|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | الأمم المتحدة | CRPD/C/13/D/9/2012 |
|  | **اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة** | Distr.: General  19 May 2015  Arabic  Original: English |

**اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة**

البلاغ رقم 9/2012

الآراء التي اعتمدتها اللجنة في دورتها الثالثة عشرة (25 آذار/مارس - 17 نيسان/أبريل 2015)

*المقدَّم من:*  أي. ف. (يمثله المحامي جوزيبي لوبينو)

*الدولة الطرف:* إيطاليا

*تاريخ اعتماد القرار:* 27 آذار/مارس 2014

*الموضوع:*  عملية التوظيف؛ التمييز في تطبيق التشريعات الوطنية المتعلقة بحق الأشخاص ذوي إعاقة في التوظيف ؛ وقائع وأدلة

*المسائل الموضوعية:* العمل والاستخدام

*مواد الاتفاقية:*  المادة 27

المرفق

بشأن

البلاغ رقم 9/2012[[1]](#footnote-1)\*

*المقدَّم من:* أ. ف. (يمثله المحامي جوزيبي لوبينو)

*الدولة الطرف:*  إيطاليا

*وقد اجتمعت* في ٢٧ آذار/مارس ٢٠١٥،

*تعتمد* ما يلي:

١- صاحب البلاغ هو أ. ف.، إيطالي الجنسية مولود في 9 كانون الثاني/يناير 1966. ويدعي أنه ضحية انتهاك الدولة الطرف للمادة 27 من الاتفاقية. ويمثل صاحب البلاغ المحامي جوزيبي لوبينو.

الوقائع كما عرضها صاحب البلاغ

2-1 صاحب البلاغ مصاب بمرض غوشيه منذ الطفولة ويعاني من إعاقة جسدية بنسبة 50 في المائة. ويتلقى العلاج بشكل مستمر. وفي كانون الأول/ديسمبر 2005، كان صاحب البلاغ عاطلاً عن العمل ومسجلاً في مكتب التشغيل التابع لإقليم مودينا. وكان اسمه مدرجاً في قائمة العاطلين عن العمل ذوي الإعاقة بموجب القانون رقم 68/1999 المؤرخ 12 آذار/ مارس 1999 المتعلق باللوائح الناظمة لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل. وينص القانون على تقديم إعانة لتغطية الرسوم الضريبية على الضمان الاجتماعي، وعلى خطة تمويل لتكييف أماكن وظروف العمل لاحتياجات العمال ذوي الإعاقة. ووفقاً للمادة 3(أ) من القانون، يتعين على أصحاب العمل في القطاع العام الذين يستخدمون 50 موظفاً فأكثر أن يستخدموا أشخاصاً ذوي إعاقة بنسبة لا تقل عن 7 في المائة من القوة العاملة([[2]](#footnote-2)). وتنص الفقرة 2 من المادة 7، على أن يخصص أصحاب العمل في المؤسسات العامة فيما يتعلق بالوظائف التي يشترط شغلها من خلال امتحان تنافسي، ما يصل نصف هذه الوظائف للأشخاص ذوي الإعاقة([[3]](#footnote-3)).

2-2 وفي عام 2006، عمل صاحب البلاغ متدرباً في قسم تقني تابع لجامعة مودينا وريجيو إيميليا. وفي 2 أيار/مايو 2006، أعلنت الجامعة عن إجراء امتحان تنافسي لتوظيف تقني علمي من الفئة جيم في قسم الهندسة. وقد شارك صاحب البلاغ في الامتحان لأن الوظيفة المعنية تطابق تحصيله العلمي وخبرته العملية. وتشير ديباجة إعلان الامتحان التنافسي للجامعة إلى القانون رقم 68/1999. ووفقاً لصاحب البلاغ، ينبغي بموجب هذا القانون، تفضيل الأشخاص ذوي الإعاقة المرشحين على المرشحين الآخرين في حال تساوي نتائج الامتحان. وقد نُشرت نتائج الامتحان رسمياً بموجب المرسوم رقم 595 المؤرخ 22 أيلول/سبتمبر 2006؛ وكان ترتيب صاحب البلاغ ثالثاً، إذ حصل على علامة 50.5/60([[4]](#footnote-4)). ولم يُعين لأنه لم تكن هناك إلا وظيفة شاغرة واحدة. وفي 17 نيسان/أبريل 2008، نظمت الجامعة امتحاناً تنافسياً عاماً ثانياً لشغل وظيفة تقني علمي من الفئة جيم. ولكن لم يتمكن صاحب البلاغ المشاركة فيه لأنه كان مخصصاً لقدامى العسكريين.

