

UNDT/2012/125, Appleton

Décisions du TANU ou du TCNU

Le demandeur a postulé à deux reprises pour le poste de directeur des enquêtes, Bureau des services de surveillance interne («OIOS») («The Post») au niveau D-2. Le message a été annoncé pour la première fois dans une annonce de vacance en 2008 et à nouveau en 2009. Un panel de sélection créé par OIOS l'a recommandé comme le seul candidat qualifié pour le poste dans chaque cas. Aucune de ces recommandations n'a été approuvée par le groupe d'examen spécial («SRG») et, par conséquent, aucun rendez-vous n'a été pris au poste. Une troisième annonce de vacance a été publiée, pour laquelle le demandeur n'a pas postulé. Le demandeur soutient qu'il aurait dû être sélectionné pour le poste. Le tribunal a constaté que: (1) les deux processus de sélection ont été menés par OIOS conformément aux exigences procédurales pertinentes au niveau du gestionnaire de programme.

L'adéquation de tous les candidats a été évaluée de manière appropriée par rapport aux critères d'évaluation. La recommandation d'un seul candidat approprié, à savoir le demandeur, et l'absence de femmes candidates appropriées pour le poste ont été adéquatement expliquées. Bien que la soumission de la deuxième recommandation directement au Secrétaire général par l'USG / OIOS ait été une erreur de procédure, celle-ci a été rectifiée par le chef de cabinet et n'avait aucune influence sur le processus; (2) Le traitement par SRG du processus de sélection a été illégal. En ce qui concerne le premier processus de sélection, le SRG a constaté que la vacance du poste devait être recirculée sur une base incorrecte qu'elle n'avait pas été largement annoncée et, face à des explications raisonnables de l'USG / OIOS, elle a continué à Insistez pour avoir trois candidats recommandés, dont une femme, sans égard aux exceptions dans la politique du Secrétaire général sur le genre. En ce qui concerne le deuxième processus de sélection, le SRG a refusé de manière similaire et illégale d'approuver la recommandation de l'USG / OIOS du demandeur en tant que seul candidat pour le poste; (3) Le secrétaire général n'a pas violé les droits du demandeur lorsqu'il ne l'a pas sélectionné, mais l'échec du directeur du programme, à savoir l'USG / OIOS, pour l'informer de l'issue du processus était une violation du droit du demandeur être traité de bonne foi. En ce qui concerne la rémunération, le

tribunal a constaté que les chances que le demandeur soit sélectionné pour le poste était très élevé si l'exercice de sélection avait été effectué sans les erreurs du SRG qui ont conduit à la décision d'annuler les annonces de vacance. Le demandeur n'a pas atténué sa perte de revenus en postulant à d'autres postes similaires, mais a obtenu 30 000 USD en compensation pour le stress et l'anxiété.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Non-sélection. Le demandeur a postulé à deux reprises pour le poste de directeur des enquêtes, Bureau des services de surveillance interne («OIOS») («The Post») au niveau D-2. Le message a été annoncé pour la première fois dans une annonce de vacance en 2008 et à nouveau en 2009. Un panel de sélection créé par OIOS l'a recommandé comme le seul candidat qualifié pour le poste dans chaque cas. Aucune de ces recommandations n'a été approuvée par le groupe d'examen spécial («SRG») et, par conséquent, aucun rendez-vous n'a été pris au poste. Une troisième annonce de vacance a été publiée, pour laquelle le demandeur n'a pas postulé. Le demandeur soutient qu'il aurait dû être sélectionné pour le poste. Le tribunal a constaté que: (1) les deux processus de sélection ont été menés par OIOS conformément aux exigences procédurales pertinentes au niveau du gestionnaire de programme. L'adéquation de tous les candidats a été évaluée de manière appropriée par rapport aux critères d'évaluation. La recommandation d'un seul candidat approprié, à savoir le demandeur, et l'absence de femmes candidates appropriées pour le poste ont été adéquatement expliquées. Bien que la soumission de la deuxième recommandation directement au Secrétaire général par l'USG / OIOS ait été une erreur de procédure, celle-ci a été rectifiée par le chef de cabinet et n'avait aucune influence sur le processus; (2) Le traitement par SRG du processus de sélection a été illégal. En ce qui concerne le premier processus de sélection, le SRG a constaté que la vacance du poste devait être recirculée sur une base incorrecte qu'elle n'avait pas été largement annoncée et, face à des explications raisonnables de l'USG / OIOS, elle a continué à Insistez pour avoir trois candidats recommandés, dont une femme, sans égard aux exceptions dans la politique du Secrétaire général sur le genre. En ce qui concerne le deuxième processus de sélection, le SRG a refusé de manière similaire et illégale d'approuver la recommandation de l'USG / OIOS du demandeur en tant que seul candidat pour le poste; (3) Le secrétaire général n'a pas violé les droits du demandeur lorsqu'il ne l'a pas sélectionné, mais l'échec du directeur du programme, à savoir l'USG / OIOS, pour l'informer de l'issue du

