

UNDT/2017/004, Valentine

Décisions du TANU ou du TCNU

Divulgarion: L'obligation de divulgation de l'intimé dans la procédure concernant la nomination et la promotion est double. Premièrement, l'intimé doit produire des preuves pour satisfaire son propre fardeau pour montrer au minimum que la candidature du membre du personnel a été pleinement considérée. Deuxièmement, l'intimé divulgue tout document en sa possession qui est pertinent pour la détermination du cas du demandeur, tel que présenté dans sa demande. Cette obligation de franchise qui incombe à l'intimé est nécessaire pour s'assurer que les membres du personnel ont accès à la justice. Lorsque l'intimé ne respecte pas l'ordre de divulguer des documents ou des informations demandés par le tribunal ou ne garantit pas l'apparence des témoins, le tribunal a le droit de tirer les inférences appropriées si nécessaire.

Biais: le demandeur n'a pas à prouver une apparence de biais dans un processus de sélection par des preuves directes. Le tribunal peut déduire d'une accumulation de faits selon laquelle un processus de sélection n'a pas été effectué avec le niveau d'impartialité requis. Justification légitime fournie, pour s'adapter au profil du candidat sélectionné; (ii) Le processus de sélection a été envisagé et dit être «un cas spécial» et des efforts supplémentaires ont été faits pour s'assurer que le candidat sélectionné, qui n'avait pas été dépisté comme éligible à la première ouverture d'emploi, serait informé de son annulation; ((iii) Le langage du deuxième emploi (modifié) ouvrant mieux correspondait aux compétences du candidat sélectionné, malgré le fait que le responsable d'embauche de facto a admis en contre-interrogatoire que l'expérience requise reflétait dans le premier emploi à l'ouverture mieux adaptée au poste; et (iv) le responsable d'embauche de facto s'est placé en position d'identifier les candidats et de superviser l'ensemble de l'exercice de test, de sorte que les scores qu'il a donnés aux candidats ne peuvent pas être considérés comme le résultat d'une évaluation anonyme.

Autorité du gestionnaire d'embauche: les règles actuelles, y compris ST / AI / 2010/3 / AMEND. 1 (Système de sélection du personnel), ne permettent pas au responsable

du recrutement désigné de déléguer son autorité pour effectuer un processus de sélection. Un processus de sélection qui est de facto mené par quelqu'un d'autre que le gestionnaire d'embauche désigné est illégal.

L'admissibilité des candidats à un poste: Un candidat qui ne soumet pas de demande dans la date limite énoncée dans l'ouverture d'emploi n'est pas éligible pour être pris en compte pour le poste. Après la date limite de soumettre une demande d'ouverture d'emploi, les ressources humaines n'ont pas le pouvoir de lier dans Inspira une demande de candidat pour cette annonce de vacance à une demande antérieure pour une ouverture d'emploi différente qui avait été annulée. En outre, une telle action manque de transparence si elle n'est pas portée à l'attention du Central Review Board. La sélection d'un candidat qui n'a pas soumis de demande de poste dans la date limite obligatoire constitue un défaut procédural grave dans le processus de sélection. Cela rend illégal la décision de nommer le candidat sélectionné.

Anonymat d'un test écrit: il n'y a aucune règle exigeant que des tests écrits soient effectués de manière anonyme, bien qu'il s'agisse clairement d'une pratique souhaitable pour garantir l'objectivité dans le processus d'évaluation. Cependant, une fois que le responsable du recrutement choisit de effectuer un test écrit de manière anonyme, la méthodologie d'évaluation et la procédure pour administrer le test doivent être soigneusement conçues pour garantir le respect de ce principe. Bien qu'il ne puisse pas être totalement exclu que les évaluateurs peuvent reconnaître les candidats qu'ils savent lors de l'évaluation des tests écrits, des efforts raisonnables devraient être faits pour limiter cette possibilité. Lorsque le type de questions posées permet aux membres du panel, ou à certains d'entre eux, d'identifier un candidat (S) et la procédure d'administration du test permet au gestionnaire d'embauche de facto d'identifier les candidats ayant un certain degré de certitude, la présomption de régularité à l'égard du test écrit est réfutée.

Composition d'un comité d'évaluation: l'exigence qu'un comité d'évaluation soit composé d'au moins trois membres implique nécessairement que chacun d'eux participe à chaque étape du processus d'évaluation, à moins qu'ils ne soient remplacés, comme autorisé par la Sec. 9.3.2 et 9.3.3 du manuel du gestionnaire d'embauche. Le contraire permettrait de permettre aux exercices d'évaluation de faire de facto uniquement par deux, voire un, évaluant en danger le principe de l'évaluation objective et indépendante des candidats. La composition d'un panel d'évaluation ne respecte pas la SEC. 1 (c) de ST / AI / 2010/3 / amende. 1 Lorsque

l'un des trois membres n'évalue pas toutes les questions du test écrit et n'est pas remplacé. Cela est particulièrement préoccupant lorsque ce membre du panel est le seul membre externe, les deux autres connaissent la plupart des candidats et la question non évaluée par le membre externe représente 40% de la note finale. En outre, ces situations seront divulguées au comité d'examen central.

