



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

---

Cas n° : UNDT/NY/2009/097  
Jugement n° : UNDT/2010/213  
Date : 9 décembre 2010  
français  
Français  
Original : anglais

---

**Devant :** Juge Ebrahim-Carstens  
**Greffe :** New York  
**Greffier :** Santiago Villalpando

JENNINGS

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil pour le requérant :**

Néant

**Conseil pour le défendeur :**

Stephen Margetts, ALS/OHRM, Secrétariat des Nations Unies

**Requête**

1.

administratif. À la lumière de ce retrait et de sa communication j'ai repris la procédure.

### *Audiences*

5. Le 24 juin 2010, le Greffe informa les parties par courriel, de l'avis du Tribunal selon lequel une audience sur le fond aiderait le Tribunal à se prononcer sur cette affaire. L'audience fut fixée au 29 juillet 2010 et les deux parties furent priées de confirmer leur disponibilité. Le 25 juin 2010, en réponse à une communication reçue de la requérante, le Greffe adressa un courriel expliquant le but de l'audience sur le fond, qui exposait, entre autres :

Le but de l'audience du 29 juillet 2010 est de recevoir oralement les arguments des parties et de procéder à l'audition de témoins, le cas échéant. L'audience est destinée à vous donner, ainsi qu'au [d]éfendeur, les mêmes chances de présenter vos arguments oralement sur les questions de fait et de droit et d'apporter des précisions sur vos observations écrites afin d'aider le juge à statuer sur la question.

6. Le 26 juin 2010, la requérante répondit comme suit à la proposition d'audience : « Je n'ai pas besoin et je ne désire pas ... une audience sur le fond et donc "j'objecte" ». La requérante a réitéré son objection dans un autre document daté du 7 juillet 2010, dans lequel elle déclare que « [l]a requérante maintient que l'audience dont il est question ci-dessus, si elle devait avoir lieu, ne ferait que bénéficier au défendeur et manquerait donc d'impartialité (le [d]éfendeur bénéficierait d'un "autre morceau de gâteau" pour ainsi dire) ». La requérante a également rappelé que ses « preuves matérielles écrites et documentatio[n] sont plus que suffisantes et se suffisent à elles-mêmes ». Compte tenu des fortes objections exprimées par la requérante à une audience sur le fond, le Tribunal a ordonné par les ordonnances n° 173 et n° 179 que l'audience prévue pour le 29 juillet 2010 (et par la suite reportée au 4 août 2010) soit une audience de gestion d'instance ayant pour but de traiter les questions en suspens et non de recevoir des témoignages oraux. Le Tribunal a également ordonné au défendeur de déposer et de signifier les déclarations écrites des témoins qu'il avait déjà proposé de présenter. Ces déclarations signées par les anciens superviseurs de la requérante ont été déposées le 29 juillet et 4 août 2010. La requérante a par la suite déposé plusieurs documents en réponse, en commentant ces déclarations et poussant l'examen des questions de cette affaire plus avant.

7. Bien que les déclarations déposées par le défendeur conformément aux ordonnances n° 173 et n° 179 ont été signées et faites « en l'âme et conscience de [chacun des témoins présentés] » chacun étant identifié par son nom et sa qualité, le but de ces déclarations était de fournir à la requérante la possibilité d'examiner les preuves exposées par les cinq témoins que le défendeur avait l'intention d'appeler pour qu'elle puisse déterminer sa position quant à une audience sur le fond. En raison de la position de la requérante (expliquée ci-dessous), ces témoins n'ont pas comparu devant le Tribunal et n'ont pas été soumis à un contre-interrogatoire. Les déclarations déposées devant le Tribunal n'ont pas été certifiées par un témoignage. Ayant

examiné les circonstances dans lesquelles ces déclarations ont été présentés devant le Tribunal, celui-ci décida de ne pas les admettre en tant que preuve et, par conséquent, elles n'ont pas été utilisées pour rendre toute décision pour ou contre la requérante. Le Tribunal constate toutefois, que si ces déclarations *avaient* été admises comme éléments de preuve, ce qui aurait nécessité, de l'avis du Tribunal, d'être corroboré et certifié plus avant, elles auraient servi la cause du défendeur car elles semblaient être compatibles et corroboraient les documents devant le Tribunal à ce moment-là. Ceci, cependant, n'était pas nécessaire puisque les éléments de preuve devant le Tribunal suffisaient pour déterminer de façon concluante la question, comme il est expliqué ci-dessous.

