联 合 国 CERD/C/105/D/65/2018

消除一切形式
种族歧视国际公约

Distr.: General
18 February 2022
Chinese
Original: French

消除种族歧视委员会

委员会根据《公约》第 14 条通过的关于第 65/2018 号来文的决定* **

来文提交人:	Daniel Kotor(由律师 Jean-Claude Durimel 先生代理)
据称受害人:	请愿人
所涉缔约国:	法国
来文日期:	2017 年 5 月 22 日(首次提交)
意见日期:	2021 年 11 月 25 日
参考文件:	根据委员会议事规则第 91 条作出的决定，已于 2018 年 12 月 12 日转交缔约国(未以文件形式印发)
事由:	就业机会方面的歧视；在法院和其他司法机关享有平等待遇的权利；针对种族歧视行为的有效保护和补救
程序性问题:	证实申诉
实质性问题:	基于民族或族裔血统的歧视；在遭受歧视的情况下获得充分补救的权利
《公约》条款:	第二、第三、第四、第五和第六条

1. 本来文于 2017 年 5 月 22 日提交，[1] 来文提交人 Daniel Kotor 是法国国民，1947 年 2 月 24 日在多哥出生。他声称是缔约国违反《公约》第二、第三、第四、第五和第六条的行为的受害者。法国于 1971 年 7 月 28 日加入《公约》，并

* 委员会第一百零五届会议(2021 年 11 月 15 日至 12 月 3 日)通过。

** 委员会下列委员参加了本来文的审议：西尔维奥·何塞·阿尔布克尔克·席尔瓦、谢哈·阿卜杜拉·阿里·米斯纳德、努尔丁·阿米尔、马克·博叙伊、郑镇星、巴卡里·西迪基·迪亚比、易卜拉希马·吉塞、丽塔·伊扎克－恩迪亚耶、洪惠子、居恩·屈特、李燕端、梅赫达德·巴彦德、瓦迪利·穆罕默德·雷伊斯、韦雷纳·艾伯塔·谢泼德、斯塔玛蒂亚·斯塔里那基、费斯·迪克勒迪·潘斯·特拉库拉、爱德华多·埃内斯托·维加·卢纳、杨钦俊。

[1] 请愿人于 2018 年 3 月 8 日和 2018 年 10 月 5 日对本来文进行了补充。

请回收

于 1982 年 8 月 16 日根据《公约》第十四条发表了声明。请愿人由律师 Jean-Claude Durimel 先生代理。

事实背景

2.1 请愿人于 1971 年 5 月 17 日被雷诺公司雇用，担任技术工人。请愿人于 2004 年 2 月退休。[2] 他自 1990 年 4 月起担任仓库主管职务，薪金系数为 220。雷诺公司于 1945 年国有化，更名为 Régie nationale des usines Renault, 后于 1990 年成为公开股份有限公司。缔约国持有该公司 80%的资本，直至 1996 年。

2.2 请愿人声称，在雷诺就业期间，他自始至终受到歧视，在职业进展方面落后于专业背景与他相似的其他雇员。尽管他的工作质量在上司看来无可挑剔，他还接受了更多的培训，以发展专业能力，但歧视导致他的职业发展停滞，而他的欧洲本土同事在职业上逐步取得了进展。

2.3 2003 年 3 月 20 日，请愿人请求布洛涅－比扬古劳工法院认定，他在雷诺公司就业期间，自始至终因出身而受到就业歧视；请愿人还请求对他遭受的损失给予损害赔偿，并追溯赋予他本应达到的薪金系数。

2.4 2005 年 12 月 12 日，劳工法院驳回了请愿人的请求，作出驳回裁决的理由是，请愿人在雷诺工作期间从未提到职业发展停滞或他所遭受的歧视。劳工法院回顾，请愿人在 1996 年至 2003 年期间的历次个人面谈中，并没有提出关于职业发展停滞的任何投诉。此外，劳工法院指出，评估事实必须结合事实发生时的普遍情况，同时考虑到重组过程和合并造成的制约以及财务后果。同样，劳工法院指出，考虑到专家的报告，[3] 尽管在薪金、系数和职业进展方面存在差异，但无法认定“有某一事实表明雇员因出身、见解或信仰而受到排斥”。劳工法院还回顾，请愿人已就工会歧视请求对他的案件进行审查，但未获成功，请愿人的行动似乎“表明他希望就歧视行为造成的据称损失取得赔偿”。

