

Distr.: General
8 June 2016
Arabic
Original: French

الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري



لجنة القضاء على التمييز العنصري

رأي اللجنة بموجب المادة ١٤ من الاتفاقية بشأن البلاغ رقم
٢٠١٢/٥٢ ***

المقدم من: لوران غابري غابروم (تمثله المحامية كاتي فَرَّان)
الشخص المدعى أنه ضحية: صاحب البلاغ
الدولة الطرف: فرنسا
تاريخ تقديم البلاغ: ١٩ آذار/مارس ٢٠١٢ (تاريخ الرسالة الأولى)
تاريخ هذا القرار: ١٠ أيار/مايو ٢٠١٦
الوثائق المرجعية: الرأي المعتمد بموجب المادة الثامنة عشرة من النظام الداخلي للجنة. وأحيل البلاغ إلى الدولة الطرف بتاريخ ١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.
الموضوع: التمييز في الحصول على عمل، والحق في المساواة في المعاملة أمام المحاكم وغيرها من السلطات القضائية، والحماية من أفعال التمييز العنصري وسبل الانتصاف الفعالة بشأنها، وانقلاب عبء الإثبات
المسائل الموضوعية: التمييز على أساس الأصل القومي أو الإثني، وانقلاب عبء الإثبات
المسائل الإجرائية: مدى استناد الادعاءات إلى أدلة
مواد الاتفاقية: من ٢ إلى ٦

* اعتمدته اللجنة في دورتها التاسعة والثمانين (٢٥ نيسان/أبريل - ١٣ أيار/مايو ٢٠١٦).

** شارك في دراسة هذا البلاغ أعضاء اللجنة التالية أسماؤهم: السيد خوسي أ. ليندغرين ألفيس، والسيد أليكسي س. أفتونوموف، والسيد مارك بوسويت، والسيد ملحم خلف، والسيدة فاتيماتا - بنتا فيكتور داه، والسيد يون دياكونو، والسيدة فيريني ألبرت شيرد، والسيد خوسي فرانثيسكو كاليثاي، والسيدة أناستاسيا كريكلي، والسيد أنور كمال، والسيد غون كوت، والسيدة ياندوان لي، والسيد نيكولاس ماروغان، والسيدة غاي ماكودغل، والسيد يمهله منت محمد، والسيدة أفيا - كيندينا هوهوتو.

GE.16-09382(A)



الرجاء إعادة الاستعمال



* 1 6 0 9 3 8 2 *

١- صاحب البلاغ المؤرخ ١٩ آذار/مارس ٢٠١٢ هو لوران غابري غاباروم، فرنسي الجنسية، ولد في تشاد في ١١ آب/أغسطس ١٩٥٠. وتمثله المحامية كاتي قَرَّان. ويزعم أنه ضحية انتهاك فرنسا للمواد ٢ و ٣ و ٤ و ٥ و ٦ من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (يشار إليها فيما يلي بـ "الاتفاقية")^(١).

الوقائع كما عرضها صاحب البلاغ

١-٢ وظفت شركة رونو صاحب البلاغ في ١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٧٥ بصفته عامل إنتاج (الفئة باء). وفي ١ نيسان/أبريل ١٩٨٠، عُيِّن حارساً ليلياً، وشغل عدة وظائف مختلفة داخل الشركة. وبدأت الممارسات التمييزية في حقه من طرف الشركة في نيسان/أبريل ١٩٨٢ عندما أبدى رغبته في التقدم لوظيفة إطار إداري. فقرر حينئذ مواصلة دراسته الجامعية كي يتسنى له التقدم لوظائف عليا متى حصل على الشهادة^(٢).

٢-٢ ويرى أن شركة رونو بدأت تعرقل إرادته الارتقاء داخل الشركة عندما أعرب عن رغبته في تلقي تدريب داخلي. فرفضت الشركة أن يتلقى التدريب في مقر الشركة الأم وأجبرته على التقدم إلى أحد فروعها: شركة الاستئجار والنقل (CAT). ومع أن رونو ليست طرفاً في الاتفاق، فقد تدخلت لتمديد فترة تدريبه من جانب واحد لمدة ثلاثة أشهر، الأمر الذي يخلّ بالبنود المتعلقة بالمدة القصوى التي حددها الاتفاق^(٣). وسمح هذا التدريب، الذي لم تقرّه الجامعة، بأن يؤدي صاحب البلاغ مهام إطار من أطر الشركة دون أن يجني منه فائدة^(٤).

٣-٢ وبعد أن التحق مجدداً بوظيفة حارس ليلي في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٣، مع استمراره في الدراسة في الجامعة، أبلغته رونو في ١ شباط/فبراير ١٩٨٣ بالالتحاق قسراً بفريق النوبة النهارية، الأمر الذي منعه من الدراسة في النهار. وللتوفيق بين دراسته وعمله داخل الشركة، قدم طلب إجازة تدريب فردية في أيار/مايو ١٩٨٣ لم يُقبل إلا بعد مضي خمسة أشهر. وفي آذار/مارس ١٩٨٤، حرّمت الشركة من إجراء تدريب ميداني كان واجباً عليه في إطار دراسته، الأمر الذي منعه من مواصلة دراسته بصورة طبيعية. ولم يتمكن من التدريب، بعد تأخير، مقارنةً بالزملاء من دفعته في الدراسة دام شهوراً عدة، إلا في ١٥ أيار/مايو ١٩٨٤ بفضل دعم جامعته.

(١) انضمت فرنسا إلى الاتفاقية في ٢٨ تموز/يوليه ١٩٧١، وأصدرت بالإعلان المنصوص عليه في المادة ١٤ في ١٦ آب/أغسطس ١٩٨٢.

(٢) حصل صاحب البلاغ على شهادات عدة، من بينها دكتوراه في الحقوق في جامعة باريس ١١ في ٢٧ شباط/فبراير ١٩٨٤.

(٣) قال صاحب البلاغ إن الاتفاق يشير إلى أن فترة التدريب لا يمكن أن تتجاوز ثلاثة أشهر. ولم يقدم أي معلومات إضافية في هذا الصدد.

(٤) يذكر صاحب البلاغ أنه استطاع لاحقاً الحصول على إقرار الجامعة لهذا التدريب، لكن الفضل في هذا النجاح يعود إليه هو نفسه.

٢-٤ وفي ٢٦ حزيران/يونيه و١٧ أيلول/سبتمبر ١٩٨٤، بعث إلى رونو رسائل يطلب فيها إعادة تقييم وضعه في ضوء الشهادات التي حصل عليها. ولما لم يتلقَ رداً، أخبر نقابات الشركة بوضعه في رسالة مؤرخة ٢٧ أيلول/سبتمبر ١٩٨٤. ويؤكد أنه تلت ذلك ردود فعل عنصرية من رؤسائه. ويزعم أن أحد مسؤولي الشركة، م. ب.، قال له: "أعلم أن الرفاهية التي ننعّم بها قد تخلق لنا حُساداً، لكنني لا أستطيع أن أسلك مسلك الخائن الذي يرقّي شخصاً أسود اللون ليصبح إدارياً [...]". إن الحصول على شهادة للتعليم العالي شيء، وقيادة موظفين بيضاً شيء آخر [...] أقترح عليكم، إذا وافقتم، منصب موظف أو تقني أو مشرف مباشر، وهو منصب جيد بالنسبة إلى شخص أسود اللون. الأمر متروك لكم الآن لمدة أقصاها ٤٨ ساعة [...] ^(٥). ورُقّي صاحب البلاغ في نهاية المطاف إلى رتبة إطار في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥. وأصبح من ثم أول موظف من أصل أفريقي يشغل منصباً من هذا النوع داخل الشركة. ويرى صاحب البلاغ أن إدارة شؤون الموظفين في الشركة نظرت إلى هذه الترقية على أنها خزي فوضعت استراتيجية للتخلص منه. ومن أصل ١٣٠ شخصاً مثبّتاً في وظيفته، كان هو الشخص الوحيد الذي يعمل بصفته "موظفاً غير مرسم على وظيفة ثابتة" ^(٦)، مع أن أهمية شهادته فيها ما يجد فيه ربّ عمله مبتغاه لتعيينه في منصب حقيقي بمهام ومسؤوليات واضحة.

