

# **UNDT/2019/041, Wilson**

## Décisions du TANU ou du TCNU

Lors de l'établissement d'un comité d'évaluation et de la réalisation d'entretiens basés sur les compétences, les règles et directives générales y rapportant doivent également être suivies, même si l'exercice de sélection est limité aux candidats réprimés. Cela doit être particulièrement ainsi lorsqu'une élection est faite pour suivre un tel processus, comme dans les circonstances actuelles, conformément à des instructions spécifiques de l'USG / DM, et lorsque l'exercice de sélection initial est apparu avec irrégularité afin d'être mis de côté par l'administration . Il va sans dire qu'un gestionnaire d'embauche et / ou un membre du panel ne devrait pas être, ni même être perçu comme, biaisé ou partiel dans un exercice de sélection. On pourrait raisonnablement déduire que le PDG adjoint ayant fait une évaluation préalable concernant un ou plusieurs candidats pourrait être perçu comme ayant une opinion préconçue sur les candidats dans le deuxième exercice, car il avait déjà évalué toutes les demandes d'emploi dans le cadre du premier tour et, basé là-bas, a fait une recommandation de sélection. Il a donc été placé dans une situation de conflit d'intérêts pour devoir renverser sa recommandation initiale sur laquelle la première sélection a été faite. Le tribunal observe que d'autres options étaient disponibles sur la conception possible du comité d'évaluation. Le tribunal constate qu'il a été démontré qu'il y avait, au moins, l'apparence d'un conflit d'intérêts et que les circonstances créées étaient de manière à compromettre l'impartialité, de sorte que cela a ouvert de manière inappropriée le processus de sélection à, sinon un réel mais au moins une perception de, préjudice ou partialité. En conséquence, le tribunal constate que l'implication du PDG adjoint dans les deux cycles de l'exercice de sélection constituait un conflit d'intérêts réel, sinon perçu, ou à tout le moins en a donné son apparence. En l'espèce, le tribunal conclut donc sur les faits particuliers qu'une appréhension raisonnable de la partialité ou du biais est apparue, suffisante pour établir que le demandeur n'a pas reçu une considération complète et équitable. Il semblerait donc, même s'il n'y avait pas de mesures prises pour garantir la conformité dans le manuel que les membres du panel avaient effectivement effectué la formation en temps opportun, bien que pas idéal car les outils de gestion

changent jamais, ce n'était pas une circonstance que, par lui-même rendrait le processus de sélection défectueux. Cependant, lorsqu'il est considéré comme un conseil des circonstances, ce fait peut conduire le tribunal à arriver à une conclusion différente. Compte tenu du rapport du comité d'évaluation et de la lettre de recommandation, le tribunal constate qu'un dossier entièrement documenté a été préparé. Aucune note n'a été prise par les membres du panel individuel, même s'ils n'étaient pas disponibles pour l'intimé pour soumission au tribunal. Cette circonstance pourrait être perçue comme l'un des indicateurs selon lesquels le processus de sélection était déficient à procédure et non réalisé avec le niveau d'impartialité requis. Le tribunal constate donc que le fait qu'aucune référence n'est faite au rapport E-PAS dans le rapport finalisé du comité d'évaluation, en soi, ne rend pas l'exercice de sélection illégal. De plus, en l'absence de toute preuve montrant que les rapports E-PAS n'ont pas été mis à la disposition des membres du panel dans une tentative délibérée d'influencer le processus de sélection, le tribunal constate que le demandeur n'a pas étayé que le responsable du recrutement ait fait cela avec avec Tout ultiorité des motifs à l'esprit. Le Tribunal ne constate pas qu'il est prouvé que les e-mails anonymes ont eu un impact direct sur l'exercice de sélection, bien qu'ils aillent l'apparence d'un processus équitable. En outre, le tribunal note que le fait que les membres du panel considéraient la violation de la confidentialité suffisamment sérieuse pour se rencontrer en personne et convenir d'un nouvel ensemble de questions d'entrevue, est la preuve que les questions originales avaient été divulguées. Cette circonstance jette un doute suffisant sur un processus de sélection qui avait déjà été mis de côté une fois, par exemple pour alerter l'administration que la plus grande prudence et la conformité appropriée ont été nécessaires pour la deuxième fois.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La non-sélection du demandeur pour un poste dans la Fonds de retraite du personnel des Nations Unies.

