

2022-UNAT-1208, Hatim Sobier

Décisions du TANU ou du TCNU

Unat a d'abord expliqué qu'il s'agit d'un cas où l'ANDT aurait dû tenir une audience pour déterminer les états d'esprit des personnes qui ont décidé que le membre du personnel n'aurait pas dû être placé sur la liste. Le Tribunal a défini les biais comme suit: (par. 29 - 32) "29. Le biais est un élément de justice naturelle qui examine non seulement l'esprit du décideur subjectivement, mais la manifestation du processus de prise de décision examiné objectivement. Autrement dit, une décision n'est pas seulement biaisée si elle est prise par un fabricant de décisions avec l'intention de favoriser ou de désavantager son sujet pour des raisons inappropriées. Un biais peut également se produire involontairement de la part du décideur si, considéré comme objectivement, un Des passants neutres, raisonnables et informés concluraient qu'il aurait probablement été fait favoriser ou désavantager mal la personne touchée par la décision. Ceci est parfois appelé «une appréhension raisonnable du biais». Sa vérification est un exercice objectif, et il surgit et dépend entièrement des circonstances de l'affaire. 30.... quelle que soit la pratique, il peut être difficile de faire une évaluation précise de l'esprit subjectif du décideur de déterminer Wh L'éther une décision a été infectée par le biais, une considération objective de tous les autres facteurs pertinents pourrait néanmoins apporter le tribunal à la décision selon laquelle un biais a été établi. 31. Une décision mal motivée ne comprend pas seulement une décision dans laquelle le décideur est délibérément motivé à priver malédictieusement le membre du personnel de ce qui aurait autrement été le droit du membre du personnel: une décision mal motivée peut également inclure une où la décision- Les raisons du fabricant sont tout simplement erronées en droit, par exemple en prenant en compte les considérations non pertinentes ou en ne prenant pas en compte des considérations pertinentes. Bien que le mot «malade» dans l'expression «mal motivé» puisse inclure l'ru partie morale, elle peut également inclure ce qui pourrait être appelé innocent, innocent ou erroné ou négligence. L'élément important est l'ru l'étaux, et non l'attribution subjective au motif du décideur pour son occurrence. 32.... Suite aux irrégularités procédurales démontrées, le fardeau a déménagé à l'intimé pour justifier ses actions ou

omissions. Cependant, ce fardeau n'a pas été renvoyé adéquatement par le Secrétaire général. » - Par conséquent, non d'accord et a constaté que l'ANDT avait tort d'avoir excusé les irrégularités du processus d'entrevue. UNAT a également rejeté l'argument du Secrétaire général selon lequel l'UNDT n'aurait pas dû s'appuyer sur les preuves présentées par le membre du personnel sur les questions et réponses qu'il a fournies lors de l'entretien. Unat a rejeté la soumission du secrétaire général selon laquelle la feuille de travail d'entrevue était la seule preuve fiable de ce qui a été dit lors de l'entretien. Le Tribunal a expliqué (par. 35): «Par conséquent, avoir recours uniquement à ces dossiers [feuille de travail d'entrevue] pour confirmer leur propre précision n'aurait été plus que égoïste. Enfin, à cet égard, il n'y a aucune exigence pour l'acceptation de preuves telles que M. Sobier a découvert qu'elle était corroborée. Bien que la corroboration puisse renforcer la fiabilité des preuves, ni son admissibilité ni son acceptation ne nécessitent de corroboration. L'UND a accepté la preuve de M. Sobier à cet égard à la fois en raison des moyens de son enregistrement et en l'absence d'un défi par l'intimé. » De plus, Unat a été trouvé en posant des questions aux membres du personnel qui n'étaient pas posées à d'autres candidats et en dénonçant de manière significative ses réponses, l'intimé pourrait bien avoir fait preuve de parti pris dans la loi. Comme le secrétaire général n'a pas contesté les preuves présentées par le membre du personnel de l'UNDT, ce dernier a peut-être fait un cas de biais suffisant (prima facie) mais sans réponse. Si l'UNDT constatait qu'il y avait un parti pris contre le membre du personnel par négligence, cela serait néanmoins biaisé en droit, ce qui devrait annuler la décision ainsi prise. Le biais conclu du tribunal n'est pas légitimé en ayant été appliqué par négligence. En raison de ne pas être placés sur la liste, la progression de carrière du membre du personnel a généralement été compromise et parce que l'administration a déformé des informations à son sujet lors de l'entretien, il a été attribué en compensation à 3 000 USD.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Décision contestée Un membre du personnel a appliqué à une ouverture générique dans le cadre d'un exercice de liste pour un poste de niveau P-5. Initialement, l'ouverture d'emploi n'a été ouverte qu'aux candidates féminines, mais l'administration a ensuite corrigé cela et a ouvert la vacance à tous les candidats. Le membre du personnel a réussi le test écrit et a été invité au CBI. Cependant, il n'a pas réussi l'interview et n'a pas été recommandé d'être placé sur la liste.

