

Distr.: General  
24 September 2018  
Arabic  
Original: French

## العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية



### اللجنة المعنية بحقوق الإنسان

آراء اعتمدها اللجنة بموجب الفقرة ٤ من المادة ٥ من البروتوكول  
الاختياري، بشأن البلاغ رقم ٢٠١٥/٢٦٦٢ \*\*

ف. أ. (يمثلها محاميان هما كلير فاكيه وميشيل هنري)	بلاغ مقدم من:
صاحبة البلاغ	الشخص المدعى أنه ضحية:
فرنسا	الدولة الطرف:
١٨ حزيران/يونيه ٢٠١٥	تاريخ تقديم البلاغ:
القرار المتخذ بموجب المادة ٩٧ من النظام الداخلي للجنة، والمحال إلى الدولة الطرف في ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ (لم يصدر في شكل وثيقة)	الوثائق المرجعية:
١٦ تموز/يوليه ٢٠١٨	تاريخ اعتماد الآراء:
حظر ارتداء الحجاب في مكان العمل	الموضوع:
	المسائل الإجرائية:
حرية المجاهرة بالدين، والتمييز على أساس الدين ونوع الجنس	المسائل الموضوعية:
المادتان ١٨ و ٢٦	مواد العهد:
٢	مواد البروتوكول الاختياري:

\* اعتمدها اللجنة في دورتها ١٢٣ (٢-٢٧ تموز/يوليه ٢٠١٨).

\*\* شارك في النظر في هذا البلاغ أعضاء اللجنة التالية أسماؤهم: تانيا ماريا عبده روتشول، وعياض بن عاشور، والزي براندس - كهريس، وسارة كليفلاند، وأحمد أمين فتح الله، وبامريم كويتا، ومارسيا ف. ج. كران، ودنكان لافي موهوموزا، وماورو بوليتي، وخوسيه مانويل سانتوس بايس، ويوفال شاني، ومارغو وترفال. وعملاً بالمادة ٩٠ من النظام الداخلي للجنة، لم يشارك عضو اللجنة، أوليفيه دو فروفيل، في النظر في هذا البلاغ.



الرجاء إعادة الاستعمال

GE.18-15832(A)



\* 1 8 1 5 8 3 2 \*

١- صاحبة البلاغ هي ف. أ.، وهي مواطنة مغربية من مواليد عام ١٩٦٩. وهي تدعي أن الدولة الطرف انتهكت حقوقها المكفولة بموجب المادتين ١٨ و ٢٦ من العهد. ويمثل صاحبة البلاغ المحاميان كليز فاكيه وميشيل هنري. وقد دخل البروتوكول الاختياري حيز النفاذ في الدولة الطرف في ١٧ أيار/مايو ١٩٨٤.

### الوقائع كما عرضتها صاحبة البلاغ

١-٢ كانت صاحبة البلاغ تعمل منذ عام ١٩٩١ أخصائية تربوية للأطفال الصغار في دار حضانة تابعة لرابطة خاصة. ومنذ عام ١٩٩٤، ترتدي صاحبة البلاغ، بسبب معتقداتها الدينية، حماراً تلفه حول وجهها ويغطي شعرها. وقبيل عودة صاحبة البلاغ من إجازة أمومة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، أبلغتها مديرة دار الحضانة بأنه لن يسمح لها بالعودة إلى العمل وهي ترتدي الحجاب، عملاً بأحكام النظام الداخلي لدار الحضانة.

٢-٢ وفي ٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، استدعت صاحبة البلاغ إلى العودة إلى عملها، فذهبت إلى دار الحضانة وهي ترتدي الحجاب كعادتها. وفي رسالة مؤرخة ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، أخطرت صاحبة البلاغ بفصلها من عملها بسبب ارتكابها خطأً فادحاً يتمثل في عدم الانصياع للأوامر. وجاء في الرسالة أن أسباب الفصل من العمل تتمثل في انتهاك صاحبة البلاغ النظام الداخلي لدار الحضانة لرفضها خلع "حجابها الإسلامي"؛ ورفضها مغادرة الحضانة رغم قرار وقفها عن العمل الذي اتخذته مديرة الحضانة كتدبير وقائي؛ و"المشادة" التي أعقبت هذا الرفض، وفقاً لما ذكرته مديرة الحضانة.

٢-٣ ورفعت صاحبة البلاغ دعوى أمام المحاكم المحلية للحصول على اعتراف من هذه المحاكم بأن إجراء فصلها من العمل إجراء تمييزي ينتهك حريتها في الإجهار بدينها. وفي هذا الدعوى، طعن صاحبة البلاغ في قانونية مادة النظام الداخلي لدار الحضانة، التي تنص على أن "مبدأ كفالة حرية كل موظف في الوجدان والدين لا يجوز أن يمنع احترام مبدأي الحياد والفصل بين الدين والدولة اللذين يسريان على جميع الأنشطة التي تضطلع بها [الرابطة]" غير أن محكمة العمل في ماننت لاجولي قضت، في حكمها الصادر في ١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، بقانونية المادة المعنية من النظام الداخلي للحضانة وقرار فصل صاحبة البلاغ من العمل، وهو حكم أيدته محكمة استئناف فرساي في حكم أصدرته في ٢٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١ في دعوى الاستئناف التي رفعتها صاحبة البلاغ.

٢-٤ ثم رفعت صاحبة البلاغ دعوى طعن بالنقض. فقضت دائرة العمل بمحكمة النقض، في حكم أصدرته في ١٩ آذار/مارس ٢٠١٣، بأن مبدأ فصل الدين عن الدولة، الذي تنص عليه المادة الأولى من دستور فرنسا، لا يسري على موظفي القطاع الخاص غير المكلفين بإدارة خدمة من الخدمات العامة وأنه لا يجوز فرض أي قيود على حرية الدين ما لم تبررها طبيعة المهمة الموكولة إلى الموظف وما لم تستوف هذه القيود شروطاً مهنية أساسية وصارمة وما لم تكن متناسبة والهدف المنشود منها. وعلى النقيض مما جاء في الحكم الصادر عن محكمة الاستئناف في فرساي، خلصت المحكمة إلى أن المادة المعنية من النظام الداخلي للحضانة تفرض قيوداً شاملة وغير محددة على حرية موظفي الحضانة في الدين، ومن ثم، فإن قرار فصل صاحبة البلاغ من العمل استناداً إلى دافع تمييزي هو قرار باطل.

٥-٢ وفي ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣، أيدت محكمة الاستئناف في باريس مرة أخرى، باعتبارها المحكمة المختصة بالإحالة بعد محكمة النقض، الحكم الذي أصدرته محكمة العمل في مانت لاجولي في ١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠. واستندت المحكمة إلى مفهوم "الشركة القائمة على معتقد" الذي يميز للشركات الخاصة التي تقدم خدمات عامة، في حالات معينة، أن تؤسس شركات قائمة على معتقد وأن تنص في عقد تأسيس الشركة ونظامها الداخلي على أحكام تلزم موظفيها بالتحلي بالحياد في أداء مهامهم. وخلصت المحكمة أيضاً إلى أن من تبعات واجب الحياد حظر ارتداء أي رمز ديني لافت.

