



消除一切形式 种族歧视国际公约

Distr.: General
8 June 2016
Chinese
Original: French

消除种族歧视委员会

委员会根据《公约》第十四条通过的关于第 52/2012 号来文 的意见***

提交人: Laurent Gabre Gabaroum (由律师 Cathy Farran 代理)

据称受害人: 请愿人

所涉缔约国: 法国

来文日期: 2012 年 3 月 19 日(首次提交)

决定日期: 2016 年 5 月 10 日

涉及: 《消除一切形式种族歧视国际公约》第十四条第七款。
来文于 2012 年 12 月 13 日转交缔约国。

事由: 就业歧视、在法庭上和其他司法当局面前平等待遇的权利、免受任何种族歧视行为的有效保护和补救、举证责任倒置

实质性问题: 基于民族或族裔出身的歧视, 举证责任倒置

程序性问题: 申诉证实程度

《公约》条款: 第二条至第六条

* 委员会第八十九届会议(2016 年 4 月 25 日至 5 月 13 日)通过。

** 委员会下列成员参加了对本来文的审议: 阿列克谢·S·阿夫托诺莫夫、马克·博叙伊、何塞·弗朗西斯科·卡利·察伊、阿纳斯塔西娅·克里克莱、法蒂马塔·宾塔·维克图瓦·达赫、扬·迪亚科努、阿菲瓦·金德纳·侯胡埃多、安瓦尔·凯末尔、穆勒哈姆·哈拉夫、居恩·屈特、李燕端、若泽·林德格伦·阿尔维斯、尼古拉斯·马鲁甘、盖伊·麦克杜格尔、叶姆赫尔赫·明德·穆罕默德、韦雷纳·艾伯塔·谢泼德。



1. 本来文的日期是 2012 年 3 月 19 日，提交人是法国国民 Laurent Gabre Gabaroum 先生，1950 年 8 月 11 日生于乍得。提交人由律师 Cathy Farran 女士代理。请愿人认为，法国违反《消除一切形式种族歧视国际公约》第二、第三、第四、第五和第六条的行为使他成为受害人。¹

事实背景

2.1 请愿人于 1975 年 9 月 15 日被雷诺公司雇为生产类员工(B 类)。1980 年 4 月 1 日，他被分配到夜班看守岗位上，后来在公司内换了几次岗。在请愿人表示有兴趣申请一个管理级岗位后，公司从 1982 年 4 月开始对他采取歧视性做法。请愿人当时已决定进修大学学业，从而在拿到文凭后能够申请更有资质的岗位。²

2.2 请愿人认为，雷诺从他申请实习时就开始阻挠他在公司里晋升。雷诺不允许他在母公司实习，却把他派到雷诺的一个分公司 CAT。雷诺尽管不是实习协议的当事方，但单方面介入，把请愿人的实习延长了 3 个月，这违反了协议关于实习最长期限的规定。³ 实习没有得到大学的承认，其间上诉人履行了管理职责，但没有得到适当认可。⁴

2.3 1983 年 1 月 1 日，请愿人返回夜班看守的岗位，同时继续大学学业。1983 年 2 月 1 日，雷诺通知将他调为白天，因此他无法在白天继续学业。为了协调学业和在雷诺的工作，请愿人于 1983 年 5 月提交了一份培训休假的申请；申请直到 5 个月后才被批准。1984 年 3 月，公司拒绝了请愿人做管理级实习的请求，这是他学习项目的一个要求；他因而无法继续正常的学习课程。直到 1984 年 5 月 15 日，由于大学的支持，他才能做实习，当时他已比同组的其他学生落后几个月。

2.4 1984 年 6 月 26 日和 9 月 17 日，请愿人向雷诺写信，请求参考他已经获得的学历重新考虑他的身份。由于没有收到答复，请愿人在 1984 年 9 月 27 日的一封信中把他的处境通知了公司的工会。请愿人认为，这一举做法招致了几名上级的一系列种族主义行径。他说，公司的一名经理 M.B.对他说：“我意识到有些人可能忌妒我们舒适的生活水准，但我不允许把黑人提到管理岗位上，那样就成了叛徒。……有大学学历是一回事，但对白人雇员行使监管权利是另一回事。……如果你同意，我可以给你一个专业雇员的岗位(ETAM)，这对黑人已经

