

# **UNDT/2022/098, Applicant Applicant**

## Décisions du TANU ou du TCNU

La situation de la présente affaire est que seules deux personnes, à savoir le demandeur et AA, étaient présentes lorsque les abus sexuels allégués ont eu lieu et qu'elles ont présenté des témoignages contradictoires. S'agissant d'une affaire de licenciement, la question que le Tribunal doit déterminer est donc de savoir si le défendeur a établi, à l'aide de preuves claires et convaincantes, que le contexte factuel sur lequel la sanction disciplinaire est bien fondée. Cela signifie que le témoignage d'AA est hautement probable alors que, par conséquent, celui du Requérant n'est pas fiable.

En référence aux conclusions du Tribunal ci-dessus, le Tribunal est – de manière claire et convaincante – convaincu par le témoignage de AA dans lequel elle affirme les faits tels qu'énoncés dans la lettre de sanction.

Dans l'intérêt de la justice, le Tribunal a jugé nécessaire de fournir également son évaluation sur la question de savoir si le comportement établi du demandeur, en droit, constituait effectivement un abus sexuel. Par conséquent, l'abus sexuel est une norme objective, même si le courrier électronique du demandeur du 9 juillet 2019 est lu comme celui-ci admettant avoir abusé sexuellement d'AA. Ainsi, l'« abus sexuel » est défini dans la norme ST/SGB/2003/13 (Mesures spéciales de protection contre l'exploitation et les abus sexuels) comme : « l'intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans le cadre de mesures inégales ou coercitives ». conditions » (voir sec. 1). Dans cette Instruction administrative, il est notamment fait référence à « l'activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) », qui est interdite « quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement localement ».

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

«La conclusion de l'administration d'inconduite et l'imposition d'une sanction disciplinaire», à savoir «la séparation du service ayant une compensation au lieu d'avis et sans indemnité de résiliation».

## Principe(s) Juridique(s)

Le Tribunal d'appel a toujours soutenu que « le Tribunal du contentieux administratif a le pouvoir inhérent d'individualiser et de définir la décision administrative contestée par une partie et d'identifier le ou les sujets du contrôle judiciaire ». Lors de la définition des questions en litige, le Tribunal d'appel a en outre estimé que « le Tribunal du contentieux administratif peut examiner la requête dans son ensemble ».

Le Tribunal d'appel a toujours soutenu que « [l]e contrôle judiciaire d'une affaire disciplinaire exige que [le Tribunal du contentieux administratif] examine les éléments de preuve produits et les procédures utilisées au cours de l'enquête menée par l'Administration ». Dans ce contexte, [le Tribunal du contentieux administratif] doit « examiner si les faits sur lesquels est fondée la sanction ont été établis, si les faits établis peuvent être qualifiés de faute [au sens du Statut et du Règlement du personnel] et si la sanction est proportionnée à la infraction". À cet égard, « il incombe à l'Administration d'établir que la faute présumée pour laquelle une mesure disciplinaire a été prise à l'encontre d'un membre du personnel s'est produite », et lorsque « le licenciement est une issue possible, la faute doit être établie par des preuves claires et convaincantes »..

L'Administration jouit d'un « large pouvoir discrétionnaire en matière disciplinaire ; un pouvoir discrétionnaire dans lequel [le Tribunal d'appel] ne s'immiscera pas à la légère ». Ce pouvoir discrétionnaire n'est cependant pas absolu. Comme indiqué dans Sanwidi 2010-UNAT-084, « lorsqu'il juge de la validité de l'exercice du pouvoir discrétionnaire, ... le Tribunal du contentieux détermine si la décision est légale, rationnelle, procédurale correcte et proportionnée ». Cela signifie que le Tribunal « peut examiner si des éléments pertinents ont été ignorés et des éléments non pertinents pris en compte, et également examiner si la décision est absurde ou perverse ». Toutefois, « il n'appartient pas au Tribunal du contentieux administratif d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire Général parmi les différentes voies d'action qui s'offrent à lui » ni de « substituer sa propre décision à

celle du Secrétaire Général ». Parmi les circonstances à prendre en compte lors de l'évaluation de l'exercice de son pouvoir discrétionnaire par l'Administration, « [il] ne peut y avoir de liste exhaustive des principes juridiques applicables en droit administratif, mais l'injustice, le caractère déraisonnable, l'ilégalité, l'irrationalité, l'irrégularité de la procédure, la partialité, le caprice, l'arbitraire et le manque de proportionnalité sont quelques-uns des motifs pour lesquels les tribunaux peuvent, pour de bonnes raisons, entraver l'exercice du pouvoir discrétionnaire administratif ».

La jurisprudence ci-dessus a été confirmée dans l'affaire Requérent 2022-UNAT-1187, dans laquelle le Tribunal d'appel a tiré une série de conclusions détaillées spécifiquement adressées au traitement par le Tribunal du contentieux administratif des affaires d'inconduite sexuelle. Le Tribunal du contentieux « ne peut parvenir à une conclusion d'inconduite sexuelle que sur la base de preuves suffisantes, convaincantes, pertinentes et recevables permettant des déductions factuelles appropriées et une conclusion juridique selon laquelle les éléments de l'exploitation et des abus sexuels ont été établis conformément à la norme de clarté ». et des preuves convaincantes ». En outre, « l'inconduite sexuelle doit être démontrée par des preuves comme étant hautement probable ». Le Tribunal considère que l'absence totale de prescription pour des actes éventuellement commis plusieurs décennies plus tôt est regrettable. Néanmoins, elle reconnaît qu'en termes de poids et de validité des preuves, la question du passage du temps pourrait, par exemple, être un facteur pertinent à prendre en compte dans les circonstances spécifiques d'une affaire, en particulier lors de l'évaluation des souvenirs des témoins concernant certains événements. De plus, le préjudice ressenti par une victime pourrait diminuer, voire disparaître, avec le temps.

## Résultat

Appel rejeté sur le fond

## Applicants/Appellants

Applicant Applicant

## Entité

DAGGC

## Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2021/25

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

30 Sep 2022

## Duty Judge

Juge Adda

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Harcèlement sexuel

Preuve du préjudice

Disciplinaire

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Preuve

Charge de la preuve

## Droit Applicable

Ancien Statut du personnel

## Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2003/13

## Statut du personnel

- Disposition 10.2

## Jugements Connexes

2019-UNAT-955

2015-UNAT-550

2013-UNAT-302

2011-UNAT-164

2019-UNAT-956

2020-UNAT-1024

2010-UNAT-084

2020-UNAT-978

2018-UNAT-889

2018-UNAT-869

2017-UNAT-765

2018-UNAT-876