2-3 ويقول صاحب البلاغ إنه رغم إحرازه على الدوام مركزاً متقدماً في الرتيب في جميع الامتحانات التنافسية العامة التي شارك فيها، فإنه لم ينجح في الحصول على وظيفة بموجب أي منها لأن نظام الحصص بنسبة 50 في المائة المنصوص عليه في الفقرة 2 من المادة 7 من القانون 68/1999لم يحترم أبدا. وفي 17 شباط/فبراير 2007، قدم صاحب البلاغ شكوى إلى المحكمة الإدارية الإقليمية في بولونيا يطلب فيها تعليق وإلغاء الامتحان العام بسبب انتهاك الفقرة 2 من المادة 7من القانون رقم 68/1999. وطلب أيضاً أن يُعين في وظيفة مماثلة في حال أقرت المحكمة صحة الامتحان التنافسي، لأنه اعتُبر مؤهلاً للوظيفة ولكنه حُرم منها بسبب سوء تفسير القانون. وفي 7 أيار/مايو 2007، رفضت المحكمة الإدارية شكوى صاحب البلاغ. وأشارت إلى أنه يحق للجامعة العمل ضمن نطاق اتفاق وقعت عليه في 20 كانون الأول/ديسمبر 2005 مع مكتب البطالة التابع لمقاطعة مودينا لتطبيق نظام الحصص بنسبة 7 في المائة، لكن ذلك الاتفاق لا يضمن اختيار وتعيين صاحب البلاغ من قبل الجامعة. وفي 4 حزيران/ يونيه 2008، استأنف صاحب البلاغ القرار أمام مجلس الدولة، وهو أعلى محكمة إدارية، لكن المجلس رفض طلبه في 4 كانون الأول/ديسمبر 2009 مشيراً إلى أن نظام الحصص بنسبة 50 في المائة للأشخاص ذوي الإعاقة لا ينطبق على جميع الامتحانات التنافسية العامة، بل يهدف إلى التوصل إلى حصة عامة للأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات العامة، دون أخذ الوظيفة ذات الصلة في الاعتبار. ولاحظ مجلس الدولة أيضاً أن الجامعة لم تُقصّر في الالتزام بتطبيق نظام الحصص بنسبة 50 في المائة،" لأن نسبة الـ 50 في المائة من وظيفة واحدة تعادل الصفر"([[5]](#footnote-5)).

3-1 يدعي صاحب البلاغ أن الامتحان الذي نظمته جامعة مودينا وريجيو إميليا لا يمتثل لنظام الحصص بنسبة 50 في المائة الواجب تخصيصها للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للقانون رقم 68/1999، مما يشكل انتهاكا للمادة 27 من الاتفاقية. ويدعى أن التفسير الذي قدمته الجامعة وهو أن حصة الـ 50 في المائة لشغل وظيفة واحدة هي 0.5 وظيفة هو ما منعها من احترام نظام الحصص. ويدعي صاحب البلاغ "أنه لو كان نظام الحصص قد طُبق بشكل صحيح لكانت النتيجة إما توظيفه لأن ترتيبه كان الثالث ولأنه كان الشخص ذا الإعاقة الوحيد الذي شارك في الامتحان التنافسي، أو توظيفه هو والشخص الذي كان الأول". ويدعي صاحب البلاغ أنه كان ينبغي تعيينه من جانب جامعة مودينا وريجيو إيميليا بموجب الفقرة 2 من المادة 16 من المرسوم الرئاسي رقم 487/1994، المشار إليها أيضاً في ديباجة إعلان الامتحان التنافسي([[6]](#footnote-6))، وفي ضوء ما جاء أعلاه، يرى صاحب البلاغ أن المرسوم رقم 595 المؤرخ 22 أيلول/سبتمبر 2006، الذي اعتمد بموجبه المدير الإداري في جامعة مودينا وريجيو إيميليا نتائج المسابقة العامة التي شارك صاحب البلاغ فيها في عام 2006، لم يعترف بحق صاحب البلاغ في أن يقع عليه الاختيار بموجب الفقرة 2 من المادة 7 من القانون 68/1999، مما يشكل انتهاكاً لحقوقه بموجب المادة 27 من الاتفاقية.

