

Distr.: General  
14 November 2014  
Arabic  
Original: English

# اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة



## اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

البلاغ رقم ٢٠١١/٥

الآراء التي اعتمدها اللجنة في دورتها الثانية عشرة (١٥ أيلول/سبتمبر - ٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤)

المقدم من: ماري - لويز يونجلين (تمثلها الرابطة السويدية للشباب ذوي الإعاقة البصرية والرابطة السويدية لضعاف البصر)

الشخص المدعى أنه ضحية: صاحبة البلاغ

الدولة الطرف: السويد

تاريخ تقديم البلاغ: ١٨ شباط/فبراير ٢٠١١ (تاريخ الرسالة الأولى)

الوثائق المرجعية: قرار المقرر الخاص المتخذ بموجب المادة ٧٠ من النظام الداخلي للجنة، والذي أحيل إلى الدولة الطرف في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ (لم يصدر في شكل وثيقة)

تاريخ اعتماد القرار: ٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤

الموضوع: عملية التوظيف وإدخال التغييرات والتعديلات المناسبة على مكان العمل

المسائل الموضوعية: المساواة وعدم التمييز، والمساواة أمام القانون؛ والعمل والتوظيف؛ والوقائع والأدلة

المسائل الإجرائية: المقبولة من حيث الاختصاص الزمني

مواد الاتفاقية: المادتان ٥ و٢٧

مادة البروتوكول الاختياري: ٢(و)



الرجاء إعادة الاستعمال

(A) GE.14-21678 241114 241114



\* 1 4 2 1 6 7 8 \*

آراء اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بموجب المادة ٥ من  
البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة  
(الدورة الثانية عشرة)

بشأن

البلاغ رقم ٢٠١١/٥\*

المقدم من: ماري - لويز يونجلين (تمثلها الرابطة السويدية للشباب  
ذوي الإعاقة البصرية والرابطة السويدية لضعاف البصر)

الشخص المدعى أنه ضحية: صاحبة البلاغ

الدولة الطرف: السويد

تاريخ تقديم البلاغ: ١٨ شباط/فبراير ٢٠١١ (تاريخ الرسالة الأولى)

إن اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، المنشأة بموجب المادة ٣٤ من  
اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة،

وقد اجتمعت في ٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤،

وقد فرغت من النظر في البلاغ رقم ٢٠١١/٥ المقدم من ماري - لويز يونجلين  
بموجب البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة،

وقد وضعت في اعتبارها جميع المعلومات المكتوبة التي أتاحتها لها صاحبة البلاغ  
والدولة الطرف،

تعتمد ما يلي:

\* شارك في دراسة هذا البلاغ أعضاء اللجنة التالية أسماؤهم: السيد لطفى بن للاهم، والسيد مونتيان بونتان،  
والسيد داميان تاتيتش، والسيد خيرمان خاير توريس كوريا، والسيدة ماريا سوليداد ثيستيراس ريبس،  
والسيدة تيريزيا ديغينير، والسيد كارلوس ريبس إيسينوسا، والسيد محمد الطوارنه، والسيدة سيلفيا جوديت  
كوان - تشانغ، والسيد هيونغ شيك كيم، والسيد شتيك لانغفات، والسيد لاسلو غابور لوفاتزي، والسيد  
رونالد ماك كالوم، والسيدة إيدا فانغيتشي ماينا، والسيد مارتين بابو موسيغوا، والسيدة أنا بيلايث ناربايث.  
ويرد في تذييل هذه الآراء نص رأي مشترك أبداه أعضاء اللجنة السيد بونتان والسيدة ثيستيراس  
ريبس والسيدة ديغينير والسيد ريبس إيسينوسا، والسيدة كوان - تشانغ (رأي مخالف)، ونص رأي فردي  
أبداه عضو اللجنة السيد تاتيتش (رأي مخالف).

## الآراء بموجب المادة ٥ من البروتوكول الاختياري

١-١ صاحبة البلاغ هي ماري - لويز يونجلين، وهي مواطنة سويدية من مواليد عام ١٩٧٠. وهي تدعي أن السويد انتهكت المادتين ٥ و ٢٧ من الاتفاقية. وتمثل صاحبة البلاغ الرابطة السويدية للشباب ذوي الإعاقة البصرية والرابطة السويدية لضعاف البصر. وقد دخلت الاتفاقية والبروتوكول الاختياري حيز النفاذ في الدولة الطرف في ١٤ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ عملاً بالفقرة ٢ من المادة ٤٥ من الاتفاقية والفقرة ٢ من المادة ١٣ من البروتوكول الاختياري، على التوالي.

٢-١ وفي ١٦ نيسان/أبريل ٢٠١٣، قررت اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، خلال دورتها التاسعة، عملاً بالمادتين ٦٥ و ٧٠ من نظامها الداخلي، أن تنظر بصورة منفصلة في مسألتها مقبولة البلاغ وأسسها الموضوعية<sup>(١)</sup>. وأعلنت اللجنة أن البلاغ مقبول فيما يتعلق بادعاء صاحبة البلاغ بموجب المادتين ٥ و ٢٧ من الاتفاقية.

### الوقائع كما عرضتها صاحبة البلاغ

٢-١ تعاني صاحبة البلاغ من ضعف حاد في البصر منذ الولادة. وقد زاولت تعليمها في مدرسة عادية وحصلت على شهادة البكالوريوس في القانون من جامعة ستوكهولم ولديها سنوات عديدة من الخبرة المهنية في عدد من الوظائف المختلفة. ومن جملتها تجربة عمل في صفوف الشرطة في إقليم فارستا حيث كانت مكلفة بتدوين مجريات الجلسات المسجلة، وفي فولكسام راتسكيد، حيث كانت مكلفة بتجهيز ملفات القضايا. وهي متعودة على العمل باستخدام مختلف الحواسيب وأنظمة تجهيز الملفات المكيفة لتلبية احتياجاتها.

٢-٢ وفي أيار/مايو ٢٠٠٦، تقدمت صاحبة البلاغ بطلب إلى وكالة التأمين الاجتماعي للعمل فيها مدققة/مفتشة مكلفة بالنظر في طلبات الحصول على الاستحقاقات والتعويضات المرضية. وتتطلب هذه الوظيفة الدائمة معالجة الطلبات والتحقق في احتياجات أصحابها من الإعانات أو الاستحقاقات وتقييم ما إذا كان الشخص محولاً للحصول على تلك الاستحقاقات. وفي إطار الاضطلاع بالمهام المطلوبة، يتوقع ممن يشغل الوظيفة أن يجمع ويحلل المعلومات المستقاة من مختلف المصادر، مثل "نظام تتبع الملفات"، فضلاً عن استخدام الأنظمة المساعدة الأخرى وبرنامج إدارة شؤون الموظفين ومعالجة المستندات الورقية، مما في ذلك وثائق مكتوبة بخط اليد.

٢-٣ وفي ١٣ حزيران/يونيه ٢٠٠٦، استدعت صاحبة البلاغ لحضور اجتماع يتعلق بالتوظيف، ثم لإجراء مقابلة شخصية في ٢١ حزيران/يونيه ٢٠٠٦. وأثناء تلك المقابلة، شرحت أنها تعاني من ضعف في البصر منذ الولادة وأن قدرتها البصرية محدودة جداً وأكدت أن بإمكانها التمييز بين الظلام والنور وبين بعض الألوان. وشرحت أيضاً أنواع الوسائل

(١) انظر قرار اللجنة بشأن المقبولة (CRPD/C/9/D/5/2011).

التقنية المساعدة المتوفرة وأفادت بأن إدارة إعادة التأهيل في مكتب التوظيف العام في الدولة الطرف وعدتها بالاستعلام عن إمكانية تكييف برامج الحاسوب التي تستخدمها وكالة التأمين الاجتماعي حسب احتياجاتها.

٢-٤ وفي ٢٥ آب/أغسطس ٢٠٠٦، علمت صاحبة البلاغ أن الاختيار لم يقع عليها لملء الوظيفة الشاغرة على الرغم من أنها تلي جميع الشروط المتعلقة بالمهارات والخبرة والتركيبات، وذلك لأنه يتعذر تكييف أنظمة الحاسوب الداخلية التي تستخدمها وكالة التأمين الاجتماعي حسب احتياجاتها بوصفها تعاني من إعاقة بصرية. وحسب هذه الوكالة، فإن إدارة تكنولوجيا المعلومات فيها أفادت بأن الأجهزة والبرامج المتاحة في الوكالة غير مزودة بأدوات تحوّل المعلومات إلى حروف برايل. علاوة على ذلك، يتعذر على صاحبة البلاغ النفاذ إلى بعض أجزاء هذا النظام حتى إن استعانت بمختلف الوسائل التقنية المساعدة.

