

UNDT/2024/012, Bham

Décisions du TANU ou du TCNU

En ce qui concerne la question de savoir si les faits ont été établis par des preuves claires et convaincantes, le Tribunal a estimé que le témoignage de chacun des témoins du défendeur était crédible et que le témoignage du requérant ne méritait pas d'être cru. Sur la base des témoignages crédibles et des autres éléments de preuve figurant dans le dossier, le Tribunal a estimé que le défendeur avait établi par des preuves claires et convaincantes que le requérant avait commis les actes à l'origine de la mesure disciplinaire.

En ce qui concerne l'inconduite, le Tribunal a conclu qu'il y avait suffisamment de preuves de harcèlement sexuel, de harcèlement et d'abus de pouvoir de la part du requérant, qui constituent tous des fautes graves.

En ce qui concerne l'application régulière de la loi, le Tribunal a estimé que le défendeur avait démontré que l'enquête et la procédure disciplinaire ayant abouti à la sanction disciplinaire avaient été menées conformément au cadre juridique et aux lignes directrices applicables en matière d'enquête. Le requérant n'a pas étayé son allégation selon laquelle la procédure d'enquête était entachée d'irrégularités.

En conséquence, le Tribunal a estimé que les droits de la défense du requérant avaient été respectés au cours de l'enquête et de la procédure disciplinaire.

En ce qui concerne la proportionnalité de la sanction par rapport à l'infraction, le Tribunal a conclu que la sanction imposée au requérant était conforme à la pratique du Secrétaire général dans des cas similaires, qui consiste à sanctionner le harcèlement sexuel à l'extrémité supérieure de la fourchette de sanctions pour les cas de "harcèlement, harcèlement sexuel et abus d'autorité". Cette extrémité supérieure inclut le licenciement, en particulier à la lumière de la politique de "tolérance zéro" de l'Organisation en matière de harcèlement sexuel. En conséquence, le Tribunal a estimé que la sanction de licenciement n'était ni inéquitable ni injuste. Elle était plutôt appropriée et proportionnée compte tenu de l'ensemble des circonstances et des éléments de preuve.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant a contesté la décision de lui infliger la mesure disciplinaire de licenciement.

Principe(s) Juridique(s)

Le rôle de l'UNDT dans les affaires disciplinaires est de procéder à 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 établis constituent une faute ; iii. si les droits de l'agent à une procédure régulière ont été garantis pendant toute la durée de la procédure ; et iv. si les droits de l'agent à une procédure disciplinaire ont été respectés. Les droits de l'agent à une procédure régulière ont-ils été garantis pendant toute la durée de la procédure ? iv. La sanction est-elle proportionnelle à la gravité de l'infraction ?

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Bham

Entité

BANUS

Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2023/034

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

11 Mar 2024

Duty Judge

Judge Wallace

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Mesure ou sanction disciplinaire

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 1.2(a)

Statut du personnel

- Disposition 1.2(f)

Jugements Connexes

2023-UNAT-1370

2023-UNAT-1311

2018-UNAT-869

2014-UNAT-486

2012-UNAT-207

2015-UNAT-550

2020-UNAT-1024

2010-UNAT-084

2020-UNAT-1033