2.5 请愿人对这一裁决提出了上诉，凡尔赛上诉法院就业案件庭于 2008 年 4 月 2 日部分撤销了原判，命令雷诺公司向请愿人支付 60,000 欧元，赔偿对请愿人职业生涯造成的金钱损害和损失，并支付 8,000 欧元非金钱损害赔偿。法院还下令追溯评定请愿人的薪金系数，将 1985 年至 1989 年的薪金系数定为 260, 将 1990 年至 1999 年的系数定为 285, 并将 2000 年至退休的系数定为 305。法院在判决中指出，由于雷诺公司没有提供必要的证据，证明请愿人与情况类似的雇员在职业发展方面的待遇差别“有正当理由，是出于客观因素，而这些因素与基于实际或假定属于或不属于某一族裔群体、民族或种族的任何歧视无关”，所以“应当认为歧视成立”。

2.6 雷诺公司没有对该判决提出上诉，并通过支付判决中确定的金额部分履行了判决。然而，雷诺公司拒绝依照上诉法院的命令，通过出具重新定级所需的就业

[2] 缔约国在 2019 年 3 月 13 日的意见中指出，请愿人在 1971 年 8 月 31 日至 2003 年 12 月 1 日期间是雷诺公司的雇员。

[3] 布洛涅－比扬古劳工法院 2004 年 3 月 1 日作出判决，任命了一名专家，该专家的任务涵盖为包括请愿人在内的雷诺公司的申诉人重新制定职业计划(涉及薪金、培训、职位)。专家的报告于 2005 年 5 月 9 日送交法院和各当事方。

证明对他重新定级。请愿人声称，拒绝出具证明对他应享退休金的计算产生了不利影响。

2.7 2008 年 11 月 28 日，请愿人请求楠泰尔大审法院的执行法官命令雷诺公司根据凡尔赛上诉法院发布的重新定级裁决为他出具就业证明。

2.8 2009 年 3 月 17 日，楠泰尔大审法院的执行法官宣布缺乏管辖权，理由是出具证明和工资单的义务由雇主承担，只有各劳工法院才有权处理涉及这种义务的案件。该法官还认为，由于没有向法院提出请求，法院无法主动命令雷诺公司为前雇员提供就业证明，因为这样做将是超越诉讼请求作出裁决。请愿人就这一裁决提出了上诉。

2.9 2010 年 5 月 6 日，凡尔赛上诉法院维持了楠泰尔大审法院执行法官 2009 年 3 月 17 日的判决。

2.10 鉴于雷诺公司不履行对请愿人重新定级的义务，导致请愿人在应享退休金计算方面遭受了实际损失，请愿人就该裁决再次向执行法官提出上诉，要求雷诺公司履行对他重新定级的义务，履行该义务每拖延一天，须支付 1,000 欧元罚款。

2.11 2012 年 7 月 3 日，楠泰尔大审法院执行法官驳回了请愿人的请求，理由是凡尔赛上诉法院 2008 年 4 月 2 日作出的判决已具有既判力。请愿人随后就这一裁决提出了上诉。

2.12 2013 年 9 月 5 日，凡尔赛上诉法院维持了有争议的判决，因为请愿人据报未能请求法院裁判针对劳工法院的裁决提出的上诉，命令雷诺公司为他出具经更新的就业证明，并请求在采取这一措施的同时并处罚款。该法院还确认，执行法官不具有下令出具就业证的管辖权，而请愿人据报未能确切说明对他重新定级的义务应如何履行，因此，不可能就一项不确定的义务处以罚款。