٢-٥ وقد أبلغت صاحبة البلاغ مكتب أمين المظالم المعني بالإعاقة في السويد بمملف قضيتها<sup>(٢)</sup>. وفي آذار/مارس ٢٠٠٨، قدم أمين المظالم طلباً إلى محكمة العمل نيابة عن صاحبة البلاغ. وادعى أن لديها المؤهلات الضرورية لشغل وظيفة مفتشة/مدققة، وأن وكالة التأمين الاجتماعي كان بإمكانها أن توفر لها الوسائل التقنية المساعدة إلى جانب مساعد شخصي للحد من أثر إعاقتها وإزالة جميع الأسباب التي يمكن أن تؤثر في قرار تعيينها. وبناءً عليه، فإن وكالة التأمين الاجتماعي لم تتخذ تدابير معقولة لدعم صاحبة البلاغ وتكييف الأدوات المستخدمة من أجل تهيئة بيئة عمل شبيهة بالبيئة التي يعمل فيها شخص لا يعاني من إعاقة وظيفية، ولتتمكينها من الاضطلاع بالمهام المتصلة بوظيفتها. وبالتالي فإن الوكالة قد ميزت تمييزاً مباشراً في حق صاحبة البلاغ وتصرفت تصرفاً يخالف القانون القديم المتعلق بحظر التمييز في الحياة العملية بحق الأشخاص ذوي الإعاقة (القانون رقم ١٣٢/١٩٩٩). وطلبت صاحبة البلاغ أن يدفع لها مبلغ ٧٠ ٠٠٠ كرونة سويدية كتعويض عن الضرر الذي لحقها بالإضافة إلى الفوائد المستحقة على هذا المبلغ ومصاريف المحكمة.

٢-٦ وفي أثناء الإجراءات القضائية، أكد مكتب أمين المظالم أن وكالة التأمين الاجتماعي لم تدرس بالقدر الكافي الخيارات المتاحة لتكييف ظروف العمل حسب احتياجات صاحبة البلاغ، ولم تدرس إمكانية تقديم دعم مالي لصاحبة البلاغ من جانب إدارة إعادة التأهيل التابعة لمكتب التوظيف العام. واقترح مكتب أمين المظالم ثلاثة تدابير مختلفة كان بإمكان وكالة التأمين الاجتماعي أن تتخذها لدعم صاحبة البلاغ وتكييف ظروف العمل حسب احتياجاتها، وهي: (أ) تكييف أنظمة تكنولوجيا المعلومات عن طريق برامج تُمكن صاحبة البلاغ من قراءة المعلومات التي تتضمنها تلك الأنظمة مباشرة على شاشة حاسوب ومن التنقل بين برامج النظام، وهو الأمر الذي كان سيكلف ما بين ١٠ ملايين و ١٥ مليون كرونة سويدية تقريباً، أي نحو ٢ في المائة من ميزانية وكالة التأمين الاجتماعي المخصصة لتكنولوجيا المعلومات؛ (ب) تثبيت برامج تحوّل المعلومات الواردة في وثائق ممسوحة ضوئياً إلى

(٢) حالياً أمين المظالم المعني بالمساواة.

ملف صوتي أو إلى حروف برايل؛ (ج) تحويل المستندات الورقية إلى ملف صوتي أو حروف برايل بواسطة آلة مسح ضوئي، علماً أن الموظف المسؤول عن الملفات كان مطالباً بأن يتعامل مع مستندات ورقية فقط خلال فترة التوظيف في عام ٢٠٠٦. وكانت هذه التدابير جميعها تستلزم الاستعانة بمساعد خاص يعالج النصوص المكتوبة خطياً والتي يُدعى أنها تشكل ١٠ في المائة من مجموع المستندات. وادعى مكتب أمين المظالم أنه كان بإمكان المساعد أن يضطلع بمهام إضافية. ويُن أن وكالة التأمين الاجتماعي كانت قد نفذت بالفعل هذا النوع من التدابير في حالات أخرى وأنها تتلقى، بوصفها صاحبة عمل، دعماً مالياً من الدولة.

٧-٢ وأشارت وكالة التأمين الاجتماعي إلى أن طلب صاحبة البلاغ قد دُرس دراسة جدية خلال عملية التوظيف وطلب إلى إدارة التكنولوجيا التابعة للوكالة أن تستعلم عن أنظمة تكنولوجيا المعلومات والأنظمة المساعدة التي يمكن تكييفها حسب احتياجات صاحبة البلاغ. وتبين الدراسة التي قامت بها إدارة تكنولوجيا المعلومات، والتي اشتملت على اختبارات أجرتها شركة مستقلة، أن صاحبة البلاغ لن تستطيع قراءة جميع المعلومات في نظام تكنولوجيا المعلومات وغيره من الأنظمة الحاسوبية المعتمدة في الوكالة، ولا التنقل بين البرامج حتى لو زوّدت بالوسائل التقنية المساعدة. وبالإضافة إلى ذلك، لا توجد أداة تقنية تُترجم جميع النصوص المكتوبة خطياً (من قبيل الطلبات والشهادات الطبية). لذلك، كان من غير الممكن إجراء أي تعديل أو تكييف لنظام تكنولوجيا المعلومات وتعذر التوصل إلى أي حل آخر. فجميع المقترحات كانت ستستغرق وقتاً طويلاً وتستلزم استثماراً مالياً باهظاً. وقالت وكالة التأمين الاجتماعي أيضاً إن استخدام مساعد شخصي لصاحبة البلاغ يعني أن المهام التي ستضطلع بها ستقتصر على إعداد المذكرات قبل اتخاذ أي قرار بشأن دفع الاستحقاقات وأن المساعد الشخصي هو الذي سُنجز ٨٠ في المائة من العمل. وهذا يعني أن وكالة التأمين كانت ستوظف شخصين للاضطلاع بمهام شخص واحد. وفي الختام، أكدت الوكالة أن نسبة ٩٥ في المائة من الطلبات التي تُسند معالجتها إلى المدقق/المفتش كانت تشمل، وقت التوظيف، وثائق مكتوبة بخط اليد. وبالتالي فإن جميع تدابير الدعم والتكييف اللازمة لجعل الوظيفة في متناول صاحبة البلاغ كانت ستشكل عبئاً غير معقول على وكالة التأمين الاجتماعي.

٨-٢ وفي ١٧ شباط/فبراير ٢٠١٠، رفضت محكمة العمل ادعاءات مكتب أمين المظالم. واعتبرت أنه يجب الحكم على مؤهلات صاحبة البلاغ في ضوء جميع المهام المتصلة بالوظيفة، أي أنه كان يجب أن تكون قادرة على معالجة طلبات الحصول على الاستحقاقات المرضية باستخدام أنظمة تكنولوجيا المعلومات وأن تستخدم أنظمة تكنولوجيا المعلومات والأنظمة المساعدة على نحو يتيح لها الوصول إلى المعلومات وقراءتها في الأنظمة الحاسوبية والتنقل بين البرامج واستخدامها بكثرة بوصفها من أدوات العمل. وتستتبع هذه المهام أيضاً معالجة نصوص مكتوبة بخط اليد لا يمكن اعتبارها، رغم تراجع وتيرة استخدامها، مهمة ثانوية بالنسبة لوظيفة المدقق. وقيمت المحكمة مختلف تدابير الدعم والتكييف التي اقترحتها مكتب أمين المظالم وخلصت إلى أنه من غير المعقول، في ضوء الآراء التي أدلى بها شهود وخبراء من

الجانبيين، أن تعتمد وكالة التأمين الاجتماعي تدابير الدعم والتكييف التي كانت ضرورية لتوفير بيئة شبيهة بالبيئة التي يعمل فيها شخص لا يعاني من الإعاقة التي تعاني منها صاحبة البلاغ. لذا اعتبرت المحكمة أن صاحبة البلاغ لا تملك المؤهلات اللازمة لشغل وظيفة مفتش/مدقق. وبالإضافة إلى ذلك، طلبت المحكمة إلى مكتب أمين المظالم تسديد مصاريف المحكمة لوكالة التأمين الاجتماعي.

٢-٩ وتدعي صاحبة البلاغ أنه لا يمكن الطعن في قرار محكمة العمل. وعليه لم يعد أي سبيل انتصاف آخر متاحاً لها على الصعيد المحلي.

## الشكوى

٣-١ تدعي صاحبة البلاغ أن قرار وكالة التأمين الاجتماعي استبعاد ترشيحها لشغل وظيفة مفتش/مدقق يشكل انتهاكاً للمادتين ٥ و ٢٧ من الاتفاقية.

٣-٢ وتؤكد صاحبة البلاغ أنها تعرضت للتمييز أثناء عملية التوظيف في وكالة التأمين الاجتماعي التي استبعدت ترشيحها عوض أن تقيم بشكل كاف إمكانية اتخاذ بعض تدابير الدعم والتكييف. فلو أن وكالة التأمين الاجتماعي عدلت نظامها الحاسوبي ليلتزم المستخدمين الذين يحتاجون إلى أجهزة لقراءة المحتوى وإلى شاشات عرض بطريقة برايل، كانت صاحبة البلاغ ستمكّن من أداء جُلّ مهام الوظيفة المُعلن عنها. وعلاوة على ذلك، كان على وكالة التأمين الاجتماعي، بصفتها المؤسسة العامة الرئيسية في الدولة الطرف المكلفة بتنفيذ السياسة الوطنية المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة، أن تتخذ تدابير تتماشى مع الالتزامات المكرّسة في الاتفاقية.

