



**Convention internationale
sur l'élimination
de toutes les formes
de discrimination raciale**

Distr.
RESTREINTE *

CERD/C/53/D/9/1997
7 septembre 1998

FRANÇAIS
Original : ANGLAIS

COMITÉ POUR L'ÉLIMINATION DE
LA DISCRIMINATION RACIALE
Cinquante-troisième session
3-21 août 1998

DÉCISION

Communication No 9/1997

Présentée par : D.S.

Au nom de : L'auteur

État partie : Suède

Date de la communication : 15 février 1997 (date de la lettre initiale)

Date de la présente décision : 17 août 1998

Décision concernant la recevabilité

[ANNEXE]

*Rendue publique sur décision du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale.

DÉCISION PRISE PAR LE COMITÉ POUR L'ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION RACIALE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 14 DE LA CONVENTION INTERNATIONALE SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION RACIALE
- CINQUANTE-TROISIÈME SESSION -

concernant la

Communication No 9/1997

Présentée par : D.S.

Au nom de : L'auteur

État partie : Suède

Date de la communication : 15 février 1997

Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, institué en application de l'article 8 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale,

Réuni le 17 août 1998,

Adopte la décision ci-après :

Décision concernant la recevabilité

1. L'auteur de la communication (lettre initiale datée du 15 février 1997) est D.S., citoyenne suédoise d'origine tchécoslovaque née en 1947, résidant actuellement à Solna (Suède). Elle affirme être victime de violations par la Suède des articles 2, 3, 5 e) et i), et 6 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

Rappel des faits présentés par l'auteur

2.1 En avril 1995, le Conseil national de la santé et de la protection sociale a publié un avis de vacance de poste pour un poste de chercheur/coordonnateur de projet au Conseil (*Socialstyrelsen*). Il était indiqué dans l'avis que le Conseil recherchait des candidats capables de rassembler et de traiter des données tirées d'enquêtes et d'évaluer dans le domaine de la santé publique et des soins médicaux, la structure, la nature et la qualité des soins médicaux fournis dans les hôpitaux. Il était précisé que les candidats à des postes de recherche générale devaient avoir de solides connaissances et une expérience dans le domaine concerné, ainsi qu'une bonne connaissance des techniques et méthodes utilisées pour mesurer, décrire, évaluer et juger l'efficacité et les résultats d'une activité. Les candidats devaient en outre être titulaires d'un diplôme universitaire de premier cycle, complété, si possible, par des études dans le domaine de la recherche et de l'évaluation et par une expérience dans le domaine concerné. Parmi les autres qualifications requises figuraient l'aptitude à travailler en collaboration, l'esprit d'initiative et la facilité d'expression orale et écrite. La maîtrise d'une autre langue était considérée comme un atout.

2.2 Cent quarante-sept personnes ont fait acte de candidature, y compris l'auteur et S.L. Le 10 novembre 1995, le Conseil national de la santé et de la protection sociale a décidé de nommer S.L. chercheur et coordonnateur de projet au Conseil, et cette personne a pris ses fonctions à compter du 1er octobre 1995. L'auteur a formé un recours contre cette décision auprès de l'administration estimant que ses propres qualifications étaient supérieures à celles de S.L. et que le poste lui avait été refusé à cause de son origine étrangère.

2.3 Le 14 mars 1996, l'administration a annulé la décision du Conseil national nommant S.L. au poste vacant et a renvoyé l'affaire devant le Conseil pour réexamen. L'administration avait fondé sa décision sur le fait que S.L. n'avait pas encore obtenu de diplôme universitaire au moment de sa nomination (même si elle suivait à l'époque des cours à cette fin). En conséquence, S.L. ne remplissait pas réellement les conditions spécifiées dans l'avis de vacance de poste publié par le Conseil national. La décision du Conseil national a donc été jugée irrégulière quant à la forme.

2.4 Peu après, le Conseil national a publié un nouvel avis pour le poste de chercheur au Conseil, indiquant cette fois que le Conseil recherchait une personne qui serait chargée de travailler dans le cadre du projet MARS (Système d'information et d'évaluation dans le domaine médical), d'aider à rassembler et à traiter des données issues d'enquêtes et d'études et à évaluer la structure de services de santé publique et de soins médicaux. Le titulaire du poste serait en contact avec des médecins-experts, élaborerait des catalogues et prépareraient le matériel pour des présentations multimédia. Les qualifications demandées étaient cette fois "un diplôme universitaire de premier cycle ou l'équivalent, ainsi qu'une expérience dans le domaine concerné". Les autres qualifications requises étaient notamment les suivantes : aptitude à travailler en collaboration et en équipe, esprit d'initiative et facilité d'expression orale et écrite. Une bonne connaissance de l'anglais était exigée.

