

UNDT/2022/030, Applicant

Décisions du TANU ou du TCNU

L'affaire a été décidée par un banc de trois juges. La majorité a décidé de rejeter la demande avec un juge dissident. Selon la création des faits de l'affaire, la majorité a conclu que l'intimé avait justifié des preuves claires et convaincantes la base factuelle de la décision contestée. En ce qui concerne l'inconduite, la majorité a soutenu que l'acte de forcer les rapports sexuels, par le requérant sur le plaignant - (c'est-à-dire le viol), équivalait à des abus sexuels sous une forme grave et, en tant que tel, constituait une fausse inconduite prescrite par le règlement 10.1 du personnel (et (en tant que b) et la règle du personnel 1.2 (f)). Sur la question de savoir si la sanction était proportionnée, la majorité a rappelé que les abus sexuels attirent généralement des mesures disciplinaires fondées sur la séparation du service. En conséquence, ils ont conclu que la mesure n'était pas disproportionnée. Sur le degré de procédure régulière, le demandeur avait soulevé deux points. Premièrement, que la réouverture de l'enquête dans son cas a violé une norme de compétence qui invaliderait officiellement la décision de sanction. Deuxièmement, que la réouverture de l'enquête a provoqué des préjugés à ses droits à une procédure régulière, équivalant à une invalidité de la sanction. Sur le premier point, la majorité a conclu que les accusations d'inconduite et la décision de sanction ont été émises par des organes statuts comptants. Au point numéro deux, la majorité a convenu que, au minimum, un membre du personnel qui a été enquêté pour faute a droit à une fermeture, et une telle fermeture devrait être atteinte en établissant les limites de temps pour la conclusion de l'affaire disciplinaire ainsi que pour les cas ainsi que pour les arguments ainsi que pour les arguments disciplinaires ainsi que pour les terrains et les limites de temps pour la réouverture. À cet égard, la majorité a convenu que le cadre réglementaire sur la jonction de l'examen du dossier d'investigation par l'organe disciplinaire de l'UNFPA n'était pas précis et n'a pas conféré des garanties procédurales suffisantes. Cela dit, la majorité a conclu que dans le cas, la certitude juridique n'a pas été violée par une violation d'une norme technique parce que son cas n'a jamais été «fermé» conformément à l'article 15.3 du cadre disciplinaire de l'UNFPA. En conséquence, la majorité n'a trouvé aucun

abus des droits à une procédure régulière du demandeur. Par conséquent, par une décision majoritaire, la demande a été rejetée.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a contesté la décision du directeur exécutif de l'UNFPA de lui imposer la mesure disciplinaire du licenciement conformément au règlement du personnel 10.1 (a) et aux règles du personnel 10.1 (a) et 10.2 (a) (ix).

Principe(s) Juridique(s)

Conformément à la jurisprudence, le rôle de l'UNDT dans les affaires disciplinaires est d'effectuer un examen judiciaire de l'affaire et d'évaluer les éléments suivants: i. Si les faits ont été établis par des preuves claires et convaincantes; ii Si les faits constituent une faute; iii. Si la sanction est proportionnée à la gravité de l'infraction; et si les droits de la procédure régulière du membre du personnel étaient garantis pendant toute la procédure.

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie ; rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Applicant

Entité

FNUP

Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2020/33

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

28 Mar 2022

Duty Judge

Juge Adda

Juge Buffa

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Exploitation et abus sexuels

Harcèlement sexuel

Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 11.1(a)

Statut du personnel

- Disposition 10.1(a)
- Disposition 10.2(a)(ix)