8. Lors de l'audience de gestion d'instance du 4 août 2010, en tenant compte des

- a) Premier responsable d'équipe (responsable des marchés, des entreprises et de la Section des achats TI) du 20 mai au 7 septembre 2008;
- b) Deuxième responsable d'équipe (chef, section gestion des achats) du 8 septembre au 9 novembre 2008; et
- c) Troisième responsable d'équipe (responsable d'équipe, Section des achats (maintien de la paix) – du 10 novembre au 17 juillet 2009.

12. La requérante et son premier responsable d'équipe ont signé son plan de travail, le 28 mai 2008. Les performances de la requérante au cours des mois suivants étaient considérées par ses supérieurs comme insuffisantes. La requérante a rencontré officiellement ses supérieurs à plusieurs reprises en septembre et octobre 2008 pour débattre sur la façon d'améliorer ses performances et ses rapports avec ses collègues et les superviseurs. En septembre 2008 la requérante, sur sa demande, a été transférée dans une autre unité dans sa section, où elle a commencé son travail sous la supervision de son deuxième responsable d'équipe.

13. Le 5 novembre 2008 le deuxième responsable d'équipe de la requérant (son supérieur hiérarchique direct à l'époque) a signé son **bilan d'étape contenant des observations critiques sur la manière de servir de l'intéressée** et a conclu qu'elle ne travaillait pas au niveau attendu. La requérante a signé son bilan d'étape trois mois plus tard, le 10 février 2009. Selon le **bilan d'étape** :

[La requérante] a rejoint l'ONU le 20 mai 2008 et a commencé à travailler dans l'équipe de gestion des services. Le 8 septembre 2008, elle a été transférée à l'équipe de soutien de l'infrastructure. [La requérante] n'a pas suffisamment démontré les compétences analytiques nécessaires à son niveau. Il est devenu évident en tant que son superviseur qu'elle a du mal à saisir les concepts des procédures des achats des Nations Unies et le contenu du travail qui lui est assigné. Elle a également fait preuve de faiblesse en multitâches et prend trop de temps pour accomplir les tâches assignées. Parmi d'autres exemples, ceci est devenu particulièrement évident lorsqu'elle n'a même pas entrepris le travail sur [une demande de proposition] de construction à la demande pendant cinq semaines. Cela a conduit à des réunions hebdomadaires tenues depuis le début octobre afin de suivre ses performances et assurer que les tâches assignées étaient effectuées en temps voulu. Depuis le début de ces réunions, le travail fourni par [la requérante] s'est quelque peu amélioré, mais reste en deçà des attentes.

Lors de formations ou lorsqu'on lui explique quelque chose, [la requérante] ne prête pas suffisamment d'attention. [La requérante] a une attitude négative et conflictuelle. Cette attitude n'a pas été propice à son travail, ni à ses relations de travail.

Il convient de noter néanmoins que [la requérante] a maintenu des rapports de travail courtois avec les demandeurs et les bureaux hors siège.

En un mot, [la requérante] n'a pas été performante au niveau attendu pour d'un agent d'approvisionnement P2. Le transfert vers d'une autre section peut offrir [à la requérante] une opportunité pour finalement démontrer ses compétences dans le domaine des achats.

14. Le 10 novembre 2008, de nouveau à la demande de la requérante, elle fut transférée à une autre section (Section des achats, maintien de la paix) dans la Division des achats.

15. La requérante a signé son auto-évaluation de l'évaluation de fin de cycle dans son rapport e-PAS, le 31 mars 2009, mais le système a été restauré en mai 2009 pour répondre à la demande de la requérante d'inclure des superviseurs supplémentaires pour qu'ils puissent inscrire leurs commentaires directement dans le système.

16. Le 8 mai 2009 le responsable d'éq1.1.o

19. Par lettre adressée au Secrétaire général, en date du 23 juin

13. Sur la base de ce qui précède et après un examen minutieux de toutes les informations reçues, le Bureau de la déontologie n'est pas en mesure de trouver de preuves convaincantes pour étayer une conclusion selon laquelle les allégations de harcèlement [de la requérante] par [son premier responsable d'équipe] était un facteur contributif soit à l'évaluation de la performance prétendument inéquitable par [son second responsable d'équipe] ou à la décision de ne pas renouveler son contrat.

...

15. L'examen détaillé de tous les documents et renseignements fournis au Bureau de la déontologie vont dans le sens de la conclusion que, si la plaignante a bénéficié d'une activité protégée dans le cadre du Bulletin [ST/SGB/2005/21], les informations fournies et obtenues n'indiquent pas que les mesures de rétorsion alléguées se sont produites en raison de cette activité protégée.