٢-٥ وفي عام ١٩٨٦، وضعت شركة رونو، بسبب ظرف اقتصادي صعب، خطة لإعادة الهيكلة الاقتصادية أدت إلى إلغاء مئات الوظائف، بما فيها وظيفة صاحب البلاغ. ويرى صاحب البلاغ أن شركة رونو مارست عليه ضغوطاً بإيهامه بأنها حصلت على الإذن بإقالاته في إطار الخطة الاجتماعية التي وُضعت بسبب تلك الأزمة الاقتصادية. ويشير إلى أن الشركة اقترحت عليه في ٨ نيسان/أبريل ١٩٨٦ التخلي عن جنسيته الفرنسية وقبول مساعدة للعودة إلى وطنه تشاد. هذه المساعدة مخصصة للعمال المهاجرين، علماً بأنه فرنسي. لذا، طلب دعم "حركة مناهضة العنصرية وتوطيد الصداقة بين الشعوب"، التي استفسرت شركة رونو، في رسالة مؤرخة ١٨ حزيران/يونيه ١٩٨٦ عن أعمال التمييز في حق صاحب البلاغ. وفي رسالة مؤرخة ٨ تموز/يوليه ١٩٨٦، لم تعترض الشركة على وقائع التمييز، مكتفيةً بالقول إنها لم تتمكن من إيجاد وظيفة له لأن شهادته "تتعلق بمجال تقني بعيد جداً عن الصبغة الصناعية لشركة رونو". ويؤكد صاحب البلاغ أنه أقدم على "إضراب عن الطعام من أجل الكرامة" في سيارة تخييم أمام إدارة رونو، وذلك بعد أن تعرض لضغوط الشركة لقبول اقتراح المساعدة على العودة إلى تشاد. وحظي تحركه هذا بتأييد الكنيسة الكاثوليكية والنقابات وبعض البرلمانيين. وقال إن شركة رونو اعترفت، بفضل هذه الدعاية، بأنها اقترحت عليه المساعدة على العودة إلى وطنه مع أن جنسيته فرنسية. وبررت ما اعتبرته خطأً بشرياً بكون أحد موظفي الشركة انتهى إلى

(٥) يؤكد أنه أبلغ أحد كبار المسؤولين في الشركة تلك الأقوال وأن هذا المسؤول، في إطار التهذئة، أوصاه بمواصلة مقابلاته مع مسؤول آخر.

(٦) يؤكد صاحب البلاغ أنه توجد أدلة على هذا الأمر، ذلك أن كشوف المرتبات، المرفقة بالشكوى، لا تحدد الإدارة التي عُيّن فيها ولا مهنته.

أن جنسية صاحب البلاغ أجنبية بسبب لون بشرته^(٧). وفي ٥ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٦، في أعقاب إضراب صاحب البلاغ عن الطعام، وُقِعَ اتفاق بينه وبين شركة رونو جاء فيه أن الشركة تضع حداً لإجراء الإقالة وتتعهد بعرض دورة تدريبية عليه مدتها نحو سنة وتخصيص وظيفة له داخل الشركة^(٨).

٦-٢ ويدعي صاحب البلاغ أن شركة رونو، ردّاً على الضغوط الخارجية، جمعت ثلّة من علماء الاجتماع البارزين المتخصصين في الهجرة لإعداد دراسة عن شخصية صاحب البلاغ المتهم بأنه عاجز، بسبب أصله العرقي، عن التكيف مع قِيم المجتمع الفرنسي وأعرافه. وقال إن لجنة التحكيم رأت أنه مؤهل تماماً لشغل منصب إداري وأوصت الشركة بتعيينه في فرع إدارة الأجر أو بورصة العمل داخل الشركة. وأضاف أن رونو لم تنفذ هذه التوصيات وادعت أنه لا يمكنها الإبقاء عليه إلا إذا عُيِّن في الفرع من الشركة المعني بالبحوث. وفي كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦، تنفيذاً للاتفاق الذي أنهى إضراب صاحب البلاغ عن الطعام، عرضت عليه الشركة إعداد بحث لدى مركز أبحاث الرفاه (CEREBE)، وهو جمعية بحثية تُعنى بالتعددية الثقافية تابعة للمركز الوطني للبحث العلمي. وفي كانون الثاني/يناير ١٩٨٧، أرسلت رونو إلى صاحب البلاغ اتفاقاً قصداً إلحاقه بالمركز المذكور مدة سنة لإعداد بحث عن إقامة شبكة زراعية في الكاميرون وكوت ديفوار. ويدعي صاحب البلاغ أنه لم يكن لديه خيار سوى قبول هذه المهمة.

٧-٢ وعاد صاحب البلاغ إلى فرنسا في ٣ أيار/مايو ١٩٨٩. ولم تقترح عليه شركة رونو أي وظيفة تتناسب ومؤهلاته، لكنها فرضت عليه دورة تدريبية جديدة لمدة طويلة. وفي ١٢ آذار/مارس ١٩٩١، أمرت الشركة بتشيت صاحب البلاغ بتعيينه في منصب ملحق اتصالات مهمته الوحيدة كتابة موجزات إخبارية أسبوعية. وهكذا، "وُضِعَ على الرف" وعُرض لمضايقات معنوية مدة ٩ سنوات^(٩). وفي عام ١٩٩٧، أبلغته الشركة بأن من العيب أن يتطلع إلى مستقبل مهني فيها^(١٠). ويزعم أن لجنة التطوير الوظيفي في الشركة دأبت على رفض طلبات الحراك الوظيفي التي حظيت بتأييد رؤسائه، رغم أن الكوادر يعينون في وظائف جديدة كل ثلاث سنوات في المتوسط. ويؤكد أن اللجنة تسيطر عليها أقلية متطرفة وعنصرية وكارهة للأجانب

(٧) لم يقدم صاحب البلاغ وثائق تثبت هذا الادعاء.

(٨) قدم صاحب البلاغ نسخة من الاتفاق.

(٩) يؤكد صاحب البلاغ أنه طلب نقله، لكن لم يُستجب لطلبه. وقدم نسخة من صحائف تحديد الأهداف للسنوات ١٩٩٢ و ١٩٩٥ و ١٩٩٦ عبر فيها عن رغبته في الالتحاق مجدداً بإدارة الشؤون الدولية حيث يمكن الاستفادة بشكل أفضل من مؤهلاته المهنية.

(١٠) يشير صاحب البلاغ إلى أنه أبلغ، أثناء مقابلة التقييم السنوية، بأنه "بلغ أقصى ما يمكن أن يبلغه" باعتباره شخصاً أسود وبألا ينساق وراء أوهامه بخصوص مستقبله المهني. وأورد نسخة من صحيفة تحديد الأهداف لعام ١٩٩٧ حيث كتب: "تشطير ذرة أسهل من كسر بحكم مسبق، كما قال آينشتاين. فمنذ عقد من الزمان وأنا أزال مهنة شخص أسود. وكفاني بذلك عقاباً".