٦-٢ ثم رفعت صاحبة البلاغ دعوى طعن أخرى بالنقض، وهي دعوى نظرت فيها المحكمة بكامل هيئتها. غير أن المحكمة حكمت برد الدعوى في ٢٥ حزيران/يونيه ٢٠١٤. ورأت المحكمة أن على الرغم من أنه لا يمكن اعتبار الرابطة بمثابة شركة قائمة على معتقد بالنظر إلى الغرض المتوخى من تأسيسها، فإن محكمة الاستئناف يمكن أن تخلص إلى أن القيود التي فرضتها الرابطة على حرية موظفيها في الإجهار بدينهم هي قيود محددة بما فيه الكفاية تبررها طبيعة المهام التي يؤديها موظفو الرابطة ومتناسبة والهدف المنشود منها وتراعي بشكل فعلي ظروف عمل الرابطة وصغر حجمها، وهي رابطة يتعامل موظفوها، وعددهم ١٨ موظفاً، تعاملاً مباشراً مع الأطفال وأولياء أمورهم.

## الشكوى

١-٣ ترى صاحبة البلاغ أن الوقائع موضوع الشكوى تشكل انتهاكاً لحقوقها المنصوص عليها في المادتين ١٨ و ٢٦ من العهد.

٢-٣ وتدعي صاحبة البلاغ أن القيود المفروضة بموجب المادة المذكورة أعلاه من النظام الداخلي للحضانة هي قيود لا ينص عليها القانون. وفي هذا الصدد، ترى صاحبة البلاغ أن القانون الساري آنذاك لم يكن يميز للنظم الداخلية للشركات أن تفرض قيوداً من هذا القبيل في ضوء ملائسات هذه القضية. فمبدأ الحياد المنصوص عليه في دستور فرنسا لا ينطبق إلا على دوائر الخدمة العامة التابعة للدولة، وليس على دار حضانة خاصة. وبالإضافة إلى ذلك، تنص المادة ١١٢١-١ من قانون العمل الذي كان سارياً<sup>(١)</sup> في تاريخ فصل صاحبة البلاغ من العمل، على ما يلي: "لا يجوز لأي شخص أن يفرض أي قيود على حقوق الأشخاص وعلى الحريات الفردية والجماعية ما لم تبررها طبيعة المهمة الموكولة إلى الموظف وما لم تكن متناسبة والهدف المنشود منها"، كما تنص المادة ١٣٢١-٣ على ما يلي: "لا يجوز أن يتضمن النظام الداخلي للشركة: [...] أي أحكام تفرض قيوداً على حقوق الأشخاص وعلى الحريات الفردية والجماعية ما لم تبرر هذه القيود طبيعة المهمة الموكولة إلى الموظف وما لم تكن متناسبة والهدف المنشود منها". وأخيراً، فإن قانون العمل الساري آنذاك كان يحظر التمييز، ولا سيما التمييز على أساس نوع الجنس أو المعتقد الديني. ووفقاً للسوابق القضائية الراسخة<sup>(٢)</sup>، لا يجوز النص في أي نظام

(١) قانون العمل بصيغته السارية في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨.

(٢) Conseil d'État, Corona, 1<sup>er</sup> février 1980, précité n° 06361 ; Conseil d'État, 25 janvier 1989, Société industrielle Teinture et apprêts, n° 64296 ; Cour de cassation, chambre sociale, 9 juin 1998, B. n° 315, pourvoi n° 95-45019 ; Conseil d'État, *Ministre du travail, de l'emploi et de la santé c. Société Caterpillar France*, 12 novembre 2012, n° 349365.

داخلي على أحكام تقييدية ما لم تحدد هذه الأحكام "أنه يجب تقييم الالتزامات الناشئة عنها في ضوء طبيعة المهام التي يؤديها الموظفون الخاضعون لهذه الأحكام"<sup>(٣)</sup>. غير أن النظام الداخلي لدار الحضانة، في هذه القضية، لا يتضمن أي تبرير في هذا الشأن. وتدعي صاحبة البلاغ أن تفسير المحاكم في قضيتها لا يتسق مع ما حكمت به هذه المحاكم نفسها في قضايا سابقة، مما يضيف على القانون طابعاً متقلباً ويمنع العدالة من أن تأخذ مجراها في حالتها. وتخلص صاحبة البلاغ إلى أن القيود التي فرضت عليها هي قيود لا ينص عليها القانون ومنافية لأحكام الفقرة ٣ من المادة ١٨ من العهد.

٣-٣ وتدفع صاحبة البلاغ أيضاً بأن القيود التي فرضت عليها هي قيود غير ضرورية في مجتمع ديمقراطي، لأنه لا يمكن تبريرها بدواعي حماية السلامة العامة أو النظام العام أو الصحة العامة. وتشير صاحبة البلاغ إلى أن مجلس الدولة خلص في اجتهاده القضائي إلى أن ارتداء الحجاب لا يُعد بمثابة عمل دعوي<sup>(٤)</sup>. كما خلص مجلس الدولة إلى أن أي عمل ينطوي على ممارسة ضغوط أو أنشطة دعوية أو تبشيرية يمكن أن يشكل مساساً بحريات الآخرين وحقوقهم الأساسية. غير أن ارتداء موظفي دار الحضانة رموزاً دينية لا يمنع أولياء أمور الأطفال أبداً من توجيه أطفالهم بحرية في ممارسة حقهم في حرية الوجدان والدين. وتشير صاحبة البلاغ إلى أن الفقرة ٣ من المادة ١٨ تنص أيضاً على ضرورة أن تكون القيود المفروضة متناسبة. وفي هذه القضية، أدى رفض صاحبة البلاغ خلع حجابها إلى فقدانها عملها ووصف بأنه خطأ فادح، وهو وصف ينطوي على وصم شديد ويحرمها من أي تعويض عن إنهاء عقد عملها. وبالإضافة إلى ذلك، فإن أحكام النظام الداخلي موضوع القضية تفتقر عموماً إلى الدقة، ومن ثم، فهي أحكام غير متناسبة.

٣-٤ وتدعي صاحبة البلاغ أيضاً أن أحكام المادة ٢٦ من العهد انتهكت في حقها لأنها لم تستفد من الحماية من التمييز المنصوص عليها في القانون الوطني ولأن إجراء فصلها من العمل هو إجراء تمييزي. وتشير صاحبة البلاغ إلى أن إجراء فصلها من العمل يستند إلى دافع تمييزي يتصل بمعتقداتها الدينية وأن مادة النظام الداخلي التي طبقت عليها يترتب عليها أثر تمييزي غير مباشر ينطوي على إجحاف شديد في حق النساء المسلمات دون غيرهن.

#### ملاحظات الدولة الطرف على مقبولية البلاغ وأسس الموضوعية

٤-١ أشارت الدولة الطرف، في مذكرة شفوية مؤرخة ٤ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، إلى أنها لا تود الاعتراض على مقبولية البلاغ. وقدمت الدولة الطرف، في مذكرة شفوية مؤرخة ٣ أيار/مايو ٢٠١٦، ملاحظاتها على الأسس الموضوعية للبلاغ.

٤-٢ وتعرض الدولة الطرف القانون الساري الذي يكفل حرية الدين وعدم التمييز بالإشارة إلى المادة ١٠ من إعلان حقوق الإنسان والمواطن المؤرخ ٢٦ آب/أغسطس ١٧٨٩، وإلى المادتين ١ و٢ من الدستور المؤرخ ٤ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٥٨، وإلى المادتين ٩ و١٤ من الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، والباين الثاني والثالث من قانون العمل.