16. Le Bureau de la déontologie ne saurait donc conclure à une preuve à première vue de représailles.

22. Par lettre en date du 30 juin 2009, le Secrétaire général adjoint a informé la requérante de la décision du Secrétaire général d'accéder à sa requête de suspendre l'exécution de la décision de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée jusqu'au 17 juillet 2009 « afin de permettre qu'une [évaluation de performance] finale pour la période 2008-2009 soit finalisée et [lui] soit communiquée ».

23. Le 10 juillet 2009 le troisième responsable d'équipe de la requérante déposa une note à classer indiquant :

Le 1<sup>er</sup> avril 2009 ... les superviseurs précédents et actuels directs [à savoir, les deuxième et troisième responsables d'équipe] de [la requérante] ont complété les observations sur le rapport e-PAS de fin de cycle de [la requérante] pour la période du 20 mai 2008 au 30 mars 2009. À la même date, [les deuxième et troisième responsables d'équipe] se sont adressés à [la requérante] et lui ont demandé de débattre de son e-PAS avec elle. Il a été suggéré, comme il est difficile de changer de superviseur dans le système que [le deuxième responsable d'équipe] demeurerait premier notateur et que les commentaires de fin de cycle seraient faits par le superviseur actuel [à savoir, le troisième responsable d'équipe]. [La requérante] refusa de participer à ces discussions et insista pour que les superviseurs soient changés dans son e-PAS avant toute discussion.

[Les deuxième et troisième responsables d'équipe] informèrent [la requérante] qu'ils verraient si cela pouvait [être] organisé et qu'ils accéderaient alors à sa demande.

Le 1<sup>er</sup> avril 2009, [le deuxième responsable d'équipe] envoya un courriel à la DSTI pour demander un tel changement. Par la suite, la DSTI indiqua

qu'une demande détaillée devait être présentée au RH Help Desk. Le 8 mai



...

*Commentaires généraux*

requérante au-delà de sa date d'expiration n'était pas un acte de représailles, ce qui a été confirmé par l'examen du Bureau de la déontologie.

discriminatoire et harcèlement, et sa mise à l'écart était un acte de représailles pour avoir déposé des plaintes contre ses superviseurs.

- b) On ne demande pas au Tribunal de réévaluer le travail de la requérante ou de substituer son opinion à celles des superviseurs, mais plutôt de voir si le processus suivi pour parvenir à l'évaluation finale satisfait aux exigences de procédure et d'équité fondamentale.
- c) Les responsables de la première et deuxième d'équipe de la requérante ont été partiaux dans la manière dont ils ont traité la requérante et le harcèlement n'a fait que s'intensifier lorsqu'elle a été transférée d'une unité à une autre. Pendant que la requérante travaillait sous les ordres de son deuxième responsable d'équipe, le chef de la Division des achats commença à demander des réunions hebdomadaires avec la requérante sur ses résultats afin de discuter de ses missions. Le deuxième responsable d'équipe de la requérante a également commencé à demander des réunions hebdomadaires pour discuter de son travail, au cours desquelles son ancien responsable d'équipe (le premier) était présent. Ces réunions étaient autres que celles demandées par le chef de la Division des achats. Ainsi, sur une base hebdomadaire la requérante avait deux réunions différentes avec des superviseurs différents au sujet de son travail. Aucun autre membre du personnel de la Division des achats n'était soumis à un tel niveau de supervision. Les réunions hebdomadaires sur les résultats étaient basées sur l'hypothèse qu'il y avait eu un problème de performance lorsqu'elle travaillait avec le responsable d'équipe précédent. Cependant, en réalité, il n'y avait pas de problème de performance car tout travail lui ayant été assigné, lorsqu'elle travaillait avec son superviseur précédent avait été réalisé sans réaffectation, et à de nombreuses reprises la requérante avait dû demander qu'on lui assigne du travail supplémentaire. Ces réunions n'étaient rien d'autre que des formes subtiles de harcèlement et d'abus et ont été utilisés comme un moyen pour harceler et humilier la requérante.
- d) Pendant son affectation à la Division des achats, il y eut des courriels envoyés plusieurs fois par jour pour surveiller son temps et qui ont dénigré ses performances et sa nationalité. La requérante a également vu son travail saboté par ses superviseurs afin de démontrer son incompetence (son superviseur a modifié ses documents de travail et a transmis les documents révisés à d'autres directeurs). Pendant cette période, la requérante s'est sentie extrêmement frustrée, sur la défensive, et a commencé à souffrir de graves problèmes de santé. Il est apparu à la requérante que toutes les parties s'étaient alliées contre elle pour ce qu'elle ne pouvait que présumer être sa mise à mort et l'instrument de choix pour parvenir à cette fin serait ses performances.
- e) Suite aux nombreuses protestations de la requérante, après environ deux mois de travail sous les ordres de son deuxième responsable d'équipe, la