ولا تستند إلى معايير موضوعية محددة سلفاً ويمكن التحكم فيها تيسر الحراك الوظيفي أو الترقية أو زيادة الأجور^(١١).

٨-٢ وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٠، عُيّن صاحب البلاغ في منصب إطار من الفئة ٣ ألف يستلزم قدراً ضئيلاً من المؤهلات. وفي هذا المنصب، كان يتلقى أجراً أقل من أجور زملائه الذين يؤديون نفس المهام^(١٢). وفي ١ تموز/يوليه ٢٠٠٠، عُيّن في منصب مسؤول عن مهمة لدى "إدارة المبيعات الخاصة - التصدير" بصفة غير رسمية، أي غير قانونية. وكان الأمر يتعلق في الواقع بمنصب وهمي دون مهام محددة^(١٣). ولم تُضَفَ الصفة الرسمية على مهمته - لأول مرة تكون بطاقة مهمته مكتوبة - إلا في ١٦ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ إبان لقاء تقييمه السنوي. وهكذا، كان الإطار الوحيد من هذا المستوى الذي يظل عمداً دون مهام محددة في ظروف مهينة. وكان مجلس منازعات العمل بباريس ذكر أن الشركة اعتبرت "مستبعداً من عملية الإنتاج"^(١٤). وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، انتُخب عضواً في مجلس منازعات العمل. وتدهور وضعه منذئذ لأنه لم يتلق أي مهمة بعدئذ.

٩-٢ وفي ١٩ آذار/مارس ٢٠٠٣، رفع صاحب البلاغ دعوى على شركة رونو قصد الاعتراف بتعرضه لتمييز مهني ذي طابع عنصري منذ عام ١٩٨٢^(١٥). وأدان مجلس منازعات العمل في باريس، في حكمه الصادر في ١١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، شركة رونو بأن تدفع إلى صاحب البلاغ غرامة قدرها ١٢٠.٠٠٠ يورو (أي ٦٠.٠٠٠ يورو في إطار النفاذ المؤقت) باعتبارها تعويضاً عن الضرر الذي لحق به بسبب "عدم التنفيذ المنصف" للتعقد من قبل رب

(١١) أورد صاحب البلاغ تقارير لجنة التطوير الوظيفي بشأن نقل الكوادر. فهو يرى أن هذه الوثائق تكشف عن أن الكوادر ذوي الأصول الأوروبية هم وحدهم من تختارهم اللجنة للمناصب الإدارية حسب تقديرها.

(١٢) يشير صاحب البلاغ إلى أن الموعد الأولي للترقية كان كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، لكنه أُجِّلَ لتعديل دخله السنوي الجزائي الذي يبلغ حده الأقصى ٦٥٦ ٣٨ يورو، في حين أن الحد الأدنى لتقلد منصب إداري من الفئة ٣ ألف هو ٩٢٤ ٤١ يورو. فالشركة تجيز هذا الفارق، حسب صاحب البلاغ، بسبب "اختلاف أنماط الاستهلاك بين البيض والسود".

(١٣) أورد صاحب البلاغ تصريحين، أحدهما من السيد د. ج.، والآخر من السيد ب. ن.، وهما مؤرخان ٢٥ آذار/مارس ٢٠٠٣ و٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، على التوالي. ويؤكد البيانان أن صاحب البلاغ عومل معاملة مختلفة عن باقي الكوادر عندما كان مسؤولاً عن مهمة لدى "إدارة المبيعات الخاصة - التصدير"، لأسباب عدة منها أنه لم تُخصَّص له سيارة من سيارات العمل. وأورد أيضاً تصريحاً من السيدة أ. ج. مؤرخاً ٢٥ آذار/مارس ٢٠٠٤ يصب في نفس الاتجاه.

(١٤) انظر الفقرة ٩-٢.

(١٥) أورد صاحب البلاغ تصريح أحد زملائه السابقين، السيد ب. م.، مؤرخاً ٢٣ آذار/مارس ٢٠٠٤، جاء فيه أن صاحب البلاغ تعرض للتمييز العنصري والنقابي وفي الأجر من طرف شركة رونو. وأورد تصريحاً آخر مؤرخاً ٢٦ آذار/مارس ٢٠٠٤ من السيد س. ر.، وهو عضو سابق في نقابة "الاتحاد العام للعمال"، حيث يؤكد أن صاحب البلاغ تعرض للتمييز في شركة رونو، وأن الشركة حاولت إخفاء العنصرية بعدم الكفاءة المهنية، واستخدمته في سلسلة من "الدورات التدريبية الزائفة"، في حين أن تقييمات الشركة التجارية لغرب أفريقيا، والمركز الوطني للبحث العلمي، وإدارة الشؤون الدولية، أثبتت مؤهلات صاحب البلاغ المهنية.

العمل. ورأى مجلس العمل أنه لم يظهر من الشركة أي عمل من أعمال التمييز العنصري في حق صاحب البلاغ قبل عام ١٩٩١. لكن المجلس رأى أن "ظواهر مريبة" وقعت ابتداء من هذا التاريخ، الأمر الذي يوحي بأن صاحب البلاغ عومل معاملة غير مناسبة، تجلّت خاصة في تطوره الوظيفي البطيء نسبياً، والمكافآت المحدودة التي مُنحت له^(١٦)، وقلة المهام التي أُسندت إليه، وكونه لم يستفد من برنامج الحراك إلا بعد تسع سنوات من العمل في الشركة، علماً بأنه لم يفتأ يطلب الترقية وهو يعوّل على دعم رؤسائه. لكن مجلس منازعات العمل رأى مع ذلك أنه لا يمكن وصف معاملة فقدان الخطوة هذه بأنها تنطوي على تمييز عنصري، لأن هذا الاتهام لا يستند إلى أي دليل ملموس أو واقعة موضوعية أو وثيقة^(١٧).

٢-١٠ وطعن صاحب البلاغ في الحكم المذكور معتبراً أنه أغفل مراعاة بُعد التمييز العنصري الذي تعرض له والذي ينتهك المادة 45-122 من قانون العمل^(١٨). وبالنظر إلى الضجة الإعلامية بشأن صاحب البلاغ، لاسيما بسبب "الإضراب عن الطعام من أجل الكرامة"، تدخل طوعية في الإجراءات العديد من الجمعيات والحركات المناهضة للتمييز العنصري^(١٩). وبموجب أمر أصدرته محكمة الاستئناف بباريس في ١٢ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ يلغي الحكم، رفضت كل طلبات صاحب البلاغ وأدانت بسداد ٦٠ ٠٠٠ يورو. فقد رأت أنه لم يثبت أي عنصر من عناصر التمييز الظاهر في الفترة الممتدة من عام ١٩٧٥ إلى عام ١٩٨٥. وأكدت أيضاً أنه لم يُقدّم أي دليل يثبت أن صاحب البلاغ أقصي منذ نيسان/أبريل ١٩٨٥. وبالمثل، أشارت المحكمة إلى أن ملف صاحب البلاغ لم يكن يتضمن أي مستند يبرهن على الملاحظات الفظة أو الشتائم العنصرية المذكورة. لذلك، رأت المحكمة أن ادعاءات صاحب البلاغ بأنه كان عرضة لـ "ثقافة التعصب العنصري" داخل الشركة تظل قدحاً غير مدعوم بأدلة.