(٣) Conseil d'État, 20 juillet 1990, n° 85429 ; et 23 juillet 1993, n° 99391

(٤) Conseil d'État, 20 octobre 1999, n° 181486 ; 27 novembre 1996, n° 172989 ; 7 novembre 1996,

n° 169522 ; et 6 avril 2009, n° 2009-117, par. 35 et 36

٤-٣ وتشير الدولة الطرف إلى أن المبدأ المعتمد في مكان العمل في القطاع الخاص هو حرية الإجهار بالدين. غير أنه يجوز فرض قيود على هذه الحرية، شريطة أن تبررها طبيعة المهمة الموكولة إلى الموظف وتكون متناسبة والهدف المنشود منها. وترصد دائرة تفتيش ظروف العمل والسلطات القضائية مدى امتثال هذه القيود لأحكام القانون رصداً صارماً. ويجوز للموظف، حتى قبل تطبيق أي مادة من مواد النظام الداخلي للشركة عليه، أن يطلب إلى دائرة تفتيش ظروف العمل البت في مدى قانونيتها.

٤-٤ وتشير الدولة الطرف إلى أن موضوع هذه القضية ليس حرية الدين، وإنما حرية الإجهار بالدين، وهي ليست حرية مطلقة ويجوز فرض قيود عليها وفقاً للفقرة ٣ من المادة ١٨ من العهد. وتشير الدولة الطرف أيضاً أن الأفعال موضوع شكوى صاحبة البلاغ ارتكبتها شركة خاصة، ومن ثم، فإن المسألة تكمن في معرفة ما إذا كانت الدولة الطرف قد احترمت التزامها الإيجابي بحماية حق الأفراد في حرية الإجهار بدينهم. وفي هذه القضية، تذكر الدولة الطرف بأن صاحبة البلاغ تمكنت من عرض حججها ومن استخدام جميع سبل الانتصاف التي يتيحها القانون الوطني.

٤-٥ وتعتز الدولة الطرف على ادعاءات صاحبة البلاغ التي مفادها أن القيود التي فرضت عليها هي قيود لا ينص عليها القانون. وترى الدولة الطرف أن مسألة قانونية مادة النظام الداخلي للحضانة التي طبقت على صاحبة البلاغ مسألة لا صلة لها بالشروط الذي يقضي بأن يحدد القانون القيود المفروضة في هذا الحالة. وتضيف الدولة الطرف أن السؤال الوحيد المهم في هذه القضية يتمثل في مدى وجود إطار قانوني منظم للإجراء الذي حمل الرابطة على فصل صاحبة البلاغ من عملها. وبناء على ذلك، ترى الدولة الطرف أن إجراء الفصل موضوع الشكوى يندرج ضمن إطار قانوني تحدده المادتان ١١٢١-١ و ١٣٢١-٣ تحديداً دقيقاً، وهو إطار يميز لرب العمل فرض قيود على حرية الموظف شريطة أن تبرر هذه القيود طبيعة المهمة الموكولة إلى الموظف وتكون متناسبة والهدف المنشود منها.

٤-٦ وفيما يخص الادعاءات المتعلقة بإمكانية الاحتكام إلى هذا الإطار القانوني وقابلية التنبؤ به، تذكر الدولة الطرف، وفقاً للاستنتاجات التي خلصت إليها اللجنة في قضية روس ضد كندا<sup>(٥)</sup>، بما يلي: "لا يجوز للجنة أن تعيد تقييم ما خلصت إليه المحكمة العليا من استنتاجات في هذه المسألة، ومن ثم، ترى اللجنة أن القيود المفروضة هي قيود ينص عليها القانون". وعلاوة على ذلك، تدفع الدولة الطرف بأن المحاكم الوطنية سبق أن بتت في قضية تتصل بالحجاب الإسلامي آنذاك وخلصت إلى أن رفض رب العمل في تلك القضية تبرره طبيعة المهمة الموكولة إلى بائعة يحتم عليها عملها التعامل مع طائفة واسعة من الجمهور من مختلف المعتقدات الدينية<sup>(٦)</sup>. فقد أقرت محكمة النقض بأنه يجوز لرب العمل أن يفرض على موظفيه ممن يتعاملون مباشرة مع الزبائن ارتداء زي مناسب للمهام المسندة إليهم أو المنتجات المكلفين ببيعها<sup>(٧)</sup>. وأقرت محكمة الاستئناف في سان دني دو لاريونيون أيضاً بأنه يجوز لرب العمل أن يحظر على

(٥) روس ضد كندا (CCPR/C/70/D/736/1997)، الفقرة ١١-٤.

(٦) Cour d'appel de Paris, 16 mars 2001, no 99-31302.

(٧) Salle sociale de la Cour de cassation, 6 novembre 2001, n° 99-43.988 ; Salle sociale de la Cour de cassation, 28 mai 2003, n° 02-40.273.

موظفيه ارتداء أي زي "مناف تماماً لسمعة المتجر الذي يعملون به"<sup>(٨)</sup>. وفي هذه القضية، يتعلق الأمر برابطة صغيرة الحجم يتعامل جميع موظفيها أو يمكن أن يتعاملوا مع الأطفال وأولياء أمورهم. ومن ثم، ترى الدولة الطرف أن محكمة النقض احترمت معايير سوابقها القضائية.

٧-٤ وتدعي الدولة الطرف أيضاً أن القيود التي فرضت على صاحبة البلاغ فرضت عليها لهدف مشروع، ألا وهو حماية حقوق الآخرين وحرّياتهم. وتذكر الدولة الطرف بأن المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان سبق أن خلصت إلى أن الحجاب الإسلامي لا يعد في حد ذاته "رمزاً دينياً مستتراً" وإنما يعد "رمزاً دينياً قوياً واضحاً للعيان"، وأقرت بأن حماية حقوق الآخرين وحرّياتهم هي هدف مشروع من القيود التي يفرضها أرباب العمل على حرية الإجهار بالدين في الشركات<sup>(٩)</sup>. ويتمثل الهدف الذي تنشده الرابطة التي تدير دار الحضّانة في القيام بعمل موجه لفائدة الأطفال صغار السن الذين يعيشون في حي فقير وفي السعي إلى إدماج النساء في الحياة الاجتماعية والمهنية، ولتحقيق هذا الغرض، كانت الرابطة تنظم شهرياً اجتماعات تضم نساء الحي لتمكينهن من تبادل آرائهن بشأن الصعوبات التي يواجهنها وإيجاد الحلول المناسبة لها. ومن ثم، أنشئت دار الحضّانة لرعاية أطفال صغار السن وتوفير الاستقرار الاجتماعي لهم، وهم أطفال قابلون للتأثر بشدة بالبيئة المحيطة بهم والتفاعل معها ولا يجدر تعريضهم لأشكال تعبير واضحة عن الانتماء الديني. ويحتم عمل موظفي أي دار حضّانة عليهم التعامل مع فئة محددة من الجمهور، أي الأطفال وأولياء أمورهم. فقابلية الطفل للتأثر بسرعة بأي إظهار من جانب المرين لمعتقداتهم الدينية، ناهيك عن أي تعبير عنها، يبرر القيود التي فرضت على صاحبة البلاغ. وبناء على ذلك، ترى الدولة الطرف أن مادة النظام الداخلي موضوع البلاغ ترمي إلى حماية حق الأطفال وأولياء أمورهم من أي تأثير ديني آخر.