2.13 请愿人提出了一项撤销原判上诉，理由是雷诺公司没有履行对他重新定级的义务，在应享退休金的计算方面对他造成了实际损失，而且退休基金在计算他的退休金时，没有考虑雷诺公司支付的损害赔偿金额。2014 年 12 月 4 日，最高上诉法院推翻了上诉法院的判决，理由是执行法官其实可以将另一名法官的裁决与罚款结合起来，如果情况证明这种做法合理。最高上诉法院还认为，上诉法院应对该裁决进行必要的解释，就须处理的执行问题作出决定。

2.14 参照最高上诉法院的裁决，凡尔赛上诉法院在 2015 年 9 月 24 日的判决中推翻了执行法官 2012 年 7 月 3 日作出的判决。法院在裁决中首先宣布，请愿人请求法院要求雷诺公司根据 2008 年 4 月 2 日的判决履行对他重新定级的义务，同时处以罚款，这一请求可予受理。然而，法院基于实质问题驳回了他的请求，因为除其他外，该法院据称仅通过判给损害赔偿，就补偿了对该雇员造成的所有损失，损害赔偿中应该已经纳入了对请愿人“重新定级的结果”。请愿人对这一裁决提出了撤消原判上诉。

2.15 2016 年 12 月 1 日，最高上诉法院第二民事案件庭根据《民事诉讼法》第 1014 条驳回了上诉，但未说明作出裁决的理由，该法院认定，为支持上诉请求而提出的撤销原判理由显然无法导致有争议的判决被撤销。

申诉

3.1 请愿人声称，缔约国违反了《公约》第二、第三、第四、第五和第六条。他认为，他遭受的歧视是基于上述条款所指的他的族裔。他回顾，凡尔赛上诉法院2008年4月2日作出的判决承认了这种歧视，认定请愿人从1976年起至2003年退休，一直遭受种族歧视。

3.2 因此，请愿人坚称，缔约国必须对他遭受的种族歧视负责，因为缔约国未能确保雷诺公司遵守《公约》，尽管众所周知，雷诺公司某些类别的雇员受到歧视。请愿人称，日后公布的内部文件证明了这种歧视具有系统性，特别是ESCADRE系统，该系统引入了一种基于肤色和族裔血统，堪称“族裔分类”的体系，供内部使用。请愿人解释说，雷诺的一份内部备忘录提到，“在适应公司的工作文化方面，最严重的违反者无疑是非洲黑人和阿尔及利亚人、摩洛哥人和突尼斯人，紧随其后的是[海外省]的工人”，“黑人最难融入法国社会”。

3.3 请愿人声称，缔约国违反了《公约》第二条，因为他认为，缔约国放任对个人或群体实施基于种族或出身地的歧视行为。

3.4 请愿人还声称，缔约国违反了《公约》第三条，因为缔约国没有采取措施消除雷诺公司内部的种族隔离。

3.5 关于《公约》第四条，请愿人坚称，缔约国作为雷诺公司决策者期间的不作为助长了仇恨和歧视。请愿人还声称，缔约国违反了《公约》第五条，未能确保保护他的基本权利，包括不分种族、肤色或民族或族裔血统享有平等待遇的权利。

3.6 关于《公约》第六条，请愿人坚称，凡尔赛上诉法院2008年4月2日作出的判决只得到部分执行，该判决承认他受到了种族歧视，判给他损害赔偿，并下令对他重新定级，为此需要出具就业证明。请愿人解释说，由于法院在未对实质问题进行任何审议的情况下驳回了他的上诉，他在国内法院就他遭受的构成种族歧视的做法获得有效补救的权利受到剥夺。最后，请愿人坚称，他无法就因种族歧视而遭受的所有损害获得公平和适当的赔偿。

缔约国关于实质问题的意见

4.1 2019年3月13日，缔约国提交了关于来文实质问题的意见，表示不打算对可否受理问题发表评论。

4.2 缔约国认为，请愿人有机会提出论点，以使法院确定他是雷诺公司实施歧视行为的受害者，他能够行使由公正的法庭进行审理的权利，并在令人满意的条件下享有与行使这种权利有关的所有保障。缔约国认为，在凡尔赛上诉法院于2008年4月2日对雷诺公司定罪之后，请愿人遭受的损害得到了确认和充分赔偿。