3-2 ويدعي صاحب البلاغ أيضاً أن تنظيم امتحان تنافسي عام جديد يقتصر على الأفراد العسكريين، في نيسان/أبريل 2008 لاختيار موظف تقني من الفئة جيم بنفس مواصفات الشخص الذي اختير من خلال امتحان عام 2006، هو بمثابة انتهاك آخر لحقوقه بموجب القانون رقم 68/1999، وبالتالي حقوقه بموجب المادة 27 من الاتفاقية. وفي هذا الصدد، قال إنه يعتبر أن نتائج الامتحان العام الأول كانت لا تزال صالحة وقت تنظيم الامتحان الثاني، ولذلك كان ينبغي أن يُعيّن مباشرة بموجب الفقرة 1 من المادة 7 من القانون 68/1999. ويدعي صاحب البلاغ أن اقتصار الامتحان الثاني على الأفراد العسكريين يعتبر تمييزاً ضده، وأن سوء تفسير التشريعات ذات الصلة من جانب سلطات الدولة أدى إلى استحالة حصوله على عمل.

3-3 ويرى صاحب البلاغ أن الاتفاق المبرم في عام 2005 بين الجامعة ومقاطعة مودينا لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يبطل بحكم الواقع المادة 27 من الاتفاقية، والدستور والأحكام ذات الصلة من القوانين الداخلية لمكافحة التمييز([[7]](#footnote-7)). ويدعي صاحب البلاغ أن الجامعة تتبع على نطاق واسع ممارسة متمثلة في تنظيم امتحانات تنافسية عامة لشغل وظيفة واحدة لأنها بذلك تتجنب الالتزام باحترام نظام الحصص بنسبة 50 في المائة الذي ينص عليه القانون رقم 68/1999. ويرى أيضاً أن معظم الامتحانات التنافسية العامة المفتوحة للأشخاص ذوي الإعاقة هي امتحانات الغرض منها شغل وظائف إدارية لا فنية، وأن هذه الممارسة لا تتيح الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة للتطلع إلى شغل مناصب تتطابق مع مؤهلاتهم وتحصيلهم العلمي. ويرى أن قرار مجلس الدولة، الذي يعتبر نظام الحصص بنسبة 50 في المائة "مقياساً كمياً عاماً لعدد الأشخاص ذوي الإعاقة الواجب توظيفهم في المؤسسات العامة دون مراعاة نوع الوظيفة ذات الصلة"، يؤكد هذه الممارسة، مما يشكل انتهاكاً لمبادئ المساواة وعدم التمييز، المنصوص عليها في المادة 27 من الاتفاقية.

3-4 ويطلب صاحب البلاغ إلى اللجنة أن تعلن أن تصرف الدولة الطرف، بما في ذلك قرارات المحاكم الإدارية، يشكل انتهاكاً للمادة 27 من الاتفاقية؛ وأن يُطلب إلى جامعة مودينا وريجيو إيميليا، أن تعلن عن فوزه في الامتحان التنافسي المنظم في عام 2006 لتوظيف موظف تقني ضمن الفئة جيم، أو أن تعينه في وظيفة مماثلة في أقرب وقت ممكن؛ وأن يعوض عن جميع النفقات والرسوم التي تكبدها في سياق الإجراءات القضائية والإدارية التي حرّكها وفي سياق تقديم هذا البلاغ.

ملاحظات الدولة الطرف

4-1 في 12 كانون الثاني/يناير 2013، قدمت الدولة الطرف ملاحظاتها للطعن في مقبولية البلاغ. وترى اللجنة أن معظم الوقائع التي أشار إليها صاحب البلاغ قد حدثت قبل بدء نفاذ الاتفاقية والبروتوكول الاختياري الملحق بها في إيطاليا في 15 حزيران/يونيه 2009. وفي هذا الصدد، تشير الدولة الطرف إلى نشر نتائج امتحان المنافسة العامة الذي نظمته جامعة مودينا وريجيو إيميليا، بموجب المرسوم رقم 595 المؤرخ 22 أيلول/سبتمبر 2006؛ وإلى الإجراءات الإدارية التي حرّكها صاحب البلاغ أمام المحكمة الإدارية الإقليمية في بولونيا في نيسان/ أبريل 2007 وإلى رفض طلبه من جانب المحكمة في أيار/ مايو 2007.