٨-٤ وتعترض الدولة الطرف على ادعاءات صاحبة البلاغ التي مفادها أن القيود التي فرضت عليها غير متناسبة والهدف المنشود منها. وتشدّد على أهمية تمتع الدول الأطراف بمهامش تقدير معين لتحديد ما إذا كان التدخل في هذه الحرية ضرورياً وإلى أي مدى. وفي هذه القضية، تشير الدولة الطرف إلى أن القيود التي فرضت على صاحبة البلاغ تتعلق فقط بحرية الإجهار بالدين نظراً إلى أنه يتوجب على الموظفين الذين يحتم عليهم عملهم التعامل مع أطفال صغار السن توخي الحيطة في التعبير عن آرائهم الدينية. ولا تسري هذه القيود خارج نطاق أنشطة الحضّانة وتقتصر على الأنشطة التي تنطوي على تعامل الموظفين مع الأطفال. ونظراً إلى صغر حجم الحضّانة، يمكن لجميع الموظفين أن يتعاملوا مع الجمهور. وتذكر الدولة الطرف أيضاً بقضية مماثلة كانت المدعية فيها كاثوليكية وتعمل في حضّانة بروتستانتية، وهي قضية خصلت فيها المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان إلى أن حرية الدين لم تنتهك فيها استناداً إلى مبدأ حرية التعاقد<sup>(١٠)</sup>.

(٨) Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion, 9 Septembre 1997, no 1997-930234

(٩) Cour européenne des droits de l'homme, *Leyla Şahin c. Turquie*, n° 44774/98, 29 juin 2004 ;

*Dahlab c. Suisse* (déc.), n° 42393/98, CEDH 2001-V ; et *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, n°s 48420/10 et 3 autres, CEDH 2013 (extraits)

(١٠) *Siebenhaar c. Allemagne*, no 18136/02, 3 février 2011

٤-٩ أما فيما يخص ادعاءات صاحبة البلاغ التي مفادها أن فصلها من العمل هو إجراء تمييزي يشكل انتهاكاً لأحكام المادة ٢٦ من العهد، فإن الدولة الطرف تؤكد أن أحكام مادة النظام الداخلي للحضانة لا تؤدي إلى أي تمييز لأنها لا تستهدف أي دين أو أي معتقد فلسفي أو أيّاً من الجنسين. ويمكن وصف أحكام هذه المادة من النظام الداخلي بأنها تؤدي إلى تفرقة في المعاملة بين الموظفين الذين يودون الإجهار بمعتقداتهم الدينية ومن لا يودون ذلك. ومع ذلك، تذكر الدولة الطرف بأن اللجنة خلصت في اجتهادها القضائي الثابت إلى أن الحق في المساواة أمام القانون لا يعني أن أي اختلاف في المعاملة يعد ضرباً من ضروب التمييز، وأن أي تفرقة تستند إلى معايير معقولة وموضوعية لا تعد تمييزاً بالمعنى المقصود في المادة ٢٦ من العهد. وتستند التفرقة في المعاملة التي تنص عليها أحكام النظام الداخلي للحضانة إلى معايير موضوعية لا إلى معايير تعسفية وغير معقولة.

### تعليقات صاحبة البلاغ على ملاحظات الدولة الطرف

٥-١ في رسالة مؤرخة ١٢ أيلول/سبتمبر ٢٠١٦، قدمت صاحبة البلاغ تعليقاتها على ملاحظات الدولة الطرف على الأسس الموضوعية للبلاغ.

٥-٢ وتعترض صاحبة البلاغ على تأكيد الدولة الطرف أن السؤال الوحيد المهم فيما يتعلق بقانونية القيود التي فرضت على حقها في المجاهرة بدينها يتمثل في مدى وجود إطار قانوني منظم للإجراء الذي أدى إلى فصلها من عملها. وتؤكد صاحبة البلاغ أن لب موضوع فصلها من عملها هو البند المذكور من النظام الداخلي للحضانة. ولو كانت المحاكم أعلنت عدم قانونية هذا البند، لكان ذلك قد أدى تلقائياً إلى بطلان العقوبة التأديبية الشديدة التي فرضت عليها. غير أن أحكام قانون العمل تنص على مبدأ واضح، ألا وهو أن الحرية، بما فيها الحرية الدينية، هي القاعدة، وأن منع ممارسة الحرية هو الاستثناء، ومن ثم، فهو يرتبط ارتباطاً وثيقاً بطبيعة المهمة الموكولة إلى الموظف شريطة أن يكون هذا المنع متناسباً تماماً والهدف المنشود منه. وبناء على ذلك، فإن مادة النظام الداخلي المذكورة عارية تماماً من أي صفة قانونية ومنافية للقانون الساري. وتشير صاحبة البلاغ إلى أن التعديل الذي أدخل مؤخراً على قانون العمل<sup>(١١)</sup>، والذي يجيز إدراج أحكام ترسخ مبدأ الحياد في الأنظمة الداخلية للشركات، يدل على أن هذا الخيار لم يكن متاحاً من قبل. وترى صاحبة البلاغ أنه يمكن التساؤل عن مدى اتساق هذا القانون الجديد مع العهد ومع الحقوق والحرريات التي يكفلها الدستور، ولكن هذه المسألة لم تعرض حتى الآن على المجلس الدستوري لكي يبت فيها.

٥-٣ وتلاحظ صاحبة البلاغ أن الدولة الطرف أفادت بأن محكمة النقض رأت أن القيود التي فرضت على حريتها في الإجهار بدينها تستوفي المعايير التي يحددها القانون بالاستناد إلى معيار سبق تطبيقه في سابقة قضائية وبعد تقييم حالة صاحبة البلاغ تقييماً فعلياً. وفي هذا الصدد، تذكر صاحبة البلاغ بأن محكمة النقض ليست محكمة ابتدائية، ولكنها رأت، في هذه القضية، أن محكمة الاستئناف خلصت، بعد تقييم ظروف عمل الرابطة وصغر حجمها تقييماً فعلياً، إلى أن جميع موظفي الحضانة قد يكونوا على اتصال مباشر بالأطفال وأولياء أمورهم، مما يبرر القيود التي فرضت على حرية صاحبة البلاغ في الإجهار بدينها. وتشير صاحبة البلاغ

(١١) .Loi no 2016-1088 du 8 août 2016

إلى أن محكمة الاستئناف لم تستند في قرارها إلى حجم الرابطة أو عدد موظفيها أو ظروف عملها الفعلية، وإنما استندت إلى التعريف القانوني لمفهوم الشركة القائمة على معتقد الذي يبرر، وفقاً للسوابق القضائية للمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، سريان مبدأ الحياد على جميع الموظفين العاملين في الشركة. غير أن محكمة الاستئناف سعت إلى تضييق نطاق مادة النظام الداخلي، رغم جميع الأدلة، واعتبرت أن صياغته دقيقة بما فيه الكفاية لفهم أن تطبيقها يقتصر على أنشطة تحفيز الأطفال ذهنياً ورعايتهم داخل مكان العمل وخارجه. غير أن المحكمة لم تنظر قط في ظروف عمل صاحبة البلاغ.

