

UNDT/2016/203, Hubert

Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal a constaté que le responsable du recrutement avait un certain parti pris contre les candidats qui, comme le demandeur, travaillaient déjà dans la division lorsqu'elle l'a rejoint en tant que directeur. Cependant, ce biais ne s'est pas cristallisé de manière à avoir eu un impact sur la candidature du demandeur, car tous les tests de candidats ont été évalués sur une base d'anonymat par quatre membres du panel. L'administration a réalisé un minimum montrant que la procédure avait été appropriée en suivant un protocole conçu pour garantir l'anonymat des candidats jusqu'à la note du test écrit et, par conséquent, le fardeau de prouver que la décision contestée a été défectueuse transférée vers le demandeur. La requérante n'a pas ajouté de preuves suffisantes pour démontrer que, malgré la sauvegarde de procédure d'anonymat, le responsable du recrutement a pu identifier ses réponses au test et qu'elle lui a délibérément donné des notes inférieures dans le but de le faire exclure du processus de recrutement.

Test écrit: Un test écrit est l'un des mécanismes d'évaluation expressément reconnus dans la Sec. 7.5 de ST / AI / 2010/3 comme l'un des mécanismes d'évaluation appropriés auxquels un gestionnaire d'embauche peut avoir un recours. La tenue d'un tel test dans les procédures de sélection est devenue une pratique largement répandue dans l'organisation. L'utilisation d'un test écrit dans une procédure de sélection est licite et légitime.

Administration anonyme du test écrit: Une fois que l'administration a montré que la procédure mise en place pour administrer le test écrit était adéquate pour préserver l'anonymat des candidats, il a fait un minimum de montrant que la candidature du demandeur a été assez prise en compte dans le processus de recrutement. En conséquence, la présomption que l'administration du test était régulière prévaut en principe, et le fardeau est sur le demandeur pour démontrer le contraire.

Examen judiciaire concernant l'évaluation des candidats: ce n'est pas le rôle du tribunal de remplacer son propre jugement à celui de l'administration, y compris dans l'évaluation des candidats par le biais d'un test ou d'une entrevue. Le tribunal n'interviendra pas à la légère dans l'exercice des évaluateurs, le responsable du recrutement ou le pouvoir

discrétionnaire du décideur final, son examen étant limité à la vérification qu'une telle discrétion n'a pas été abusée.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant a contesté sa non-sélection pour un poste vacant P-5 dans la même division où il servait déjà au niveau P-4. Il a été exclu de la procédure de sélection car il n'a pas atteint la marque de passage minimale au test écrit.

Principe(s) Juridique(s)

N / A

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Hubert

Entité

CEE

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2015/130

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

8 Nov 2016

Duty Judge

Juge Downing

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Sélection du personnel (non-sélection/non-promotion)
Standard de contrôle (judiciaire)

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2010/3

Jugements Connexes

2011-UNAT-110

2011-UNAT-122