4-2 وترى الدولة الطرف أن قرار مجلس الدولة رفض طعن صاحب البلاغ هو قرار غير تمييزي، بل إنه اعتمد امتثالاً لأحكام القانون رقم 68/1999، الذي ينص على "أن عدد الوظائف المخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة" يشير إلى نسبة عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعملون، من بين مجموع العاملين. وأوضح مجلس الدولة أيضاً أن القانون رقم 68/1999 ليس له أي تأثير في المواصفات والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظائف الشاغرة الواجب تعيين موظفين جدد لشغلها، وأنه لا يوجد أي تمييز يمكن ملاحظته في قضية صاحب البلاغ. وترى الدولة الطرف أن المادة 97 من الدستور تدعم موقف مجلس الدولة فيما يتعلق بالوظائف الشاغرة في القطاع العام، لأنها تنص على "تنظيم المناصب العامة وفقاً للأحكام القانون، وذلك لضمان كفاءة الإدارة".

4-3 وتدفع الدولة الطرف أن القانون رقم 67/2005 المتعلق بتدابير الحماية القضائية للأشخاص الذين هم ضحايا التمييز، هو آلية للحماية القضائية لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يقعون ضحايا التمييز المباشر أو غير المباشر. ولم يلجأ د صاحب البلاغ لهذه الحماية القضائية، وبالتالي فإن الدولة الطرف ترى أن البلاغ غير مقبول بالاستناد إلى عدم استنفاد سبل الانتصاف الداخلية.

5-1 في 30 أيلول/سبتمبر، و7 تشرين الأول/أكتوبر و27 تشرين الثاني /نوفمبر 2013، قدم صاحب البلاغ تعليقاته على ملاحظات الدولة الطرف. ويرى أن القانون رقم 67/2006 الذي أشارت إليه الدولة الطرف، ليس هو القانون الوحيد الذي يتعين مراعاته في سياق قضيته، لأن القانون رقم 216/2003 يغطي بشكل عام المسائل المتعلقة بالتمييز في العمل، وينص على مبادئ توجيهية تتعلق بالاستخدام وظروف العمل. وهناك في الدولة الطرف إدارات متخصصة في المحاكم المحلية مسؤولة عن المنازعات التي تحدث في العمل. ومع ذلك، وبالنظر إلى أن الجهة المقابلة في هذه القضية، تمثلها مؤسسة عامة (الجامعة)، فإن المحاكم الإدارية هي الجهة الوحيدة التي تتمتع بالولاية القضائية.

5-2 وفي هذا الصدد، يشير صاحب البلاغ إلى الشكوى التي قدمها إلى محكمة مقاطعة مودينا في 23 حزيران/يونيه 2009، من أجل الحصول على تعويض على أساس التمييز. وقد رفضت محكمة المقاطعة شكوى صاحب البلاغ في 9 تموز/يوليه 2013، مشيرة إلى أن الاجتهاد الثابت للمحاكم والهيئات القضائية العليا الإيطالية والمادة 103 من الدستور، يقضي بأن المحاكم الإدارية هي الجهة الوحيدة التي تتمتع بولاية قضائية على هذه القضية. ولذلك يعتبر صاحب البلاغ أن المحاكم الإدارية هي بلا شك المحاكم الوحيدة التي تتمتع بولاية قضائية في القضية الراهنة، وعليه فقد استنفذت جميع سبل الانتصاف الداخلية المتاحة.

5-3 ويدعي صاحب البلاغ أن تقديم طلب إضافي إلى محكمة المقاطعة أو إلى هيئة قضائية أخرى، وفقاً لاقتراح الدولة الطرف، قد يشكل انتهاكاً لمبدأ المحاكمة مرتين على نفس الجرم ومبدأ تجنب تضارب الأحكام.