٤-٥ وتعرّب صاحبة البلاغ كذلك عن اعتراضها على تأكيد الدولة الطرف أنه توجد سوابق قضائية راسخة يمكن الاستدلال منها على جواز فرض قيود من هذا القبيل على حق الفرد في إظهار دينه. وترى صاحبة البلاغ أن الأحكام القضائية التي استشهدت بها الدولة الطرف تتصل بقضايا تختلف اختلافاً شديداً عن قضيتها وأن معظمها يتصل بقيود فردية تبررها طبيعة المهام الموكولة إلى الموظفين والغرض المنشود وليس بقيود شاملة كالقيود التي فرضت عليها. وعلاوة على ذلك، فإن الأحكام الصادرة عن محكمة النقض التي أشارت إليها الدولة الطرف تتعلق بحرية الفرد في ارتداء الزي الذي يختاره، وهي حرية لا تدخل في فئة الحريات الأساسية، على النقيض من حرية إظهار الدين. وتضيف صاحبة البلاغ أن الدولة الطرف أشارت إلى حكمين<sup>(١٢)</sup> يتعلقان بأحد الرموز الدينية، غير أنهما حكمان معزلمان انتقدتهما الفقه القانوني ولم تؤيدهما محكمة النقض. وتذكر صاحبة البلاغ بأن محكمة النقض قررت أن تحيل إلى محكمة العدل التابعة للاتحاد الأوروبي<sup>(١٣)</sup> مسألة ما إذا كان يمكن تبرير حظر ارتداء الرموز الدينية برغبة عملاء الشركة، حرصاً على مصلحتها، مما يدل على عدم وجود سوابق قضائية راسخة في هذا الموضوع.

٥-٥ أما فيما يخص الهدف المشروع المنشود من هذه القيود، فتري صاحبة البلاغ أنه لا يمكن البرهنة في هذه القضية على وجود ضرورة ملحة تستوجب التزام الحياد الكامل والدائم صوتاً لحرية وجدان الأطفال واحتراماً للأسلوب التربوي الذي اختاره لهم أولياء أمورهم، فالأطفال الملتحقون بالحضانة هم أطفال في سن الثالثة من العمر أو دونها، وهم يعيشون في بيئة تتسم بالتنوع الإثني والثقافي ومعتادون على رؤية آبائهم وأمهاتهم وأقاربهم يتردون أزياءً تعبر عن أصولهم الإثنية. وتشمل هذه الأزياء، بالنسبة إلى كثير من هؤلاء الأطفال، الحجاب، وهم لا يستطيعون، في هذه السن، تمييز ما إذا كان هذا الزي إسلامياً أم لا. وتضيف صاحبة البلاغ أن دار الحضانة تتولى رعاية أطفالاً أكبر سناً لفترة محددة أو بشكل استثنائي، وأن أولياء أمور هؤلاء الأطفال وأمهاتهم لم يذكروا أو يلمحوا قط إلى أن مبدأ الحياد المفروض على موظفي الرابطة هو سبب انضمامهم إليها، لأن هذا المبدأ يرد في النظام الداخلي للرابطة وليس في عقد تأسيسها. وترى صاحبة البلاغ أن تلميح الدولة الطرف في ملاحظاتها إلى أنه لا ينبغي لامرأة محجبة أن تتعامل مع أطفال الحضانة هو تلميح مروع للغاية.

Cour d'appel de Paris, 16 mars 2001, n° 99-31302 ; cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion, (١٢) 9 septembre 1997, n° 1997-930234

.Arrêt de la Cour de cassation du 9 avril 2015, pourvoi no 13-19855 (١٣)



٥-٦ وفيما يتعلق بتناسب القيود المفروضة والهدف المنشود منها، تلاحظ صاحبة البلاغ أن الدولة الطرف رأت أن القيود التي فرضت عليها متناسبة بالنظر إلى المهام الموكولة إليها. غير أن صاحبة البلاغ تشير إلى أن هذا التأكيد لا يرد في قرارات المحاكم الفرنسية التي لم تنظر في المهام الموكولة إليها ولا في حالتها الفردية. وتشير أيضاً إلى أنها فصلت من عملها دون أي محاولة تسوية من جانب رب عملها ودون أن يتسبب حجابها في أي مشكلة.

٥-٧ وفيما يتعلق بحجة الدولة الطرف التي مفادها أن صاحبة البلاغ اختارت ممارسة مهنتها في هذه الرابطة بمحض إرادتها وأنها كانت على علم بأحكام النظام الداخلي للحضانة، تشير صاحبة البلاغ إلى أن الدولة الطرف تستند في حجتها إلى حكم صادر عن المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان لا صلة له بهذه القضية لأنه يتعلق بدار حضانة بروتستانتية، وهي شركة قائمة على معتقد، بينما لا تدخل دار الحضانة التي كانت تعمل فيها في هذه الفئة. وترفق صاحبة البلاغ تقريراً عن تأثير كراهية الإسلام على المرأة في فرنسا<sup>(١٤)</sup>.

### الملاحظات الإضافية المقدمة من الدولة الطرف

٦-١ قدمت الدولة الطرف، في مذكرة شفوية مؤرخة ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، ملاحظاتها الإضافية على البلاغ.

٦-٢ وتعتز الدولة الطرف على تفسير صاحبة البلاغ لإصلاح قانون العمل بموجب القانون المؤرخ ٨ آب/أغسطس ٢٠١٦. وتؤكد الدولة الطرف أن هذا التعديل يتماشى مع المبادئ التي حددتها المادتان ١١٢١-١ و ١٣٢١-٣ من قانون العمل، اللتين كانتا ساريتين وقت وقوع الأحداث موضوع البلاغ، واللتين كانتا تميزان منذ ذلك الحين تقييد التعبير عن الحريات، ولا سيما حرية الدين، في حالات معينة. وبناء على ذلك، فإن القيود التي تنص عليها أحكام المادة المذكورة من النظام الداخلي للرابطة تستند إلى أساس قانوني في الإطار القانوني المعمول به قبل سن قانون ٨ آب/أغسطس ٢٠١٦، الذي يكتفي بتحديد الظروف التي يمكن أن تنص فيها الأنظمة الداخلية للشركات على مواد من هذا القبيل.

### القضايا والإجراءات المعروضة على اللجنة

#### النظر في المقبولية

٧-١ قبل النظر في أي ادعاء يرد في بلاغ ما، يجب على اللجنة، وفقاً للمادة ٩٣ من نظامها الداخلي، أن تحدد ما إذا كان البلاغ مقبولاً أم لا بموجب البروتوكول الاختياري.

٧-٢ وقد تأكدت اللجنة، وفقاً لما تقتضيه الفقرة (٢)(أ) من المادة ٥ من البروتوكول الاختياري، من أن المسألة نفسها لم تُبحث وليست قيد البحث في إطار أي إجراء آخر من إجراءات التحقيق الدولي أو التسوية الدولية.

٧-٣ وتلاحظ اللجنة أن الدولة الطرف لم تطعن في مقبولية البلاغ. وتلاحظ اللجنة أيضاً أن دعوى الطعن التي رفعتها صاحبة البلاغ زُدت وأن صاحبة البلاغ استنفدت من ثم كل سبل

(١٤) Rapport 2014/2015 du Collectif contre l'islamophobie en France : « Être musulmane aujourd'hui .en France : les femmes, premières victimes de l'islamophobie »

الانتصاف المحلية المتاحة. وبناء على ذلك، ترى اللجنة أن أحكام الفقرة (٢)(ب) من المادة ٥ من البروتوكول الاختياري لا تمنعها من النظر في هذا البلاغ.