4.3 缔约国反驳了请愿人关于缔约国违反《公约》第二、第三、第四和第五条的指称。首先，缔约国认为，请愿人指控缔约国在雷诺公司据称采取的歧视性政策方面不作为，这毫无根据，而请愿人未能出示所谓的“日后公布的内部文件”支持这一指控，更表明指控毫无根据。

4.4 第二，缔约国回顾，缔约国有全面的法律框架打击工作场所的歧视，其中涵盖种族歧视。缔约国指出，平等和不歧视的原则载入了法国法律体系中位阶最高

的《宪法》。[4] 缔约国还指出，《劳动法》将这些原则载入了劳资关系方面的条款，[5] 雇员保护条款中也涵盖举报歧视行为的有害后果。[6] 如果法官确认一项规定或雇主对雇员实施的行为具有歧视性质，则宣布有关的规定或行为无效。[7]

4.5 缔约国解释说，缔约国的法律制度使遭受歧视的雇员有机会便利地诉诸司法。缔约国指出，根据《劳动法》第 L1134-1 条，受到歧视的雇员在民事法院享有举证责任调整的权利。因此，雇员可免于承担举证责任，无须证明对他们实施的歧视行为。在这种情况下，雇主有责任证明待遇的差别与任何歧视理由无关。缔约国指出，请愿人援引了委员会在 Gabaroum 诉法国案中的意见，[8] 该意见并不适用于本案，因为凡尔赛上诉法院适当适用了《劳动法》第 L122-45 条规定的举证责任倒置原则，[9] 并判定雷诺公司有罪[10]。

4.6 缔约国坚称，打击就业中的种族歧视载入了刑法。因此，如果种族歧视涉及雇主拒绝雇用、惩罚或解雇某人，或涉及对提供就业机会、申请实习或在职培训期附加条件，则种族歧视构成刑事罪。实施这种歧视行为的雇主会被判处三年有期徒刑，并处以 45,000 欧元罚款。[11]

4.7 缔约国强调，请愿人所称的歧视行为得到了国内法院的承认，法院命令雷诺赔偿他因此遭受的损失。缔约国回顾，凡尔赛上诉法院 2008 年 4 月 2 日的判决认为，由于雷诺没有提供必要的证据，证明请愿人与情况类似的雇员的待遇差别“有正当理由，是出于客观因素，而这些因素与基于实际或假定属于或不属于某一族裔群体、民族或种族的任何歧视无关”，所以“应当认为在 1984 年至 2004 年期间歧视成立”。凡尔赛上诉法院还认为，“雷诺必须赔偿请愿人因职业发展停滞和薪资过低而遭受的损害”，并命令雷诺支付损害赔偿金[12]和法律费用。[13]

4.8 缔约国回顾，凡尔赛上诉法院还下令追溯赋予请愿人在职业生涯中本应达到的不同薪金系数。受理案件的法院认定，不包括法律费用，对请愿人造成的损害金额为 68,000 欧元，雷诺通过支付适用的罚款，给予了充分赔偿。然而，缔约国坚称，实际上不可能对请愿人重新定级，因为在他的前雇主被定罪时，他已经退休数年。缔约国指出，凡尔赛上诉法院在 2015 年 9 月 24 日的判决中，就请愿人提出的解释请求作出了裁决，认为 2008 年 4 月 2 日的判决应以有利于对请愿人

[4] 见 1789 年 8 月 26 日《人权和公民权利宣言》，第 1 条；《法国宪法》第 1 条。

[5] 法国，《劳动法》，第 L1132-1、第 L1132-4、第 L1134-1 和第 L3221-1 条。另见 2008 年 5 月 27 日颁布的第 2008-496 号法，该法将法国法律中一些条款与欧洲联盟关于打击歧视的法律相统一。

[6] 法国，《劳动法》，第 L1132-3 条。

[7] 同上，第 L1132-4 条。

[8] CERD/C/89/D/52/2012.