processus était une violation du droit du demandeur être traité de bonne foi. En ce qui concerne la rémunération, le tribunal a constaté que les chances que le demandeur soit sélectionné pour le poste était très élevé si l'exercice de sélection avait été effectué sans les erreurs du SRG qui ont conduit à la décision d'annuler les annonces de vacance. Le demandeur n'a pas atténué sa perte de revenus en postulant à d'autres postes similaires, mais a obtenu 30 000 USD en compensation pour le stress et l'anxiété.

Principe(s) Juridique(s)

Une liste de candidats dans un processus de sélection: il n'y a aucune exigence absolue dans ST / AI / 2006/3 sur le nombre ou le type de candidats à recommander, seulement qu'une liste de candidats qualifiés est préférable. Le mémorandum du Secrétaire général en avril 2008 sur l'équilibre entre les sexes: bien que le Secrétaire général prévoyait clairement que les déclarations de politique dans ce mémorandum soient prises au sérieux et que les gestionnaires soient proactifs pour combler l'écart entre les sexes dans la nomination supérieure au personnel du Secrétariat, il, il, il, il, il, il, il, il, il, il, il, il, il n'a pas imposé une exigence absolue selon laquelle le nombre de candidats et les critères de sexe et de diversité géographique doit être satisfait à toutes les occasions. Traitement préférentiel des femmes: les règles obligatoires de ST / AI / 1999/9 concernant le traitement préférentiel des femmes dans les processus de sélection ne s'applique que si la candidate féminine en question est adaptée au travail et que ses qualifications sont sensiblement égales ou supérieures à celles de la concurrents masculins. La responsabilité principale de l'identification des candidates qualifiées incombe à ORHM et non sur le gestionnaire de programme. Le rôle de l'organisme central d'examen: assurer l'équité et éviter le favoritisme, une partie centrale du système de sélection énoncé en ST / AI / 2006/3 est que le processus de sélection doit être approuvé par un organisme de révision central avant une sélection finale La décision est prise. Il appartient à un organisme central d'examen pour examiner si les politiques de genre ont été respectées. La décision de renvoyer le dossier au gestionnaire de programme doit être basée sur des faits appropriés et une application correcte des politiques pertinentes en ressources humaines. Responsabilités du personnel dans l'OIOS: Comme les domaines d'autorité relatifs aux OIO conservés par le Secrétaire général ont été spécifiquement définis par ST / AI / 401, il s'ensuit que toutes les autres responsabilités du personnel non

conservées, y compris à la fois la sélection et la nomination finale de personnel Jusqu'au niveau D-2, ont été délibérément et spécifiquement transférés par ST / SGB / 273 du Secrétaire général à l'USG d'OIOS. Cependant, conformément à la Sec. 3.3 de ST / AI / 2006/3, si un chef de département / bureau, qui a autrement le pouvoir de nommer le personnel limité à l'entité, soumet la recommandation de sélection à un organisme d'examen central en dehors de son département, la décision de sélection doit être référé au secrétaire général. Notification des candidats: En vertu de la ST / AI / 2006/3, le gestionnaire de programme doit informer un candidat s'il a été interviewé pour le message concerné, mais non sélectionné ou placé sur une liste. ST / AI / 2006/3 est silencieux quant à toute obligation d'informer les candidats dans des circonstances où aucune sélection n'a été faite. Compensation, atténuation: le demandeur a le devoir d'atténuer sa perte de revenus. Il doit démontrer qu'il a tenté de rechercher un autre travail approprié pour éviter le chômage et, s'il ne le peut pas, le tribunal évaluera comment cela devrait avoir un impact sur sa rémunération.

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Applicants/Appellants

Appleton

Entité

BSCI

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2010/085

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

14 Aoû 2012

Duty Judge

Juge Shaw

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Compensation

Indemnité compensatoire

Non-renouvellement

Cessation de service

Sélection du personnel (non-sélection/non-promotion)

Organe centrale de contrôle

Licenciement (de nomination)

Droit Applicable

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2002/6
- ST/CSG/2009/2
- ST/CSG/273

Statut du personnel

- Disposition 4.15

TCNU Statut

- Article 10.5(b)

TANU Statut du Tribunal

- Article 2.1(a)