5-4 ويكرر صاحب البلاغ الحجج المقدمة في شكواه الأولى، ويقدم مزيداً من التفاصيل بشأن الأحكام القانونية التي كان ينبغي، في رأيه، أن تأخذها المحاكم القضائية الوطنية في الاعتبار عند النظر في شكواه، ومعلومات أخرى عن هيكل جامعة مودينا وريجيو إيميليا، وصنف الشواغر وعددها التي يرى أنه كان ينبغي أن يحصل على واحدة منها تلقائياً في ضوء النتائج التي حصل عليها في الامتحان التنافسي في عام 2006.

6-1 في 29 أيلول/سبتمبر 2014، قدمت الدولة الطرف ملاحظاتها بشأن الأسس الموضوعية للبلاغ. وتكرر الدولة الطرف أن الأحكام القانونية التي أشار إليها صاحب البلاغ، مقروءة بالاقتران بالمادة 97 من الدستور، تنص على أن تكون مؤهلات المرشح النفسية والجسدية متوافقة تماماً مع مهام الوظيفة التي يتقدم إليها المرشح.

6-2 وتدعي الدولة الطرف أن المحاكم الوطنية خلصت، عن صواب، إلى أن جامعة مودينا وريجيو إيميليا، لم تعتمد قراراً تمييزياً ضد صاحب البلاغ، وإلى أنها لم تنتهك أي حق من حقوقه المنصوص عليها في المادة 27 من الاتفاقية، طالما كان بإمكان صاحب البلاغ أن يشارك في الامتحان التنافسي العام على قدم المساواة مع الآخرين، وأن الاختيار لم يقع عليه لأن اثنين من المرشحين الآخرين حصلا على نتائج أفضل منه في الامتحان العام.

المسائل والإجراءات المعروضة على اللجنة

النظر في المقبولية

7-1 قبل أن تنظر اللجنة المعنية بحقوق الأِشخاص ذوي الإعاقة في أي ادعاء يرد في بلاغ ما، يجب عليها، وفقاً للمادة 2 من البروتوكول الاختياري، والمادة 65 من نظامها الداخلي، أن تقرر ما إذا كان البلاغ مقبولاً بموجب أحكام البروتوكول الاختياري للاتفاقية.

7-2 وقد تحققت اللجنة، وفق ما تقتضيه الفقرة (ج) من المادة 2 من البروتوكول الاختياري، من أن المسألة ذاتها ليست قيد البحث بموجب أي إجراء آخر للتحقيق أو التسوية الدوليين.

7-3 وتحيط اللجنة علماً بحجة الدولة الطرف بأن الوقائع ذات الصلة التي أشار إليها صاحب البلاغ وقعت في أيلول/سبتمبر 2006 وفي نيسان/أبريل وأيار/مايو 2007، قبل بدء نفاذ الاتفاقية والبروتوكول الاختياري في إيطاليا في 15 حزيران/يونيه 2009، وبالتالي، لا تملك اللجنة الاختصاص للنظر في البلاغ من حيث الزمان.

7-4 وتّذكر اللجنة بأن القواعد العامة للقانون الدولي تنص على أنه لا يجوز تطبيق المعاهدات بأثر رجعي يُلزم طرفاً من الأطراف فيما يتعلق بفعل أو حادث وقع - أو بحالة لم تعد قائمة - قبل دخول المعاهدة المعنية حيز النفاذ بالنسبة للدولة الطرف مالم تنص المعاهدة على خلاف ذلك([[8]](#footnote-8)).