[9] 该条款于 2007 年废除。2008 年 5 月 27 日颁布的第 2008-496 号法对《劳动法》第 L1134-1 条进行了修正，纳入了这一举证责任倒置条款的内容。

[10] 见 Gabaroum 诉法国。

[11] 法国《刑法》，第 225-2 条。

[12] 金钱损害和对他的职业生涯造成的损害的赔偿额为 60,000 欧元，非金钱损害赔偿额为 8,000 欧元。

[13] 根据《民事诉讼法》第 700 条，金额为 2,000 欧元。

重新定级的方式解释，这证明，命令雷诺公司赔偿金钱损害和对请愿人职业生涯造成的损害是合理的。缔约国强调，对于已向他支付法院命令支付的赔偿金这一事实，请愿人没有提出异议。缔约国指出，法院还称，“由于 2008 年 4 月 2 日的判决没有命令支付工资，因此无法从这一裁决中推断，雇主必须出具适当的工资单或就业证明。此外，已通过不可撤销的裁决驳回了最后一项请求。”最后，缔约国称，鉴于上述情况，请愿人向委员会提出的关于缔约国未能采取行动的指称没有根据，因为已就请愿人指控的歧视行为对雷诺公司定罪，并就造成的损害给予了充分赔偿。因此，缔约国坚称，在本案中，不能指控缔约国未遵守《公约》第二、第三、第四和第五条。

4.9 关于违反《公约》第六条的指称，缔约国指出，首先，请愿人无法合理地声称凡尔赛上诉法院 2008 年 4 月 2 日作出的判决只得到部分执行，相反，就他提出的解释请求而言，可以确认上述裁决实际上已得到充分执行。缔约国指出，凡尔赛上诉法院作出裁决，对 2008 年 4 月 2 日的判决进行了解释，认定法院已决定对歧视造成的损失给予赔偿，为此判给损害赔偿，赔偿额中纳入了对请愿人重新定级的结果。委员会回顾，审查国内法院对国内法的解释并不是委员会的任务，除非有关决定明显具有任意性或构成司法不公。[14] 缔约国认为，在本案中，委员会应当直接认定，2008 年 4 月 2 日的判决已得到充分执行，请愿人已经得到充分的损害赔偿。因此，请愿人通过提起诉讼程序，得以使他遭受的歧视得到承认，并为歧视造成的损害获得了充分赔偿。因此，请愿人诉诸法院的权利得到了保障。

4.10 第二，关于驳回请愿人对凡尔赛上诉法院 2015 年 9 月 24 日的判决提出的撤销原判上诉，缔约国指出，根据《民事诉讼法》第 1014 条，在争端各当事方提交诉讼要点后，对于上诉显然不会导致有争议的判决被撤销的案件，有权审理这类上诉的最高上诉法院合议庭可以依法裁定驳回上诉，而无须在决定中说明理由。缔约国坚称，设立撤销原判上诉的筛选程序，符合适当开展司法工作这一合理目的，适当开展司法工作要求对提交的案件进行筛选，以免使法院负担过重，并防止提交大量上诉。[15]

4.11 缔约国强调，为司法决定说明理由的义务是公正审判概念的固有组成部分，[16] 但缔约国认为，“对于上诉法院根据具体法律规定，以没有成功可能为由驳回的上诉”，没有义务“说明详细的理由”。[17] 缔约国坚称，各当事方可以查阅审理案件的法官起草的报告，该法官建议最高上诉法院根据《民事诉讼法》第 1014 条规定的条件驳回上诉。这份报告列出了客观理由，说明了这名法官为何认为上诉请求中未包含任何可能导致撤销有争议判决的重要理由。因此，各当事方可以通过律师，在听审之前自由提出任何反对意见，合议庭可能会据此决定以标准方式作出裁决。最后，缔约国认为，《民事诉讼法》第 1014 条的规

[14] Er 诉丹麦案(CERD/C/71/D/40/2007)，第 7.2 段。

[15] 见 Guy Canivet, La procédure d’admission des pourvois en cassation. Bilan d’un semestre d’application de l’article 131-6 du Code de l’organisation judiciaire, Recueil Dalloz, No. 28 (2002), p. 2195.