(١٦) يشير قرار مجلس منازعات العمل إلى أن شركة رونو لم تقدم عناصر تسمح بالمقارنة في هذا الصدد.

(١٧) أخذ مجلس منازعات العمل باستدلال رب العمل في هذا الموضوع.

(١٨) ألغيت هذه المادة في عام ٢٠٠٧. وكانت تنص على أنه "لا يجوز إقصاء أي شخص من إجراءات التوظيف أو تلقّي دورة تدريبية أو فترة تكوين في شركة، ولا يجوز معاقبة أي عامل أو إقالته أو اتخاذ إجراء في حقه ينطوي على تمييز، مباشر أو غير مباشر، لاسيما في الأجر [...] بسبب [...] انتمائه أو عدم انتمائه، الحقيقي أو المتصور، إلى إثنية أو أمة أو عرق أو بسبب آرائه السياسية أو أنشطته النقابية أو التعاونية أو بسبب معتقداته الدينية أو مظهره أو لقبه [...]". ويقدم العامل المعني أو المرشح لوظيفة أو دورة تدريبية أو فترة تكوين في الشركة وقائع تدعو إلى افتراض وجود تمييز مباشر أو غير مباشر. وفي ضوء هذه العناصر، يتحتم على المدعي عليه إثبات كون قراره تبرره عناصر موضوعية لا علاقة لها بأي تمييز. ويكون القاضي قناعته بعد أن يكون أمر، عند الاقتضاء، بجميع تدابير التحقيق التي يرى فائدتها". وتردد المادة من قانون العمل، المعدلة بالقانون رقم ٢٠٠٨-٤٩٦ المؤرخ ٢٧ أيار/مايو ٢٠٠٨، هذه المادة فيما يخص انقلاب عبء الإثبات.

(١٩) حركة مناهضة العنصرية وتوطيد الصداقة بين الشعوب، والجمعية الدولية - ثقافة بلا حدود، واتحاد عمال المعادن (الاتحاد العام للعمال)، والاتحاد العام للمهندسين من فئة الفنيين (الاتحاد العام للعمال)، وعمال وموظفو شركة رونو.

٢-١١ ولاحظت المحكمة إضافة إلى ذلك أنه أتيح لصاحب البلاغ فرصة اختيار الدراسات التي يريدها^(٢٠)، وأنه رُقي إلى رتبة إداري داخلي، وكان مساره المهني معقولاً ولم يثبت أنه لم يكن متسقاً مع تقييماته السنوية. وإذا كانت المحكمة رأت أن مدة التثبيت "تبدو طويلة"، فإنها اعتبرت هذا الظرف يُعزى إلى مسار صاحب البلاغ، وأن هذا الأخير تعرض لإجراء الإقالة بسبب الصعوبات الاقتصادية التي واجهتها الشركة في عام ١٩٨٦، وقد أوقف في حالة صاحب البلاغ عقب إبرام اتفاق بينه وبين الشركة^(٢١). وفيما يتعلق بادعاءات صاحب البلاغ أنه لم تُسند إليه أي مهمة محددة عندما كان يعمل إدارياً من الفئة ٣ ألف في "إدارة المبيعات الخاصة - التصدير"^(٢٢)، رأت المحكمة أن تقييمي صاحب البلاغ في عامي ٢٠٠١ و٢٠٠٢^(٢٣) اللذين قُدمتا إليها يثبتان وجود وظيفة حقيقية^(٢٤). وخلصت المحكمة أيضاً إلى أنه يتوجب على صاحب البلاغ أن يبرهن على وجود نظام لفقدان الخطوة بكل السبل، لا سيما بمقارنة وضعه بوضع زملائه مقارنة عملية. ورأت المحكمة في هذه الحال أنه لا يوجد أي عنصر من العناصر المقدمة أثناء الإجراءات يسمح باستنتاج أن صاحب البلاغ تعرض للتمييز مقارنة بزملائه في إطار تطوره الوظيفي^(٢٥). ورأت المحكمة في الختام أن كون صاحب البلاغ اتهم مرات عدة علناً شركة رونو بالتمييز العنصري وأنه غير راض عن مساره المهني لا يكفيان لإثبات وجود تمييز في حقه^(٢٦).

٢-١٢ ثم طعن صاحب البلاغ بطريق النقض. وبمقتضى أمر صادر في ١١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧، حصلت شركة رونو على إسقاط الطعن على أساس أن صاحب البلاغ

(٢٠) يرى المجلس أن شركة رونو وظفت مجدداً صاحب البلاغ بعد أن تلقى تدريباً في شركة الاستئجار والنقل رغم أنها غير ملزمة بذلك البتة، وأن تعيينه في النوبة النهارية ليس "عقوبة تمييزية مقننة" ذات صبغة عنصرية. ويرى أيضاً أنه لم يثبت أن شركة رونو هي التي كانت وراء رفض كيانات مالية أخذ دورته التدريبية الثانية على عاتقها، ذلك أن الشركة هي التي مولت هذه الدورة.

(٢١) أشارت المحكمة في هذا الصدد إلى أن سبب إجراء الإقالة لم يكن شخص صاحب البلاغ، ذلك أنه شمل نحو ٥٠٠ شخص. وأكدت المحكمة من جهة أخرى أن الاتفاق الذي أنهى عملية الإقالة والذي أدى إلى إيفاد صاحب البلاغ إلى أفريقيا لم يُفرض عليه فرضاً.

(٢٢) انظر الفقرة ٢-٨.

(٢٣) قدم صاحب البلاغ نسخة من تقييميه لعامي ٢٠٠٠ و٢٠٠١ حيث أشار إلى أنه حقق عموماً الأهداف المحددة.

(٢٤) ترى المحكمة أن الشهادات التي قدمها صاحب البلاغ (لم تذكر المحكمة الشهادات التي تتحدث عنها) لا تشكل في هذا الاستنتاج، لأن الأمر يتعلق بمسؤولين نقابيين يكتفون بتأكيد أن صاحب البلاغ استبعد من "مسؤوليات حقيقية" لـ "أسباب غير معلنة" و"وضع على الهامش"، الأمر الذي لا يكفي لإقامة الدليل على ادعاءات صاحب البلاغ وأن منصبه كان "كلاماً فارغاً".

(٢٥) لم تقبل المحكمة الأمثلة المقارنة التي قدمها صاحب البلاغ، مثل حال السيدة ب.، والسيد ج.، والسيد ر.، الذين استغرقت ترقيةاتهم، حسب المحكمة، مدة أطول.

(٢٦) زعمت المحكمة أن الرسائل الإلكترونية التي بعثها صاحب البلاغ لا تُعدّ عنصر إثبات وإن كانت عديدة وتعبّر عن السخط.

لم يسدد مبلغ ٦٠.٠٠٠ يورو الذي أدين بدفعه في مرحلة الاستئناف^(٢٧). وبأمر مؤرخ ٤ آذار/مارس ٢٠١١، أذنت محكمة النقض بإعادة تسجيل القضية بعد دفع المبلغ المطلوب. وفي ٢٢ أيلول/سبتمبر ٢٠١١، أعلنت محكمة النقض في آخر المطاف أن الطعن غير مقبول عملاً بالمادة ١٠١٤ من قانون الإجراءات المدنية التي تجيز لها رفض الطعون التي لا أساس لها من الصحة.

الشكوى

٣-١ يدعي صاحب البلاغ أن الدولة الطرف انتهكت المادة ٢ من الاتفاقية لأنه يرى أن فرنسا لم تتخذ التدابير الفعالة لتجريم السلوكيات العنصرية والمنطوية على كراهية الأجانب أو لمكافحة نزوح شركة رونو إلى وصم الفرنسيين من أصل أفريقي وتنميطهم بناء على لونهم أو أصلهم القومي أو الإثني - العرقي، الأمر الذي ينتهك مبادئ الاتفاقية^(٢٨).

