

Introduction

1. Le requérant, ancien spécialiste des politiques (P-4) à la Section des données et
»), à New York,

de spécialiste hors classe des statistiques (Pauvreté et genre) (P-5) à la Division des
données, de la recherche et des politiques (« la Division DRP ») (« le poste »).

2. Pour les motifs ci-après, le Tribunal rejette la requête.

Faits

3. Le 4 mars 2017, le requérant a présenté sa candidature pour le poste.

4. Le 24 juillet 2017, la supérieure hiérarchique du requérant lui a écrit pour

recrutement, ~~ETXHS DUMGpFLVLRTEOXNQYZKlä(ODGpFKXODODOD0CNXZOXNQYZKlä(ou~~

que, dans le travail, il avait de bonnes relations interpersonnelles avec ses

soutient en outre que le raisonnement du jury de sélection et son appréciation quant aux mérites de sa candidature étaient superficiels.

20.

21. Le requérant affirme également avoir été victime de discrimination en raison de il renvoie au courriel que lui a envoyé sa supérieure hiérarchique en date du 24 juillet 2017, dans lequel elle déclare que le Département des ressources humaines a émis une objection à son recrutement car il y avait trop de Britanniques à la Division DRP, ainsi

pays de programme. Selon le requérant, ces courriels montrent que le recrutement était fondamentalement entaché de partialité et de discrimination, que la décision était préméditée, que la procédure de recrutement était une imposture et que, par conséquent,

22.

requérant, en juillet 2017, que la question de la diversité était entrée en ligne de compte, la décision finale est fondée sur les mérites du candidat retenu, le jury de sélection

et de maintenir la parité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux.

23. Le Tribunal rappelle que dès lors que le défendeur a apporté une preuve, même

qui doit alors démontrer par des preuves claires e

24. Le Tribunal relève en outre que les textes applicables autorisent la prise en compte de la diversité de genre et de la diversité géographique dans la procédure de recrutement. Le Statut du personnel dispose en son article 4.2 que «

procédure de sélection qui a suivi. Après ces courriels de juillet 2017, le requérant a été présélectionné et a fait partie de trois derniers candidats invités à passer une épreuve

supérieure hiérarchique, qui lui a écrit un des courriels de juillet 2017 et faisait partie du jury de sélection, a également validé le rapport du jury recommandant la sélection

28. Par ailleurs, il est dit expressément dans le rapport du jury de sélection que les principes de diversité géographique et de diversité de genre ont été pris en compte

plus grande diversité géographique, le candidat recommandé a été sélectionné du fait du caractère spécialisé et technique du poste à pourvoir.

29. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime que la décision contestée

candidature du requérant

Conclusion

30. Par ces motifs, la requête a été rejetée.

(Signé)

Joe64 2aF80 0 3eaF80 0 E 0 0 1 503.0