requérante a été informé que, pour qu'elle puisse prendre un nouveau départ, un transfert hors de la section lui serait accordé. Le 10 novembre 2008, la requérante a commencé dans sa nouvelle affectation dans la section de maintien de la paix de la Division des achats. Au cours de sa mission, on fournit à la requérante un élogieux retour d'information sur ses performances, mais la question des objectifs n'a jamais été abordée et un plan de travail individuel n'a jamais été établi. Le nouveau superviseur de la requérante à la Section de maintien de la paix (c'est-à-dire, son troisième responsable d'équipe) était un autre membre du groupe du chef de la Division des achats et ce transfert n'était rien d'autre qu'une ruse, une manœuvre malhonnête effectuée pour faire croire à qu'on lui venait en aide. Bien que l'évaluation du rendement rendu par le troisième responsable d'équipe soit de loin le plus équitable reçu par la requérant, il était encore indûment influencé par le chef de la Division des achats et donc inexact.

- f) L'évaluation des performances de la requérante n'a pas été faite de manière objective et ne respecte pas les procédures établies. La requérante n'a eu aucune discussion avec ses responsables d'équipe sur ses objectifs de travail, les objectifs de planification, ou le plan de travail. Le 5 novembre 2008, un bilan d'étape, défavorable à la requérante, a été établi par son deuxième responsable d'équipe, qui n'avait travaillé avec la requérante que pendant deux mois. Ce bilan a été réalisé sans consulter auparavant le premier notateur (le responsable de la première équipe) et a été utilisé sans avoir aucun échange sur les objectifs de travail de la requérante. Le bilan d'étape a été la première occasion pour la requérante d'avoir un retour d'information sur ses services rendus. On n'avait jamais mis en place un plan de travail et les objectifs de l'unité n'ont jamais été compris. La requérante a signé l'évaluation après plusieurs mois de délibération et est toujours en



renouveler un contrat pour des raisons de performances médiocres, le Tribunal doit vérifier si l'administration a respecté les procédures pertinentes (*Eldam* UNDT/2010/133). Le Tribunal doit aussi examiner s'il y avait des bases suffisantes pour conclure que, en raison des lacunes de performance identifiées, il était approprié de ne pas renouveler le contrat du requérant. Si cette décision a été raisonnablement prise sur la base du matériel disponible et n'a été affectée par aucune considération inappropriée ou l'omission d'une considération significative pertinente ou par une erreur de fait ou de droit significative, alors, elle ne peut être tenue pour être en violation des obligations contractuelles de l'Organisation (*Riquelme* UNDT/2010/107).

37. Bien que la nomination de la requérante était pour une période de moins d'un an et que donc l'administration n'avait pas à évaluer ses performances dans le cadre des procédures prévues dans ST/AI/2002/3 (voir section 1), les parties acceptent que les superviseurs de la requérante décident d'évaluer ses performances en vertu des dispositions de cette instruction administrative. Une fois les procédures prévues dans ST/AI/2002/3 déclenchées, elles doivent être suivies. Pour résumer quelques-unes des principales caractéristiques du processus du e-PAS sont stipulées dans ST/AI/2002/3, les attentes de performance sont convenues dans la phase de planification du travail (art. 6) et à la fin de la période le premier notateur et le membre du personnel se réunissent pour discuter de la performance globale (art. 9.1). Ensuite, les premier et deuxième notateurs et le membre du personnel signent le e-PAS par lequel la performance du membre du personnel est évaluée et notée (art. 10), sans préjudice du droit du membre du personnel à former un recours (sect. 9.4). L'évaluation est versée au dossier administratif des intéressés (art. 11.5). Lorsqu'un membre du personnel est

*Notation de la requérante*

39. Il n'y a pas de fondement pour que le Tribunal mette en doute l'évaluation des performances de la requérante comme partiellement répondant aux attentes. Tous les superviseurs de la requérante ont convenu que ses résultats n'étaient pas suffisants. Les commentaires des superviseurs de la requérante dans son dernier rapport e-PAS semblent modérés et équilibrés par rapport aux allégations de la requérante d'une prétendue animosité personnelle envers elle. Cette évaluation a été confirmée par le jury de révision et le Tribunal doit accepter cette note comme définitive (voir ST/AI/2002/3, section 15.4, qui dispose que « [L]a note attribuée à l'issue d'une évaluation n'ayant pas été contestée ou d'une procédure d'objection ne peut pas faire l'objet d'un recours »).