[16] 见《保护人权与基本自由公约》（《欧洲人权公约》）第 6 条第 1 款。

[17] 见欧洲人权法院，Burg 等诉法国案，第 34763/02 号申诉，2003 年 1 月 28 日的决定。

定绝没有剥夺诉讼当事人要求法官审理其案件的权利。因此，缔约国认为并没有违反《公约》第六条。

请愿人对缔约国意见的评论

5.1 2019 年 7 月 17 日，请愿人提交了对缔约国关于实质问题的意见的评论。请愿人重申，在凡尔赛上诉法院就业案件庭 2008 年 4 月 2 日作出的判决中，他指控的种族歧视行为得到法院的承认，缔约国对这一事实没有提出异议。然而，他声称，他所遭受的损失没有得到充分赔偿，因为上诉法院判决中所载的重新定级命令未能得到执行，特别是未能支付相关的薪金和奖金。

5.2 请愿人重申，雷诺公司长期以来一直对雇员实施基于族裔血统的区别对待，[18] 即使在该公司由国家所有期间也是一样，在雷诺成为法国持有控股权益的公开股份有限公司之后，区别对待的情况仍在继续。请愿人坚称，雷诺实施基于国籍和族裔血统的歧视行为，这是众所周知的事实，而且有文件记录。

5.3 请愿人声称，2008 年 4 月 2 日的判决包括两部分，一部分涉及赔偿，即判给损害赔偿，雷诺支付了损害赔偿；另一部分涉及重新定级的义务，但没有得到履行。对于雷诺未能履行重新定级的义务，缔约国没有提出异议，缔约国的理由是，这项义务实际上不可能履行，因为请愿人已于几年前退休。请愿人坚称，这一论点站不住脚，因为他退休并不妨碍事后重新定级。此外，请愿人认为这一论点自相矛盾，因为缔约国一方面承认重新定级的命令没有得到执行，另一方面又坚称已对造成的损失作出了充分赔偿。

5.4 请愿人称，就充分赔偿造成的损失而言，最高上诉法院的判例是一致的。充分赔偿意味着采取行动，“尽可能精确地重建因所造成的损害而破坏的平衡，并使受害者恢复到损害未发生时所处的状况”。[19] 关于雇员的重新定级，请愿人强调，最高上诉法院就业案件庭多次指出，对他重新定级是充分赔偿的组成部分，退休并不是重新定级的障碍。[20]

5.5 请愿人坚称，在本案中，雷诺公司未能对他重新定级，导致他领取的退休金偏低，因为退休金是根据薪金计算；由于他所遭受的歧视导致他无法达到可以合理主张的薪金系数，他的薪金被压低，这一事实得到凡尔赛上诉法院的承认。这种歧视也影响到绩效奖金和奖励，因为绩效奖金和奖励是基于被不公平地压低的薪金。因此，请愿人重申，缔约国侵犯了他在《公约》第二、第三、第四和第五条之下的权利。

5.6 关于《公约》第六条受到违反的申诉，请愿人坚称，尽管他向最高上诉法院提出了理由充分的上诉请求，以控诉他所遭受的损失，但法院驳回了他的案件，而没有对实质问题进行任何审议，从而使他无法获得有效的补救。他认为，这种做法构成司法不公，因此违反了《公约》第六条。[21]

---

[18] 请愿人援引 1972 年 3 月 31 日的一份备忘录作为佐证，该备忘录按国籍和族裔血统对雇员进行分类，并列出了每一类群体的优势和劣势。

[19] 除其他外，见 France, Court of Cassation, Second Civil Division, judgment, 28 October 1954。

[20] 见 France, Court of Cassation, Employment Division, judgment, 30 June 2011, appeal No. 09-71.538。

