

UNDT/2022/135, Applicant

Décisions du TANU ou du TCNU

La nature sensible des allégations de harcèlement sexuel et le fait que la victime puisse être facilement identifiée par les circonstances factuelles entourant l'affaire constituent des circonstances exceptionnelles qui justifient l'octroi de l'anonymat. L'exposé des faits par le plaignant en ce qui concerne les incidents pertinents est crédible et fiable. Le requérant n'a produit aucun élément de preuve susceptible d'ébranler la crédibilité du témoignage du plaignant. Il n'y a pas de preuve d'arrière-pensées de la part du plaignant.

L'Administration a réussi à s'acquitter de la charge de la preuve qui lui incombait de démontrer que les faits sur lesquels la mesure disciplinaire était fondée, à savoir que le requérant a fait des avances sexuelles importunes à sa supervisée, ont été établis par des preuves claires et convaincantes.

Le comportement du requérant constituait des avances sexuelles importunes dont on pouvait raisonnablement s'attendre à ce qu'elles causent une offense ou une humiliation à une autre personne ou qu'elles soient perçues comme telles. En tant que tel, le candidat s'est livré à un harcèlement sexuel en violation des obligations prévues par l'article 1.2(a) et (f) du Statut, la règle 1.2(f) du Statut et l'article 4.2 de la Politique. 4.2 de la politique. En conséquence, le Tribunal conclut que les faits établis constituent juridiquement une faute.

La sanction appliquée en l'espèce est cohérente avec celles appliquées dans des cas similaires. L'administration a dûment pris en compte les facteurs aggravants et atténuants. L'acceptation par une victime des excuses d'un harceleur sexuel n'invalide pas le principe général selon lequel un harceleur sexuel ne peut rester au travail, conformément à la politique de tolérance zéro de l'Organisation. En conséquence, la mesure disciplinaire en question est conforme aux précédents et proportionnée à l'infraction commise en l'espèce, et il n'y a donc aucune raison qu'elle interfère avec l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'administration dans cette affaire. Les éléments clés du droit du requérant à une procédure régulière ont été respectés en l'espèce. Le requérant n'a identifié aucune irrégularité de procédure au cours de l'enquête et de la procédure disciplinaire qui aurait pu rendre

illégale la sanction disciplinaire en question.

Le Tribunal confirme la mesure disciplinaire imposée au requérant.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant conteste la décision de lui infliger la sanction disciplinaire de cessation de service avec indemnité de préavis et sans indemnité de licenciement pour harcèlement sexuel allégué.

Principe(s) Juridique(s)

Le contrôle juridictionnel d'une affaire disciplinaire exige que le Tribunal examine les preuves produites et les procédures utilisées au cours d'une enquête menée par l'Administration. La jurisprudence constante exige que le Tribunal vérifie a) si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire est fondée ont été établis conformément à la norme applicable ; b) si les faits établis constituent légalement une faute en vertu du Statut et du Règlement du personnel ; c) si la mesure disciplinaire appliquée est proportionnée à l'infraction, et d) si les droits du requérant à une procédure régulière ont été respectés au cours de l'enquête et de la procédure disciplinaire. Il incombe à l'administration d'établir que la faute présumée pour laquelle une mesure disciplinaire a été prise a été commise. Lorsque la procédure disciplinaire aboutit à la cessation des fonctions, la faute alléguée doit être établie par des preuves claires et convaincantes, ce qui signifie que la véracité des faits allégués est hautement probable.

Une preuve claire et convaincante exige plus qu'une prépondérance de preuves, mais moins qu'une preuve au-delà de tout doute raisonnable. Pour satisfaire à cette norme, la conclusion doit être très solidement étayée ; un nombre significativement plus élevé d'éléments de preuve soutient la conclusion et il y a peu d'informations suggérant le contraire. Les preuves, qui doivent être claires et convaincantes, peuvent être des preuves directes d'événements ou des déductions probantes qui peuvent être correctement tirées d'autres preuves directes.

La partie qui allègue un fait a en principe la charge de prouver sa véracité. Le harcèlement sexuel peut se produire indépendamment de l'ampleur de l'impact sur la victime potentielle. Un comportement est considéré comme du harcèlement sexuel lorsqu'il répond à des critères précis.

La question du degré de la sanction est généralement réservée à l'administration,

qui dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour imposer la mesure qu'elle juge adaptée aux circonstances de l'affaire, ainsi qu'aux actions et au comportement du membre du fonctionnaire concerné.

Les facteurs les plus importants à prendre en compte pour évaluer la proportionnalité d'une sanction sont la gravité de l'infraction, l'ancienneté, le dossier disciplinaire de l'employé, l'attitude de l'employé et sa conduite passée, le contexte de l'infraction et la cohérence de l'employeur.

Il incombe au demandeur d'apporter la preuve de l'absence de procédure régulière et de l'impact négatif de cette absence sur l'enquête et/ou la procédure disciplinaire.

Résultat

Appel rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Applicant

Entité

HCNUR

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2021/42

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

24 Déc 2022

Duty Judge

Juge Bravo

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Harcèlement sexuel

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2017/1

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

- HCR/HCP/2014/4 Politique relative à la discrimination

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2018/1

Règlement du personnel

- Article 1.2(a)
- Article 1.2(f)

Statut du personnel

- Disposition 1.2(f)
- Disposition 10.3(a)
- Disposition 10.3(b)

TCNU Statut

- Article 11.6

Jugements Connexes

2016-UNAT-639
2013-UNAT-302
2010-UNAT-024
2015-UNAT-537
2021-UNAT-1183
2011-UNAT-164
2017-UNAT-776
2020-UNAT-1033
UNDT/2011/046
UNDT/2020/111
UNDT/2021/065
2018-UNAT-819
UNDT/2009/083
2022-UNAT-1256
2021-UNAT-1076
2012-UNAT-207
2022-UNAT-1210
2015-UNAT-523
2018-UNAT-859
2017-UNAT-781
2020-UNAT-1024
2019-UNAT-956