¹ 法国于 1971 年 7 月 28 日加入《公约》，1982 年 8 月 16 日作出第十四条规定的声明。

² 请愿人取得了几个文凭和学位，包括 1984 年 2 月 27 日获得的巴黎第十一大学法学博士学位。

³ 据请愿人说，协议规定实习期限不得超过 3 个月。请愿人没有提供额外资料。

⁴ 请愿人说过，他后来使大学承认了这次实习，但这仅仅出于他自己的努力。

是很大的成就了。给你 48 小时。”⁵ 申请人最终于 1985 年 1 月 1 日被晋升到管理级，成为公司里第一个这一级别的非洲裔雇员。请愿人说，公司的人力资源部门把这次晋升看成是当众受辱，开始想办法把他赶走。在公司的 130 名永久雇员中，他因而是唯一被归为“未定岗员工”的人，⁶ 但事实是他拥有的学历让雇主拥有多种选择，可以把他安排到一个职责明确的适当岗位。

2.5 由于面临财务困境，雷诺于 1986 年启动了削减数百个工作岗位的重组计划，其中包括请愿人的工作。据请愿人说，雷诺对他施加压力，引导他相信公司有权根据因财务问题而启动的重组计划让他下岗。请愿人说，1986 年 4 月 8 日，雷诺提出他放弃法国国籍并接受返回原籍国乍得的援助。这种回国援助仅用于移民工人，而请愿人是法国国民。请愿人因而在 1986 年 6 月 18 日的一封信中请求获得非政府组织“反对种族主义和反犹太主义，支持各民族友好运动(MRAP)”的支持，该组织通过 1986 年 6 月 24 日的一封信就请愿人遭受的几次歧视行为与雷诺联系。在 1986 年 7 月 8 日的信中，雷诺没有反驳构成歧视的行为，而是坚持说由于请愿人的学历“是技术领域的，与雷诺集团的工业活动没有什么联系”，所以没有可供派遣的岗位。请愿人说，在雷诺让他接受援助返回乍得的压力下，他开始“绝食争取尊严”，在雷诺主要办公场所前的大篷车上露营。他的行动得到了天主教会、工会和一些议员的支持。据请愿人说，雷诺鉴于媒体的关注，承认尽管请愿人是法国国民，仍向他提议了回国援助。公司把这一举动归结成人为失误，解释说，公司的一名员工因请愿人的肤色而得出他不是法国人的结论。⁷ 1986 年 11 月 5 日，通过绝食，请愿人与雷诺签署了一份协议，公司停止解雇他的行动，同意向他提供一份约一年的实习，为他在公司里保留一个岗位。⁸

2.6 请愿人认为，随着外部压力的增大，雷诺召集了一群专门研究移民问题的知名社会学家来研究请愿人的性格，指控他的种族出身使他无法适应法国社会的价值观和守则。据请愿人称，专家小组认为他完全能够胜任责任岗位，建议雷诺把他分配到工资或工作交流部门。他进一步说，雷诺没有按这些建议办，称只能把请愿人分配到公司的研究领域，才能保住他的工作。1986 年 12 月，请愿人依照协议，结束绝食，雷诺提出让他从事福利研究中心(CEREBE)的一项研究项目，这是一个开展多元文化研究的协会，与全国科学研究中心有联系。1987 年 1 月，雷诺给请愿人寄去一份协议，把他借调到 CEREBE 一年，研究喀麦隆和科特迪瓦农业网络的发展情况。请愿人说，他除了接受分配，没有别的选择。

⁵ 请愿人说，他把这些话汇报给了公司的几名高级管理人员，但他们秉承息事宁人的态度建议他向别的经理汇报此事。

⁶ 请愿人说，他提交材料附上的工资单既没有显示他被分配的组织单位，也没有显示具体的工作头衔，这就是证据。

⁷ 请愿人没有提交任何支持这一说法的文件证据。

⁸ 请愿人提交了一份协议副本。

2.7 请愿人于 1989 年 5 月 3 日返回法国后，雷诺没有向他提供与技能相称的岗位，而是把他安置在长期实习的岗位。1991 年 3 月 12 日，请愿人被分配到宣传干事的正式永久岗位上，任务只是编写每周要闻。他因而受到排挤，遭到歧视和道德骚扰，长达 9 年。⁹ 1997 年，他被告知，不要指望将来进入公司的管理队伍。¹⁰ 请愿人说，他知道管理级员工每 3 年调动一次，多次申请职业流动，并得到上级的支持，但一直被晋升委员会拒绝。他还说，公司的晋升委员会由一小群怀有种族主义和仇外心理的极端人士控制，不用客观、事先明确、可以监督的标准作出职业流动或批准升职或加薪的决定。¹¹