٣-٢ ويرى صاحب البلاغ أيضاً أن الدولة الطرف انتهكت المادة ٣ من الاتفاقية بتجاهلها هذه الممارسات^(٢٩) التي قد تكون لها عواقب وخيمة على توظيف الأفارقة من قبل شركات أخرى. ويؤكد أنه عانى نفسياً معاناة شديدة بسبب إجباره على العمل مع شركات أخرى، مثل الشركة التجارية لغرب أفريقيا (التي يرتبط اسمها بممارسة الرق القديمة) أو في أفريقيا أو بسبب الصعوبات التي اصطدم بها للترشح لبعض المناصب داخل الشركة.

٣-٣ ويرى صاحب البلاغ أيضاً أن جميع السلوكيات التي تنطوي على تمييز، خاصة الأقوال العنصرية التي وُجّهت له، سببت له معاناة نفسية شديدة، الأمر الذي ينتهك المادة ٤ من الاتفاقية.

٣-٤ ويدعي صاحب البلاغ أنه عانى معاناة شديدة نفسياً ومعنوياً بسبب إدارة مساره الوظيفي بناء على معايير تنطوي على تمييز بسبب أصله القومي والإثني - العرقي هدفه تكريس "نموذج مهيم"، أي استحالة الحصول على وظيفة تتوافق مع مهاراته ومؤهلاته؛ وواجب إنجاز دورة تدريبية طويلة الأجل لدى عودته إلى فرنسا في عام ١٩٨٩^(٣٠)؛ وتعيينه في منصب إطار دون مهام رغم وجود مناصب تتوافق مع مؤهلاته؛ و"وضعه على الهامش" من عام ١٩٩١ إلى

(٢٧) بناء على المادة ١٠٠٩-١ من قانون الإجراءات الجنائية الفرنسي.

(٢٨) يشير صاحب البلاغ إلى تقرير مؤرخ ٢١ نيسان/أبريل ٢٠١٠ أعدته شركة "فيجيو" (VIGEO) (مراجعة في مجال المسؤولية الاجتماعية) ويورد نسخة منه. وجاء في التقرير أن عملية اختيار المؤهلين للعمل في رونو بفرنسا لا تدعم التنوع. ويشير التقرير أيضاً إلى وجود تنوع على مستوى المشغلين، لكنه قليل على مستوى إدارة فئة "الموظفين والتقنيين والمشرفين المباشرين" و"الأجهزة والتحكم".

(٢٩) يشير صاحب البلاغ إلى برنامج "إسكادر" (ESCADRE). ويؤكد أن هذا البرنامج أنشئ في عام ١٩٨٦ لإمداد إدارة شؤون الموظفين بقوائم تحتوي على معلومات عن العمال الذين يجب إقالتهم على سبيل الأولوية بسبب أصلهم القومي أو الإثني - العرقي.

(٣٠) انظر الفقرة ٢-٧.

عام ٢٠٠٠ ومنذ تموز/يوليه ٢٠٠٠ داخل "إدارة المبيعات الخاصة - التصدير"^(٣١)؛ ومنحه راتباً يقل بنسبة ١٠ في المائة عن متوسط ما يتقاضاه الأطر، الأمر الذي يخلّ بالمادة ٥ من الاتفاقية. ويرى أيضاً أن الدولة الطرف انتهكت المادة ٥ من الاتفاقية لأنها لم تتخذ تدابير فعالة لتعديل أو إلغاء أو إبطال القوانين التي تنشئ التمييز العنصري أو تديمه، لا سيما منها المادتان ١٠٩-١-١٠١٤ من قانون الإجراءات المدنية بشأن الطعن بطريق النقض، التي تميّز إنكار العدالة.

٣-٥ ويزعم صاحب البلاغ أن الدولة الطرف لم تف بالتزاماتها المنصوص عليها في المادة ٦ من الاتفاقية. فهي لم تمثل، من جهة، لالتزامها القاضي بأن توفر للأفراد سبل انتصاف فعالة عن الانتهاكات المرتكبة؛ ولم تمثل، من جهة أخرى، لالتزامها القاضي باتخاذ جميع التدابير اللازمة بحيث يتحلى القضاء الفرنسي بالنزاهة التامة^(٣٢). ويرى صاحب البلاغ أن الأحكام القانونية التي كان يمكن أن تسمح بإدانة شركة رونو لم تطبق، خاصة المادة L122-45 من قانون العمل، التي استحدثها القانون رقم ١٠٦٦-٢٠٠١ الذي قلب عبء الإثبات لصالح الموظف^(٣٣)، والمادة ٢٢٥ من قانون العقوبات التي تعرّف التمييز وتعاقب عليه باعتباره جُنحة. وفيما يتعلق بقرار مجلس منازعات العمل الصادر في ١١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ والحكم الذي أصدرته محكمة الاستئناف في باريس في ١٢ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، يرى صاحب البلاغ أنهما لم يأخذا في الحسبان ادعاءاته بشأن التمييز العنصري الذي قال إنه تعرض له.

٣-٦ وطلب صاحب البلاغ إلزام الدولة الطرف بالوفاء بالتزاماتها الدولية، لاسيما توفير سبل انتصاف فعالة من التمييز العنصري أمام المحاكم. ويرى في هذا الصدد أنه يجب عدم رفض الشكاوى بذريعة أن قرار "الطعن غير مقبول". وطلب أيضاً أن تتخذ الدولة الطرف جميع التدابير الضرورية لمنع اتخاذ قرارات في حقه مجدداً تفضي إلى أعمال تمييز وتحريض على الكراهية العنصرية، بإجبار شركة رونو خاصة على الإحجام عن أي تهريب وضغط وانتقام ومناورات مماثلة قد تصدّه عن ممارسة حقه في سبل الانتصاف الفعالة أمام المحاكم.

٣-٧ ويرى صاحب البلاغ أن الغالب على السلطات القضائية الفرنسية أن لديها تصوراً خاطئاً عن عناصر القضية لأن لدى الدولة الطرف أسهماً في الشركة. ويرى أيضاً أن فرنسا لا تملك وسائل ناجعة لمكافحة التمييز العنصري. لذا، لم تقدم طعنناً لدى الهيئة العليا للمساواة ومكافحة التمييز، لأن هذه الهيئة ليست وسيلة فعالة لمكافحة التمييز. فرغم زيادة عدد المطالبات بسبب التمييز العنصري لدى هذه الهيئة، لم يزد عدد الإدانات القضائية في هذا المضمار. أضف إلى ذلك أن الهيئة تعوزها النزاهة لأن م. ل. س.، الذي عُين رئيساً لها في عام ٢٠٠٥، كان أيضاً رئيس مجلس إدارة شركة رونو منذ عام ٢٠٠٥ بعد أن كان مديرها العام.

(٣١) انظر الفقرة ٢-٨.

(٣٢) يؤكد صاحب البلاغ أيضاً أن المحاكم أدانت شركة رونو في قضايا شبيهة بقضيته بسبب ممارساتها التمييزية.

(٣٣) انظر الفقرة ٢-١٠.

