

UNDT/2022/005, Desire Yameogo

Décisions du TANU ou du TCNU

Le requérant n'a pas demandé le témoignage du plaignant et a donc renoncé à son droit de la contre-interroger malgré son autorisation de faire une telle demande en temps voulu au cours de cette procédure. Le récit du plaignant est resté détaillé, cohérent et cohérent dans sa plainte et dans l'entretien avec les enquêteurs. Il a également été largement corroboré par la déclaration du collègue à qui elle a rapidement signalé l'incident. Le tribunal note également l'absence de toute preuve suggérant un mauvais motif du côté du plaignant. Cette preuve répond aux normes établies par le Tribunal d'appel et constitue donc des preuves claires et convaincantes. Les faits établis: tentative énergique d'embrasser le plaignant, équivalent à un harcèlement sexuel au sens de la Sec. 1.1 (c) de CF / EXD / 2012-007, amende.1 (interdiction de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus d'autorité) et constituent une violation de la règle 1.2 (f). Le licenciement de la sanction est proportionnel. Les droits dus à traitement du demandeur ont été respectés.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Sanction disciplinaire de licenciement pour harcèlement sexuel.

Principe(s) Juridique(s)

La norme générale de la revue judiciaire dans les affaires disciplinaires exige que le Tribunal des litiges vérifie: a) si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire étaient fondées ont été établies; (b) si les faits établis équivalent légalement à une faute; et (c) si la mesure disciplinaire appliquée était proportionnée à l'infraction. Lorsque la résiliation est un résultat possible, une faute doit être établie par des preuves claires et convaincantes, ce qui signifie que la vérité des faits affirmée est très probable. En cas de harcèlement sexuel, la conduite présumée a souvent lieu en privé, sans

preuve directe autre que du plaignant. Le tribunal des litiges peut trouver le témoignage du plaignant de poids probant élevé lorsqu'il est détaillé, cohérent et cohérent et lorsqu'il n'y a aucune preuve que le plaignant avait un motif ultérieur pour accuser à tort le demandeur. Les preuves de personnes à qui le plaignant a signalé l'incident peut être considéré comme indirectement corroborant la déclaration du plaignant.

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Desire Yameogo

Entité

FNUE

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2021/045/T

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

18 Jan 2022

Duty Judge

Juge Adda

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Harcèlement sexuel

Droit Applicable

Statut du personnel

- Disposition 1.2(f)
- Disposition 1.1(c)

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

Jugements Connexes

2010-UNAT-022

2010-UNAT-024

2015-UNAT-523

2015-UNAT-537

2019-UNAT-955

2019-UNAT-956

2020-UNAT-1024

2011-UNAT-164

2017-UNAT-776

2021-UNAT-1076