2.8 2000 年 6 月 1 日，请愿人被分配到 3A 级经理的一个岗位上，基本无需什么资质。这个岗位上，他的工资比履行同样职责的同事少。¹² 2000 年 7 月 1 日，请愿人被非正规(因而是非正式)地重新分配到特别出口销售部(DVSE)。实际上，这是一个没有具体工作的虚职。¹³ 直到 2001 年 1 月 16 日，请愿人进行年度业绩考评时，再次分配才被正式承认，也就是首次得到书面记录。也就是说，请愿人是唯一一名公司故意保留但不分配任何明确任务，而且在羞辱性条件下工作的管理级雇员。巴黎劳动法庭认为，他被公司“排除在生产流程之外”。¹⁴ 2002 年 12 月，请愿人入选劳动法庭。从那天以后，他的处境更加恶化，再没有分配到任何职能。

2.9 2003 年 3 月 19 日，请愿人以 1982 年以来在工作场所遭受种族歧视为理由，对雷诺提起诉讼。¹⁵ 巴黎劳动法庭在 2005 年 1 月 11 日的判决中，命令雷

⁹ 请愿人说，他曾要求调动，但请求未被批准。他提供了 1992 年、1995 年和 1996 年目标陈述的副本，表达了返回国际市场营销部门的愿望，在那里他的职业能力将得到更好的发挥。

¹⁰ 请愿人说，他在年度业绩考评中被告知，他作为黑人“已经到头了”，不应对他在公司里的将来抱有任何幻想。他提供了一份 1997 年目标陈述的副本，其中写道：“阿尔伯特·爱因斯坦说，打破偏见比打破原子更加困难。10 年了，我一直在追寻一个黑人的职业。我想已经够了。”

¹¹ 请愿人提供了晋升委员会关于管理级员工流动的报告。他提出，这些文件表示委员会利用自行决定权，只选择欧洲背景的员工来担任具体的负责岗位。

¹² 请愿人说，升职的最初日期是 2000 年 1 月，但为了调整年薪不得不延后，他当时的年薪上限是 38,656 欧元，而 3A 级岗位的最低年薪是 41,924 欧元。据请愿人说，公司以“黑人与白人的消费模式不同”为理由，允许这一差距存在。

¹³ 请愿人提供了 D.G.先生和 P.N.先生分别于 2003 年 3 月 25 日和 2004 年 12 月 7 日的证词，确认请愿人在主管该部门期间受到与其他管理级员工不同的待遇，例如没有给他派遣公务用车。他还提供了一份 A.J.女士 2004 年 3 月 25 日的同样证词。

¹⁴ 见第 2.9 段。

¹⁵ 请愿人提供了前同事 P.M 先生. 2004 年 3 月 23 日的证词，根据该证词，请愿人在雷诺受到种族、薪资和工会相关的歧视。请愿人还提供了总工会前成员 S.R 先生. 2004 年 3 月 26 日的证词，确认请愿人在雷诺受到歧视，公司曾试图把种族主义伪装成不称职，让请愿人从事一系列虚假实习。然而，SCOA、全国科学研究中心和国际市场营销部门的业绩审评都证明了请愿人的能力。

诺向请愿人支付 12 万欧元的赔偿(其中 6 万欧元应立即支付, 无论提出上诉与否), 用以赔偿他因雇主“未能善意履行”劳动合同而遭受的种族歧视。法庭认为, 没有证据表明雷诺在 1991 年前对请愿人进行种族歧视。然而, 法庭认定, 从那以后出现了“令人担忧的现象”, 表明请愿人受到雇主的不利待遇, 例如他的职业发展相对较慢, 得到的奖金有限,¹⁶ 分配给他的工作少, 他即便经常请求晋升并得到主管对此的支持, 但在公司工作 9 年后才得到流动安排。然而, 法庭的感觉是, 没有任何证据表明这些不利待遇构成种族歧视, 因为没有具体证据、客观行为或文件支持这一主张。¹⁷

2.10 请愿人认为, 裁定没有明确考虑到因违反《劳动法》第 L122-45 条¹⁸ 而使他受害的种族歧视行为, 因而提出上诉。鉴于该案受到广泛的媒体报道, 特别是请愿人“绝食争取尊严”, 几个从事反对种族歧视的协会和运动¹⁹ 选择加入诉讼。巴黎上诉法院 2006 年 9 月 12 日的判决撤销了下级法院的裁决, 对请愿人及其全部主张不予支持, 命令他返还 6 万欧元。法院认为, 他没有提出 1975 年至 1985 年期间存在歧视的证据, 也没有提出任何证据支持请愿人从 1985 年 4 月起受到排挤的说法。法院还说, 请愿人的案卷中没有证明他提到的无礼语言或种族污辱的任何证据。法院认为, 请愿人称在公司遭受了“种族不容忍文化”, 这是毫无根据的笼统谩骂。