2.5 Quatre-vingt-trois personnes au total, dont l'auteur et S.L., se sont portées candidates lorsque le nouvel avis a été publié. Le Conseil national de la santé et de la protection sociale a convoqué quatre d'entre elles pour un entretien, y compris l'auteur et S.L. Leurs qualifications ont été soigneusement examinées. Le 20 mai 1996, le Conseil a décidé de nouveau de nommer S.L. chercheur au Conseil. Le 6 juin 1996, l'auteur a fait de nouveau un recours contre cette décision auprès de l'administration, faisant valoir qu'elle était plus qualifiée que S.L. et signalant qu'elle avait une formation universitaire mieux adaptée aux caractéristiques du poste ainsi qu'une plus grande expérience professionnelle.

2.6 Le Conseil national a rédigé un avis détaillé sur la question à l'intention de l'administration. Il y justifiait la modification des critères dans le nouvel avis de vacance de poste et soulignait que la procédure de sélection avait été rigoureuse. Il indiquait que cette procédure lui avait permis de conclure que S.L. était la candidate la plus qualifiée pour le poste, notamment en raison de sa personnalité, ajoutant que S.L. avait obtenu entre-temps un diplôme universitaire de sciences du comportement. L'auteur a été jugée la moins qualifiée des quatre candidats qui avaient été retenus.

2.7 Le 12 septembre 1996, l'administration a rejeté le recours de l'auteur sans motiver sa décision. L'auteur a fait recours contre cette décision également; ce recours a été lui aussi rejeté en janvier 1997 au motif que l'administration avait, par sa décision de septembre 1996, mis fin à l'examen de la question et que la procédure était donc close.

Teneur de la plainte

3.1 L'auteur prétend avoir subi une discrimination dans le cadre de sa recherche d'un emploi en raison de son origine nationale et de son statut d'immigrée. À cet égard, elle affirme que :

- la majorité des avis de vacance de poste du même ordre est établie sur mesure pour une personne choisie à l'avance, généralement un citoyen suédois né en Suède;
- le niveau de qualification exigé des immigrés est plus élevé que pour les Suédois;
- les employeurs exercent généralement une discrimination à l'égard des immigrés en matière d'emploi, dans la mesure où ils embauchent des Suédois qui sont en principe surqualifiés pour un travail donné alors qu'ils rejettent les immigrés qui sont dans le même cas. L'auteur affirme qu'on lui a dit qu'elle était surqualifiée au cours de l'entretien auquel elle a été convoquée concernant le poste vacant au Conseil national;
- les examinateurs auraient eu une attitude ouvertement négative à son égard. De fait, l'intéressée dénonce cet entretien qui n'était selon elle qu'une "mise en scène".

3.2 L'auteur affirme que la seule façon possible de remédier à sa propre situation et en général à celle de l'ensemble des immigrés en Suède qui cherchent un emploi serait de prendre des mesures palliatives telles que l'institution de quotas de postes de haut niveau réservés aux immigrés, pour que ceux d'entre eux qui possèdent une formation supérieure aient la possibilité de travailler.

3.3 L'auteur rejette comme une autre manifestation de la discrimination dont elle a fait l'objet en tant qu'immigrée le fait que le Conseil national a estimé qu'elle était la moins qualifiée et la moins apte des quatre candidats sélectionnés pour le poste après la publication du nouvel avis de vacance. Elle réaffirme que ses qualifications universitaires étaient très supérieures à celles de S.L. (une maîtrise contre une licence).

Observations de l'État partie

4.1 Dans les observations qu'il a formulées en vertu de l'article 92 du Règlement intérieur du Comité, l'État partie conteste la recevabilité de la communication.

4.2 L'État partie indique que les sources pertinentes de protection juridique contre la discrimination raciale sont la Constitution, la loi sur l'emploi dans la fonction publique et la loi contre la discrimination ethnique. La Constitution énonce le principe fondamental en vertu duquel l'autorité des pouvoirs publics est exercée dans le respect de l'égalité de tous (art. 2, chap. 1er). Les tribunaux, les autorités publiques et les autres services administratifs s'acquittent de leurs fonctions dans le respect de l'égalité de tous devant la loi et font preuve d'objectivité et d'impartialité. En matière de nomination dans l'administration publique, seuls sont pris en compte les facteurs objectifs tels que l'expérience et la compétence.