## Principe(s) Juridique(s)

Le Tribunal des litiges a le pouvoir inhérent à individualiser et à définir la décision administrative contestée par une partie et à identifier le ou les sujets de contrôle judiciaire et il peut tenir compte de la demande dans son ensemble, y compris les

réparations ou les recours demandés par le membre du personnel, pour déterminer les décisions contestées ou contestées à examiner. Le manuel d'instructions pour le responsable du recrutement du système de sélection du personnel n'a pas la force juridique qui lui est attribuée par le Tribunal des différends. Les règles, politiques ou procédures destinées à la demande générale ne peuvent être établies que par des bulletins et des émissions administratives du Secrétaire général dûment promulgués. Tout au plus, le manuel fournit des «conseils» sur les «responsabilités» du responsable du recrutement, comme prévu par la section 2.6 de ST / AI / 2010/3, il ne prétend pas acquiescer un membre du personnel ayant un droit à informer avant de l'avant-avant avant de s'opposer à l'avance avant Une interview des noms des membres du panel. Lorsque la loi ne fait pas de distinction, il ne faut pas distinguer. Initialement, le Secrétaire général a un «large pouvoir discrétionnaire» dans les décisions de sélection du personnel en vertu de l'article 101, paragraphe 1, de la Charte des Nations Unies et du Règlement du personnel 1.2 (c) et 4.1.12. Cependant, la «discrétion du secrétaire général n'est pas sans entraves et est soumise à un examen judiciaire». L'examen judiciaire d'une décision de sélection du personnel n'est pas dans le but de substituer la décision de sélection du Tribunal des différends à celle de l'administration. Le rôle du Tribunal des litiges dans l'examen d'une décision administrative concernant une nomination est d'examiner: (1) si la procédure établie dans les règlements et règles du personnel a été suivie et (2) si le membre du personnel a été mis en considération équitable et adéquat. Le rôle de [le tribunal des litiges est «d'évaluer si les réglementations et règles applicables ont été appliquées et si elles ont été appliquées de manière équitable, transparente et non discriminatoire. Le point de départ de l'examen judiciaire est une présomption selon laquelle les actes officiels ont été régulièrement accomplis. Mais cette présomption est réfutable. Si la direction est en mesure de montrer même peu au minimum que la candidature [du membre du personnel] a été prise en compte, alors la présomption de droit est satisfaite. Par la suite, le fardeau de la preuve se déplace vers le [membre du personnel] qui doit montrer à travers des preuves claires et convaincantes qu'il s'est vu refuser une chance équitable de promotion. C'est une état de droit général qu'une personne a appelé à prendre une décision affectant les droits ou devoirs des autres personnes soumises à sa juridiction doit se retirer dans les cas où son impartialité peut être ouverte à la question pour des raisons raisonnables. Il est sans importance que, subjectivement, il puisse se considérer comme capable de prendre une décision sans préjugés et il n'est pas suffisant pour la personne touchée par la décision de soupçonner son auteur de préjugés. Les personnes participant à une capacité consultative dans la procédure d'organismes

décisionnels sont également soumises à la règle susmentionnée. Il s'applique également aux membres de ce qui est nécessaire pour faire des recommandations aux organismes de décision. Bien qu'ils ne prennent pas eux-mêmes des décisions, ces deux types de corps peuvent parfois exercer une influence cruciale sur la décision à prendre. Un processus de sélection implique une série d'étapes ou de résultats qui mènent à la décision administrative. Ces étapes ne peuvent être contestées que dans le contexte d'un appel contre l'issue du processus de sélection, mais ne peuvent pas faire l'objet d'un appel au tribunal des différends.

L'enseignement administratif pertinent sur le processus de sélection du personnel, ST / AI / 2010/3, est silencieux sur l'exigence d'une telle formation, mais une telle formation est obligatoire que le chapitre 9.3.3 du manuel du gestionnaire d'embauche sur «Conseiller sur la composition du comité d'évaluation »Déclare que« [C] des compétences de sélection et d'interview basées sur l'obligation et un programme de suivi: le module de formation a été achevé avant de siéger dans le panel. Le simple fait que le comité d'entrevue n'ait pas pris en considération les rapports E-PAS du demandeur, qui leur étaient à leur disposition, tout en s'appuyant sur leur propre évaluation de ses compétences lors de l'entretien basé sur les compétences, ne rend pas le processus de sélection déraisonnable ou injuste . L'incapacité du panel d'entrevue pour aborder les rapports E-PAS du demandeur, en particulier dans le contexte de la disparité entre ses notes et ceux de ses officiers de déclaration sur les mêmes compétences. L'état mental du décideur sera généralement mis en cause et devra être prouvé sur la base de preuves circonstanciées et d'inférence tirée de ces preuves.

## Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

## Applicants/Appellants

Wilson

## Entité

DG

## Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2017/026

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

18 Mar 2019

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

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

Examen complet et équitable

## Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2010/3

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

- Manuel pour le responsable du poste à pourvoir

Règlement du personnel

- Article 1.2(m)

Chartre des Nations Unies

- Article 101.3

## Jugements Connexes

2017-UNAT-765

2015-UNAT-496

2014-UNAT-397

UNDT/2016/213

2011-UNAT-152

2013-UNAT-286

UNDT/2014/058

2015-UNAT-547

2017-UNAT-802

2016-UNAT-686