٣-٣ وتعتبر صاحبة البلاغ أن محكمة العمل السويدية قد ميّزت في حقها ولم تكفل لها المساواة مع غيرها في حماية القانون والاستفادة منه عندما قررت أن التدابير التي اقترحتها مكتب أمين المظالم على وكالة التأمين الاجتماعي بتعديل أنظمتها الحاسوبية وتوفير وسائل تقنية مساعدة أخرى، هي تدابير غير معقولة ولا متناسبة. فالمحكمة لم تدرس بالقدر الكافي آراء الخبراء والشهود لدى تقييمها لملف القضية ورفضت اقتراحات مكتب أمين المظالم دون أن تضع في اعتبارها أن من واجب صاحب العمل أن ينفذ التعديلات الضرورية والمناسبة في مكان العمل لتلبية الاحتياجات الخاصة للمستخدمين من ذوي الإعاقة. وعلاوة على ذلك، لم تر المحكمة أن أي تعديل تجريبه وكالة التأمين الاجتماعي على برامج الحاسوب لن يكون لفائدة صاحبة البلاغ فحسب وإنما لفائدة أي مستخدم آخر يُعاني من إعاقة بصرية قد توظفه الوكالة في المستقبل. وفي الختام، تدفع صاحبة البلاغ بأن عبء الإثبات لم يلق على عاتق صاحب العمل، وتلاحظ أن نتائج التحقيقات التقنية التي أُجريت في السابق بتكليف من محكمة العمل لا تدحض ادعاءاتها بشكل قاطع. لذا تعتبر أن حكم المحكمة يشكل في حد ذاته انتهاكاً لأحكام الاتفاقية.

٣-٤ وتؤكد صاحبة البلاغ كذلك أن الدولة الطرف لم تعتمد جميع التدابير التشريعية والإدارية المناسبة فيما يتعلق بالحقوق المكرسة في الاتفاقية؛ فالقانون لا يعترف اعترافاً كاملاً بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في المساواة مع غيرهم في العمل. زد على ذلك أن الدولة الطرف لم تتخذ الخطوات المناسبة لمنع التمييز بسبب الإعاقة فيما يتعلق بجميع المسائل ذات الصلة بأشكال العمل، بما فيها ظروف التوظيف، ولا لضمان توفير مكان عمل يُليّ بشكل معقول احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة.

#### ملاحظات الدولة الطرف بشأن المقبولية

٤-١ في ٢٩ شباط/فبراير ٢٠١٢، قدمت الدولة الطرف ملاحظاتها بشأن مقبولية البلاغ وطلبت إلى اللجنة أن تنظر في مسألة المقبولية بمعزل عن الأسس الموضوعية. وهي ترى أن البلاغ غير مقبول لأن الوقائع المعروضة على اللجنة حدثت قبل دخول الاتفاقية وبروتوكولها الاختياري حيز النفاذ.

٤-٢ وتؤكد الدولة الطرف أن البلاغ غير واضح. فهو يتناول إلى حد ما حالة صاحبة البلاغ الفردية، لكنه يركّز بالأساس على تشريع الدولة الطرف المتعلق بالتمييز، وبخاصة قانون حظر التمييز (رقم ٥٦٧/٢٠٠٨) ومدى انسجامه مع الاتفاقية. وتذكر الدولة الطرف بأن استعراض التشريعات الوطنية بطريقة مجردة (الادعاء على أساس الصالح العام) ليس مقبولاً في إطار إجراء البلاغات الفردية.

٤-٣ أما فيما يتعلق بحالة صاحبة البلاغ الفردية، فتشير الدولة الطرف إلى أن البلاغ غير مقبول من حيث الاختصاص الزمني لأن الوقائع موضوع البلاغ حدثت في عام ٢٠٠٦ قبل دخول الاتفاقية وبروتوكولها الاختياري حيز النفاذ في ١٤ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. ومبدأ عدم رجعية المعاهدات هو مبدأ عام من مبادئ القانون الدولي ورد في المادة ٢٨ من اتفاقية فيينا لعام ١٩٦٩ المتعلقة بقانون المعاهدات، كما ورد ذكره في الفقرة (و) من المادة ٢ من البروتوكول الاختياري للاتفاقية. وتلاحظ الدولة الطرف كذلك أنه لم يسبق أن صدر عن اللجنة حتى الآن أي رأي بخصوص هذه المسألة، وتشير إلى اجتهادات هيئات دولية أخرى تناولت هذا المبدأ، وبخاصة المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في قضية *بليشيتش ضد كرواتيا*، حيث خلصت المحكمة، في الفقرة ٧٩، إلى ما يلي:

لذا، متى كان تاريخ التدخّل سابقاً لتاريخ التصديق، وكان تاريخ رفض توفير سبيل للانتصاف لاحقاً لتاريخ التصديق، فإن الاستناد إلى تاريخ التصديق لتحديد الاختصاص الزمني للمحكمة سيجعل الاتفاقية مُلزمة بالنسبة لتلك الدولة فيما يتعلق بوقائع حدثت قبل دخول الاتفاقية حيز النفاذ بالنسبة لها. غير أن هذا سيكون مناقضاً للقاعدة العامة المتمثلة في عدم رجعية المعاهدات.

٤-٤ ولتقييم مسألة المقبولية من حيث الاختصاص الزمني، من الأهمية بمكان تحديد "التاريخ الحاسم" أي التاريخ الذي يُصبح فيه الصك الدولي مُلزماً بالنسبة للدولة الطرف،

وتقرير ما إذا كانت الوقائع التي تشكل الانتهاك المزعوم قد حدثت قبل ذلك التاريخ أو بعده. وفي إطار هذا البلاغ، حدث الانتهاك المزعوم في آب/أغسطس ٢٠٠٦ وصار نهائياً عندما رفضت الحكومة الطعن بالاستئناف المقدم من صاحبة البلاغ في ٣٠ آب/أغسطس ٢٠٠٧. ويتبين بالتالي أن الوقائع لا تتسم بطابع متواصل. ففي وقت تال، رفع مكتب أمين المظالم المعني بشؤون الإعاقة دعوى قضائية ضد وكالة التأمين الاجتماعي لدى محكمة العمل وطلب إلى المحكمة أن تلزم الدولة بدفع تعويض لصاحبة البلاغ على التمييز الذي ارتكبت في حقها.

٤-٥ ولا يمكن أن يُستنتج من كون الحكم المتعلق بالتمييز المزعوم بحق صاحبة البلاغ صدر عن محكمة العمل في ١٧ شباط/فبراير ٢٠١٠ أن اللجنة تتمتع بالاختصاص الزمني للنظر في هذا البلاغ. فلو كان قرار محكمة العمل صدر لصالح صاحبة البلاغ، كان بإمكان المحكمة أن تأمر بدفع تعويض مالي ولكنها لم تكن لتبطل قرار وكالة التأمين الاجتماعي. ففي إطار النظر في القضية، طبقت محكمة العمل القانون المتعلق بحظر التمييز في الحياة العملية بسبب الإعاقة (رقم ١٣٢/١٩٩٩) الذي كان سارياً عند وقوع تلك الأحداث، وليس قانون حظر التمييز (رقم ٥٦٧/٢٠٠٨) الذي ألغى القانون السابق ودخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. زد على ذلك أن الاتفاقية لا تنص على أي حق في التعويض قائم بذاته<sup>(٣)</sup>. لذلك، تؤكد الدولة الطرف أن اللجنة غير مختصة بالنظر في هذا البلاغ عملاً بالفقرة (و) من المادة ٢ من البروتوكول الاختياري؛ وأن نظرها في البلاغ يعني تطبيق أحكام الاتفاقية بأثر رجعي، وهذا من شأنه أن يقوض التمييز الأساسي بين الانتهاك والتعويض، وهو التمييز الذي يستند إليه قانون مسؤولية الدولة.

### تعليقات صاحبة البلاغ على ملاحظات الدولة الطرف

٥-١ في ٣١ أيار/مايو ٢٠١٢، قدمت صاحبة البلاغ تعليقاتها على ملاحظات الدولة الطرف وأشارت إلى أن الوقائع المتعلقة بالتمييز المزعوم حدثت قبل دخول الاتفاقية والبروتوكول الاختياري حيز النفاذ في الدولة الطرف. إلا أن "الوقائع الرئيسية الواردة في بلاغها استمرت بعد دخول الصكين المذكورين حيز النفاذ. ثم إن محكمة العدل اعتمدت قراراً في هذا الشأن بعد ذلك التاريخ.

