

# **UNDT/2017/074, Loeber**

## Décisions du TANU ou du TCNU

Lorsqu'un membre d'un comité d'évaluation est en conflit, il ne peut pas participer au processus de sélection. Il n'est pas pertinent pour l'issue de la présente affaire, que le chef, les PMC et le directeur, Dess, ont confirmé dans leur témoignage au Tribunal qu'ils ne ressentaient aucun biais ou ressentiment contre le demandeur. En effet, un sentiment subjectif n'est pas pertinent et la question de l'impartialité ou du biais doit être analysée du point de vue d'un observateur objectif équitable. Il est également hors de propos que le demandeur avait un sentiment subjectif qu'un ou plusieurs membres du panel étaient partiaux contre lui. Ce qui est déterminant, c'est uniquement de savoir si, sur la base des preuves disponibles à l'époque et du point de vue d'un observateur objectif équitable, une perception raisonnable du biais d'un ou plusieurs membres du panel contre le demandeur existait. Le chef, PMCS The Head, PMCS, a admis qu'il avait des désaccords professionnels avec le demandeur, mais a également précisé que le changement dans les lignes de rapport a été suggéré pour améliorer le flux de travail et la motivation de l'équipe. Il a également expliqué que le demandeur avait des «problèmes de communication» avec son équipe et qu'il, en tant que directeur, a tenté de résoudre ces problèmes tout en veillant à ce que la productivité de l'équipe soit améliorée ou confirmée. Il a également souligné qu'en dépit de ces désaccords professionnels, il ne s'est jamais sentie partisan contre le demandeur et a reconnu sa compétence, son dévouement et son professionnalisme. Les questions ci-dessus constituent de simples désaccords professionnels, et peut-être des problèmes de performance, qui en soi ne peuvent pas conduire à une conclusion raisonnable des biais réels ou perçus contre le demandeur. La plainte du requérant pour harcèlement Le demandeur a demandé à l'IGO de remettre la plainte pour harcèlement et n'a demandé à aucun moment la question de retirer l'IGO. La tête, PMCS, n'en a pas été informée. Ainsi, à la lumière de la confidentialité de la plainte, il ne peut pas être pris en compte pour évaluer si un observateur équitable aurait constaté que l'apparence d'un conflit d'intérêts potentiel existait. La demande d'évaluation de la gestion du demandeur d'août 2015 sur la base de ces fortes questions soulevées dans la demande d'évaluation de la

gestion uniquement, l'impartialité de la tête, PMCS, dans l'évaluation du demandeur était ouverte à la question pour des raisons raisonnables. Cela, ainsi que les désaccords liés au travail ci-dessus entre le demandeur et la tête, les PMC, sont des motifs qui, sous le test Finniss, ont appelé à la tête, PMCS, pour se récuser. Il aurait été une bonne gestion de remplacer la tête, PMCS. Cependant, en ne faisant pas l'entretien, le demandeur a empêché le tribunal de conclure si la composition du panel était un facteur déterminant pour sa non-sélection à la position D-1. En outre, il existe des preuves à l'appui dans ce cas que le chef, PMCS, a fait des références positives sur l'expérience et le professionnalisme du demandeur, même après sa séparation du HCR. Désaccord sur l'exercice de restructuration Comme ce tribunal l'a constaté dans le jugement Loeber undt / 2017/073, l'exercice de restructuration des PMC était authentique. La décision de restructuration a été prise par le haut-commissaire, le HCR, et ne peut en aucun cas servir à faire des conclusions sur le conflit d'intérêts perçu ou réel de la tête, les PMC, vis-à-vis du demandeur. Le directeur, Dess le directeur, Dess, était basé à Genève et, par conséquent, n'a jamais travaillé directement avec le demandeur, dont le poste de fonction était à Budapest. Les faits concernant l'implication du directeur, DESS, dans le processus de restructuration, ne permettent aucune conclusion raisonnable pour établir l'existence d'un parti pris réel ou perçu de sa part contre le demandeur. À la lumière des circonstances, le fait que le directeur, Dess, en tant que responsable du recrutement du poste D-1, a décidé de rester dans le panel, était raisonnable. Le chef, SMLS Aucune preuve n'a été produite ni dans le dossier, ni à l'audience, pour permettre au tribunal de conclure qu'un observateur équitable aurait conclu qu'il y avait une réelle possibilité qu'il ait été partisan de la requérante. La réponse DESS à la demande de récusation du demandeur suggérant au demandeur de contacter la section des affaires juridiques était raisonnable et a fourni au demandeur une sauvegarde procédurale au cas où il aurait pu contester le processus de sélection après avoir subi l'entretien. «Audience orale» avec le haut-commissaire adjoint, bien qu'il aurait été une bonne pratique de gestion pour donner au demandeur la possibilité de rencontrer le haut-commissaire adjoint, que ce soit ou non une telle réunion relève des pouvoirs discrétionnaires de l'organisation et ne peut pas être sanctionné par le tribunal. Candidate sélectionnée Bien que le candidat sélectionné ne soit pas membre du personnel du HCR, elle a été admissible à la demande de postes de postes annoncés en interne conformément à PAR. 20 de la politique et des procédures révisées des affectations. En outre, en tant que candidate, elle avait la priorité conformément à la politique de réalisation des capitaux propres entre les sexes dans le personnel du HCR. Le demandeur a-t-il droit à un remède? Nonobstant