2.11 此外, 法院认为, 请愿人有机会继续他选择的学业,²⁰ 他在内部被提升成管理级类别, 他得到了与其年度业绩考评相称的适当职业发展。法院虽然觉得, “似乎过了很长时间”请愿人才被安排到正式永久岗位上, 但认为鉴于请愿人 1986 年正因公司财务困难而处于终止劳动关系的诉讼中(尽管诉讼被中止), 在本

¹⁶ 劳动法庭的裁定表明, 雷诺没有提出可在这方面进行比较的证据。

¹⁷ 劳动法庭支持雇主在这一点上的立场。

¹⁸ 该条于 2007 年被撤销。该条规定, 不得……以某人实际上或假定属于某一特定族裔、民族或种族, 或以具有特定政治观念、从事有组织劳工活动, 宗教信仰、外貌、姓氏……为理由, 将其排除在招聘程序、获得实习或在职培训之外, 不得因此对任何雇员施加处罚、解雇, 或使其受到任何直接或间接形式的歧视性措施, 特别是在薪酬方面。相关雇员或工作、实习或在职培训的申请者应提出在事实上证明存在直接或间接歧视的证据。如果提出此类证据, 被告方应证明其决定是建立在与任何形式的歧视无关的客观标准上的。在要求进行认为必要的任何调查措施后, 法官将作出判决。2008 年 5 月 27 日第 2008-496 号法案修订了《劳动法》, 第 L-1134-1 条纳入了关于举证责任倒置的本条规定。

¹⁹ 反对种族主义, 支持各民族友好运动、无国界文化国际协会、金属工人联合会、工程师、干部、技术员总工会和雷诺雇员协会。

²⁰ 法院认定, 尽管雷诺没有义务在请愿人在 CAT 的实习结束后雇佣他, 该公司仍接受他是员工。因此, 把他重新分配到白班, 不是出于其种族的“隐藏的歧视性制裁”。法院还认为, 没有证据显示雷诺对资助机构拒绝对第二份实习提供资金负有责任, 这份实习是公司提供的资金。

案中，根据请愿人与公司签署的协议，²¹ 这仍是请愿人的职业道路向这一点发展的一种情形。关于请愿人指称他在 DVSE 的 3A 管理级工作时没有分配到具体任务，²² 法院的感觉是，请愿人 2001 年和 2002 年的业绩考评²³ (已经提交法院) 表明存在一个真实的岗位。²⁴ 此外，法院认为，请愿人有责任利用任何可能的手段，证明系统性不利待遇的存在，例如比较他与同事的处境。就本案而言，法院认为，诉讼中没有提出任何证据，表明请愿人在职业发展方面受到有别于同事的歧视。²⁵ 最后，法院认为，请愿人反复公开谴责雷诺实施种族歧视，他对他的职业发展方式感到不满，这些不足以证明他受到了任何歧视。²⁶

2.12 请愿人随后就上诉法院的判决要求复查。2007 年 10 月 11 日，雷诺以请愿人未按上诉法院命令返还 6 万欧元为由，获得法院暂缓重审的命令。²⁷ 2011 年 3 月 4 日，最高上诉法院发出命令，由于涉案款项已返还，本案回到在审状态。2011 年 9 月 22 日，最高上诉法院根据《民事诉讼法》第 1014 条的规定宣布，鉴于复查请求缺乏事实根据，不予受理。

申诉

3.1 请愿人提出，缔约国违反了《公约》第二条，因为法国没有采取有效措施，把一切形式的种族主义和仇外行为定为刑事犯罪，或者遏制雷诺违反《公约》规定的原则，以肤色、民族出身或族裔或种族出生为理由，对非洲裔法国国民进行诋毁或成见的做法。²⁸

²¹ 对于这一点，法院认为，终止劳动关系的诉讼与请愿人相关的任何内在原因没有联系，诉讼涉及约 500 人。法院还指出，请愿人没有被迫接受终止劳动关系的协议，这也没有导致他被调往非洲。

²² 见第 2.8 段。

²³ 请愿人提供了 2000 年和 2001 年业绩考评的副本，总体上表明请愿人达到了所述的目标。

²⁴ 法院说，请愿人提供的证据(没有说明具体是什么证据)对这一结论不构成挑战，因为是工会领导坚持说请愿人因未知原因被排除在“真正责任”之外、受到排挤的。这不足以证明请愿人提出的这个岗位是个“空壳”的说法。