٥-٢ وتدفع صاحبة البلاغ بأن المسألة الرئيسية التي تثيرها في بلاغها لا تتعلق بحرمانها من وظيفة من قبل وكالة التأمين الاجتماعي عن طريق التمييز بحقها، وإنما تتعلق بحكم يتعارض مع أحكام الاتفاقية صدر عن محكمة العمل في السويد بعد دخول الاتفاقية حيز النفاذ. فأتناء التحقيق الذي أجرته المحكمة، قدم مكتب أمين المظالم والخبراء الفنيون اقتراحات واضحة

(٣) تحيل الدولة الطرف إلى اجتهاد اللجنة المعنية بحقوق الإنسان في البلاغ رقم ١٩٩٢/٥٢٠، ل. وأ. ك. ضد هنغاريا، القرار المعتمد في ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٤؛ واجتهاد اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في البلاغ رقم ٢٠٠٥/٧، مونوز فارغاس وسايتر دي فيسوننا ضد إسبانيا، القرار المعتمد في ٩ آب/أغسطس ٢٠٠٧.



حول إمكانية إدخال تعديلات معقولة على نظام الحواسيب في وكالة التأمين الاجتماعي، بل إن المحكمة نفسها لاحظت أنه كان من المتوقع من الوكالة أن تطور أنظمة حاسوبية يمكن استخدامها من قبل أشخاص يعانون من إعاقة. وعلى الرغم من أن محكمة العمل درست الشكوى بطريقة متعمقة وقيمت الأدلة والتقارير الفنية، فإنها لم تنف وجود تمييز سافر مارسه سلطة عامة مثل وكالة التأمين الاجتماعي. وبالتالي، فإن الحكم الصادر عن محكمة العدل يشكل في حد ذاته انتهاكاً للاتفاقية التي كانت قد دخلت حيز النفاذ آنذاك.

٣-٥ وأشارت صاحبة البلاغ أيضاً إلى أن تشريعات الدولة الطرف لا تكفل على النحو الكامل إعمال الحقوق وتنفيذ الالتزامات المنصوص عليها في الاتفاقية، وأن الدولة الطرف لم تتخذ أي تدابير لمنع تكرار مثل هذا التمييز.

### ملاحظات إضافية من الدولة الطرف

١-٦ في ٢ تموز/يوليه ٢٠١٢، قدمت الدولة الطرف ملاحظات إضافية بشأن مقبولة البلاغ، وأكدت مجدداً أن المسألة الأساسية التي يثيرها البلاغ لا تتعلق بحالة صاحبة البلاغ الفردية، وإنما تتعلق بتشريعات الدولة الطرف المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة عموماً. وتلاحظ أنه لا يجوز النظر في تشريعات الدولة الطرف بشكل عام إلا بموجب الفقرة ٣٦ من الاتفاقية، وذلك في إطار نظر اللجنة في تقارير الدول الأطراف.

٢-٦ ولما كانت الوقائع التي تستند إليها مزاعم صاحبة البلاغ قد حدثت في عام ٢٠٠٦، فإن مهمة محكمة العمل تلخصت في النظر فيما إذا كانت وكالة التأمين الاجتماعي قد مارست تمييزاً بحق صاحبة البلاغ عندما قررت عدم توظيفها في آب/أغسطس ٢٠٠٦. لذلك، فهي تعتبر أن الاتفاقية غير ذات صلة بنظر المحكمة في هذه الدعوى لأنها لم تكن قد دخلت حيز النفاذ بعد عندما حدث التمييز المزعوم. وتشير الدولة الطرف كذلك إلى أن الأطراف في القضية لم تشر إلى الاتفاقية خلال إجراءات التقاضي أمام المحكمة.

### قرار اللجنة بشأن المقبولة

١-٧ نظرت اللجنة في مقبولة البلاغ خلال دورتها التاسعة في ١٦ نيسان/أبريل ٢٠١٣. ٢-٧ وقد تحققت اللجنة، وفق ما تقضي به الفقرة (ج) من المادة ٢ من البروتوكول الاختياري، من أن المسألة ذاتها ليست قيد البحث في إطار إجراء آخر من إجراءات التحقيق الدولي أو التسوية الدولية.

٣-٧ وفيما يتعلق بمقبولة البلاغ من حيث الاختصاص الزمني، تلاحظ اللجنة دفع الدولة الطرف الذي مفاده أن الوقائع التي تستند إليها البلاغ حدثت في آب/أغسطس ٢٠٠٦ وفي عام ٢٠٠٧ قبل دخول الاتفاقية والبروتوكول الاختياري حيز النفاذ في ١٤ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ وأنه ينبغي للجنة أن تعلن البلاغ غير مقبول تجنباً لتنفيذ أحكام الاتفاقية

بأثر رجعي. غير أن اللجنة تعتبر أنهما تتمتع بالاختصاص الزمني للنظر في هذا البلاغ مستندة في ذلك إلى الحكم الذي صدر عن محكمة العمل في السويد في ١٧ شباط/فبراير ٢٠١٠.

٧-٤ وأحاطت اللجنة علماً أيضاً بادعاء صاحبة البلاغ الذي مفاده أن الوقائع التي تثيرها في بلاغها استمرت بعد دخول الاتفاقية والبروتوكول الاختياري حيز النفاذ في الدولة الطرف وأن الحكم الصادر عن محكمة العدل في ١٧ شباط/فبراير ٢٠١٠، والذي تطرق بشكل كامل إلى ادعائها التعرض للتمييز، يشكل بحد ذاته انتهاكاً للاتفاقية، ذلك أن المحكمة لم تقيّم إن كانت التعديلات والتغييرات التي اقترحتها أمين المظالم والخبراء الفنيون ستنتقل كاهل وكالة التأمين الاجتماعي بعبء مفرط ولا موجب له.

٧-٥ وذكرت اللجنة بأن القواعد العامة للقانون الدولي تفيد بأنه لا يمكن تنفيذ معاهدة بأثر رجعي بحيث تكون تلك المعاهدة ملزمة لطرف من الأطراف فيما يتعلق بفعل أو حدث وقع، أو بأي وضع لم يعد قائماً، قبل دخول المعاهدة المعنية حيز النفاذ في الدولة الطرف ما لم تنص المعاهدة على خلاف ذلك.

٧-٦ ولاحظت اللجنة أن قرار وكالة التأمين الاجتماعي عدم توظيف صاحبة البلاغ في منصب مفتش/مدقق مكلف بدراسة طلبات الحصول على الاستحقاقات المرضية أحيل إلى صاحبة البلاغ في ٢٥ آب/أغسطس ٢٠٠٦ ثم أكدته الحكومة في آب/أغسطس ٢٠٠٧ قبل دخول الاتفاقية والبروتوكول الاختياري حيز النفاذ في الدولة الطرف في ١٤ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. غير أن محكمة العمل درست الالتماس الذي رفعه إليها مكتب أمين المظالم المعني بالإعاققة بالنيابة عن صاحبة البلاغ، بما في ذلك آراء الشهود والخبراء، دراسة كاملة في ١٧ شباط/فبراير ٢٠١٠ وأصدرت حكماً ابتدائياً ونهائياً بشأن ادعاء صاحبة البلاغ التعرض للتمييز على يد وكالة التأمين الاجتماعي. ولما كانت المحكمة هي الهيئة القضائية الوحيدة المختصة بالنظر في دعاوى التمييز، فإن القرار الذي صدر عنها في هذه القضية وثيق الصلة بالغرض من نظر اللجنة في الشكوى المقدمة من صاحبة البلاغ. واعتبرت اللجنة أيضاً أن الحكم الصادر عن محكمة العمل لا يمكن فصله عن القرارين الإداريين المتعلقين برفض توظيف صاحبة البلاغ، وأن تلك القرارات الثلاثة تشكل وقائع تُطلب إلى اللجنة أن تنظر فيها وأن طبيعة الإجراءات أمام محكمة العمل هي الأهم فيما يتعلق بالنظر في اعتراض الدولة الطرف على مقبولية البلاغ بالاستناد إلى عدم الاختصاص الزمني. ولاحظت اللجنة في هذا الصدد أن محكمة العمل لم تدرس مجرد الجوانب الشكلية أو الأخطاء القانونية في القرارات السابقة التي اتخذتها الهيئات الإدارية، بل تناولت بالدرس دعوى التمييز التي رفعها مكتب أمين المظالم المعني بالإعاققة من حيث الأسس الموضوعية<sup>(٤)</sup>. وفي ظل هذه الظروف، رأت اللجنة أن

(٤) إن الوقائع التي يثيرها هذا البلاغ فيما يتعلق بمدى صلة الحكم الذي صدر بعد دخول الاتفاقية والبروتوكول الاختياري حيز النفاذ في السويد، تختلف عن الوقائع التي يثيرها البلاغ رقم ٦/٢٠١١، ماك ألبين ضد المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، القرار المعتمد في ٢٨ أيلول/سبتمبر ٢٠١٢. ففي قضية ماك ألبين ضد المملكة المتحدة، لم يتناول القرار الصادر عن المحكمة بعد دخول الصكين حيز النفاذ في المملكة المتحدة سوى الأخطاء القانونية ولم تدرس المحكمة الادعاء بالتعرض للتمييز بحد ذاته.