*L'évaluation des performances et la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante*

40. Il est souhaitable et, en fait, obligatoire, en vertu la section 8.3 de ST/AI/2002/3 que dès qu'une faiblesse est détectée, elle soit signalée au membre du personnel et jury du8aa Jvirla démpde



déontologie ont été déposées *après* qu'elle ait été informée que son contrat ne serait pas renouvelé, et ne pouvaient donc pas avoir affecté la décision attaquée. En outre, comme expliqué ci-dessus, le Tribunal est convaincu que la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante n'était pas le résultat de représailles, mais est fondée sur l'évaluation des performances de la requérante par la direction. Le Tribunal conclut également que cette évaluation a été effectuée correctement.

47. Le Tribunal conclut donc que la décision attaquée est légale.

*Retards dans la procédure de révision*

48. Le 23 juillet 2009, la requérante a ouvert une procédure d'objection du e-PAS conformément au ST/AI/2002/3. Le 6 avril 2010, en réponse à la demande de la requérante, le Greffe adressa un courriel à la requérante indiquant que ses procédures devant le Tribunal du contentieux administratif sont distinctes et indépendantes de celles devant le jury de révision e-PAS, et que la demande en instance de la requérante devant le Tribunal du contentieux administratif ne l'empêchait pas de contester son e-PAS.

49. Les 24 et 25 juin 2010, le Tribunal a demandé à la requérante de fournir des informations sur l'état des procédures de révision de son e-PAS, et si on s'attendait à ce qu'elles soient achevées avant le 29 juillet 2010. La requérante fit valoir que, en dehors de brefs échanges de courriels avec le Président du Jury en octobre 2009 et avril 2010 concernant les dates possibles pour l'audience de révision du e-PAS, il n'y avait eu aucun changement.

50. La tâche du jury de révision est d'évaluer, en s'appuyant sur les connaissances et l'expérience de ses membres, si oui ou non les réalisations importantes du membre du personnel sont fidèlement reflétées dans l'évaluation de ses performances par rapport aux objectifs individuels et de l'équipe au cours de la période considérée, et si les procédures d'évaluation ont été suivies. Les conclusions du Tribunal, d'autre part, se limitent généralement à savoir si oui ou non l'évaluation des performances a été réalisée d'une façon abusive, irrégulière ou autrement défectueuse, et si la décision résultante a été entachée par des considérations indues ou était manifestement déraisonnable. Les rôles du Tribunal et du Jury de révision sont donc distincts, et tandis que les procédures de révision sont en cours, le Tribunal ne peut accepter l'évaluation des performances contestées comme définitives, car ceci serait préjudiciable au membre du personnel et ne servirait pas les intérêts de la justice.

51. Par l'ordonnance n° 173 du 19 juillet 2010, le Tribunal a ordonné au défendeur de déposer ses conclusions expliquant les raisons de ce retard et indiquant le moment où le rapport du jury de révision devait être achevé. Par l'ordonnance n° 179, en date du 26 juillet 2010, les parties ont été invitées à faire tous leurs efforts pour planifier et tenir les audiences du jury de révision dès que possible.

52. Le 29 juillet 2010, le défendeur a déposé ses conclusions expliquant les raisons du retard dans la finalisation de la procédure de révision. L'intimé fit valoir que le

jury de révision fut constitué en août 2009 et s'est réuni en octobre 2009. Lors de cette réunion, le jury a décidé de parler à la requérante avant de rencontrer les représentants de la direction. Aucune réunion n'a toutefois eu lieu, car le Président du jury était en voyage d'affaires pendant la seconde moitié d'octobre et la première moitié de novembre 2009. Au début 2010, le Président du jury a contacté la requérante, mais n'a pas pu prendre des dispositions pour convenir d'un moment opportun pour la rencontrer. Il a finalement contacté la requérante le 23 juillet 2010 – c'est-à-dire, quelques jours après que le Tribunal ait rendu l'ordonnance n° 173 exigeant des observations sur l'état des procédures de révision – proposant de rencontrer la requérante le 27 ou le 28 juillet 2010. La requérante n'était pas disponible à ces dates et aucune réunion n'a eu lieu car le Président, à son tour, n'était pas disponible pour une rencontre en août 2010. Puis, sur insistance de la requérante, un nouveau jury de révision fut constitué, avec un nouveau Président.