²⁵ 法院没有接受请愿人所作的比较，据法院说，例如 B 女士、J 先生和 R 先生的情况，据说他们花了比请愿人更长的时间才获得晋升。

²⁶ 法院坚持认为，请愿人的电子邮件不论数量再多，也不论语气多么愤怒，都不构成证据。

²⁷ 根据法国《民事诉讼法》第 1009-1 条。

²⁸ 请愿人提到 VIGEO 一份 2010 年 4 月 21 日关于审计和社会责任的报告，并提供了副本。根据这份报告，从雷诺在法国招聘的雇员的资料中可以看出选择性，没有显示明显的多样性。报告进一步说，机器操作员这一级表现出多样性，但管理级(ETAM 和 I&C (仪器和控制))中没有。

3.2 请愿人还提出，缔约国违反《公约》第三条，没有承认相关做法并采取有效行动，遏制可能对其他公司雇佣非洲人产生负面反响的做法²⁹。请愿人称，他因为在申请公司的不同岗位中遇到各种问题，被迫同意被派往 SCOA 等(其名称与以前的奴役行为有联系)第三方公司或非洲，遭受了巨大的精神压力。

3.3 请愿人进一步提出，他遭受的所有歧视行为，特别是种族侮辱，违反《公约》第四条，对他造成了巨大的精神伤害。

3.4 请愿人还提出，他在努力追求职业发展的过程中，受到基于民族、族裔和种族出身、有意使“主流模式”持续下去的歧视性待遇，因而遭受了巨大的精神和心理痛苦。这种待遇的例子有：他无法获得与其能力和资质相称的岗位，他在 1989 年返回法国时不得不做长期实习；³⁰ 尽管有与他的资质匹配的岗位，他仍被分配到没有具体职能的管理级岗位上；他在 1991 年至 2000 年期间受到排挤，从 2000 年 7 月起在 DVSE 内部受到排挤；³¹ 他的薪资比其他类似员工的平均水平低 10%，违反《公约》第五条。请愿人还提出，缔约国违反第五条，因为它没有采取有效措施，修订、撤销或废除任何具有造成种族歧视或使其长期存在效果的法律，特别是《民事诉讼法》有关复查上诉法院判决的第 1009-1 和第 1014 条，这表明司法不公。

3.5 最后，请愿人提出，缔约国没有履行《公约》第六条规定的义务。具体而言，缔约国没有履行就所受侵权行为向个人提供有效补救的义务，也没有履行采取一切必要措施确保法国法官完全中立的义务。³² 请愿人认为，本来可以得出对雷诺不利的判决的法律规定没有被适用，尤其是第 2001-1066 号法案实施的《劳动法》第 L122-45 条，该条使举证责任倒置，有利于雇员；³³ 以及《刑法》第 225 条，该条将歧视定为刑事犯罪并予以处罚。关于劳动法庭 2005 年 1 月 11 日的裁定和巴黎上诉法院 2006 年 9 月 12 日的判决，请愿人认为，两者都没有考虑他提出的遭受种族歧视的指控。

3.6 请愿人要求使缔约国遵守其国际义务，也就是保障在法庭上获得对种族歧视的有效补救办法。在此方面，他认为不应仅仅因为复查上诉法院裁定的申请被驳回，就把相关申诉结案归档。他进一步要求缔约国采取一切必要措施，避免作出任何进一步决定，从而导致他受到任何种族歧视行为和煽动对他的种族仇恨，也就是命令雷诺避免采取一切恐吓行为、施压、报复性措施或者旨在妨碍他在法院行使有效补救权的拖延战术。

²⁹ 请愿人提到 ESCADRE 方案。他说，这个方案是 1986 年设立的，为人力资源部门提供相关雇员的名单，由于这些人的民族、族裔或种族出身，他们将被首先解雇。

³⁰ 见第 2.7 段。

³¹ 见第 2.8 段。

³² 请愿人还说，法院在类似案件中做出了不利于雷诺的裁定，认定存在歧视做法。

³³ 见第 2.10 段。

3.7 请愿人认为，法国法院没有客观地看待相关事件，因为缔约国是该公司的股东。他还认为，法国没有提供打击种族歧视的有效手段。他没有向反对歧视和促进平等高级管理局提起诉讼，因为该机构不是反对歧视的有效手段；尽管向该机构提出的种族歧视申诉增多，有利于请愿人的裁定数量却没有增加。此外，高级管理局缺乏公正性，因为 2005 年就任高级管理局首任局长的 L.S.同时是(2005 年起)雷诺董事会主席，此前是该公司的总经理。