البلاغ مقبول لأن قرار محكمة العمل الصادر في ١٧ شباط/فبراير ٢٠١٠ قد صدر بعد أن دخلت الاتفاقية حيز النفاذ في الدولة الطرف ولا يمكن الطعن فيه مجدداً. ومن ثم، اعتبرت 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.

٧-٧ وفيما يتعلق باستنفاد سبل الانتصاف المحلية، أحاطت اللجنة علماً بادعاء صاحبة البلاغ الذي مفاده أنه لا يمكن الطعن في الحكم الصادر عن محكمة العمل وأنه لم يعد يوجد أمامها أي سبيل انتصاف آخر. وبناءً عليه، رأت اللجنة أن سبل الانتصاف المحلية قد استنفدت. وفي ظل عدم وجود عقبات أخرى تحول دون قبول البلاغ، أعلنت اللجنة أن البلاغ المعروض عليها مقبول.

### ملاحظات الدولة الطرف بشأن الأسس الموضوعية

٨-١ قدمت الدولة الطرف ملاحظاتها بشأن الأسس الموضوعية للبلاغ في مذكرة شفوية مؤرخة ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣.

٨-٢ وتذكر الدولة الطرف بأن اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة دخلت حيز النفاذ في السويد في ١٤ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. واعتبرت الحكومة آنذاك أنه لا توجد ضرورة لإدخال تعديلات على التشريعات الوطنية القائمة. وفي هذا الصدد، تشير الدولة الطرف إلى المادة ٢ من الفصل الأول من دستورها بشأن المساواة وعدم التمييز، التي تنص على أنه ينبغي للسلطات العامة أن تتيح للجميع فرص المشاركة في المجتمع على قدم المساواة، وأنه ينبغي للمؤسسات العامة أن تكافح التمييز بين الأشخاص على أسس منها الإعاقة الوظيفية.

٨-٣ وتشير الدولة الطرف كذلك إلى قانون عام ١٩٩٩ المتعلق بحظر التمييز في الحياة العملية على أساس الإعاقة (رقم ١٣٢/١٩٩٩). وهو القانون الذي ألغى في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ بعد دخول قانون حظر التمييز (رقم ٥٦٧/٢٠٠٨) حيز النفاذ، والذي كان لا يزال سارياً عندما رفعت صاحبة البلاغ دعواها ضد الوكالة السويدية للتأمين الاجتماعي أمام محكمة العمل. وعملاً بأحكام المادة ٣ من قانون عام ١٩٩٩، لا يجوز لصاحب العمل أن يحرم طالب عمل أو موظفاً يُعاني من إعاقة بمعاملة دون المعاملة التي يُحظى بها الأشخاص الذين لا يعانون من إعاقة في حالات مماثلة. ووفقاً للمادة ٥ من قانون عام ١٩٩٩، ينطبق حظر التمييز على مجموعة من الحالات المتعلقة بالحياة العملية، ومن ذلك القرارات التي يتخذها صاحب العمل بشأن مسائل تتعلق بالتوظيف، أو باختيار مرشح لإجراء مقابلة توظيف أو أية إجراءات أخرى يتخذها أثناء عملية التوظيف.

٨-٤ وللتحقق من أن شخصاً قد تعرض للتمييز بالمفهوم الوارد في قانون عام ١٩٩٩، يجب إجراء مقارنة بين الموظف أو المتقدم على الوظيفة، وشخص موجود فعلاً أو افتراضاً

في وضع مشابه. وللتأكد من أن الشخص الذي يعاني من إعاقة يُحظى بنفس المعاملة التي يُعامل بها الآخرون، تنص المادة ٦ من قانون عام ١٩٩٩ على وجوب أن يتخذ صاحب العمل ما يلزم من تدابير معقولة لدعم الشخص ذي الإعاقة وتكييف ظروف العمل حسب احتياجاته. وتشير الدولة الطرف كذلك إلى الأعمال التحضيرية المتعلقة بقانون عام ١٩٩٩<sup>(٥)</sup> ومؤداها أن خدمات الدعم والتكييف المطلوبة من صاحب العمل تعني أنه لا يُسمح له بأن يولي أهمية للإعاقة إذا كان من الممكن والمعقول، من خلال تدابير الدعم والتكييف، إزالة أو تخفيف الآثار المترتبة على الإعاقة في قدرة الشخص على العمل إلى حدّ يسمح له بأداء المهام الأساسية. وصاحب العمل الذي يحرم شخصاً من وظيفة على أساس إعاقة يمكن إزالة الآثار المترتبة عليها أو الحد منها بدرجة كافية عن طريق تدابير الدعم والتكييف يكون مُدنياً بارتكاب تمييز مباشر. ومع ذلك، فإذا كانت الإعاقة تؤثر فعلاً وبدرجة كبيرة في قدرة المتقدم على الوظيفة على العمل حتى بعد اتخاذ تدابير الدعم والتكييف اللازمة، فإنه يكون بذلك مفتقراً للقدرات الموضوعية اللازمة لشغل الوظيفة ولا يمكن أن يدعي أنه وقع ضحية تمييز.

٥-٨. وبموجب قانون عام ١٩٩٩، يمكن أن تشمل التدابير المناسبة اقتناء الأجهزة الوظيفية المساعدة، أو إدخال تعديلات على مكان العمل، وقد تشمل أيضاً تغيير طريقة تنظيم العمل من حيث ساعات العمل أو المهام المنوطة بالموظف. وصاحب العمل مُلزم فحسب باتخاذ تدابير الدعم والتكييف التي يمكن اعتبارها معقولة حسب كل حالة على حدة. ويشمل التقييم النظر في الجوانب التالية: '١' تكاليف التدابير من حيث قدرة صاحب العمل على تغطيتها؛ '٢'، الإمكانيات المتاحة فعلاً لتنفيذ التدابير والآثار المتوقعة لتلك التدابير في الشخص ذي الإعاقة؛ '٣'، مراعاة إمكانية تنفيذ التدابير المتوخاة في مكان العمل؛ '٤'، مدى تأثير التدابير المتخذة في قدرة الشخص ذي الإعاقة على القيام بالوظيفة المنوطة به؛ '٥'، مدة العمل<sup>(٦)</sup>.

٦-٨. وتفيد الدولة الطرف أن التشريعات الوطنية، بما في ذلك قانون عام ١٩٩٩، تستند إلى مختلف التوجيهات الصادرة عن مجلس أوروبا بشأن عدم التمييز، بما في ذلك التوجيه رقم ٧٨/٢٠٠٠ المؤرخ ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ المتعلق بإنشاء إطار عام للمساواة في العمل والمهنة، الذي بدأ تنفيذه في إطار التشريعات الوطنية من خلال مجموعة من القوانين، منها قانون عام ١٩٩٩ وقانون مكافحة التمييز.

٧-٨. وتبين الدولة الطرف أن الهدف من السياسة الوطنية المتعلقة بالإعاقة هو بناء مجتمع قائم على التنوع يسمح للأشخاص ذوي الإعاقة من جميع الأعمار بالمشاركة الكاملة في الحياة الاجتماعية في ظل التساوي في الظروف المعيشية بين البنات والبنين والنساء والرجال ذوي الإعاقة. وتحقيقاً لهذه الأهداف، ينصب العمل على وجه الخصوص نحو تحديد وإزالة

(٥) الأعمال التحضيرية المتعلقة بقانون عام ١٩٩٩، مشروع القانون المقدم من الحكومة رقم ١٧٩ لعام ١٩٩٧/١٩٩٨، الفقرة ٥١(و) والفقرة ٨٥(و).

(٦) الأعمال التحضيرية المتعلقة بقانون عام ١٩٩٩، المرجع أعلاه، الفقرة ٥٣(و) والفقرة ٨٥(و).

العوائق التي تعترض مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة مشاركةً كاملةً في المجتمع، وكذا منع ومكافحة التمييز وإتاحة الفرص أمام الأطفال والشباب البالغين من ذوي الإعاقة لتحقيق الاستقلال وتقرير مصيرهم بأنفسهم. ولا بد من تنفيذ أهداف السياسة المتعلقة بالإعاقة في جميع مناحي الحياة في المجتمع. وصدر منذ عام ٢٠٠١ أمر قانوني منفصل ينص على وجوب أن تراعي الوكالات الحكومية، لدى إعداد أنشطتها وتنفيذها، أهداف السياسات المتعلقة بالإعاقة وتحرص على تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بالمشاركة الكاملة في المجتمع وبالمساواة في الظروف المعيشية. وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، أنشأت الدولة الطرف وكالة تنسيق سياسات الإعاقة (Handisam). وتقدم هذه الوكالة الدعم إلى الحكومة لتنفيذ السياسة المتعلقة بالإعاقة.

