

UNDT/2021/065, Mdoe

Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal a constaté qu'il y avait des preuves claires et convaincantes que le demandeur avait commis l'inconduite se plaignait et que les faits établis considéraient comme faute en vertu des règlements et règles du personnel, en outre, la sanction était proportionnée à l'infraction et était donc légale. Le Tribunal a également constaté qu'il n'y avait pas de violations de la procédure régulière dans l'enquête et dans le processus disciplinaire menant à la sanction disciplinaire contre le demandeur. Le degré de sensibilité de l'inconduite présumée ne constituait pas une circonstance exceptionnelle justifiant la départ de la pratique du tribunal établie. En cas de harcèlement sexuel présumé, il y a un besoin accru de transparence et de responsabilité étant que le harcèlement sexuel est un fléau sur le lieu de travail et qu'un message doit être envoyé clairement que les membres du personnel qui harcèlent sexuellement leurs collègues devraient s'attendre non seulement à perdre leur emploi mais aussi pour subir des conséquences telles que la publicité résultante. Le demandeur n'a pas montré de circonstances exceptionnelles justifiant la départ de la pratique du tribunal établi. Sa demande d'anonymat a été rejetée. Le fait que le demandeur a harcelé sexuellement Mme Eb à Londres, la République centrafricaine, la Sierra Leone et New York ont été créées par des preuves claires et convaincantes. Les faits relatifs à l'allégation de harcèlement sexuel de V01 ont été établis par des preuves claires et convaincantes.; Les faits relatifs à l'allégation selon lesquels le demandeur n'a pas divulgué de conflit d'intérêts a été établi par des preuves claires et convaincantes. Les faits relatifs à l'allégation selon lesquels le demandeur se produisait de manière inappropriée lorsqu'il a interféré avec l'enquête de l'OIAI a été établi par des preuves claires et convaincantes. Les faits relatifs à l'allégation selon lesquels le demandeur se produisait de manière inappropriée lorsqu'il a accédé à du matériel pornographique sur un dispositif de l'UNICEF a été établi par des preuves claires et convaincantes. La conduite du demandeur a justifié la sanction du licenciement du service. Il n'y a eu aucune violation de la procédure régulière dans l'enquête et le processus disciplinaire menant à la sanction disciplinaire contre le demandeur justifiant une

interférer avec le pouvoir discrétionnaire du décideur.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur conteste les conclusions d'une lettre de licenciement du 31 janvier 2020, la décision de le rejeter sommairement du service et la décision d'inclure ses informations dans la base de données de dépistage des Nations Unies.

Principe(s) Juridique(s)

Le rôle du tribunal dans les cas disciplinaires est d'examiner: a. si les faits sur lesquels la sanction est fondée a été établi; né si les faits établis sont considérés comme une faute en vertu des règlements et règles du personnel; et C. 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 un résultat possible, l'administration doit prouver les faits sous-jacents à l'inconduite présumée par «des preuves claires et convaincantes», ce qui nécessite; Plus qu'une prépondérance de preuves mais moins que des preuves hors de tout doute raisonnable, et «signifie que la vérité des faits affirmée est très probable». Le principe de proportionnalité limite le pouvoir discrétionnaire en exigeant qu'une action administrative ne soit pas plus excessive que nécessaire pour obtenir le résultat souhaité. Le but de la proportionnalité est d'éviter un déséquilibre entre les effets défavorables et bénéfiques d'une décision administrative et d'encourager l'administrateur à considérer à la fois la nécessité de l'action et l'utilisation possible de moyens moins drastiques ou oppressifs pour accomplir la fin souhaitée. Les éléments essentiels de la proportionnalité sont l'équilibre, la nécessité et la pertinence. Le secrétaire général a une large discrétion dans la détermination de la mesure disciplinaire appropriée, la déférence due doit être démontrée aux décisions disciplinaires du Secrétaire général, ce n'est pas le rôle du tribunal de considérer l'exactitude du choix fait par le Secrétaire général parmi les Diverses cours d'action lui s'ouvrent et que le tribunal se préoccupe davantage de la façon dont le décideur a pris la décision attaquée, et non sur le fond de la décision. La nécessité de transparence et de responsabilité dicte que les noms des justiciables sont systématiquement inclus

dans les jugements du système de justice interne des Nations Unies et, comme cela est bien établi, le principe de publicité ne peut être éloigné que lorsque le demandeur montre un plus grand besoin que tout autre plaideur pour la confidentialité. C'est pour la partie qui fait la demande de confidentialité d'établir les motifs sur lesquels la réclamation est fondée. Le tribunal a le pouvoir discrétionnaire de déterminer l'admissibilité de toute preuve et peut exclure des preuves qu'elle considère comme non pertinentes, frivoles ou manquant de valeur probante. Dans l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire, la principale considération est de savoir si les preuves manquent ou non de valeur probante et si elle est pertinente pour les faits en cause.

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Mdoe

Entité

FNUE

Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2020/031

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

7 Jun 2021

Duty Judge

Juge Tibulya

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Abus d'autorité

Mesure ou sanction disciplinaire

Harcèlement sexuel

Droit Applicable

TCNU Règlement de procédure

- Article 18.1
- Article 18.5
- Article 26

TCNU Statut

- Article 11.6

UNICEF Instructions administrative

- CF/IA/2005/017

UNICEF Directives exécutives

- CF/EXD/2008-044
- CF/EXD/2012-007