7-5 وتلاحظ اللجنة أن القرارات المعتمدة في أيلول/سبتمبر 2006 وفي نيسان/أبريل وأيار/مايو 2007 اعتمدت قبل دخول الاتفاقية والبروتوكول الاختياري حيز النفاذ بالنسبة للدولة الطرف، وبالتالي فإنها تقع خارج نطاق اختصاص اللجنة للنظر في البلاغ من حيث الزمان. ومع ذلك، فإن مجلس الدولة نظر في 4 كانون الأول/ديسمبر 2009، في طلب صاحب البلاغ بالكامل وقدم قراراً نهائياً بشأن ادعائه بالتمييز من جانب جامعة مودينا وريجيو إيميليا. وتلاحظ اللجنة في هذا الصدد أن مجلس الدولة لم يكتف بالنظر في الجوانب أو الأخطاء الشكلية للقانون فيما يتعلق بالقرارات السابقة التي اتخذتها الهيئات الإدارية، بل درس شكوى صاحب البلاغ المتعلقة بالتمييز من حيث أسسها الموضوعية. وبما أن مجلس الدولة هو أعلى هيئة قضائية مختصة بالنظر في دعوى التمييز المقدمة من صاحب البلاغ، فإن القرار الذي صدر عنه في هذه القضية وثيق الصلة بالغرض من نظر اللجنة في شكوى صاحب البلاغ([[9]](#footnote-9)). وترى اللجنة أيضاً أنه لا يمكن فصل الحكم الصادر عن مجلس الدولة عن القرارات الصادرة عن الهيئات الإدارية بشأن رفض توظيف صاحب البلاغ، وأن هذه الاستنتاجات تشكل وقائع ينبغي للجنة النظر فيها. ومن ثم، ترى اللجنة أنه لا يوجد ما يمنعها من النظر في هذا البلاغ من حيث الاختصاص الزمني لأن بعض الوقائع المعروضة عليها قد حدثت بعد دخول الاتفاقية والبروتوكول الاختياري حيز النفاذ في الدولة الطرف([[10]](#footnote-10)).

7-6 وتحيط اللجنة علماً بحجة الدولة الطرف أن القانون رقم 67/2006 يوفر آلية للحماية القضائية من التمييز لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة وإن صاحب البلاغ لم يلجأ إليها. ولذلك ترى الدولة الطرف أن صاحب البلاغ لم يستنفد سبل الانتصاف الداخلية المتاحة.

7-7 وتلاحظ اللجنة أن صاحب البلاغ قدم طلباً إلى محكمة مقاطعة مودينا في 23 حزيران/يونيه 2009 للحصول على تعويض على أساس التمييز، وأن طلبه رفض في 9 تموز/يوليه 2013 بالاستناد إلى أن المحاكم الإدارية هي الهيئات الوحيدة التي تتمتع بالولاية القضائية فيما يتعلق بشكواه. وتلاحظ اللجنة أن المحاكم الإدارية، بما في ذلك مجلس الدولة، خلصت إلى أن صاحب البلاغ لم يتعرض لأي شكل من أشكال التمييز. وتلاحظ اللجنة أيضاً أنه لا يمكن الطعن في قرارات مجلس الدولة إلا أمام محكمة النقض في الحالات التالية:(أ) استخدام القوة المفرطة؛ و(ب) تجاوز الاختصاص؛ و(ج) الافتقار إلى الولاية القضائية؛ و(د) رفض الولاية القضائية. ووفقاً للمعلومات المعروضة على اللجنة، فان قضية صاحب البلاغ لا تندرج ضمن أي فئة من هذه الفئات. وتلاحظ اللجنة أيضاً أنه لكي تكون الشكوى مقبولة بموجب القانون رقم 67/2006، يتعين على صاحب الشكوى أن يثبت أنه وقع ضحية تمييز مباشر أو غير مباشر. وبالنظر إلى قرارات المحاكم الإدارية التي تدخلت في قضية صاحب البلاغ، تلاحظ اللجنة أن الدولة الطرف لم تقدم أية حجة تمكّن اللجنة من أن تخلص بشكل معقول إلى أن سبيل الانتصاف المنصوص عليه في القانون رقم 67/2006 يمكن أن يكون متاحاً بصورة فعالة لصاحب البلاغ. وعليه، فإنها ترى أن سبل الانتصاف المحلية قد استُنفدت.

٧- ونظراً لعدم وجود أي عائق آخر أمام مقبولية البلاغ، فإن اللجنة تعتبره مقبولاً.

8-1 نظرت اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في هذا البلاغ في ضوء جميع المعلومات التي تلقتها وفقاً للمادة 5 من البروتوكول الاختياري والفقرة 1 من المادة 73 من النظام الداخلي.

