

# **2025-UNAT-1539, Desire Hatungimana**

## Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNAT a estimé que l'UNDT avait agi correctement en procédant à un contrôle juridictionnel de l'affaire.

Il a conclu que l'UNDT avait correctement évalué la crédibilité des témoins qui avaient témoigné devant lui et s'était fondé à juste titre sur le témoignage crédible de Mme V, qui n'avait aucun motif de mentir, pour conclure qu'il avait été établi par des preuves claires et convaincantes que l'ancien membre du personnel l'avait harcelée sexuellement en tenant des propos à caractère sexuel en mai et décembre 2020. Si le témoignage de Mme V aurait été suffisant en soi dans ce contexte, le TSDI a noté qu'il était corroboré par des collègues qui étaient présents lors des incidents. En ce qui concerne l'un de ces collègues, V.M., le TSDI a estimé qu'il ne pouvait être reproché d'avoir signalé les faits à l'autorité responsable, même s'il avait pu utiliser la situation pour atteindre un objectif caché.

L'UNAT a estimé que la sanction imposée à l'ancien membre du personnel était légale et proportionnée, compte tenu de la gravité de son comportement et de la politique de tolérance zéro de l'Organisation en matière de harcèlement sexuel.

L'UNAT a estimé que les droits de l'ancien membre du personnel à une procédure régulière avaient été respectés, notant que la décision contestée l'avait finalement innocenté de certaines des accusations portées contre lui. Elle a en outre estimé que la plainte de J.R. était recevable, car elle constituait une dénonciation d'une faute présumée plutôt qu'une affirmation de sa véracité.

L'UNAT a rejeté le recours et confirmé le jugement n° UNDT/2024/018.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Un ancien membre du personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) a contesté la décision de l'Administration de lui imposer la mesure disciplinaire de la cessation de service, avec indemnité compensatoire de préavis et sans indemnité de licenciement, pour harcèlement et harcèlement sexuel.

Dans son arrêt n° UNDT/2024/018, le TDPI a conclu qu'il avait été établi par des preuves claires et convaincantes que l'ancien membre du personnel avait commis des actes de harcèlement sexuel et a rejeté sa demande.

L'ancien membre du personnel a fait appel.

## Principe(s) Juridique(s)

L'UNAT n'admettra pas les éléments de preuve qui étaient connus d'une partie et qui auraient pu, avec toute la diligence requise, être présentés à l'UNAT.

La procédure d'appel est de nature corrective et ne constitue pas une occasion pour une partie mécontente de présenter à nouveau ses arguments.

Lorsque la résiliation est une issue possible, la faute doit être établie par des preuves claires et convaincantes, une norme qui exige plus que la prépondérance des preuves, mais moins que la preuve au-delà de tout doute raisonnable. Cela signifie que la véracité des faits allégués est hautement probable.

Les conclusions du TNDU sur la crédibilité des témoins méritent une déférence particulière en appel. L'évaluation de la crédibilité et de la fiabilité d'un témoin dépendra de divers facteurs, notamment : la franchise et le comportement du témoin ; les préjugés du témoin ; les incohérences internes et externes dans les preuves ; la probabilité ou l'improbabilité de certains aspects de la version du témoin ; la qualité et la force probante du témoignage du témoin par rapport à celui d'autres témoins ayant témoigné au sujet du même incident ; les occasions qu'a eu le témoin de vivre ou d'observer les événements en question ; et la qualité, l'intégrité et l'indépendance du souvenir qu'a le témoin des événements. Le témoignage d'un seul témoin peut suffire à étayer une conclusion de faute.

L'UNAT n'annulera une mesure disciplinaire pour disproportion qu'elle la juge excessive, déraisonnable ou en cas d'absurdité manifeste et d'arbitraire flagrant. Les

facteurs les plus importants à prendre en considération sont la gravité de l'infraction, l'ancienneté dans le service et le dossier disciplinaire de l'employé.

Les preuves par ouï-dire sont admissibles si elles visent à prouver l'existence d'un fait et non sa véracité.

## Résultat

Appel rejeté sur le fond

## Texte intégral du jugement

[Texte intégral du jugement](#)

## Applicants/Appellants

Desire Hatungimana

## Entité

HCNUR

## Numéros d'Affaires

2024-1926

## Tribunal

TANU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

15 Mai 2025

## President Judge

Judge Forbang

Judge Ziadé  
Juge Sandhu

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Proportionnalité de la sanction

Harcèlement sexuel

Corroboration / oui-dire

Évaluation de la crédibilité

Production de preuves

Auditions

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Preuve

Procédure (première instance et TANU)

## Droit Applicable

Autres publications de l'ONU (directives, politiques, etc.

Statut du personnel

- Disposition 10.2(a)(viii)

TANU Règlement de procédure

TANU Statut du Tribunal

TCNU Statut

- Article 2.5
- Article 8.3
- Article 2.1(b)
- Article 9.4

UNHCR Administrative Instructions

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

- HCR/HCP/2014/4

Statut et Règlement provisoire du personnel

- Disposition 10.2

TCNU Règlement de procédure

- Article 18.1

UNHCR Administrative Instruction

- UNHCR/AI/2019/15

## Jugements Connexes

UNDT/2024/018

2016-UNAT-674

2016-UNAT-693

2019-UNAT-977

2017-UNAT-715

2010-UNAT-084

2013-UNAT-302

2023-UNAT-1375

2020-UNAT-1033

2022-UNAT-1256

2022-UNAT-1210

2022-UNAT-1259

2014-UNAT-403

2011-UNAT-164

2023-UNAT-1332

2012-UNAT-207

2021-UNAT-1136

2021-UNAT-1137

2013-UNAT-280

2017-UNAT-781

2018-UNAT-819