4.3 La loi sur l'emploi dans la fonction publique réaffirme le principe énoncé dans la Constitution en vertu duquel les facteurs essentiels dont il doit être tenu compte en matière de nomination dans l'administration sont l'expérience et la compétence. En règle générale, la compétence l'emporte sur l'expérience. Les autorités doivent prendre également en considération des facteurs objectifs en rapport avec les objectifs relatifs à l'ensemble du marché du travail, l'égalité des chances et les politiques sociales et de l'emploi. Les autorités administratives ne sont pas tenues de motiver leurs décisions concernant les postes vacants à pourvoir comme elles le doivent normalement dans les autres cas. Cette exception a pour but d'épargner aux candidats qui n'ont pas été retenus l'évaluation négative que cela impliquerait. En vertu de l'article 35 de l'ordonnance sur les organismes et institutions publics, des recours contre les décisions des autorités administratives peuvent être portés devant l'autorité compétente. Un recours contre une décision en matière d'emploi du Conseil national de la santé et de la protection sociale peut aussi être porté devant l'administration en vertu de l'article 14 de l'ordonnance de 1996 relative au Conseil national de la santé et de la protection sociale. Il n'y a pas d'autres recours possibles contre la décision de l'administration.

4.4 Les conflits du travail peuvent également être jugés en vertu de la loi de 1994 contre la discrimination ethnique, qui interdit la discrimination dans l'emploi. En vertu de cette loi, il faut entendre par discrimination ethnique le fait de traiter une personne ou un groupe de personnes inéquitablement par rapport à d'autres ou de les soumettre, de quelque manière que ce soit, à un traitement injuste ou insultant au motif de la race, de la couleur, de l'origine nationale ou ethnique ou de la conviction religieuse.

4.5 En application de la loi contre la discrimination ethnique, le Gouvernement a nommé un ombudsman chargé de la lutte contre la discrimination ethnique, qui a pour mission de combattre la discrimination ethnique sur le marché du travail ou dans d'autres domaines de la vie sociale. L'ombudsman doit fournir une assistance à toute personne victime de discrimination ethnique et l'aider à défendre ses droits. Il doit tout particulièrement lutter contre la discrimination ethnique à l'égard des candidats à un emploi (art. 4). Lorsqu'il y est invité par l'ombudsman, l'employeur est tenu d'assister à des réunions et de fournir des renseignements sur ses rapports avec les candidats à un emploi et ses employés. Si l'employeur ne se conforme pas aux directives de l'ombudsman, ce dernier peut lui infliger une amende (art. 6 et 7).

4.6 Cette loi, qui s'applique à l'ensemble du marché du travail, a deux grands objectifs. Le premier est d'interdire la discrimination à l'encontre de candidats à des postes vacants; il concerne donc le cas à l'examen. L'autre est d'interdire le traitement discriminatoire des employés. La disposition relative au traitement des candidats à un emploi stipule que tout employeur doit traiter tous les candidats à un poste sur un pied d'égalité et ne peut nommer l'un d'entre eux en traitant les autres injustement au motif de leur race, de leur couleur, de leur origine nationale ou ethnique, ou de leurs convictions religieuses (art. 8). Cette disposition ne s'applique que si l'employeur a engagé une autre personne que celle qui a fait l'objet d'une discrimination. Ainsi, ce n'est pas le comportement discriminatoire pendant la procédure de recrutement en soi qui est interdit, mais sa conséquence, à savoir l'engagement d'une autre personne, auquel cas l'employeur est appelé à répondre de ses actes. Pour constituer un acte illégal de discrimination, le traitement doit avoir été motivé par des différences qui ne sont pas fondées sur des critères objectifs. Les considérations de l'employeur doivent paraître acceptables et rationnelles à un observateur extérieur pour que l'on puisse admettre que ses décisions ont été motivées par des raisons objectives. Tout employeur qui viole l'interdiction de discrimination est passible d'être condamné à verser des dommages et intérêts. Les candidats à un emploi qui sont victimes de discrimination peuvent se voir accorder des dommages et intérêts imputés à l'employeur.

4.7 En vertu de l'article 16 de la loi contre la discrimination ethnique, les cas de discrimination en matière d'emploi sont traités conformément à la loi sur le règlement des conflits du travail. Les conflits sont examinés en première instance et en dernier ressort par un tribunal du travail si l'action en justice est intentée par une organisation patronale ou une organisation de travailleurs ou par l'ombudsman. L'affaire est examinée par un tribunal de district qui statue dans les cas où l'action est intentée par un employeur à titre individuel ou par un candidat à un emploi. Les recours contre les jugements rendus par les tribunaux de district dans les conflits du travail peuvent être portés devant le Tribunal du travail. En pareil cas, le Tribunal du travail est l'instance de dernier ressort.