8-2 والسؤال المطروح في هذا البلاغ هو ما إذا كان الحكم الصادر عن مجلس الدولة في عام 2009 يشكل انتهاكاً لحقوق صاحب البلاغ بموجب المادة27 من الاتفاقية. وتحيط اللجنة علماً بادعاءات صاحب البلاغ بأن الحكم الصادر عن مجلس الدولة هو حكم تمييزي لأنه رفض طلبه بوقف وإلغاء الامتحان التنافسي الذي كان قد شارك فيه في عام 2006، مما يشكل انتهاكاً لحقوقه كشخص ذي إعاقة، بموجب الفقرة 2 من المادة 7 من القانون رقم 68/1999.

8-3 وتذّكر اللجنة بأنه وفقاً للفقرات (أ) و(ه) و(ز) و(ط) من المادة 27 من الاتفاقية، تقع على الدول الأطراف مسؤولية حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بأشكال الاستخدام كافة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية؛ وتعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلاً عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه؛ وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام؛ وكفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل.

8-4 وتذّكر اللجنة أيضاً بأنه يعود بوجه عام إلى محاكم الدول الأطراف في الاتفاقية تقييم الوقائع والأدلة في قضية معينة، ما لم يتبين أن التقييم كان تعسفياً بشكل واضح أو يرقى إلى مستوى إنكار العدالة([[11]](#footnote-11)).

8-5 وفي هذه القضية، ترى اللجنة أن صاحب البلاغ لم يقدم أي عنصر يمّكن اللجنة من الاستنتاج بأن أحكام التشريع الوطني وتطبيقه، ترقى إلى حدوث انتهاك لحقوقه الفردية بموجب الاتفاقية. وترى اللجنة أيضاً أن مجلس الدولة أجرى تقييماً شاملاً وموضوعياً لجميع العناصر التي قدمها صاحب البلاغ وجامعة مودينا وريجيو إيميليا قبل التوصل إلى استنتاج مفاده أن عدم اختيار صاحب البلاغ لشغل الوظيفة التي تقدم إليها ليس إجراءً تمييزياً. وترى اللجنة كذلك أن صاحب البلاغ لم يقدم أية أدلة يمكن أن تمكنها من الاستنتاج بأن القرار الذي أصدره مجلس الدولة كان تعسفياً بشكل واضح أو أنه يرقى إلى درجة إنكار العدالة. وفي ظل هذه الظروف، تخلص اللجنة إلى أن قرار مجلس الدولة استند إلى اعتبارات موضوعية ومعقولة. وبناءً عليه، ترى اللجنة أنها لا تستطيع أن تخلص إلى حدوث انتهاك للمادة 27 من الاتفاقية.

9- إن اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ تتصرف بموجب المادة 5 من البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ترى أن الوقائع المعروضة عليها لا تشكل انتهاكاً للمادة 27 من الاتفاقية.