٨-٨ وترى الدولة الطرف أن القضية الرئيسية التي تُثيرها صاحبة البلاغ في شكاواها، هي تحديد ما إذا كان من المعقول أم لا إلزام وكالة التأمين الاجتماعي باتخاذ تدابير الدعم والتكيف اللازمة استجابةً لاحتياجات صاحبة البلاغ من أجل تيسير توظيفها في الوكالة. وإذا تكررت الدولة الطرف تأكيد ملاحظاتها المؤرخة ٢٤ شباط/فبراير ٢٠١٢، ترى أن اللجنة لا يمكنها أن تنظر في الأسس الموضوعية للبلاغ لأن الهدف منه هو إجراء دراسة مجردة لتحديد مدى توافق التشريعات الوطنية مع أحكام الاتفاقية.

٨-٩ وترى الدولة الطرف كذلك أنه لا يوجد أدنى شك في أن قانون عام ١٩٩٩ يلي اشتراطات الاتفاقية فيما يتعلق بمسألة الترتيبات التيسيرية المعقولة. فالمادتان ٣ و ٦ من القانون تُلزمان صاحب العمل باتخاذ تدابير الدعم والتكيف التي تكفل وضع الشخص ذي الإعاقة في موقف مماثل لشخص لا يعاني من إعاقة عندما يتعلق الأمر بالتوظيف، وذلك من أجل تجنب التمييز. ويقتصر هذا الواجب على التدابير التي يمكن اعتبارها "معقولة". وتعتبر الدولة الطرف أن هذا التقييد، وقانون عام ١٩٩٩ برمته، متسقان مع المادتين ٥ و ٢٧ من الاتفاقية. وبالتالي، فإن القضية لا تكشف عن حدوث انتهاك للاتفاقية فيما يتعلق بالتشريعات الوطنية المعنية.

٨-١٠ وفيما يتعلق بمسألة ما إذا كان القانون الوطني ذو الصلة قد طُبّق بما يتماشى مع أحكام الاتفاقية في القضية المعروضة على اللجنة، تشير الدولة الطرف إلى اجتهاد المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان ومفاده أن الدولة تتمتع بسلطة تقديرية في حدود معينة، ورهنًا بالرقابة التي تمارسها الهيئات الأوروبية المختصة، حينما تتخذ تدابير تشريعية أو إدارية أو إجراءات قضائية في مجال الحقوق التي تكفلها الاتفاقية. وعلى حد قول المحكمة، "إن سلطات الدول، بحكم علاقتها المباشرة والمستمرة مع القوى الحية في بلدانها، مؤهلة أفضل من قاضٍ دولي لإبداء رأي بشأن الاشتراطات [ذات الصلة]"<sup>(٧)</sup>. وتعتبر الدولة الطرف أن مبدأ هامش التقدير، كما تطبقه المحكمة الأوروبية، يعكس الدور الثانوي لاتفاقية حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية (الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان) في مجال حماية حقوق الإنسان حيث إن المسؤولية الأساسية عن ذلك تقع على عاتق الأطراف المتعاقدة. فدور المحكمة هو رصد

(٧) *Handyside ضد المملكة المتحدة*، ٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٦، السلسلة ألف، رقم ٢٤، الفقرة ٤٨.

الإجراءات التي تتخذها الدول، وهي لا تشكل محكمة استئناف أخرى للطعن في قرارات المحاكم الوطنية التي تطبق القانون الوطني.

٨-١١ وتشير الدولة الطرف أيضاً إلى اجتهاد اللجنة المعنية بحقوق الإنسان وتعتبر أنها غالباً ما تسمح للدول بـ"مباشرة تقدير"<sup>(٨)</sup> يكون نطاقه واسعاً على الخصوص عندما يتعلق الأمر بالمسائل الاقتصادية<sup>(٩)</sup>. وترى الدولة الطرف أن على اللجنة أن تتبع نهجاً مماثلاً عند نظرها في هذه القضية، فتتخذ من إجراءات السلطات المحلية وما تُجرّبه من تقييمات، ولا سيما منها محكمة العمل، منطلقاً لاستعراض القضية.

٨-١٢ وتؤكد الدولة الطرف أن الإجراءات أمام محكمة العمل لم تشمل الإفادات الخطية المقدمة من وكالة التأمين الاجتماعي ومكتب أمين المظالم المعني بالمساواة فحسب، بل تضمنت أيضاً عقد جلسات استماع شفوية. وهذا ما أتاح لكلا الطرفين فرصة لعرض الأدلة الشفوية والخطية. وأدلى عدة شهود، بمن فيهم صاحبة البلاغ، ببيانات شفوية مشفوعة بأداء القسم بناءً على طلب الطرفين. وترى الدولة الطرف أن محكمة العمل استندت إلى أسس متينة في دراستها لملف القضية. وبالإضافة إلى ذلك، وبناءً على طلب من صاحبة البلاغ، أدى مكتب أمين المظالم المعني بالمساواة دور المدعي في إطار الإجراءات المذكورة. وبالتالي فإن قضية صاحبة البلاغ قد نظرت فيها سلطة عامة متخصصة في موضوع مكافحة التمييز، ما يعني أن الظروف كانت مهيأة لمراعاة آرائها ومصالحها على النحو الواجب. وأخيراً، إن محكمة العمل هي هيئة مختصة لديها خبرة في مجال تقييم دعاوى التمييز. وقد شارك سبعة أعضاء من محكمة العمل في جلسة الاستماع وفي المداولات وقرروا بالإجماع رفض الدعوى التي رفعها أمين المظالم المعني بالمساواة.

٨-١٣ وفيما يتعلق بما قامت به محكمة العمل من دراسة وتقييم لملف القضية، تعتبر الدولة الطرف أن التحقيق إجمالاً لم يقدم أدله تثبت أن إعادة برمجة نظام إدارة الملفات التابع لوكالة التأمين للاستجابة لاحتياجات صاحبة البلاغ كان سيعطيها القدرة على تصفح النظام المعني والتحكم فيه. فالإجراء المقترح بإتاحة إمكانية النفاذ إلى جميع البيانات اللازمة عملية تستغرق وقتاً طويلاً وتتطلب جهداً جباراً. وترى الدولة الطرف أنه قد ثبت بالتالي أنه لم يكن معقولاً أن تتخذ وكالة التأمين الاجتماعي تدابير الدعم والتكليف المطلوب اتخاذها حتى تكون المتقدمة على الوظيفة آنذاك في وضع مماثل لوضع الأشخاص الآخرين الذين لا يعانون من إعاقة.

(٨) البلاغ رقم ١٩٧٩/٦١، هيرتزينغ وآخرون ضد فنلندا، الآراء المعتمدة في ٢ نيسان/أبريل ١٩٨٢، الفقرة ١٠-٣؛ والبلاغ رقم ٢٠٠٧/١٦٢١، ريمان ضد لاتفيا، الآراء المعتمدة في ٢٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠، الفقرة ٨-٣؛ والبلاغ رقم ٢٠٠٢/١١٣٦، فياتسلاف برزوف ضد إستونيا، الآراء المعتمدة في ٢٦ تموز/يوليه ٢٠٠٤، الفقرة ٧-٣.

(٩) تشير الدولة الطرف إلى البلاغ رقم ١٩٨٥/١٩٧، كيتوك ضد السويد، الآراء المعتمدة في ٢٧ تموز/يوليه ١٩٨٨، الفقرة ٩-٢، وهو البلاغ الذي خلصت فيه اللجنة إلى أن "تنظيم أي نشاط اقتصادي يدخل عادةً في نطاق اختصاص الدولة وحدها".

٨-١٤ وترى الدولة الطرف أن الحكم يدل بلا شك على أن محكمة العمل قد نظرت بصورة دقيقة وشاملة في الالتماس الذي تقدم به مكتب أمين المظالم المعني بالمساواة، وعلى أن الحكم كان معللاً وأن المحكمة قد بذلت العناية الواجبة لمناقشة مختلف الادعاءات قبل أن تتخذ قرارها.

٨-١٥ وفيما يتعلق بادعاء صاحبة البلاغ الذي مفاده أن محكمة العمل لم تضع في اعتبارها أن إدخال تعديلات على البرنامج الحاسوبي في وكالة التأمين كان سيفيد أي شخص يعاني من إعاقة بصرية يمكن أن توظفه الوكالة في المستقبل، تدفع الدولة الطرف بأن أحكام قانون عام ١٩٩٩ وقانون مكافحة التمييز المتعلقة بتدابير الدعم والتكيف المعقولة تهدف إلى حماية الأفراد من التمييز عن طريق اتخاذ تدابير في حالات فردية، ولا ترمي في المطلق إلى تهئية بيئة مؤاتية للنفاد بشكل عام.

٨-١٦ وفي معرض الإشارة إلى ما دفعت به صاحبة البلاغ من أن عبء الإثبات في إطار الإجراءات أمام محكمة العمل لم يوضع، كما ينبغي أن يكون، على عاتق صاحب العمل، توضح الدولة الطرف أن المادة ٢٤(أ) من قانون عام ١٩٩٩ تفيد بأن على الشخص الذي يدعي وقوعه ضحية التمييز أن يقيم الدليل على توافر عناصر تحمل على الاعتقاد بأنه قد تعرض فعلاً للتمييز، بينما على الطرف الآخر أن يثبت عدم وجود تمييز.

