UNDT/2022/103, Humphreys Shumba

Décisions du TANU ou du TCNU

Il était crucial pour le tribunal d'examiner la relation entre le demandeur et la victime présumée de son comportement. Il y avait des preuves claires d'un soutien financier constant au plaignant / victime. La requérante a établi une relation de confiance avec la plaignante / victime. Le lieu où elle a pu compter sur lui pour soutenir et était à l'aise pour le rencontrer en dehors du bureau de campagne du Malawi de l'UNFPA. La victime a été placée dans une position très vulnérable. Les abus de la part du demandeur n'étaient pas un épisode isolé, car le demandeur est également accusé d'agression sexuelle et de harcèlement à différents endroits et dans des circonstances différentes. Dans les cas qui impliquent une faute de nature sexuelle, un témoignage de victimes orales crédible peut être entièrement suffisant pour soutenir une conclusion de faute grave, sans davantage de corroboration. Tous les actes attribués au demandeur ont été démontrés par des preuves claires et convaincantes. Le cœur des accusations a été confirmé et corroboré par le souvenir des événements par les témoins entendus par les enquêteurs. Le tribunal n'a donc pas jugé nécessaire d'entendre la plaignante / victime et d'autres témoins lors d'une audience, étant donné que tous ont fait des déclarations déjà très détaillées et cohérentes à une date plus proche des événements.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a contesté la décision de l'intimé de le rejeter sommairement de l'organisation pour faute grave conformément à la règle 10.2 (a) (ix) du personnel.

Principe(s) Juridique(s)

Lorsque la sanction disciplinaire entraîne la séparation du membre du personnel du service, les faits présumés doivent être établis par des preuves claires et convaincantes. Cette norme de preuve nécessite plus qu'une prépondérance des

preuves, mais moins qu'une preuve hors de tout doute raisonnable. En d'autres termes, cela signifie que la vérité des faits affirmée est très probable. L'administration a le pouvoir discrétionnaire d'imposer la mesure disciplinaire qu'elle considère adéquate aux circonstances d'une affaire et aux actions et au comportement du membre du personnel impliqué. Le tribunal n'interférera pas avec le pouvoir discrétionnaire administratif à moins que «la sanction imposée semble être manifestement illégale, arbitraire, adoptée au-delà des limites énoncées par les normes respectives, excessives, abusives, discriminatoires ou absurdes dans sa gravité.» Le tribunal d'appel a jugé que le secrétaire général a le pouvoir discrétionnaire de peser des circonstances aggravantes et atténuantes lorsqu'il décide de la sanction appropriée à imposer.

Résultat

Appel rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Humphreys Shumba

Entité

FNUP

Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2021/63

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

7 oct 2022

Duty Judge

Juge Buffa

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Exploitation et abus sexuels
Cessation de service
Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Droit Applicable

Bulletins du Sécretaire général

- ST/CSG/2003/13

Règlement du personnel

- Article 1.2(b)

Statut du personnel

- Disposition 1.2(f)
- Disposition 10.1(a)
- Disposition 10.2(a)(ix)

Jugements Connexes

2010-UNAT-022
2010-UNAT-024
2015-UNAT-523
2015-UNAT-537

2011-UNAT-164
2012-UNAT-207
2020-UNAT-1024
2014-UNAT-407