٤-٧ وترى اللجنة أيضاً أن صاحبة البلاغ دعمت ادعاءاتها بما يكفي من الأدلة المطلوبة لأغراض المقبولية. وبناءً على ذلك، تعلن اللجنة مقبولية البلاغ من حيث ما يثيره من مسائل في إطار المادتين ١٨ و ٢٦ من العهد وتشجع، من ثم، في النظر في أسسه الموضوعية.

#### النظر في الأسس الموضوعية

١-٨ نظرت اللجنة في هذا البلاغ آخذة في اعتبارها جميع المعلومات التي أتاحها لها الطرفان، وفقاً لأحكام الفقرة ١ من المادة ٥ من البروتوكول الاختياري.

٢-٨ وتلاحظ اللجنة ادعاء صاحبة البلاغ أن قرار فصلها من العمل بسبب ارتكابها خطأ فادحاً لرفضها خلع حجابها الإسلامي أثناء عملها في الحضانة قد انتهك حقها في حرية الإجهار بدينها بموجب المادة ١٨ من العهد لأنه تقييد غير متناسب لا ينص عليه القانون ولا تقتضيه الضرورة في مجتمع ديمقراطي. وتخطط اللجنة علماً برأي الدولة الطرف الذي مفاده أن القيود التي فرضت على حرية صاحبة البلاغ في الإجهار بدينها هي قيود ينص عليها القانون ومتناسبة والهدف المشروع المتمثل في حماية حريات الآخرين وحقوقهم الأساسية، أي حرية الوجدان والدين للأطفال الملتحقين بدار الحضانة وأولياء أمورهم.

٣-٨ وتذكر اللجنة، على النحو المبين في الفقرة ٤ من تعليقها العام رقم ٢٢ (١٩٩٣) بشأن الحق في حرية الفكر والوجدان والدين المتعلق بالمادة ١٨ من العهد، بأن حرية الإجهار بالدين تشمل ارتداء ملابس أو أغطية رأس مميزة. وتشير اللجنة أيضاً إلى أن ارتداء الحجاب الذي يغطي الشعر كلياً أو جزئياً هو ممارسة معهودة لدى عدد من النساء المسلمات اللواتي يعتبرن الحجاب جزءاً لا يتجزأ من الإجهار بمعتقدهن الديني. وتلاحظ اللجنة أن هذا هو الحال بالنسبة لصاحبة البلاغ، ومن ثم، ترى أن منع صاحبة البلاغ من ارتداء الحجاب في مكان العمل يشكل تدخلاً في ممارستها لحقها في حرية الإجهار بدينها.

٤-٨ وبناء على ذلك، يتعين على اللجنة أن تبت فيما إذا كان تقييد حرية صاحبة البلاغ في الإجهار بدينها أو معتقدها (الفقرة ١ من المادة ١٨ من العهد) يتسق مع المبادئ المنصوص عليها في الفقرة ٣ من المادة ١٨ من العهد، أي أن هذا التقييد يجب أن يكون منصوصاً عليه في القانون وضرورياً لحماية الأمن، أو النظام العام، أو الصحة العامة، أو الآداب العامة أو حقوق الآخرين وحريةهم الأساسية. وتذكر اللجنة، على نحو ما جاء في الفقرة ٨ من تعليقها العام رقم ٢٢، بأنه "ينبغي تفسير الفقرة ٣ من المادة ١٨ تفسيراً دقيقاً: فلا يسمح بفرض قيود لأسباب غير محددة فيها، حتى لو كان يسمح بها كقيود على حقوق أخرى محمية في العهد، مثل الأمن القومي. ولا يجوز تطبيق القيود إلا للأغراض التي وضعت من أجلها، كما يجب أن تتعلق مباشرة بالعرض المحدد الذي تستند إليه وأن تكون متناسبة معه. ولا يجوز فرض القيود لأغراض تمييزية أو تطبيقها بطريقة تمييزية".

٥-٨ وفي هذه القضية، تلاحظ اللجنة أن صاحبة البلاغ أفادت بأن القيود التي فرضت عليها هي قيود لا ينص عليها القانون، لأن قانون العمل الساري آنذاك لم يكن يميز النص على أحكام تقييدية، كالأحكام التي طبقت عليها، في النظم الداخلية للشركات. وتلاحظ اللجنة

أيضاً حجة الدولة الطرف التي مفادها أن المادتين ١١٢١-١ و ١٣٢١-٣ تنصان على إمكانية إدراج أحكام تقييدية بناء على شروط معينة، وهي شروط ترى الدولة الطرف أنها استوفيت في هذه القضية. وتحيط اللجنة علماً أيضاً بأنه لا يوجد في ملف القضية ما يشير إلى أن النظام الداخلي لدار الحضانة لم يُعتمد وفقاً للقوانين السارية أو ما يسمح بالخلوص إلى ذلك. ومن ثم، لا يمكن للجنة أن تخلص إلى أن القيود التي فرضت على صاحبة البلاغ ليست قيوداً ينص عليها القانون.

٦-٨ وبناء على ذلك، ترى اللجنة أن المسألة المعروضة عليها تتمثل في تحديد ما إذا كانت القيود التي فرضت على صاحبة البلاغ "ضرورية لحماية الأمن أو النظام العام، أو الصحة العامة، أو الآداب العامة أو حقوق الآخرين وحررياتهم الأساسية"، وفقاً لأحكام الفقرة ٣ من المادة ١٨ من العهد. وفي هذا الصدد، تذكر اللجنة بأن هذه القيود، وفقاً لما جاء في الفقرة ٨ من تعليقها العام رقم ٢٢ "يجب أن تتعلق مباشرة بالغرض المحدد الذي تستند إليه". وتشير اللجنة أيضاً إلى المعايير التي حددتها المقررة الخاصة المعني بحرية الدين أو المعتقد لتقييم مدى احترام مبدأ التناسب احترامها عند الاعتراض على قيود من هذا القبيل (انظر E/CN.4/2006/5، الفقرة ٥٨).

٧-٨ وفي ضوء ما تقدم، تحيط اللجنة علماً بحجة الدولة الطرف التي مفادها أن هذه القيود فرضت على صاحبة البلاغ لهدف مشروع يتمثل في حماية حقوق وحرريات الأطفال وأولياء أمورهم. وتفهم اللجنة من هذه الحجة أنها تشير إلى حماية حقوق الآخرين وحررياتهم الأساسية، على نحو ما تنص عليه الفقرة ٣ من المادة ١٨ من العهد. وتلاحظ اللجنة أيضاً أن الدولة الطرف تستند إلى السوابق القضائية للمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في دفعها بأن الحجاب الإسلامي "ليس رمزاً دينياً مستتراً" وإنما هو "رمز ديني خارجي قوي"؛ وأن "دار الحضانة أنشئت لرعاية أطفال صغار السن وتوفير الاستقرار الاجتماعي لهم، وهم أطفال قابلون للتأثر بشدة بالبيئة المحيطة بهم والتفاعل معها وليس هناك ما يدعو إلى تعريضهم إلى أشكال تعبير واضحة عن الانتماء الديني". وتلاحظ اللجنة أيضاً أن صاحبة البلاغ أفادت بأن الأفعال التي تشكل مساساً بحريات الآخرين وحقوقهم الأساسية هي الأفعال التي تنطوي على ممارسة ضغوط أو أنشطة دعوية أو تبشيرية، غير أن الحجاب لا يندرج ضمن هذه الأفعال ولا يمنع الآباء والأمهات بأي حال من الأحوال من توجيه أطفالهم في ممارسة حريتهم في الوجدان والدين. وتلاحظ اللجنة أيضاً حجة صاحبة البلاغ التي مفادها أن اشتراط تحلي موظفي دار الحضانة بالحياد التام والدائم ليس ضرورياً لصون حرية وجدان الأطفال والأسلوب التربوي الذي اختاره لهم آباؤهم وأمهاتهم لأن آباءهم وأمهم لم يذكروا أو يلمحوا قط إلى أن شرط الحياد المفروض على موظفي الرابطة هو سبب انضمامهم إليها، لا سيما وأن هذا المبدأ يرد في النظام الداخلي لدار الحضانة وليس في عقد تأسيس الرابطة. وأخيراً، تلاحظ اللجنة أن صاحبة البلاغ ترى أن ملاحظات الدولة الطرف تشير فيما يبدو إلى أنه لا ينبغي لامرأة محجبة أن تتعامل مع الأطفال أبداً وأنها ترى أن هذا موقف مروع.

