

UNDT/2014/068, Farrimond

Décisions du TANU ou du TCNU

Au cours du processus de sélection, le poste de chef, est: (D-1) - dont le titulaire avait agi en tant que responsable du recrutement pour le poste contesté - était temporairement prêté au ministère de l'Assemblée générale et de la gestion de la conférence (DGACM) , pour une période de plus de dix mois. Malgré ce vide, l'administration a attribué un chef de la section (P-5) en tant que OCI, est, pendant toute la période du prêt et dérivé de ce statut, l'autorité d'agir en tant que gestionnaire d'embauche dans le processus de sélection, y compris la soumission de la soumission du Mémoire de recommandation pour la sélection finale au réalisateur général, unog. Le tribunal a constaté que le chef de la section, agissant comme l'OCI, n'a pas l'autorité légale d'agir en tant que responsable du recrutement dans le processus de sélection. De plus, le tribunal a trouvé cet art. 1.8 (d) de ST / AI / 1999/9 (mesures spéciales pour la réalisation de l'égalité des sexes) n'a pas été respectée, car l'administration n'a pas soumis au directeur général, en tant que décideur final, l'analyse écrite requise et le soutien approprié La documentation, indiquant comment les qualifications du candidat masculin recommandées étaient clairement supérieures à celles du demandeur, qui, en tant que candidat inscrit, correspondait aux exigences du poste. Compte tenu de ces deux irrégularités procédurales et du fait que le requérant, en tant que candidat rédigeant, avait une chance significative d'être sélectionné pour le poste, le Tribunal a décidé d'annuler la décision de sélection contestée. De plus, il a noté que le montant de la rémunération alternative en vertu de l'art. 10.5 (a) de sa loi devait être déterminée sur la base de la différence estimée entre les notes P-4 et P-5, pendant une période de deux ans, divisée par six, car le demandeur avait une chance sur six à être promu. Compte tenu de la nature fondamentale des violations procédurales, le tribunal a également accordé une compensation pour les dommages moraux.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur, un interprète anglais P-4, Interpretation Service (IS), Department for Conference Management (DCM), UnoG, a fait appel de la décision de sélectionner un autre candidat, le P-5 du P-5 de l'interprète senior dans le même service.

Principe(s) Juridique(s)

Manager du recrutement: Le responsable du recrutement joue un rôle crucial dans un processus de sélection et une personne qui agit en tant que responsable du recrutement doit avoir le pouvoir légal pour le faire. **OCI:** La nomination d'une OCI exige que les tâches de l'OIC soient clairement définies contre un poste existant, cela signifie que lorsqu'il n'y a pas de poste, la position d'une OCI n'a pas ses fondamentaux essentiels. Par conséquent, en l'absence d'un poste donné contre lequel une personne peut être attribuée en tant que OCI, l'administration ne peut pas nommer une OCI et dériver de ce statut la même autorité dévolue dans la position du poste de chef inexistant (D-1) , y compris le pouvoir d'agir en tant que responsable du recrutement. **Égalité des sexes:** L'échec de l'administration dans un processus de sélection pour soumettre au décideur final une analyse écrite avec une documentation de soutien appropriée, indiquant comment les qualifications du candidat masculin recommandé sont clairement supérieures à celles d'une candidate féminine qui correspond aux exigences pour Le poste constitue une violation de la Sec. 1.8 (d) de ST / AI / 1999 / 9. **Rémunération alternative:** La rémunération à payer comme alternative à la résiliation efficace d'une décision non promotionnelle correspond à la différence de salaire entre la note actuelle d'un demandeur et la note qu'il / elle serait ont eu lors de la promotion, divisé par les chances qu'il a eues dans le processus de sélection. En l'absence d'indicateurs clairs quant au moment où la personne pourra affirmer son droit de demander une promotion à l'avenir, la période à prendre en compte ne devrait pas dépasser deux ans.

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

À la fois une rémunération financière et une performance spécifique

Applicants/Appellants

Farrimond

Entité

ONUG

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2014/3

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

19 Jun 2014

Duty Judge

Juge Laker

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Discrimination et autres motifs inappropriés

Sexe

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

Examen complet et équitable

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/1999/9
- ST/IA/2010/3/Amend.1
- ST/IA/2010/4/Rev.1

TCNU Règlement de procédure

- Article 11

TCNU Statut

- Article 10.5(a)

Jugements Connexes

2010-UNAT-044

2011-UNAT-109

2011-UNAT-122

2011-UNAT-174

2012-UNAT-220

2013-UNAT-286

2013-UNAT-309

2013-UNAT-347

2013-UNAT-357

2013-UNAT-359