ملاحظات الدولة الطرف بشأن المقبولة والأسس الموضوعية

٤-١ في ٤ آذار/مارس ٢٠١٣، أبدت الدولة الطرف ملاحظاتها بشأن مقبولة البلاغ وأسسها الموضوعية. وذكرت أن مستندات الإجراءات أمام المحكمة المحلية أعيدت إلى الأطراف. وبناء على ذلك، لا تستطيع الدولة الطرف أن تقدم للجنة الوثائق التي قدمتها شركة رونو أمام المحاكم الوطنية.

النظر في المقبولة

٤-٢ ترى الدولة الطرف أن صاحب البلاغ لم يقدم أدلة تدعم الشكوى المتعلقة بانتهاك المادة ٣ من الاتفاقية لأنه اكتفى بالتأكيد على أن الدولة الطرف تجاهلت ممارسات التمييز العنصري التي ارتكبتها شركة رونو أثناء وضعها نظام "إسكادر الثاني" (ESCADRE II) دون أن يقدم أي دليل لدعم هذه الادعاءات. وأضافت الدولة الطرف أنه إذا كانت اللجنة تعتبر ادعاءات صاحب البلاغ في هذا الشأن مدعومة بأدلة كافية، فإنها ترى أنه ينبغي اعتبارها غير مقبولة بسبب عدم استنفاد سبل الانتصاف المحلية لأن صاحب البلاغ لم يحتج قط بانتهاك المادة ٣ من الاتفاقية أمام المحاكم المحلية.

النظر في الأسس الموضوعية

٤-٣ فيما يتعلق بادعاءات صاحب البلاغ بشأن انتهاك المواد ٢ و ٤ و ٥ و ٦ من الاتفاقية، لاحظت الدولة الطرف أنه، بخلاف ما يدعيه، استفاد من الحق في المثل أمام محكمة نزيهة ومن جميع الضمانات المتصلة بذلك إبان الإجراءات أمام المحاكم الوطنية.

٤-٤ وأشارت الدولة الطرف إلى أن ادعاء رفض المحاكم الوطنية، مبدئياً، إدانة شركة رونو بسبب التمييز العنصري، بالنظر إلى روابطها التاريخية بالدولة، وكون الرئيس التنفيذي لشركة رونو في الفترة بين ١٩٩٢ و ٢٠٠٥، السيد ل. س.، أصبح رئيساً للهيئة العليا للمساواة ومكافحة التمييز في عام ٢٠٠٥، لا أساس له من الصحة. ولاحظت الدولة الطرف أن الهيئة جهاز مستقل ولا يملك أي سلطة للتدخل في قرارات المحاكم. وأشارت الدولة الطرف من جهة أخرى إلى أن العدالة المحلية سبق أن أدانت شركة رونو بسبب أعمال تمييز عنصري ونقابي^(٣٤).

(٣٤) أشارت الدولة الطرف إلى قرارات قضائية عدة أدبت فيها شركة رونو: محكمة النقض المدني، الدائرة الاجتماعية، ٤ شباط/فبراير ٢٠٠٩، 07-42.697؛ ومحكمة النقض المدني، الغرفة الاجتماعية، الأمر ٧٣٤ الصادر في ١٥ آذار/مارس ٢٠٠٥، 02-43.560 و 02-43.616؛ ومحكمة النقض المدني، الغرفة الاجتماعية، الأمر ٤٠٦ الصادر في ٧ شباط/فبراير ٢٠١٢، 10-19.505 (بويكر وآخرون). وفي هذا القرار الأخير، رفضت محكمة النقض الطعن بطريق النقض الذي قدمته شركة رونو، لأنها رأت أن رب العمل لم يبرر بأسباب موضوعية التأخر الشديد الذي عانى منه الموظف أثناء مساره الوظيفي مقارنة بسائر الموظفين الذين هم في وضع مماثل. وأيدت المحكمة رأي محكمة الاستئناف التي قالت إن هذا التأخر مرده التمييز الإثني الذي احتج به الموظف.

٤-٥ وفيما يتعلق بادعاء تعرض صاحب البلاغ لإنكار العدالة من قبل محكمة النقض التي رفضت طعنه بطريق النقض وحرمانه من سبل الانتصاف الفعالة، لاحظت الدولة الطرف أن سوابق اللجنة تقضي بأنه لا يُطلب من الدول الأطراف أن يرفع أصحاب البلاغات تظلماتهم إلى محاكم النقض^(٣٥). وأكدت الدولة الطرف أن القرار الصادر في ٢٢ أيلول/سبتمبر ٢٠١١ الذي رفضت محكمة النقض بموجبه طعن صاحب البلاغ اتخذ بناء على المادة ١٠١٤ من قانون الإجراءات المدنية الذي يبيح للهيئة المصغرة في الدائرة الاجتماعية أن تعلن عدم مقبولة الطعون غير المقبولة أو التي لا تستند إلى وجه جدي للنقض^(٣٦).

٤-٦ وعن ادعاءات صاحب البلاغ أن مجلس منازعات العمل ومحكمة الاستئناف استبعدا ادعاءات تعرضه للتمييز دون مراعاة الأدلة التي تثبتتها، أكدت الدولة الطرف أن اللجنة غير مختصة للنظر في الطريقة التي تفسر بها المحاكم المحلية الوقائع والتشريعات الوطنية، ما لم تكن القرارات واضحة التعسف أو تبلغ حد إنكار العدالة^(٣٧). وترى الدولة الطرف في القضية محل النظر أن أمر محكمة الاستئناف مستفيض ودقيق وأنه لا يمكن لصاحب البلاغ أن يشكك في هذا القرار لمجرد كونه لا يصب في مصلحته.

٤-٧ وأشارت الدولة الطرف إضافة إلى ذلك إلى أنه نُظر في شكوى صاحب البلاغ في المرحلة الابتدائية في مجلس منازعات العمل وفي مرحلة الاستئناف في محكمة الاستئناف ببذل العناية الواجبة ووفقاً للتشريعات المحلية المعمول بها وقت الوقائع. ولاحظت المحكمتان أن صاحب البلاغ لم يثبت التمييز العنصري وأن الدولة الطرف وفّت بالتزاماتها التعاھدية^(٣٨).

تعليقات صاحب البلاغ على ملاحظات الدولة الطرف

٥-١ في ١٣ أيار/مايو ٢٠١٣، قدم صاحب البلاغ تعليقاته على ملاحظات الدولة الطرف بشأن مقبولة الشكوى وأسسها الموضوعية. وزعم، في معرض إشارته إلى سوابق اللجنة، أن

(٣٥) تشير الدولة الطرف إلى رأي اللجنة في البلاغ رقم ١٩٨٤/١، يلمز - دوغان ضد هولندا، ١٠ آب/أغسطس ١٩٨٨، الذي جاء فيه أن المادة ٦ من الاتفاقية لا تفرض على الدول الأطراف إنشاء آلية طعون متتالية وصولاً إلى المحكمة العليا.

(٣٦) قدمت الدولة الطرف نسخة من أمر المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان الذي ورد فيه أن إجراء عدم قبول الطعون أمام محكمة النقض الفرنسية يتوافق مع الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان (المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، الأمر رقم ٣٤٧٦٣/٠٢، بورغ وآخرون ضد فرنسا، ٢٨ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣). وأحالت الدولة الطرف أيضاً إلى الأمر رقم ٣٩٧٦٥/٠٤، سيل ضد فرنسا، ٢١ آذار/مارس ٢٠٠٦، الفقرة ٢٣.

(٣٧) تحيل الدولة الطرف إلى رأي اللجنة في البلاغ رقم ٢٠٠٧/٤٠، إر ضد الدانمرك، ٨ آب/أغسطس ٢٠٠٧، الفقرة ٧-٢.