٨-١٧ وتؤكد الدولة الطرف كذلك أن التقييم الذي أجرته محكمة العمل شمل النوع نفسه من "اختبار المعقولة" الذي كانت اللجنة ستطبقه في إطار تقييم تجريه بموجب المواد ٢ و٥ و٢٧ من الاتفاقية، والذي يتطلب فحص العوامل الاقتصادية والموازنة بين مختلف المصالح المعنية.

٨-١٨ وترى الدولة الطرف أن حكم محكمة العمل الذي لم يكن لصالح صاحبة البلاغ لا يؤثر في حد ذاته في الاستنتاج الذي مؤداه أن ما اتخذ من إجراءات وأجري من تقييمات على الصعيد المحلي كان على درجة رفيعة وأنه لا يوجد ما يدل على أن تلك الإجراءات والتقييمات كانت تعسفية أو يعترها أي عيب آخر. وتؤكد الدولة الطرف أن على اللجنة أن تقبل استنتاج محكمة العمل الذي مفاده أنه لم يكن من المعقول بالنسبة لوكالة التأمين الاجتماعي أن تتخذ تدابير الدعم والتكيف التي كانت ضرورية حتى تكون صاحبة البلاغ في وضع مماثل لوضع شخص آخر لا يعاني من نفس الإعاقة الوظيفية. وبناءً على ذلك، تعتبر الدولة الطرف أنه لم يحدث أي انتهاك للاتفاقية في إطار هذه القضية.

#### تعليقات صاحبة البلاغ على ملاحظات الدولة الطرف

٩- في ١١ آذار/مارس ٢٠١٤، قدمت صاحبة البلاغ ردها على ملاحظات الدولة الطرف وبيّنت أنه ليست لديها أية تعليقات إضافية على الموضوع وكررت تأكيد جميع الحجج التي ساققتها في رسالتها الأصلية.

## النظر في الأسس الموضوعية

١٠-١ نظرت اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في هذا البلاغ في ضوء جميع المعلومات التي تلقتها وفقاً للمادة ٥ من البروتوكول الاختياري والفقرة ١ من المادة ٧٣ من النظام الداخلي.

١٠-٢ وتحيط اللجنة علماً بدفع الدولة الطرف الذي مفاده أن اللجنة لا يمكنها أن تنظر في الأسس الموضوعية للبلاغ لأن الغرض منه هو النظر المجرد في مدى توافق التشريعات الوطنية مع الاتفاقية. وتذكر اللجنة بأنه لا يكفي لصاحب بلاغ أن يقول إن قانوناً ما، بمجرد وجوده، يمثل انتهاكاً لحقوقه حتى تنطبق عليه صفة الضحية<sup>(١٠)</sup>. وفي سياق هذه القضية، تعتبر صاحبة البلاغ أن قانون عام ١٩٩٩ قد طُبّق على نحو حرمها من حقوقها. ولذلك، فإن اللجنة ليست معنية بقانون عام ١٩٩٩ في صورته المجردة، وإنما بتطبيق محكمة العدل لذلك القانون في إطار قضية صاحبة البلاغ.

١٠-٣ إن السؤال الذي يثيره هذا البلاغ هو ما إذا كان الحكم الصادر عن محكمة العمل في عام ٢٠١٠ يمثل انتهاكاً لحقوق صاحبة البلاغ بموجب المادتين ٥ و٢٧ من الاتفاقية. وفي هذا الصدد تلاحظ اللجنة أن ادعاءات صاحبة البلاغ التي مفادها أن الحكم الصادر عن محكمة العمل هو حكم تمييزي لأنه لم يستند إلى تقييم كافٍ للإمكانيات المتاحة أمام وكالة التأمين الاجتماعي لتتخذ تدابير الدعم والتكيف اللازمة لجعل نظمها الحاسوبية الداخلية تستجيب لاحتياجات صاحبة البلاغ التي تعاني من إعاقة بصرية، وبالتالي تمكينها من أداء الواجبات المهنية المرتبطة بوظيفة المدقق/المفتش التي ترشحت لشغلها؛ ولأن المحكمة لم تضع في اعتبارها أن تعديل البرنامج الحاسوبي لوكالة التأمين الاجتماعي كان سيفيد أي شخص آخر يعاني من إعاقة بصرية يمكن أن توظفه الوكالة في المستقبل.

١٠-٤ وتذكر اللجنة بأنه وفقاً للفقرات (أ) و(هـ) و(ز) و(ط) من الاتفاقية، تقع على الدول الأطراف مسؤولية حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بأشكال العمالة 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. وتشير اللجنة كذلك إلى أن المادة ٢ من الاتفاقية تنص على أن "الترتيبات التيسيرية المعقولة" تعني التعديلات والترتيبات اللازمة والمناسبة التي لا تفرض عبئاً غير متناسب أو لا مبرر له، والتي تكون

(١٠) انظر البلاغ رقم ١٩٨٨/٣١٨، أ.ب. وآخرون ضد كولومبيا، قرار بشأن المقبولية بتاريخ ٢٥ تموز/يوليه ١٩٩٠، الفقرة ٨-٢؛ والبلاغ رقم ١٩٧٨/٣٥، أوميرودي - شيفرا و١٩ من النساء الأخريات ضد موريشيوس، الآراء المعتمدة في ٩ نيسان/أبريل ١٩٨١، الفقرة ٩-٢.



ضرورية في حالة محددة لكفالة تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وممارستها. وتلاحظ اللجنة أيضاً أن الفقرتين ١ و٢ من المادة ٥ تفرضان على الدول الأطراف التزامات عامة بأن تقر بأن جميع الأشخاص متساوون أمام القانون وبمقتضاه ولهم الحق دون أي تمييز وعلى قدم المساواة في الحماية والفائدة اللتين يوفرهما القانون، وأن تحظر أي تمييز على أساس الإعاقة وتكفل للأشخاص ذوي الإعاقة الحماية القانونية المتساوية والفعالة من التمييز على أي أساس.

١٠-٥ ترى اللجنة أن الدول الأطراف تتمتع، لدى النظر في معقولية التدابير التيسيرية وتناسبها، بهامش تقدير معين. وترى كذلك أنه يعود بوجه عام إلى محاكم الدول الأطراف في الاتفاقية تقييم الوقائع والأدلة في قضية معينة ما لم يتبين أن التقييم كان واضح التعسف أو يمكن أن يرقى إلى مستوى إنكار العدالة<sup>(١١)</sup>.

١٠-٦ وفي إطار هذه القضية، ترى اللجنة أن محكمة العمل قيّمت بطريقة دقيقة وموضوعية جميع العناصر التي قدمتها إليها صاحبة البلاغ ووكالة التأمين الاجتماعي قبل أن تخلص إلى الاستنتاج الذي مفاده أن تدابير الدعم والتكيف التي اقترحتها مكتب أمين المظالم ستلقي على عاتق وكالة التأمين الاجتماعي عبئاً لا مبرر له. وترى اللجنة كذلك أن صاحبة البلاغ لم تقدم أية أدلة يمكن أن تفضي إلى استنتاج مفاده أن التقييم الذي أجرته محكمة العمل واضح التعسف أو يرقى إلى درجة إنكار العدالة. وفي ظل هذه الظروف، لا يمكن للجنة أن تخلص إلى أن قرار محكمة العمل لم يستند، وقت صدور الحكم، إلى اعتبارات موضوعية ومعقولة. وبناءً عليه، ترى اللجنة أن لا يمكنها أن تخلص إلى حدوث انتهاك للمادتين ٥ و٢٧ من الاتفاقية.

١١- واللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ تتصرف بموجب المادة ٥ من البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ترى أن الوقائع المعروضة عليها لا تشكل انتهاكاً للمادتين ٥ و٢٧ من الاتفاقية.

(١١) انظر على سبيل المثال: اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، البلاغان رقم ٢٠٠٤/١٣٢٩ و ٢٠٠٤/١٣٣٠، بيريز مولويرا وهرنانديس ماتيو ضد إسبانيا، قرار بشأن عدم المقبولية اعتمد في ٢٥ تموز/يوليه ٢٠٠٥، الفقرة ٦-٤؛ والبلاغ رقم ٢٠٠٧/١٥٤٠، مالموند وليد نقراش وليو كينين ضد السويد، قرار بشأن عدم المقبولية اعتمد في ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨، الفقرة ٧-٣.