53. Dans une lettre datée du 21 septembre 2010, le défendeur a fourni au Tribunal une copie du rapport du nouveau jury de révision, avec cachet du 21 septembre 2010. Le jury a constaté que le e-PAS avait été administré en conformité avec les règlements, règles, et textes administratifs de l'ONU, et que la question des allégations de harcèlement et autres plaintes dans la demande de révision n'ont pas été jugées pertinentes pour l'évaluation des performances de la requérante. Le Jury a déclaré en outre :

7) Mis à part quelques courriels relatifs à deux cas où elle était complimentée sur son travail, [la requérante] n'a fourni aucune preuve pour réfuter l'évaluation de mauvaises performances [de son premier notateur]. L'évaluation du [premier notateur] est étayée par un dossier complet d'échanges entre les différents directeurs et les superviseurs, et [la requérante]. Les points de sous-performance ont été clairement expliqués à [la requérante] au début de la période considérée, et régulièrement renforcés par la suite. En particulier, les observations contenues dans son bilan d'étape, une série de réunions hebdomadaires pour suivre ses performances, et des commentaires lors de la réunion au cours de laquelle elle fut informée de sa prolongation de son contrat, auraient dû lui ôter tout doute sur le fait que ses performances étaient insatisfaisantes et sur quels domaines devaient être améliorées.

8) Compte tenu de ce qui précède, le jury est d'avis que la preuve est insuffisante pour maintenir la réfutation [de la requérante], et la notation du membre du personnel « Résultats partiellement conformes à ceux attendus » pour l'année 2008-2009 a été justifiée par son premier notateur et doit être maintenue.

54. Le Tribunal conclut que les procédures d'objection sont bien dans le cadre de cette affaire car elles font partie du processus d'évaluation des performances. Malgré une claire obligation imposée au jury de révision par la section 15.3 du ST/AI/2002/3 selon laquelle le jury « établit dans les meilleurs délais un rapport succinct indiquant, raisons à l'appui, si l'appréciation initiale doit ou non être maintenue », la procédure d'objection a pris énormément de temps – plus d'un an. La procédure de réfutation a

été correctement menée et achevée seulement après que le Tribunal ait rendu ses ordonnances recherchant des informations concernant l'état du processus objection de la requérante. Il y avait clairement un manquement de la part du jury de révision, y compris son premier Président (qui fut remplacé plus tard), à prendre des mesures concrètes pour terminer la procédure d'objection. L'important retard dans la délivrance du rapport du jury de révision est tout simplement inacceptable et inadmissible. Le droit à une procédure de réfutation faite en temps et en heure et à un rapport final fait partie intégrante du contrat de la requérante et doit être respecté.

55. Le retard dans la procédure d'objection, dont la requérante n'est pas responsable, est déraisonnable. La requérante a fait valoir que ce retard lui a causé une détresse émotionnelle et de l'anxiété. Ceci est une évidence et le Tribunal est convaincu par l'argument de la requérante. La détresse émotionnelle causée à la requérante par ce retard justifie une indemnisation d'un montant de 6 000 dollars américains.

### **Conclusion**

56. Le Tribunal est d'avis que la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante est fondée sur des motifs légitimes et n'a pas été viciée par des considérations inappropriées, telles des représailles aux plaintes de la requérante, ou par le défaut de prendre toutes les considérations appropriées en compte. Le Tribunal conclut que la décision attaquée n'est pas entachée par une erreur de procédure.

57. Le Tribunal conclut qu'il y a eu un retard déraisonnable dans la procédure d'objection. Bien que ce retard n'ait eu aucune incidence sur la légalité de la décision attaquée, il a causé une détresse émotionnelle à la requérante. Le défendeur doit verser à la requérante la somme de 6 000 dollars américains à titre de compensation pour cette détresse émotionnelle. Cette somme doit être payée dans les 60 jours à partir du moment où le présent jugement devient exécutable, période pendant laquelle le taux préférentiel américain applicable à cette date s'applique. Si la somme n'est pas payée dans le délai de 60 jours, 5 % seront ajoutés au taux préférentiel américain jusqu'à la date du paiement.

58. Les autres moyens de la requérante sont rejetés.

*(Signé)*