sa conclusion selon laquelle il aurait été une bonne gestion de remplacer la tête, PMCS, dans le panel, le tribunal constate que la présomption de régularité de la décision de ne pas sélectionner le demandeur prévaut. Le fait que le demandeur ait refusé d'aller à l'entretien ne permettait pas au tribunal d'évaluer l'impact de la composition du panel sur l'issue du processus de sélection. À la lumière de toutes les circonstances, le tribunal est convaincu que la candidature du demandeur a reçu une contrepartie complète et équitable. Il s'ensuit que le Tribunal ne peut accorder au demandeur aucun recours.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur conteste la décision de ne pas le sélectionner pour le poste de chef de file, de gestion de l'offre et de la logistique («SMLS»), Division de la sécurité et de l'offre; («Dess»), Office du Haut Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés («HCR»).

## Principe(s) Juridique(s)

Dans les questions de sélection et de nomination, l'administration jouit d'une grande discrétion et ce n'est pas le rôle du tribunal pour remplacer sa propre décision à celle du Secrétaire général concernant l'issue d'un processus de sélection. L'examen du Tribunal est limité à la suivante de la suivi de la procédure dans les règlements et des règles du personnel, et si le membre du personnel a été excité et équitable. Dans les cas de non-sélection, les actes officiels sont présumés avoir été régulièrement exécutés. Le fardeau de prouver des motifs inappropriés tels que l'abus d'autorité, de discrimination, de représailles ou de harcèlement repose sur la personne qui fait ces allégations. Pour déterminer les biais et les conflits d'intérêts dans les panels de sélection / d'entrevue, le tribunal examinera «si [un] observateur équitable, ayant considéré les faits, conclurait qu'il y avait une réelle possibilité que le panel d'entretien soit biaisé».

## Résultat

Rejeté sur le fond

# Texte Supplémentaire du Résultat

Jugement affirmé par un jugement Unat Loeber 2018-UNAT-836.

## Applicants/Appellants

Loeber

## Entité

HCNUR

## Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2016/78

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

Genève

## Date of Judgement

12 Sep 2017

## Duty Judge

Juge Bravo

## Language of Judgment

Anglais

Français

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Sélection du personnel (non-sélection/non-promotion)  
Examen complet et équitable

## Droit Applicable

Lois d'autres entités (règles, règlements, etc.)

- HCR Procédure relative aux affectations (UNHCR/HCP/2015/2/Rev.1)

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

- HCR Politique sur l'atteinte de parité entre les sexes dans l'HCR effectifs

Règlement du personnel

- Article 1.2

## Jugements Connexes

2011-UNAT-141

2012-UNAT-265

2011-UNAT-110

2011-UNAT-122

2011-UNAT-184

2014-UNAT-397

UNDT/2016/101

UNDT/2017/073