缔约国关于可否受理问题和案情的意见

4.1 2013 年 3 月 4 日，缔约国提交了有关来文可否受理和案情的意见。缔约国说，国内法院诉讼文件已经被返还各方。因此，无法向委员会提供雷诺呈送国内法院的文件。

关于可否受理的意见

4.2 缔约国提出，请愿人没有证实缔约国违反了《公约》第三条的主张。他仅仅说，缔约国没有承认并采取行动防止雷诺在启动 ESCADRE II 系统时实施的种族隔离做法，没有提供任何支持他主张的证据。缔约国补充说，即便委员会认定请愿人的指控证据充分，缔约国的看法是，应记住请愿人从未向国内法院指控缔约国违反第三条，所有可用的国内补救办法尚未用尽，因而应认定这些指控不可受理。

关于案情的意见

4.3 关于请愿人缔约国违反《公约》第二、第四、第五和第六条的指控，缔约国坚持认为，与请愿人的主张截然相反的是，他在国内法院开展的诉讼过程中享有受公正法院管辖的权利和所有相关保障。

4.4 在缔约国看来，请愿人指控由于雷诺公司在历史上与国家有联系，该公司 1992 年至 2005 年期间的首席执行官 L.S.于 2005 年担任高级管理局局长，国内法院原则上不会对雷诺作出种族歧视行为的认定，这完全没有事实根据。缔约国指出，高级管理局是一个独立机关，没有资格干涉法院的裁定。缔约国指出，国内法院实际上先前作出过雷诺犯有种族歧视和工会相关歧视行为的认定。³⁴

4.5 关于请愿人指控由于最高上诉法院驳回其复查上诉法院裁定的请求，使他成为司法不公的受害者，因而剥夺了他有效的救济办法，缔约国指出，根据委员

³⁴ 缔约国提到多份认定对雷诺不利的法院裁定：民事最高上诉法院，劳动事务庭，2009 年 2 月 4 日，07-42.697；民事最高上诉法院，劳动事务庭，2005 年 3 月 15 日第 734 号裁定，02-43.560 和 02-43.616；民事最高上诉法院，劳动事务庭，2012 年 2 月 7 日第 406 号裁定，10-19.505 (Boubakar X et al.案)。在最后一份裁定中，法院驳回了雷诺提出的复查请求，法院认为雇主没有客观地证实这名雇员与情况类似的其他雇员相比较，在职业发展上长期滞后的原因。法院维持上诉法院的判决，认为滞后与雇主主张的族裔歧视不无联系。

会的判例，没有要求缔约国保障请愿人在最高上诉中获得复查。³⁵ 缔约国提醒注意最高上诉法院 2011 年 9 月 22 日的裁定，法院根据《民事诉讼法》第 1014 条驳回了请愿人的请求，该条授权劳动事务庭对被认定为不可受理或无可信上诉理由的复查申请作出可否受理的判决。³⁶

4.6 请愿人指控劳动法庭和上诉法院没有考虑提供的证据便将他提出的种族歧视指控驳回，缔约国就此回顾说，委员会无权审查国内法院解释事实或国内立法的方式，除非裁定是明显任意的或构成司法不公。³⁷ 在本案中，缔约国认为上诉法院的判决非常细致彻底，请愿人不能仅仅因为判决对他不利就提出异议。

4.7 最后，缔约国指出，请愿人的申诉首先得到劳动法庭的审查，随后在上诉中得到上诉法院的审查；法院尽职地根据事发时有效的国内立法加以审查。两审都认定，请愿人未能证实受到种族歧视的主张，缔约国履行了其《公约》义务。³⁸

请愿人对缔约国意见的评论

5.1 2013 年 5 月 13 日，请愿人就缔约国对其来文可否受理和案情的意见提交了评论。请愿人提到委员会之前的判例，坚持认为可以根据第三条受理他的申诉。³⁹ 他认为，他已经表明违反《公约》第三条和第六条的行为是相互联系的；因为 ESCADRE II 方案构成了旨在阻碍非洲裔法国国民职业发展的社会隔离和职业隔离政策，法院没有就他的这一指控作出判决。请愿人进一步说，关于《公约》第十一条第三款提到的公认的国际法原则以及委员会的判例，⁴⁰ 用尽一切国内补救办法的规则不意味着请愿人必须向国内法院明确援引其主张的被违反的《公约》规定。只要向委员会提出的请求与国内诉讼的目的相关即可，本案就是如此。

