

UNDT/2017/019, Rehman

Décisions du TANU ou du TCNU

Considération complète et équitable: en l'absence de preuves concrètes et convaincantes, le simple fait qu'il est possible, théoriquement, de modifier / de falsifier un test écrit ne suffira pas que le tribunal conclue que la candidature d'un demandeur n'a pas été pleinement considérée . De plus, alors que personne des personnes impliquées dans l'administration du test n'avait le motif de la manipuler, le tribunal ne constatera pas que la décision avait été influencée par des facteurs étrangers. Le fardeau de la preuve dans ces questions réside sur le demandeur.

Bonne pratique de gestion: l'administration devrait prendre des mesures pour protéger les tests afin qu'il n'y ait aucun risque pour qu'ils soient modifiés pendant qu'ils sont sous la garde de l'organisation. De plus, une question aussi délicate que l'administration d'un test écrit ne doit pas être confiée à un consultant, qui n'est pas soumis aux règles et réglementations du personnel, et donc aux normes de responsabilité et d'intégrité qui leur sont liées, mais simplement à l'UNICEF Instruction administrative régissant les consultants et les entrepreneurs individuels (CF / AI / 2013-001 amende 2). De plus, en confiant ce qui semble être les fonctions du personnel à un consultant, l'administration peut avoir contrecarré les instructions administratives ci-dessus. Cependant, lorsque la preuve ne laisse aucun doute que le test n'a pas été modifié et que son administration n'a pas été manipulée, toute irrégularité pour confier l'administration du test à l'assistant des ressources humaines n'aura pas d'impact sur le droit d'un membre du personnel à une considération complète et équitable.

Réaffectation: Lorsque l'instruction administrative pertinente prévoit la possibilité («peut») de la réaffectation latérale d'un membre du personnel, une telle réaffectation peut relever de l'autorité discrétionnaire de l'organisation, mais il n'est pas mandataire de considérer le membre du personnel pour celui-ci.

MOOTESS: Lorsqu'un exercice de sélection est répété, car au premier tour, aucun candidat n'a été jugé approprié et que le demandeur est invité, encore une fois, pour le test écrit (et échoue au niveau de l'entretien), le tribunal ne serait pas Un poste pour accorder la réparation demandée, à savoir la répétition de l'exercice de sélection. Ainsi, toute résiliation de

la décision contestée ne servirait à rien, car la réparation demandée ne peut être accordée en raison des événements de superposition.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La requérante conteste sa non-sélection à un poste GS-6, après avoir échoué à l'examen écrit, arguant que son test écrit avait été modifié afin de l'éliminer. Le tribunal après avoir entendu des preuves de plusieurs témoins et sur la base des preuves disponibles n'a pas été convaincue que le test du demandeur avait été modifié ou que sa candidature n'avait pas été autrement prise en compte et a rejeté la demande.

Principe(s) Juridique(s)

N / A

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Rehman

Entité

FNUE

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2016/2

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

15 Mar 2017

Duty Judge

Juge Downing

Language of Judgment

Anglais

Français

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Charge de la preuve

Non-disciplinaire

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

Examen complet et équitable

Droit Applicable

UNICEF Instructions administrative

- CF/IA/2013-001/Amend 2

UNICEF Directives exécutives

- CF/EXD/2013-004

Jugements Connexes

UNDT/2013/050

UNDT/2015/035

2011-UNAT-110

2012-UNAT-200

2012-UNAT-265

2011-UNAT-122