٨-٨ وتلاحظ اللجنة كذلك أن الدولة الطرف لا توضح سبب تنافي الحجاب مع الاستقرار الاجتماعي ومع الرعاية التي تروج لها دار الحضانة. وتلاحظ اللجنة أيضاً أن الحجج التي ساقتها الدولة الطرف لا تفسر سبب تنافي الحجاب مع الغرض الذي تنشده الرابطة التي تدير دار

الحضانة والذي يتمثل في القيام بعمل موجه لفائدة الأطفال في مرحلة الطفولة المبكرة الذين يعيشون في حي فقير، والسعي في الوقت ذاته إلى إدماج نساء الحي في الحياة الاجتماعية والمهنية، لا سيما وأن أحد الأهداف التي تنشدها الرابطة يتمثل في تمكين النساء اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً، دون تمييز على أساس الرأي السياسي أو المعتقد. وتندرج إعادة إدماج صاحبة البلاغ، بصرف النظر عن رأيها الديني، في إطار هذا الهدف. وأخيراً، ترى اللجنة أن الدولة الطرف لم تقدم مبررات كافية تتيح الخلوص إلى أن ارتداء الحجاب من قبل مربية عاملة في الحضانة يشكل مساساً بحقوق الأطفال الملحقين بالحضانة وأمها تم وأبائهم وحرمانهم الأساسية.

٨-٩ أما فيما يخص مدى تناسب هذا التدبير، فتحيط اللجنة علماً بما ساقته الدولة الطرف من حجج شددت فيها على أهمية تمتع الدول الأطراف بمش تقدير معين لتحديد ما إذا كان التدخل في هذه الحرية ضرورياً وإلى أي مدى؛ وأن القيود المفروضة على العاملين في الحضانة لا تسري خارج نطاق أنشطة الحضانة وأنها تقتصر على الأنشطة التي تنطوي على تعامل الموظفين مع الأطفال. غير أن اللجنة تلاحظ أيضاً إفادة صاحبة البلاغ، التي ترتدي الحجاب منذ عام ١٩٩٤، حتى في مكان العمل، بأن القيود التي فرضت عليها ليست متناسبة لأنها أدت، لا لسبب إلا لرفضها خلع حجابها، إلى فصلها من عملها لارتكابها "خطأ فادحاً"، وهو صف ينطوي على وصم شديد وحرمان من أي تعويض عن إنهاء عقد العمل. وتلاحظ اللجنة أن المعلومات التي قدمتها الدولة الطرف لا تتيح الخلوص إلى أن منع ارتداء الحجاب في ملابسات هذه القضية يمكن أن يسهم في تحقيق الأهداف التي تنشدها دار الحضانة ولا إلى عدم وصم طائفة دينية بعينها. وتذكر اللجنة بأنه لا يمكن اعتبار ارتداء الحجاب في حد ذاته بمثابة عمل دعوي. ومن ثم، ترى اللجنة أن القيود التي فرضت على صاحبة البلاغ وأسلوب تطبيقها لا يتناسبان والهدف المنشود منها. وفي ضوء ما تقدم، ترى اللجنة أنه لا يمكن اعتبار إلزام صاحبة البلاغ بخلع حجابها أثناء وجودها في دار الحضانة وفصلها من عملها لارتكابها خطأ فادحاً بسبب رفضها القيام بذلك بمثابة إجراءين متوافقين مع المبادئ المنصوص عليها في الفقرة ٣ من المادة ١٨ من العهد. وبناء على ذلك، تخلص اللجنة إلى أن القيود التي يفرضها النظام الداخلي للحضانة وتطبيقها يشكلان انتهاكاً لحرية صاحبة البلاغ في الدين وإخلاقاً بأحكام المادة ١٨ من العهد.

٨-١٠ وتلاحظ اللجنة أن صاحبة البلاغ تدعي انتهاك أحكام المادة ٢٦ من العهد في حقها لأن فصلها من العمل يستند إلى إحدى مواد النظام الداخلي التي تنص على أحكام مجحفة للغاية وغير متناسبة في حق النساء المسلمات اللواتي يخترن ارتداء الحجاب، ومن ثم، فهو إجراء تمييزي. وتحيط اللجنة علماً أيضاً بحجج الدولة الطرف التي مفادها أن الأفعال موضوع شكوى صاحبة البلاغ هي أفعال ارتكبتها مؤسسة خاصة؛ وأن السؤال الوحيد المطروح يتمثل في معرفة ما إذا كانت الدولة الطرف قد وفّت بالتزامها الإيجابي في حماية حق الأفراد في حرية المجاهرة بدينهم؛ وأن المادة المذكورة من النظام الداخلي لدار الحضانة لا تؤدي إلى أي تمييز لأنها لا تستهدف أي دين أو معتقد فلسفي أو أيّاً من الجنسين، وإنما تؤدي إلى تفرقة في المعاملة بين الموظفين الذين يودون الإجهار بمعتقداتهم الدينية ومن لا يودون ذلك. وأخيراً، تلاحظ اللجنة أن الدولة الطرف تشير إلى أن هذه التفرقة في المعاملة هي تفرقة موضوعية وليست تعسفية أو غير معقولة.

١١-٨ وتذكر اللجنة بتعليقها العام رقم ١٨ (١٩٨٩) بشأن عدم التمييز، الذي تعرف الفقرة ٧ منه التمييز على أنه "أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد أو تفضيل يقوم لأي سبب، كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غير السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الثروة أو النسب أو غير ذلك، مما يستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف لجميع الأشخاص، على قدم المساواة، بجميع الحقوق والحريات أو التمتع بها أو ممارستها" وتذكر اللجنة بأن حظر التمييز ينطبق على القطاعين العام والخاص وأن انتهاك أحكام المادة ٢٦ يمكن أن ينجم عن الأثر التمييزي لقاعدة أو تدبير محايد ظاهرياً ولا يقصد منهما التمييز<sup>(١٥)</sup>. غير أن أي تفرقة بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غير السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الثروة أو النسب أو غير ذلك، على النحو المبين في العهد، لا تشكل تمييزاً ما دامت مستندة إلى معيار معقول وموضوعي وكانت لهدف مشروع، على نحو ما ينص عليه العهد.