[21] 见 Gabaroum 诉法国案。

委员会需处理的问题和议事情况

审议可否受理

6.1 在审议来文所载的任何请求之前，委员会必须根据《公约》第十四条第七款(子)项，决定来文可否受理。委员会注意到，缔约国没有对来文可否受理提出异议。

6.2 委员会注意到请愿人的指控：(a) 他从 1976 年被雷诺公司雇用至 2003 年退休，一直是基于族裔血统的歧视的受害者；(b) 雷诺公司歧视某些类别的雇员，这些雇员因族裔血统而无法享有公平的职业发展；(c) 国内法院，特别是凡尔赛上诉法院 2008 年 4 月 2 日作出的判决承认了这种歧视。委员会还注意到请愿人指控称，缔约国放任这种歧视发生(第二条)；没有采取任何措施制止该公司内部的歧视行为(第三条)；通过不作为鼓励歧视性惯例(第四条)；没有保证他享有必要的平等待遇，而不分种族、肤色或民族或族裔血统(第五条)。

6.3 委员会注意到缔约国认为，缔约国的法律制度能够通过贯彻载入法律体系，特别是载入《宪法》、《劳动法》和《刑法》的不歧视原则，保护遭受种族歧视的雇员。委员会还注意到，缔约国在意见中承认，国内法院承认了请愿人所称的种族歧视。委员会注意到，请愿人有机会在缔约国法院采取法律行动，以维护他享有平等待遇的权利，在这方面，凡尔赛上诉法院承认请愿人受到了歧视，命令雷诺公司支付损害赔偿和法律费用，并调整请愿人在 1984 年至 2004 年期间的级别。委员会还注意到，缔约国法院对雷诺公司定罪时，根据《劳动法》第 L1134-1 条(原为第 L122-45 条)以及委员会在 Gabaroum 诉法国案中的意见，在裁决中考虑到种族歧视案件中举证责任必须倒置的原则。委员会还注意到，凡尔赛上诉法院在 2008 年 4 月 2 日的判决中认为，由于雷诺公司没有提供必要的证据，证明请愿人与情况类似的雇员的待遇差别“有正当理由，是出于客观因素，而这些因素与基于实际或假定属于或不属于某一族裔群体、民族或种族的任何歧视无关”，所以“应当认为在 1984 年至 2004 年期间歧视成立”。

6.4 在本案中，委员会认为，请愿人的陈述并不能证明缔约国放任所称的歧视行为发生(第二条)；未能采取措施制止歧视行为(第三条)；通过不作为鼓励歧视行为(第四条)；或者未能保障请愿人享有平等待遇的权利(第五条)。委员会认为，为支持请愿人的指控而提交的资料无法使委员会得出结论认为，就《公约》第二、第三、第四和第五条而言，来文可予受理。

6.5 就根据《公约》第六条提出的申诉而言，委员会确定《公约》第十四条规定的所有受理条件均已满足，认为来文可予受理，并着手审议实质问题。

审议实质问题

7.1 委员会依照《公约》第十四条第七款(子)项，参照当事各方提供的所有资料审议了本来文。

7.2 关于违反《公约》第六条的申诉，委员会注意到请愿人的指控，即凡尔赛上诉法院 2008 年 4 月 2 日作出的判决只得到部分执行，因为对请愿人的重新定级没有实施。委员会注意到，缔约国没有反驳以下说法，即缔约国没有采取行动执行有利于请愿人的重新定级裁决。委员会注意到缔约国认为，重新定级在实践中不可能实现，因为请愿人在雷诺公司被定罪前几年已经退休。委员会还注意到最