(٣٨) تحيل الدولة الطرف إلى رأي اللجنة في البلاغ رقم ١٩٩٥/٦، ز. يو. ب. س. ضد أستراليا، ١٧ كانون الثاني/يناير ١٩٩٥، الفقرتان ٩-٢ و ٩-٣.

شكواه بمقتضى المادة ٣ مقبولة^(٣٩). ويرى أنه أثبت أن انتهاكات المادتين ٣ و ٦ من الاتفاقية مرتبطة ببعضها البعض، لأنه رغم إبلاغه المحاكم الوطنية بأن برنامج "إسكادر الثاني" يُعدّ سياسة للتمييز الاجتماعي والمهني تهدف إلى عرقلة الترقية المهنية للفرنسيين من أصل أفريقي، فإن المحاكم لم تبت في الموضوع. ويشير أيضاً إلى أنه بالنظر إلى مبادئ القانون الدولي المعترف بها عموماً والتي تحيل إليها المادة ١١-٣ من الاتفاقية وسوابق اللجنة^(٤٠)، لا تفرض قاعدة استنفاد سبل الانتصاف المحلية أن يحتج صاحب البلاغ أمام المحاكم الوطنية بأحكام الاتفاقية التي يستنكر انتهاكها. يكفي إذن أن يتعلق الطلب المقدم إلى اللجنة بموضوع الإجراء الوطني، وهذا ما تُحقق في القضية موضع النظر.

٥-٢ وفيما يخص انتهاك المواد ٢ و ٤ و ٥ و ٦ من الاتفاقية، يشير صاحب البلاغ إلى أن الدولة الطرف تستر وراء الدافع الذي أخذت به محكمة الاستئناف في قرارها المؤرخ ٢٢ أيلول/سبتمبر ٢٠١١ التي رأت فيه أنه لم يثبت كيف تأثر وضعه الشخصي بأفعال شركة رونو. ويزعم أنه قدم طلبه إلى اللجنة كي تثبت أن محكمة الاستئناف استبعدت عمداً الأدلة التي قدمها معتبرة أنه لا يوجد أي عنصر ملموس ولا أي وثيقة ولا أي واقعة موضوعية تثبت ادعاءاته. ويرى أن هذا القرار إنكار للعدالة.

٥-٣ ويردد صاحب البلاغ حججه بأن التمييز الذي تعرض له من قبل شركة رونو تجلّى طوال مساره المهني. وعن ادعاءاته أنه أقيل تقريباً لأسباب اقتصادية دون أن تأذن المديرية الإقليمية للعمل والعمالة لشركة رونو بالتسريح، يحيل إلى وثيقة قدمها إلى اللجنة جاء فيها أن الإذن بالإقالة شمل ٤١٥ موظفاً في المركز الصناعي لبيانكور و ١١٣ موظفاً في المقر. ويرى أن شركة رونو أبقت عمداً على الالتباس بين "موظفي التأطير" و "موظفي المقر"، واستنتج من ذلك أنه لم يكن في جملة الأشخاص الذين رُخص بإقالتهم. وكرر أيضاً أنه يوجد داخل شركة رونو سياسة تمييز مؤسسية^(٤١).

٥-٤ وعن ملاحظات الدولة الطرف التي ورد فيها أن المحاكم الوطنية سبق أن اعتمدت قرارات تدين شركة رونو، قال صاحب البلاغ إنه يرى أن جميع القرارات القضائية التي ذكرتها

(٣٩) انظر رأي اللجنة في البلاغ رقم ٢٠٠٩/٤٦ د/اوس وشافا ضد الدانمرك، ٦ آذار/مارس ٢٠١٢، الفقرة ٦-٣: "لكن [اللجنة ترى] أن مسألة ما إذا كان الاعتداء شكلاً فعالاً من أفعال التمييز في حق صاحبي البلاغ أو أدى إلى ذلك الفعل، بسبب أصلهما القومي أو انتمائهما الإثني، وإن كان الأمر كذلك، معرفة ما إذا كان وفّر لهما سبيل انتصاف فعال، مسألة تتعلق بجوهر البلاغ نفسه ويجب من ثم النظر في أسسها الموضوعية. وعليه، ترى اللجنة أن صاحبي البلاغ دعما تظلماتهما بما يكفي من الأدلة على انتهاك الفقرة ١ (د) من المادة ٢، إضافة إلى المادتين ٤ و ٦ من الاتفاقية لأغراض المقبولة".

(٤٠) ويرى صاحب البلاغ أن اللجنة لا تفسر قاعدة استنفاد سبل الانتصاف المحلية تفسيراً ضيقاً. ويشير إلى آراء عدة للجنة، مثلاً في البلاغ رقم ١٩٨٩/٢، ديوب ضد فرنسا، ١٥ آذار/مارس ١٩٨٩؛ والبلاغ رقم ٢٠٠٨/٤١، جاما ضد الدانمرك، ٢١ آب/أغسطس ٢٠٠٩.

(٤١) انظر الفقرة ٣-٤.

الدولة الطرف إلا واحدة تشير إلى الاعتراف بوجود تمييز نقابي لا تمييز عنصري^(٤٢). القرار الوحيد الذي يتعلق بالتمييز العنصري اتخذ في حالة مماثلة لحالته وفي تاريخ لاحق للقرار المعتمد في قضيته^(٤٣). ويرى أن "نضال" [ه] مهد الطريق أمام قضايا مماثلة، ويؤكد وجود سياسة للتمييز العنصري في شركة رونو.

٥-٥ ويزعم صاحب البلاغ أن مجلس منازعات العمل ومحكمة الاستئناف أعوزتهما النزاهة في حالته، ومن ثم كانت قراراتهما تعسفية وتعد إنكاراً للعدالة^(٤٤).

٦-٥ ويؤكد صاحب البلاغ أن محكمة الاستئناف لم تطبق القواعد المتعلقة بعبء الإثبات في مجال التمييز، الأمر الذي يعد إنكاراً للعدالة. وينص قانون العمل (المادة L1134-1)^(٤٥) على أن رب العمل هو من يتعين عليه أن يثبت أنه لم يستند إلى معيار غير قانوني لتبرير التباين في المعاملة. لكن المحكمة لم تسع إلى إيجاد تفسير للاختلاف في المعاملة الذي تعرض له صاحب البلاغ. وهكذا، لم تتساءل المحكمة عن الأسباب التي جعلت صاحب البلاغ الموظف الوحيد من أصل أفريقي من بين ١٣٠ موظفاً حصلوا على ترقية في عام ١٩٨٥، والإطار الوحيد الذي عُيّن رسمياً في منصب "موظف بدون وظيفة ثابتة" دون "ممارسة مهام"، علماً بأن مناصب عدة تتوافق مع مؤهلاته كانت متاحة. ويرى صاحب البلاغ أيضاً أن المحكمة لم تتساءل عن الأسباب التي جعلت منه الإطار الوحيد المعني بمشروع الإقالة لأسباب اقتصادية. وبالمثل، لم تهتم المحكمة بالمساعدة على "العودة إلى الوطن" التي عُرضت على صاحب البلاغ مع أنه فرنسي الجنسية. ولم تستوضح المحكمة أيضاً من شركة رونو عن طلبات الحراك التي قدمها والتي لم تردّ عليها الشركة لمدة تسع سنوات، في حين كان الإداريون الآخرون يستفيدون من هذا الحراك كل ثلاث سنوات في المتوسط.