١٢-٨ وتلاحظ اللجنة أن الدولة الطرف أشارت إلى أن المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان اعتبرت الحجاب الإسلامي "رمزاً دينياً قوياً". غير أن اللجنة تلاحظ أن الدولة الطرف لم توضح المعيار الذي استخدمته المحكمة لكي تتوصل إلى هذا الاستنتاج. وفي هذه القضية، تلاحظ اللجنة أن محكمة الاستئناف في باريس خلصت في حكمها الصادر في ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣ إلى أن مادة النظام الداخلي للحضارة "تنص على وجه الخصوص على حظر ارتداء أي رمز ديني لافت"<sup>(١٦)</sup>. وتلاحظ اللجنة أيضاً حجة صاحبة البلاغ التي مفادها أن مادة النظام الداخلي التي طبقت عليها ينجم عنها أثر تمييزي غير مباشر، وأن تقرير رابطة مكافحة معاداة الإسلام في فرنسا، الذي أرفقته صاحبة البلاغ ببلاغها، يشير إلى منشور صادر عن وزارة التعليم الوطنية جاء فيه أن التمييز بين الرموز الدينية "اللافتة" أو "البارزة" وبين الرموز الدينية الأخرى يطال الحجاب أو الخمار الإسلامي دون غيره<sup>(١٧)</sup>. وتذكر اللجنة بأنها أشارت في ملاحظاتها الختامية على التقرير الدوري الخامس لفرنسا إلى القيود المفروضة على حرية الإجهار بالدين أو المعتقد التي تؤثر بشكل خاص في الفتيات والأشخاص الذين يعتقدون أدياناً بعينها، وبأنها أعربت في الوقت ذاته عن قلقها من احتمال أن يؤدي تأثير هذه القوانين في فئات معينة تشعر بالاستبعاد والتهميش إلى نتائج عكسية قد تتعارض والهدف المنشود منها<sup>(١٨)</sup>. وتخلص اللجنة إلى أن القيود التي يفرضها النظام الداخلي تؤثر تأثيراً غير متناسب على النساء المسلمات، مثل صاحبة البلاغ، اللواتي يخرن ارتداء الحجاب، مما يشكل معاملة تمييزية.

(١٥) التهامر وآخرون ضد النمسا (CCPR/C/78/D/998/2001)، الفقرة ١٠-٢.

(١٦) Cour d'appel de Paris, arrêt du 27 novembre 2013, p. 3.

(١٧) Rapport 2014/2015 du Collectif contre l'islamophobie en France : « Être musulmane aujourd'hui en France : les femmes, premières victimes de l'islamophobie » ; Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche : « Application de la loi du 15 mars 2004 sur le port des signes religieux ostensibles dans les établissements d'enseignement publics » وفقاً لهذا التقرير، رُصد ٦٣٩ رمزاً دينياً "لافتاً"، منها ٦٢٦ حجاباً إسلامياً، و ١١ عمامة من العمام التي يرتديها الشيخ، وصليبان كبيران.

(١٨) انظر CCPR/C/FRA/CO/5، الفقرة ٢٢.

٨-١٣ وبناء على ذلك، يجب على اللجنة أن تبت فيما إذا كانت المعاملة التمييزية التي تعرضت لها صاحبة البلاغ مشروعة الهدف بموجب العهد وما إذا كانت تستوفي معياري المعقولة والموضوعية. وتلاحظ اللجنة حجة الدولة الطرف التي مفادها أن القيود التي فرضت على حرية صاحبة البلاغ وفصلها من العمل يستندان إلى النظام الداخلي لدار الحضانة وإلى قانون العمل، وأن أحكام النظام الداخلي لا تنطوي على تمييز لأنها لا تستهدف أي دين أو معتقد أو أي جنس بعينه وإنما تهدف حماية الأطفال من التعرض لأي تأثير ديني آخر. وتؤكد الدولة الطرف بعبارات عاملة أن هذه المعاملة التمييزية تستند إلى معايير موضوعي وليس أي معايير تعسفي أو غير معقول، دون أن تقدم تفسيراً كافياً للسبب الذي يجعل ارتداء صاحبة البلاغ الحجاب يمنعها من أداء مهامها ودون أن تنظر في مدى تناسب هذا الإجراء. ومع ذلك، تلاحظ اللجنة أن صاحبة البلاغ فصلت من عملها دون تعويض عن إنهاء عقدها بسبب ارتدائها الحجاب، ودون تقديم أي تبرير مرض للسبب الذي يجعل هذا الحجاب يمنعها من أداء مهامها، ودون تقييم مدى تناسب هذا الإجراء. وبناء على ذلك، ترى اللجنة أن الدولة الطرف لم تقدم أدلة كافية تدعم وجود هدف مشروع من فصل صاحبة البلاغ من عملها بسبب ارتدائها الحجاب أو تناسب هذا الإجراء مع ذلك الهدف. وبناء على ذلك، تخلص اللجنة إلى أن فصل صاحبة البلاغ من عملها استناداً إلى النظام الداخلي للحضانة، الذي ينص على وجوب تحلي الموظفين بالحياد في ادائهم مهامهم، وإلى قانون العمل، لا يستند إلى معايير معقول وموضوعي ويشكل، من ثم، تمييزاً متعدد الجوانب على أساس نوع الجنس والدين، في انتهاك لأحكام المادة ٢٦ من العهد.

٩- واللجنة، إذ تتصرف بموجب الفقرة ٤ من المادة ٥ من البروتوكول الاختياري، ترى أن الوقائع المعروضة عليها تكشف عن انتهاك لحقوق صاحبة البلاغ المكفولة بموجب المادتين ١٨ و٢٦ من العهد.

١٠- ووفقاً لأحكام الفقرة ٣(أ) من المادة ٢ من العهد، يقع على عاتق الدولة الطرف التزام بتوفير سبيل انتصاف فعال لصاحبة البلاغ. ويعني ذلك أنه يجب على الدولة الطرف أن تمنح الأشخاص الذين انتهكت حقوقهم المكفولة بموجب العهد تعويضاً كاملاً عما أصابهم من ضرر. والدولة الطرف ملزمة، في هذه القضية، بجملة أمور، منها ما يلي: تعويض صاحبة البلاغ تعويضاً كافياً واتخاذ تدابير الترضية المناسبة، بما في ذلك تعويضها عن فقدان عملها بدون أن تتلقى أي تعويض عن إنهاء عقدها، وسداد أي تكاليف قانونية تكبدتها، وتعويضها عن أي خسارة غير نقدية تكبدتها بسبب وقائع هذه القضية. والدولة الطرف ملزمة أيضاً باتخاذ كافة التدابير اللازمة لمنع حدوث أي انتهاكات مماثلة في المستقبل.

١١- وبما أن الدولة الطرف اعترفت، بانضمامها إلى البروتوكول الاختياري، باختصاص اللجنة في البت في حدوث أي انتهاك للعهد أم لا، وأن الدولة الطرف تعهدت، عملاً بالمادة ٢ من العهد، بضمان تمتع جميع الأفراد الموجودين في أراضيها أو الخاضعين لولايتها القضائية بالحقوق المعترف بها في العهد وبإتاحة سبل انتصاف فعالة وقابلة للإنفاذ في حال ثبوت حدوث انتهاك للعهد، فإن اللجنة تود أن تتلقى من الدولة الطرف، في غضون ١٨٠ يوماً، معلومات عما اتخذته من تدابير لوضع آراء اللجنة موضع التنفيذ. ويرجى من الدولة الطرف أيضاً نشر هذه الآراء.