高上诉法院就业案件庭的判例，其中指出，重新定级是充分赔偿的组成部分，雇员退休并不妨碍重新定级。委员会注意到，凡尔赛上诉法院作出裁决，对 2008 年 4 月 2 日的判决进行了解释，认定法院已决定对歧视造成的损失给予赔偿，为此判给损害赔偿，赔偿额中包括了对请愿人重新定级的结果，因此，请愿人得到了充分赔偿，造成的损害得到了充分补偿。委员会还注意到，未能对请愿人重新定级，可能会对计算请愿人因族裔血统而受到歧视期间的薪资产生直接影响。委员会还注意到，缔约国没有反驳请愿人的说法，即未对他重新定级，导致他领取的退休金因薪金基数较低而减少。然而，委员会注意到，所掌握的资料无法使委员会确定，判给请愿人的损害赔偿额是否纳入了重新定级对他的退休金的影响；委员会还注意到，如果最高法院对该事项进行审查，本可以澄清这一误解。

7.3 委员会注意到请愿人认为，在未对实质问题进行任何审议的情况下驳回他的撤消原判上诉，导致他无法为他所遭受的构成种族歧视的做法获得有效补救，在这种情况下，命令给予的赔偿不是充分赔偿。委员会还注意到缔约国认为，驳回请愿人的上诉是出于适当开展司法工作的需要，适当开展司法工作，要求对提交的案件进行筛选，以避免使最高上诉法院因大量上诉而负担过重，特别是在上诉成功的可能性很小的情况下。

7.4 委员会回顾，根据判例，在所有案件中都必须考虑受害者的索赔请求，包括虽然没有造成身体损害，但受害者受到羞辱、诽谤或名誉和自尊遭受其他攻击的案件。[22] 委员会还回顾，根据《公约》第六条，各缔约国必须保证在其管辖范围内，人人均能经由国内主管法庭及其他国家机关对违反公约侵害其人权及基本自由的任何种族歧视行为，获得有效保护与救济，并有权就因此种歧视而遭受的任何损失向此等法庭请求公允充分的赔偿或补偿。委员会还回顾，《公约》第六条保障充分和有效的赔偿。委员会还回顾，恢复原状的目的是使受害者恢复到侵权行为发生之前的原有状态，特别是，对于严重违反国际人权法造成的任何经济上可以评估的损害，应判给赔偿。[23]

7.5 委员会回顾，审查国内主管机构对事实和国内法的解释并不是委员会的任务，除非有关决定明显具有任意性或构成司法不公。[24] 然而，委员会必须考虑，国内法院的裁决是否剥夺了请愿人获得针对种族歧视的有效保护和有效补救的权利。[25] 委员会注意到，凡尔赛上诉法院在 2008 年 4 月 2 日的判决中下令对请愿人重新定级，而请愿人已于 2003 年退休。

7.6 委员会认为，在本案中，请愿人所称的损害，即凡尔赛上诉法院涉及对他重新定级的判决未能执行而造成的损害，妨碍了他为所受的种族歧视取得充分赔偿，因为请愿人未能恢复到侵权行为发生之前的状况，而这种状况本应能够使他的退休金得到重新计算。委员会认为，缔约国最高法院作出决定，驳回请愿人就所受歧视提出的获得抵偿和充分赔偿的请求，这构成对《公约》第六条的违反。

[22] S.A.诉丹麦案(CERD/C/97/D/58/2016)，第 7.8 段。

[23] 同上。

[24] Er 诉丹麦案，第 7.2 段。另见 Pjetri 诉瑞士(CERD/C/91/D/53/2013)，第 7.5 段。

[25] V.S.诉斯洛伐克案(CERD/C/88/D/56/2014)，第 7.4 段。

8. 在本案的情况下，委员会根据《公约》第十四条第七款(子)项行事，认为掌握的事实表明，缔约国违反了《公约》第六条。

9. 委员会建议缔约国确保种族歧视的受害者能够得到充分的赔偿，包括通过：(a) 利用现有的国内补救办法；(b) 审查涉及确定受害者有权得到何种赔偿的所有请求。委员会还建议，在评估损害赔偿裁定额时，明确考虑到对遭受种族歧视的雇员的重新定级。委员会还请缔约国广泛宣传委员会的本意见，包括向司法机关宣传。

10. 委员会希望缔约国在 90 天内提供资料，说明采取措施落实本意见的情况。