[illegible]

Annulation et compensation alternative: Le Tribunal est obligé par sa loi de fixer un montant que l'organisation peut choisir de payer au lieu d'annuler la décision. Cependant, lorsqu'il est démontré que le candidat sélectionné n'était pas éligible au poste contesté, la décision de sélection doit être annulée, car son reste sur le poste sans un nouveau processus de sélection perpétuerait l'illégalité de ladite nomination. Les irrégularités et les biais dans le processus de sélection, ainsi que le fait que le candidat sélectionné n'aurait pas dû être pris en compte parmi le bassin de candidats éligibles, le rend extrêmement difficile pour le tribunal d'évaluer les chances réelles du demandeur d'être nommé au poste contesté. Une décision antérieure du Tribunal d'appel, le tribunal a fixé le montant de l'indemnisation au lieu de la résiliation à 10 000 USD, en tenant compte des difficultés à déterminer les chances de promotion du demandeur, et le fait qu'il ait rempli le poste en tant que responsable en charge Pendant quatre ans.

Dommages matériels: le demandeur ne serait pas entièrement indemnisé par la résiliation de la décision contestée car même si une nouvelle procédure de sélection était effectuée, toute nomination ne serait pas rétroactive et, par conséquent, il aurait quand même perdu la possibilité de gagner un salaire Au niveau P-5 pour la période entre la nomination du candidat sélectionné et la conclusion d'une nouvelle procédure de sélection éventuelle. Le demandeur a droit à une rémunération pour cette perte d'opportunité. Le tribunal a accordé une rémunération équivalente à la différence du salaire de base net que le demandeur aurait reçu au niveau P-5 et son salaire actuel au niveau P-4, à partir du moment de la mise en œuvre de la décision

contestée jusqu'à la délivrance de son jugement, sur la base du fait que le demandeur avait des chances importantes d'être sélectionnés pour le poste et que la conduite répréhensible de l'intimé dans le processus de sélection rendait impossible de réfléchir pleinement à ces chances.

Dommages moraux: Le Tribunal a accordé au demandeur 6 000 USD comme dommages moraux pour compenser le stress et l'anxiété qu'il a subis à la suite du traitement injuste auquel il était soumis à celle du processus de sélection contesté et des défis qu'il a relevés pour demander la réparation.

Coûts: les coûts ne peuvent être attribués que lorsqu'une partie «a manifestement abusé de la procédure» (BI Bea 2013-UNAT-370).

Renvoi pour action récursoire : Le Tribunal a renvoyé l'affaire au Secrétaire général en vertu de l'art. 10.8 de sa loi en considérant que les faits concernant l'inclusion illégale du candidat sélectionné comme candidat éligible au poste contesté soulèvent des préoccupations légitimes quant au comportement professionnel et éthique des personnes impliquées dans le processus. Il appartiendra au Secrétaire général de déterminer quelles mesures, le cas échéant, sont prises en ce qui concerne la conduite divulguée par la preuve dans cette affaire, la motivation pour celle-ci et le fait qu'un candidat clairement inéligible a été nommé à un poste fondé Sur un acte inapproprié qui conduit à son inclusion dans le bassin de candidats éligibles.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a contesté la décision de ne pas le sélectionner pour le poste de chef des transports (P-5), Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement. L'UNDT a constaté que la décision de sélection était illégale car elle était entachée par le biais et viciée par plusieurs défauts procéduraux. L'UNT a annulé la décision, fixé la rémunération au lieu de l'annulation à 10 000 USD, a accordé aux dommages du demandeur des dommages-intérêts équivalents à la différence du salaire de base net qu'il aurait reçu au niveau P-5 et son salaire actuel au P- 4 Niveau à partir du moment de la mise en œuvre de la décision contestée jusqu'à la délivrance du jugement actuel et lui a accordé des dommages-intérêts moraux au montant de 6 000 USD. Le Tribunal a également renvoyé l'affaire au Secrétaire général pour une éventuelle action pour faire respecter la responsabilité.

Principe(s) Juridique(s)

N / A

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

Les deux comptes financiers. et des performances spécifiques

Applicants/Appellants

Valentine

Entité

CNUCD

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2015/105

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

27 Jan 2017

Duty Judge

Juge Downing

Language of Judgment

Anglais

Français

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

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

Examen complet et équitable

Renvoi à la responsabilité

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2010/3/Amend.1

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

- Manuel du responsable du poste à repourvoir sur le système de sélection du personnel (Inspira) (2012)

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2011/7
- ST/CSG/2015/1

TCNU Statut

- Article 10.5

UNRWA Statut TC

- Article 10.8

Jugements Connexes

UNDT/2013/050

UNDT/2014/069

2011-UNAT-110

2012-UNAT-200

2012-UNAT-265

2011-UNAT-122

2015-UNAT-503

2014-UNAT-435

2014-UNAT-397

2013-UNAT-286

2015-UNAT-496

2013-UNAT-347

2012-UNAT-219

2015-UNAT-603

2011-UNAT-109

2013-UNAT-370

UNDT/2016/030