³⁵ 缔约国提到委员会 1988 年 8 月 10 日关于第 1/1984 号来文(Yilmaz-Dogan 诉荷兰)的意见，委员会在意见中说，《公约》第六条不包括国家应提供相继上诉、直至最高法院的机制的义务。

³⁶ 缔约国提供了欧洲人权法院的一份判决副本，判决说法国最高上诉法院决定复查请求可否受理的程序符合《欧洲人权公约》。欧洲人权法院，Burg et al.诉法国，2003 年 1 月 28 日第 34763/02 号判决。缔约国还提到 Salé诉法国，2006 年 3 月 21 日第 39765/04 号判决，第 23 段。

³⁷ 缔约国提到委员会 2007 年 8 月 8 日关于第 40/2007 号来文(Er 诉丹麦)的意见，第 7.2 段。

³⁸ 缔约国提到委员会 1995 年 1 月 17 日关于第 6/1995 号来文(Z.U.B.S.诉澳大利亚)的意见，第 9.2 和第 9.3 段。

³⁹ 见委员会 2012 年 3 月 6 日关于第 46/2009 号来文(Dawas 和 Shava 诉丹麦)的意见，第 6.3 段，委员会说：“此种袭击是否构成或造成对请愿人基于民族出生或族裔关系的歧视的问题以及如属于歧视是否在这方面给予他们的切实有效的补救问题，涉及到来文的实质。”委员会据此认定，请愿人为可予受理问题已经充分证实了他们根据《公约》第二条第一款(卯)项、第四条和第六条提出的主张。

⁴⁰ 据请愿人说，委员会并未坚持对用尽国内补救办法的规则作狭义解释。他引述了委员会的几份意见，包括 1989 年 3 月 15 日关于第 2/1989 号来文(Diop 诉法国)和 2009 年 8 月 21 日关于第 41/2008 号来文(Jama 诉丹麦)的意见。

5.2 关于违反《公约》第二、第四、第五和第六条的问题，请愿人提出，缔约国试图用上诉法院 2011 年 9 月 22 日判决中的推理给自己找借口，法院认定请愿人没有表明他的个人处境如何受到雷诺行动的影响。他坚持认为，他向委员会提出请求的目的是证明上诉法院故意排除了他提交的证据，法院称他没有提交任何证实其主张的具体证据、文件和客观事实。在他看来，该裁定构成司法不公。

5.3 请愿人重申他的主张，他在雷诺工作的整个期间都受到公司的歧视。关于他指控说公司在没有得到省劳动署的授权下，出于财务原因几乎终止了他的劳动关系，请愿人提到向委员会提供的一份文件，表明终止劳动关系的授权涵盖比古扬制造厂 415 名雇员和公司总部 113 名雇员。在他看来，雷诺故意混淆了“管理员工”和“总部员工”这两个词；他的结论是，他的名字不在被授权终止劳动关系的人员名单上。请愿人重申，雷诺存在制度性歧视的政策。⁴¹

5.4 关于缔约国提出的国内法院以前作出过不利于雷诺判决的意见，请愿人指出，除一个案件例外以外，缔约国引述的所有法院判决涉及的都是工会相关的歧视案件，而不是种族歧视。⁴² 唯一涉及种族歧视的判决是在与本案类似的一个案件中作出的，⁴³ 是在本案判决后才作出的。在他看来，他的“战斗”为类似案件开辟了道路，确认雷诺种族歧视政策的存在。

5.5 请愿人坚持认为，劳动法庭和上诉法院在本案中有失公正，它们的判决因而是任意的，构成司法不公。⁴⁴

5.6 请愿人还坚持认为，上诉法院没有适用关于歧视案件举证责任的规则，构成了司法不公。根据《劳动法》(第 L1134-1 条)，雇主必须证明没有使用不合理的理由为不同待遇辩解。在本案中，法院没有尝试为请愿人受到不同待遇找出解释。法院没有质疑请愿人为什么是 1985 年晋升的 130 人中唯一的非洲裔雇员，为什么他是唯一被用行政手段安置在没有具体职能、被定为“未分配员工”岗位上的管理级雇员，而当时还有好几个与其资质相称的岗位。此外，法院没有质疑为什么请愿人是唯一被安排在基于财务考量的终止劳动关系方案中的管理级雇员。同样，法院没有涉及向请愿人提出的援助“回国”的问题，请愿人是法国国民。法院也没有让雷诺解释，为什么请愿人提出的流动请求得不到批准长达 9 年，而其他雇员每 3 年流动一次。