## تذييل

نص رأي مشترك أبداه أعضاء اللجنة السيد مونتيان بونتان، والسيدة ماريا سوليداد ثيستيراس ريبس، والسيدة تيريزيا ديغينير، والسيد كارلوس ريوس إيسبينوسا، والسيدة سيليفيا جوديت كوان - تشانغ (رأي مخالف)

١- لا نشاط اللجنة موقفها الذي مفاده أن المسألة الرئيسية التي تثيرها هذه القضية تتمثل في تحديد ما إذا كان الحكم تمييزاً على أساس أن المحكمة لم تقيم بالقدر الكافي الإمكانية المتاحة أمام وكالة التأمين الاجتماعي لاتخاذ تدابير الدعم والتكيف اللازمة من أجل موازنة أنظمتها الحاسوبية الداخلية مع احتياجات صاحبة البلاغ التي تعاني من إعاقة بصرية (الفقرة ١٠-٣ أعلاه). فنحن نرى أن المسألة التي يثيرها البلاغ أوسع نطاقاً، حيث إن مكتب أمين المظالم في السويد عرض على وكالة التأمين الاجتماعي مجموعة من الخيارات المختلفة التي من شأنها أن تمكن صاحبة البلاغ من الوفاء بالتزاماتها المهنية المرتبطة بوظيفة مدقق/مفتش. وكان ينبغي أن تُقيم تلك الخيارات من منظور المعايير المنصوص عليها في المادة ٥ من الاتفاقية فيما يتعلق بتطبيق الترتيبات التيسيرية المعقولة في قضية بعينها.

٢- صحيح أن اللجنة غير مخوّلة تنصيب نفسها هيئة قضائية من الدرجة الثالثة لدى نظرها في البلاغات الفردية. وصحيح كذلك أن الدول الأطراف تتمتع بأمش تقدير معين لدى تقييمها مدى معقولية الترتيبات التيسيرية وحسم مسألة ما إذا كانت تلك الترتيبات تُلقي على عاتق الدولة عبئاً لا مبرر له في إطار قضية بعينها. ومع ذلك كان ينبغي للجنة أن تستعرض المعايير التي استخدمتها الدولة الطرف في هذه القضية على وجه الخصوص بغية التحقق من وجود انتهاك لأحكام المادتين ٥ و ٢٧ من الاتفاقية. فوَقت صدور قرار محكمة العمل في عام ٢٠١٠، كانت الاتفاقية سارية فعلاً في الدولة الطرف، وهو ما لاحظته اللجنة في قرارها بشأن المقبولية. وفي هذا الصدد، كان ينبغي لمحكمة العمل ألا تراعي المعايير الواردة في قانون عام ١٩٩٩ بشأن حظر التمييز في الحالات العملية على أساس الإعاقة فحسب، بل كان عليها أن تراعي أيضاً نطاق "الترتيبات التيسيرية المعقولة" على نحو ما تنص عليه المادة ٥ من الاتفاقية. ولا يعني هذا أن تقوم اللجنة بتحليل مجرد القانون لتحديد ما إذا كان يتوافق أم لا مع الاتفاقية؛ بل كان على اللجنة أن تستعرض المعايير التي جرى تطبيقها في القضية المعنية بغية تحديد ما إذا كان من المعقول أم لا اعتماد التدابير التي أوصى بها مكتب أمين المظالم المعني بالمساواة في السويد.

٣- وفي هذه القضية، استند التحليل الذي قامت به محكمة العمل إلى الأسئلة الخمس التالية، والتي ينشأ جميعها عن قانون عام ١٩٩٩ بشأن حظر التمييز في الحياة العملية على أساس الإعاقة: '١' تكاليف التدابير من حيث قدرة صاحب العمل على تغطيتها؛ '٢' الإمكانيات الحقيقية المتاحة لتنفيذ التدابير ومدى تأثير تلك التدابير في الشخص ذي الإعاقة؛ '٣' مراعاة إمكانية تنفيذ التدابير في مكان العمل؛ '٤' مدى تأثير التدابير المتخذة في قدرة الشخص ذي الإعاقة على القيام بالوظيفة المعنية؛ '٥' مدة العمل. وبعد أن نظرت محكمة العمل في القضية بالاستناد إلى الإطار القانوني المشار إليه أعلاه، خلصت إلى أن التكييفات المطلوبة في غاية التعقيد وتستغرق وقتاً طويلاً.

٤- ويجب تحليل "الترتيبات التيسيرية المعقولة" حسب كل حالة على حدة، وينبغي تقييم مدى معقولية التدابير التيسيرية المقترحة وتناسبها في ضوء السياق الذي يندرج فيه الطلب المتعلق باتخاذها. وبهذه القضية، طُلب اتخاذ تدابير تيسيرية في سياق مهني. وبالتالي ينبغي لاختبار المعقولة والتناسب أن يكفل، في جملة أمور، ما يلي: '١' التأكد من أن التدابير التيسيرية تهدف إلى تشجيع توظيف شخص ذي إعاقة لديه القدرة والخبرة المهنيين للاضطلاع بالوظائف المتصلة بالوظيفة التي ترشّح لشغلها؛ '٢' التحقق من أن الشركة أو المؤسسة العامة أو الخاصة التي تقدم إليها المرشح بطلب من أجل التوظيف يمكن أن يتوقع منها بصورة معقولة أن تعتمد تدابير تيسيرية وتنفيذها. فلم تُبد أي شكوك حول ما تتمتع به صاحبة البلاغ من قدرات مهنية وتجربة عملية تؤهلها للاضطلاع بالمهام التي تنطوي عليها الوظيفة التي ترشحت لشغلها. ومن الأهداف المحددة لـ "الترتيبات التيسيرية المعقولة" التعويض عن القيود الوقائية بهدف تعزيز فرص توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة حتى لا يشكل العجز في القدرة الوقائية على الاضطلاع بتلك الوظائف عائقاً رئيسياً أمام توظيف شخص ما.

٥- ونحن نعتقد أن محكمة العمل لم تنظر في التأثير الممكن للتدابير التي اقترحها مكتب أمين المظالم في الإمكانيات التي ستتاح مستقبلاً لتوظيف أشخاص آخرين يعانون من إعاقات بصرية، بوصفه معياراً إيجابياً إضافياً في تقييم التدابير التيسيرية المطلوبة. لذا، فعلى الرغم من أننا نؤمن بأن الترتيبات التيسيرية المعقولة هي من حيث المبدأ تدابير فردية<sup>(١)</sup>، نرى أن إمكانية أن تفيد تلك الترتيبات موظفين آخرين من ذوي الإعاقة ينبغي أيضاً أن تؤخذ في الحسبان لدى تقييم عنصرَي المعقولية والتناسب وفقاً للمواد ٥ و ٩ و ٢٧ من الاتفاقية. فكان ينبغي لمحكمة العمل أن تولي اعتباراً أكبر للطابع المميز لوكالة التأمين الاجتماعي، بما يشمل دورها ووظائفها، بوصفها مؤسسة من المؤسسات العامة الرئيسية المكلفة بتنفيذ السياسة العامة الوطنية المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة في الدولة الطرف (الفقرة ٣-٢ أعلاه). وأخيراً، لم تأخذ محكمة العمل في الحسبان إعانات الأجور ومستحقات المساعدة التي كان سيحصل عليها كل من المتقدم على الوظيفة وصاحب العمل لو تم انتقاء المرشحة، وذلك على الرغم من أن الخيارات التي وضعها مكتب أمين المظالم تشير بوضوح إلى تلك الإعانات والمستحقات.

(أ) انظر التعليق العام رقم ٢ (٢٠١٤) بشأن المادة ٩: إمكانية الوصول، الفقرة ٢٥.

٦- وفي ضوء ما تقدم ومع وضع جميع المعلومات التي قدمها الطرفان في الاعتبار، نرى أنه كان ينبغي للجنة أن تخلص إلى أن الحكم الصادر عن محكمة العمل يعكس تفسيراً واسعاً لمفهوم "العبء الذي لا مبرر له"، وهو ما يحد بدرجة كبيرة من إمكانية انتقاء أشخاص ذوي إعاقة لشغل وظائف تتطلب تكييف بيئة العمل من أجل تلبية احتياجاتهم. ونعتقد أن التقييم الذي أجرته محكمة العمل لتدابير الدعم والتكييف المطلوبة وفقاً لقانون عام ١٩٩٩، يؤكد رفض اعتماد الترتيبات التيسيرية المعقولة المطلوبة، ما أدى في واقع الأمر إلى حرمان صاحبة البلاغ بشكل تمييزي من الحصول على الوظيفة التي ترشحت لشغلها. وكان ينبغي للجنة أن تعتبر أن التقييم الذي أجرته محكمة العمل لا يتفق مع المبادئ العامة الواردة في الفقرتين (ط) و(ي) من ديباجة الاتفاقية، ويمكن اعتباره بمثابة انتهاك للمادتين ٥ و٢٧ من الاتفاقية.

## رأي فردي (مخالف) أبداه السيد داميان تاتيتش

أشاطر أعضاء اللجنة الآخرين رأيهم الفردي المشترك، فيما عدا المسألة المتعلقة بضرورة مراعاة الآثار الممكنة للترتيبات التيسيرية المعقولة على الفرص التي يمكن أن تُتاح مستقبلاً لتوظيف أشخاص ذوي إعاقة في الوكالة السويدية للتأمين الاجتماعي، على نحو ما ورد في الجملتين ١ و ٢ من الفقرة ٥.

---