٧-٥ وكرر صاحب البلاغ في الختام أن محكمة النقض أنكرت العدالة في حقه بسبب الرفض غير المعلّل للطعن الذي قدمه. واستشهد بدراسة جاء فيها أن الطعون في قضايا التمييز تؤدي، ينسب أعلى بكثير مقارنة بالحالات الأخرى، إلى قرارات عدم القبول أو الرفض.

(٤٢) انظر الفقرة ٤-٤.

(٤٣) يؤكد صاحب البلاغ أن الأمر يتعلق بحالة تمييز عنصري في حق أحد الأطر القليلة من أصل أفريقي في رونو، محكمة النقض المدني، الغرفة الاجتماعية، الأمر ٤٠٦ الصادر في ٧ شباط/فبراير ٢٠١٢، 10-19.505 (بويكر وآخرون).

(٤٤) يحيل صاحب البلاغ إلى رأي اللجنة في البلاغ *إر ضد الدانمرك*.

(٤٥) لم يقدم صاحب البلاغ نسخة من الدراسة المعنونة "التمييز في العمل".

المسائل والإجراءات المعروضة على اللجنة

النظر في المقبولية

٦-١ قبل النظر في أي ادعاء يرد في بلاغ ما، يتعين على اللجنة، وفقاً للفقرة ٧(أ) من المادة ١٤ من الاتفاقية، أن تقرر ما إذا كان البلاغ مقبولاً أم لا.

٦-٢ وتلاحظ اللجنة أن الدولة الطرف اعترضت على مقبولية الشكوى المتعلقة بانتهاك المادة ٣ من الاتفاقية بدعوى أن صاحب البلاغ لم يدعم ادعاءاته بما يكفي من الأدلة ولم يستنفد سبل الانتصاف المحلية. وتلاحظ اللجنة أيضاً ادعاءات صاحب البلاغ أن الدولة الطرف تجاهلت ممارسات شركة رونو الهادفة إلى وصم الفرنسيين من أصل أفريقي وتنميطهم بسبب لون بشرتهم. ويزعم أن هذه الممارسات قد تكون لها عواقب وخيمة على توظيف الأفارقة من طرف شركات أخرى، الأمر الذي ينتهك المادة ٣ من الاتفاقية. بيد أن اللجنة تلاحظ أن صاحب البلاغ يكتفي بتقييم معلومات عامة ولا يقدم أي معلومات أو أدلة تدعم ادعاءاته. لذا، ترى أن شكوى صاحب البلاغ المتعلقة بالمادة ٣ من الاتفاقية لم تُدعم بما يكفي من الأدلة وأنها غير مقبولة بمقتضى الفقرة ٧(أ) من المادة ١٤ من الاتفاقية^(٤٦).

٦-٣ وتلاحظ اللجنة أن الدولة الطرف لم تُبد أي اعتراض آخر على مقبولية الادعاءات بشأن المواد ٢ و ٤ و ٥ و ٦ من الاتفاقية، وعليه تنتقل إلى النظر في الأسس الموضوعية للبلاغ.

النظر في الأسس الموضوعية

٧-١ نظرت اللجنة في البلاغ، وفقاً للفقرة ٧(أ) من المادة ١٤ من الاتفاقية، في ضوء جميع المعلومات التي قدمها إليها صاحب البلاغ والدولة الطرف.

٧-٢ وتحيط اللجنة علماً بموقف صاحب البلاغ الذي يقول فيه إنه كان يتعين على رب العمل أن يقيم الدليل على أنه لم يستند إلى معيار غير قانوني لتبرير اختلاف المعاملة التي عومل بها. وتذكر اللجنة في هذا الصدد بأنه لا يمكن أن يُطلب ممن يدعون أنهم ضحايا التمييز العنصري أن يثبتوا النوايا التمييزية في حقهم^(٤٧). وتلاحظ اللجنة في القضية قيد النظر أن محكمة الاستئناف أشارت إلى أن صاحب البلاغ هو الذي يجب عليه أن يقيم الدليل على نظام فقدان الخطوة الذي كان ضحية له بكل السبل، بما في ذلك بمقارنة وضعه بوضع زملائه مقارنة عملية. وتحيط اللجنة علماً أيضاً بمظلمة صاحب البلاغ القائلة إنه قدم، خلال الإجراءات أمام المحاكم الوطنية، بما في ذلك أمام محكمة الاستئناف، أدلة تشير إلى وجود ممارسات تنطوي على تمييز في

(٤٦) انظر على سبيل المثال رأي اللجنة في البلاغ رقم ١٩٩٤/٥، س. ب. ضد الدانمرك، ١٥ آذار/مارس ١٩٩٣، الفقرة ٣-٦؛ والبلاغ رقم ٢٠٠٦/٣٩، د. ف. ضد أستراليا، ٢٢ شباط/فبراير ٢٠٠٨، الفقرتان ٧-٢ و ٨.

(٤٧) انظر رأي اللجنة في البلاغ رقم ٢٠١٤/٥٦، ف. س. ضد الجمهورية السلوفاكية، ٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، الفقرة ٧-٤.

حقه، وأنه من ثم وفى بالتزامه بتقديم المعلومات اللازمة لقلب عبء الإثبات. وترى اللجنة أن كون المحاكم، ولا سيما محكمة الاستئناف، لم تفتأ تطلب إلى صاحب البلاغ أن يثبت النوايا التمييزية، يتعارض مع منع أي تصرف يؤدي إلى آثار تمييزية، وهو منع تنص عليه الاتفاقية، ومع إجراء انقلاب عبء الإثبات المنصوص عليه في المادة L-1134-1 (المادة L.122-45 سابقاً) من قانون العمل. ولما كانت الدولة الطرف هي نفسها التي اعتمدت هذا الإجراء، فإن عدم تطبيقها له تطبيقاً صحيحاً يعد انتهاكاً لحق صاحب البلاغ في سبيل انتصاف فعال. وبناء على ذلك، تخلص اللجنة إلى أن الحقوق المعترف بها لصاحب البلاغ بموجب المادتين ٢ و ٦ من الاتفاقية قد انتهكت^(٤٨).

٧-٣ وفي ضوء ما تقدم، لن تنظر اللجنة في مظالم صاحب البلاغ مستقلة بعضها عن بعض بمقتضى المادتين ٤ و ٥ من الاتفاقية.

٨- وفي ضوء ظروف القضية موضع النظر، ترى اللجنة، بموجب الفقرة ٧(أ) من المادة ١٤ من الاتفاقية، أن الوقائع المعروضة عليها تظهر انتهاك الدولة الطرف للمادتين ٢ و ٦ من الاتفاقية.

٩- وتوصي اللجنة بأن تكفل الدولة الطرف تنفيذ مبدأ انقلاب عبء الإثبات تنفيذاً تاماً، (أ) بتحسين الإجراءات القضائية المتاحة لضحايا التمييز العنصري، خاصة عن طريق التطبيق الصارم لمبدأ انقلاب عبء الإثبات؛ (ب) نشر معلومات واضحة عن سبل الانتصاف المحلية المتاحة للمدعى أنهم ضحايا تمييز عنصري. ويرجى من الدولة الطرف أيضاً أن تنشر رأي اللجنة على نطاق واسع، لا سيما في صفوف السلطات القضائية.

١٠- وتود اللجنة أن تتلقى من الدولة الطرف، في غضون تسعين يوماً، معلومات عن التدابير المتخذة لوضع آراء اللجنة موضع التنفيذ.

(٤٨) انظر البلاغين ف. س. ضد الجمهورية السلوفاكية، الفقرة ٧-٤، وإير ضد الدانمرك، الفقرة ٧-٤.