1. \* شارك في دراسة هذا البلاغ أعضاء اللجنة التالية أسماؤهم: محمد الطراونه، ومارتين مويسيغوا بابو، ودانلامي أومارو باشارو، ومونتيان بونتان، وماريا سوليداد ثيستيراس رييس، وتيريزيا ديغينير، وهيونغ شيك كيم، ودايان كينغستن، وشتيك لانغفات، ولاسلو غابور لوفاسي، وكارلوس ألبيرتو بارا دوسان، وسافاك بافي، آنا بيلاييث - نارفاييث، وكومارافال بيانياندا، وسلفيا جوديت كوان - تشانغ، وجوناس روسكوس،وداميان تاتيتش، وليانغ يو.‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬ [↑](#footnote-ref-1)
2. () تنص المادة 3 من القانون رقم 68/1999على أن يطبق أصحاب العمل في مؤسساتهم نظام الحصص لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لعدد الموظفين: فإذا كان عدد العاملين في المؤسسة يتجاوز 50 موظفاً، يجب تخصيص نسبة 7 في المائة من الوظائف للأشخاص ذوي الإعاقة؛ وإذا كان عدد العاملين في المؤسسة يتراوح بين 36 و50 موظفاً، فيجب تخصيص وظيفتين للأشخاص ذوي الإعاقة؛ وإذا كان عدد العاملين في المؤسسة يتراوح بين 15 و35، فيجب تخصيص وظيفة واحدة للأشخاص ذوي الإعاقة. (استناداً إلى ترجمة غير رسمية). [↑](#footnote-ref-2)
3. () تنص الفقرة 1 من المادة 7، من القانون رقم 68/1999 على أنه يجوز لأصحاب العمل أن يختاروا ويعينوا بالاسم مباشرة شخصاً من ذوي الإعاقة إذا كان اسمه مدرجاً في قائمة المرشحين المؤهلين، ودون الحاجة إلى إجراء امتحان له. وتكون هذه التعيينات ممكنة في الظروف التالية: (أ) في جميع الحالات عندما يتراوح عدد العاملين في المؤسسة بين 15 و35 موظفاً؛ (ب) بنسبة 50 في المائة من الأشخاص الذين يتم استخدامهم عندما يتراوح عدد العاملين في المؤسسة بين 36 و50 موظفاً (ويتم اختيار نسبة الـ 50 في المائة الأخرى وفقاً لترتيب نتائج الامتحان)؛ (ج) بنسبة 60 في المائة من الذين يتم توظيفهم عندما يتجاوز عدد العاملين في المؤسسة 50 موظفاً. وتنص الفقرة 2 من المادة 7، على أنه في الحالات التي تستوجب إجراء امتحان تنافسي، يحق للأشخاص ذوي الإعاقة الحصول على وظائف وفقاً للحصص المحددة في الفقرة 1 و"بنسبة تصل إلى 50 في المائة من الوظائف المشمولة بالامتحانات التنافسية" (استناداً إلى ترجمة غير رسمية). [↑](#footnote-ref-3)
4. () حصل أول مرشحيْن على درجة 52.5/60 و51/60، على التوالي (انظر المرسوم رقم 595 المؤرخ 22 أيلول/سبتمبر 2006). [↑](#footnote-ref-4)
5. () تنص الفقرة 2 من المادة 4 من القانون 68/1999 على أنه ينبغي عند الحساب اعتبار كسور النسب المئوية التي تتجاوز 0.5 رقماً صحيحاً (استناداً إلى ترجمة غير رسمية). [↑](#footnote-ref-5)
6. () لم يقدم صاحب البلاغ مزيداً من التفاصيل بشأن هذه النقطة، ولم تقدم ترجمة للمادة ذات الصلة. ونص الترجمة غير الرسمية للفقرة 2 من المادة 16 من المرسوم الرئاسي رقم 487/1994 هو ما يلي: "طلب التمتع بصفة الأفضلية والحق في التحفظ: تدرج أسماء المرشحين من الفئة التي يحددها القانون رقم 482/1968 الذين أعلن عن أهليتهم (لشغل الوظيفة) في قائمة المرشحين الذين يتم اختيارهم وبحسب الترتيب شريطة أن تكون أسماؤهم مدرجة في قوائم مكاتب البحث عن العمل التابعة للمقاطعات ويكونوا عاطلين عن العمل، إما وقت الموعد النهائي للترشح للامتحان أو في تاريخ بدء العمل وفقاً للمادة 19 من المرسوم الرئاسي رقم 482/1994" ويعرف القانون رقم 482/1968 فئات الأشخاص الذين يجوز لهم الحصول على معاملة تفضيلية في سياق الامتحانات العامة. وقد ألغي هذا القانون بموجب القانون 68/1999 [↑](#footnote-ref-6)
7. () يشير صاحب البلاغ إلى المادة 3 من الدستور، وإلى القانون رقم 68/1999، وإلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111(1958) المتعلقة بالتمييز في العمالة والمهن، وإلى الأمر التوجيهي لمجلس الاتحاد الأوروبي 2007/78/EC المؤرخ 27 تشرين الثاني/نوفمبر 2000 الذي ينشئ إطاراً عاماً للمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة. [↑](#footnote-ref-7)
8. () انظر البلاغ رقم 5/2011، *يونجلين ضد السويد*، الفقرة 7-5. [↑](#footnote-ref-8)
9. () انظر حكم محكمة مقاطعة مودينا، المؤرخ 9 تموز/يوليه 2013 (انظر الفقرة 5-2 أعلاه). [↑](#footnote-ref-9)
10. () انظر *يونجلين ضد السويد* (الحاشية 7 أعلاه)، الفقرة 7-6‬‬‬‬‬‬. [↑](#footnote-ref-10)
11. () انظر *يونجلين ضد السويد* (الحاشية 7 أعلاه)، الفقرة 10-5.‬‬‬‬‬‬ [↑](#footnote-ref-11)