L'administration a placé 15 candidats sur la liste (neuf hommes et six femmes). Le membre du personnel a contesté la décision de l'administration de ne pas le placer sur la liste, faisant valoir qu'il n'était pas traité équitablement et qu'il y avait plusieurs erreurs dans le processus de recrutement. L'UNDT a constaté que bien qu'il y ait eu des défauts procéduraux dans le processus de sélection, le membre du personnel n'avait néanmoins pas étayé l'allégation selon laquelle l'administration avait agi de mauvaise foi ou qu'il y avait une mauvaise motivation contre lui. L'UNDT a noté que certains des défauts procéduraux ont en effet été rectifiés par l'administration, par exemple, le poste vacant a finalement été ouvert à tous les candidats. Et également la réclamation concernant les irrégularités sur les tests écrits a été théorique, car il a réussi cette étape. En ce qui concerne l'entretien, cependant, l'ANDT a constaté que les questions posées au membre du personnel sur la compétence en leadership étaient nettement différentes de celles indiquées dans la feuille de travail d'entrevue. Cependant, l'UNDT a déterminé qu'une telle erreur peut être le résultat d'une négligence et n'est pas une preuve de biais ou de mauvaise motivation contre le membre du personnel. En tant que tel, il a rejeté la demande du membre du personnel.

Principe(s) Juridique(s)

Le biais est un élément de justice naturelle qui examine non seulement l'esprit du décideur subjectivement mais examine également la manifestation du processus de prise de décision objectivement. Même s'il est difficile de faire une évaluation précise de l'esprit subjectif d'un décideur pour déterminer si une décision a été infectée par le biais, une considération objective de tous les autres facteurs pertinents pourrait néanmoins apporter le tribunal à la décision selon laquelle un biais a été établi. Une décision mal motivée ne comprend pas seulement une décision dans laquelle un décideur est délibérément motivé à priver de manière malicieusement un membre du personnel de ce qui aurait autrement été le droit du membre du personnel: une décision mal motivée peut également inclure une où les raisons du décideur des décideurs sont tout simplement erronés en droit, par exemple en prenant en compte non pertinent ou en ne prenant pas en compte les considérations pertinentes. Un compte rendu d'un membre du personnel de ce qui a été demandé et répondu lors d'une interview, s'il n'est pas contesté par l'intimé, peut être accepté en preuve. Ces preuves ne doivent pas être corroborées bien que la corroboration puisse renforcer sa fiabilité. Le biais n'est pas légitimé s'il était

appliqué par négligence. Le parti pris par négligence est le biais en droit, et une décision infectée par le biais négligent doit être annulée. La perte d'opportunité en raison de ne pas être placée sur une liste peut être attribuée en compensation de 3 000 USD.

Résultat

Appel accordé

Texte Supplémentaire du Résultat

L'appel est accordé et le jugement n ° UNT / 2020/118 est annulé. La décision de ne pas placer le membre du personnel sur la liste est annulée et une compensation alternative est fixée à 3 000 USD.

Applicants/Appellants

Hatim Sobier

Entité

MINUSMA

Numéros d'Affaires

2021-1527

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

18 Mar 2022

President Judge

Juge Colgan

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Non-disciplinaire

Préjugés/favoritisme

Admissibilité

Corroboration / ouï-dire

Seul témoignage du plaignant

Examen complet et équitable

Entretien

Charge de la preuve

Discrimination et autres motifs inappropriés

Preuve

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

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2010/3

Règlement du personnel

- Article 4.2

Jugements Connexes

2016-UNAT-686