

UNDT/2019/069, Tarr

Décisions du TANU ou du TCNU

Bénéral: les critères d'évaluation de la matrice de revue comparative au dossier, contre lequel l'aptitude des candidats à l'emploi a été évaluée, ne correspondait pas aux qualifications obligatoires et souhaitables / avantageuses, et à la lumière de ces seuls anomalies, l'intimé n'a pas démontré de façon minimale que Le demandeur a reçu une contrepartie complète et équitable. Étant donné que les documents enregistrés n'incluent aucune analyse spécifique avec une documentation à l'appui sur la façon dont les qualifications du candidat masculin sélectionnées étaient clairement supérieures vis-à-vis du demandeur, le demandeur a prouvé par des preuves claires et convaincantes que la décision de sélection a violé ST / AI / 1999/9 et a rendu le processus de sélection défectueux. L'affirmation du requérant selon laquelle la représentation géographique n'a pas été prise en compte a été rejetée. La recommandation du responsable du recrutement a indiqué que le demandeur provenait d'un pays sous-représenté et que le candidat sélectionné provenait d'un pays surreprésenté, et le chef de l'entité, étant si conscient, a dû dire que l'on a tiré dûment compte à la représentation géographique dans sa décision de sélection. L'affirmation du requérant selon laquelle son statut de candidat qualifié servant dans une entité de secrétariat subissant une réduction des effectifs n'a pas été considérée. Étant donné qu'il n'y a aucune preuve au dossier que ce facteur a été pris en compte pour la décision contestée au stade de l'évaluation ou au stade de sélection, la requérante s'est prouvée par des preuves claires et convaincantes que l'administration n'a pas examiné son statut de membre du personnel de Une entité de réduction des effectifs, comme l'exige ST / AI / 2010/3. La requérante a affirmé que le panel était biaisé, mais elle n'avait pas fait d'allégation ou de moyenne spécifique qui pourrait être testée sur les faits devant le tribunal, et donc cette réclamation est rejetée. La requérante a affirmé que la décision contestée avait été entachée par des représailles à la suite de son activité protégée. Il y a un litige substantiel de fait qui n'a pas été réconcilié, la requérante n'a pas prouvé par des preuves claires et convaincantes que son activité protégée a été prise en compte dans la décision de sélection contestée. Le tribunal a donc conclu que la décision de

sélection était défectueuse et que le demandeur n'avait pas reçu une contrepartie complète et équitable. Remèdes: Bien que diverses irrégularités aient rendu le processus de sélection défectueux et privé le demandeur d'une considération complète et équitable, le demandeur n'avait pas de compétences linguistiques, qui ont été répertoriées comme une qualification souhaitable pour le poste contesté. Ainsi, le demandeur n'avait pas de chance significative ou forte de sélection et donc la résiliation ne peut pas être commandée. En outre, des performances spécifiques seraient irréalisables car la position contestée est remplie depuis longtemps et, par conséquent, la demande de transfert du demandeur au poste contesté est rejetée. Même si le demandeur avait une chance importante ou forte de sélection, car la décision contestée concerne «la nomination, la promotion ou la résiliation», en vertu de l'art. 10.5 (a) de la loi, pour ordonner des performances spécifiques, le tribunal doit fixer une rémunération au lieu de la résiliation ou des performances spécifiques, qui doivent être étayées par des preuves. Étant donné que la requérante a demandé le poste contesté au même niveau et n'a fourni aucune preuve qu'elle a subi une perte économique autrement, aucune quantité de rémunération à la place ne peut être ordonnée. En ce qui concerne les dommages moraux, alors que la requérante prétend les dommages psychologiques et autres qu'elle a subi, elle n'a fourni aucune preuve.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Décision de non-sélection

Principe(s) Juridique(s)

Si la direction est en mesure de montrer au minimum que la candidature d'un demandeur a été pleinement considérée, la charge de preuve de la preuve se déplace vers le demandeur qui doit montrer par des preuves claires et convaincantes qu'il a été refusée une chance équitable de sélection. Par exemple, un demandeur peut alléguer et doit prouver par des preuves claires et convaincantes que les procédures ont été violées, que les membres du panel présentaient un biais, ou que des documents non pertinents ont été pris en compte et / ou du matériel pertinent ignoré. La section 1.8 (d) de ST / AI / 1999/9 exige que «lorsque les qualifications d'une ou plusieurs femmes candidates correspondent aux exigences pour le poste vacant et que le département ou le bureau recommande un

candidat masculin, le département ou le bureau doit soumettre à la Organes de nomination et de promotion Une analyse écrite, avec une documentation de soutien appropriée, indiquant comment les qualifications et l'expérience du candidat recommandé, par rapport aux exigences fondamentales du poste, sont clairement supérieures à celles des candidates féminines qui n'étaient pas recommandées », et Cette analyse écrite est obligatoire et faire quoi que ce soit au contraire rend un processus de sélection défectueux. Le fardeau de l'établissement de biais ou la perception du biais dans un processus de recrutement réside sur le demandeur par des preuves claires et convaincantes. C'est le candidat contestant la décision de sélection qui doit prouver par des preuves claires et convaincantes que la procédure a été violée, que les membres du panel présentaient un biais, que du matériel non pertinent a été considéré comme un matériel pertinent ignoré. Sous l'art. 10.5 (a) du statut, le tribunal a le pouvoir discrétionnaire statutoire d'annuler la décision contestée ou de commander des performances spécifiques, mais la résiliation ne peut être commandée que lorsqu'un membre du personnel aurait eu une chance importante ou forte de sélection. En lien, la rémunération est l'équivalent économique de la perte d'une décision administrative favorable. Sous l'art. 10.5 (b) du statut du Tribunal des litiges, la rémunération de préjudice doit être étayée par des preuves et le témoignage du plaignant n'est pas suffisant sans corroboration par des preuves indépendantes.

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Applicants/Appellants

Tarr

Entité

BSCI

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2016/061

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

29 Avr 2019

Duty Judge

Juge Carstens

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

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

Examen complet et équitable

Harcèlement sexuel

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/1999/9
- ST/IA/2010/3

Règlement du personnel

- Article 4.2

Chartre des Nations Unies

- Article 101

TCNU Statut

- Article 10.5

Jugements Connexes

2017-UNAT-762

UNDT/2012/200

2014-UNAT-397

2017-UNAT-747

2011-UNAT-122

2016-UNAT-616

2015-UNAT-536

2015-UNAT-533

2010-UNAT-088

UNDT/2012/108

2011-UNAT-175

2017-UNAT-724

2018-UNAT-858

2017-UNAT-742