour imposer une séparation ou un licenciement des membres du personnel en question. Les faits constitueront du harcèlement sexuel s'il existe une combinaison d'une avance sexuelle indésirable, d'une demande de faveur sexuelle, de conduite verbale ou physique ou d'un geste de nature sexuelle ou de tout autre comportement de nature sexuelle qui crée une attente ou une perception raisonnable de provoquer une infraction ou une humiliation à une autre et interfère avec le travail ou est fait une condition d'emploi ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Le tribunal a une large discrétion dans la fixation du montant de l'indemnisation au lieu de la résiliation, mais il doit être guidé par des principes judiciaires. Une requête en anonymat doit être justifiée par des raisons valables. Le but de la confidentialité est de protéger les victimes d'inconduite.

## Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

## Texte Supplémentaire du Résultat

Le tribunal a constaté que l'intimé avait ignoré les facteurs pertinents concernant le cadre juridique pour soutenir un cas de harcèlement sexuel. Par conséquent, il est arrivé à une décision qui n'était pas étayée par la loi.

## Applicants/Appellants

Andriantseheno

## Entité

HCNUR

## Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2019/152

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

Nairobi

## Date of Judgement

20 Nov 2020

## Duty Judge

Juge Sikwese

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Harcèlement sexuel

Preuve

Standard de la preuve  
Affaires disciplinaires

## Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2017/1

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2008/5

Règlement du personnel

Statut du personnel

- Disposition 1.2(f)