5.7 最后，请愿人重申，最高上诉法院对他司法不公，驳回他提出的复查上诉法院裁定的请求，也不给出这一判决的任何理由。他引述了一项研究报告，发现

⁴¹ 见第 3.4 段。

⁴² 见第 4.4 段。

⁴³ 请愿人说，这是雷诺针对少数非洲裔管理级雇员之一的种族歧视案件，民事最高上诉法院，劳动事务庭，2012 年 2 月 7 日第 406 号裁定，10-19.505 (Boubakar X et al.)。

⁴⁴ 请愿人提到委员会在 Er 诉丹麦案中的意见。

对涉及歧视案件的此类复查请求最后得到的不予受理或被驳回的判决远多于其他案件。⁴⁵

委员会需审议的问题和审议情况

审议可否受理问题

6.1 在审议来文所载的任何指控前，消除种族歧视委员会必须根据《公约》第十四条第七款(子)项决定来文可否受理。

6.2 委员会注意到，缔约国因请愿人未充分证实其指控，没有用尽一切可用的国内补救办法，而质疑可按违反《公约》第三条的情况受理申诉。委员会注意到请愿人的主张，即缔约国没有承认或采取措施，防止雷诺出于肤色对非洲裔法国国民进行诋毁或抱有成见。请愿人提出，这些做法可能对其他公司雇佣非洲人产生负面反响，违反《公约》第三条。然而，委员会指出，请愿人局限于发出笼统的说法，没有提供支持指控的任何资料或证据。因此，委员会认为，请愿人关于第三条的申诉证据不足，根据《公约》第十四条第七款(子)项不予受理。⁴⁶

6.3 委员会指出，缔约国没有对关于《公约》第二、第四、第五和第六条的指控可否受理的问题提出反对意见，因而继续审查案情。

审议案情

7.1 委员会按照《公约》第十四条第七款(子)项的要求，结合提交人和缔约国提交的所有资料，审议了本来文。

7.2 委员会注意到，提交人提出，雇主应出示证据，证明它没有用不合理标准为提交人受到的不公平待遇辩解。委员会对此回顾说，种族歧视的假定受害者无需表明有针对他们的歧视意图。⁴⁷ 在本案中，委员会指出，上诉法院说应由提交人出示证据，用任何可用的手段，包括对其职业状况进行有用的比较，从而证明其不利待遇的模式。委员会还注意到提交人的主张，即在国内诉讼期间，包括在上诉法院诉讼期间，他出示过证明存在针对他的歧视做法的证据，他因而履行了出示必要资料、从而使举证责任倒置的义务。委员会认为，法院(特别是上诉法院)坚持要求提交人证明歧视性意图，违背《公约》禁止任何及一切具有歧视效果的行为的规定，也违背《劳动法》第 L-1134-1 条(以前的第 L122-45 条)规定的举证责任倒置程序。由于该程序是缔约国通过的，缔约国现在不适用该程序就

⁴⁵ 请愿人没有提供这份工作场所歧视的研究报告的副本。

⁴⁶ 例见，委员会 1993 年 3 月 15 日关于第 5/1994 号来文(C.P.诉丹麦)的意见，第 6.3 段和 2008 年 2 月 22 日关于第 39/2006 号来文(D.F.诉澳大利亚)的意见，第 7.2 段和第 8 段。

⁴⁷ 见委员会 2015 年 12 月 4 日关于第 56/2014 号来文(V.S.诉斯洛伐克)的意见，第 7.4 段。

侵犯了提交人获得有效补救的权利。因此，委员会认定，提交人根据《公约》第二条和第六条享有的权利受到了侵犯。⁴⁸

7.3 鉴于以上情况，委员会将不单独审议请愿人根据《公约》第四条和第五条提出的指控。

8. 委员会按照《公约》第十四条第七款(子)项行事，认定本案中的资料表明缔约国违反了《公约》第二条和第六条。

9. 委员会建议缔约国采取以下步骤，确保充分遵守举证责任倒置原则：(a) 通过大力适用举证责任倒置原则等方式，加强种族歧视受害者可用的司法程序；以及(b) 传播明确的相关资料，说明种族歧视的假定受害者可用的国内补救办法。还请缔约国广泛传播委员会的这份意见，特别是在司法官员中传播。

10. 委员会请缔约国在 90 天内提供有关采取措施执行委员会意见的情况。

⁴⁸ 见 V.S. 诉斯洛伐克，第 7.4 段，和 Er 诉丹麦，第 7.4 段。