4.8 L'État partie fait valoir que l'auteur n'a pas épuisé les recours internes disponibles, ainsi que l'exige le paragraphe 7 a) de l'article 14 de la Convention. Il affirme que contrairement aux vues qui sont apparemment celles de l'auteur, il est possible d'intenter des actions devant les tribunaux suédois ordinaires dans les cas de discrimination ethnique et de préjudices dus à une discrimination ethnique dans l'emploi. De telles actions seraient fondées sur l'article 24 de la loi contre la discrimination ethnique.

4.9 L'État partie note que l'auteur ne paraît pas avoir eu le moindre contact avec l'ombudsman chargé de la lutte contre la discrimination, en dépit du fait que ce dernier soit habilité à intenter en son nom une action en justice pour discrimination et préjudice. Ainsi, la législation suédoise prévoit des recours judiciaires efficaces dans les situations comme celle de l'auteur. L'auteur aurait pu intenter une action devant les tribunaux pour non-respect de la loi contre la discrimination ethnique, et rien ne permet de

penser que sa plainte n'aurait pas été dûment et minutieusement examinée, conformément aux procédures applicables. L'État partie considère en conséquence que la plainte est irrecevable au motif du non-épuisement des recours internes disponibles.

4.10 En ce qui concerne l'aide judiciaire dont pourraient bénéficier les personnes qui déposent une plainte devant un tribunal, l'État partie indique qu'en vertu des lois relatives à l'aide judiciaire de 1972 et de 1997 toute personne physique peut se voir accorder une aide judiciaire dans une affaire si on estime qu'elle en a besoin et que son revenu annuel n'excède pas un plafond donné. Dans ce cas, l'intéressé participe aux frais proportionnellement à ses moyens. On peut toutefois refuser d'accorder l'aide judiciaire si elle n'est pas considérée comme raisonnable au regard de l'importance et de la nature de la question et de la valeur de l'objet du litige ainsi que de toutes les autres circonstances de la cause. Ce pourrait être le cas si la demande n'est pas motivée comme prévu par la loi ou si, à un autre titre, la plainte est jugée manifestement infondée.

Commentaires de l'auteur

5.1 S'agissant de l'obligation d'épuiser les recours internes, l'auteur dit qu'elle n'a été informée de l'existence d'aucun autre recours que les recours administratifs. Ainsi dans la décision du 12 septembre 1996 l'informant que l'administration avait rejeté son recours, il n'était pas fait mention de la possibilité de saisir le Tribunal du travail avec l'assistance d'un syndicat ou de l'ombudsman. L'administration ne l'a pas non plus informée de l'existence de cette possibilité après son recours contre la décision du 12 septembre 1996. L'auteur affirme catégoriquement qu'elle considérait les organes administratifs comme les autorités statuant "en dernier ressort" en matière de recours. Elle affirme qu'après avoir lu un article de journal sur la possibilité de saisir le Tribunal du travail elle a pris contact avec son syndicat, lequel n'a toutefois pas voulu s'occuper de son cas.

5.2 Selon l'auteur, il aurait été vain de solliciter l'aide de l'ombudsman chargé de la lutte contre la discrimination raciale. Elle affirme que l'ombudsman n'a jamais intenté d'action au nom de qui que ce soit devant le Tribunal du travail et qu'il a lui-même exprimé de sérieux doutes sur l'applicabilité et l'efficacité de la loi contre la discrimination ethnique de 1994. Elle affirme en outre qu'elle a sollicité l'aide de l'ombudsman en plusieurs autres occasions, mais en vain.

5.3 Pour ce qui est de saisir un tribunal de district, l'auteur indique que cela n'aurait pas constitué un recours utile non plus. Elle affirme qu'en 1993 elle avait postulé pour un emploi mais n'avait pas été retenue. Elle avait saisi un tribunal de district pour discrimination et demandé une aide judiciaire. Le tribunal s'était déclaré incomptént pour examiner des décisions en matière de recrutement sur le marché du travail et, en décembre 1994, avait classé l'affaire, rejetant par la même occasion la demande d'aide judiciaire. À cette date, la loi contre la discrimination ethnique, qui, selon l'État partie, offre la possibilité de saisir les tribunaux de district, était déjà en vigueur. Dans sa décision, le tribunal a également indiqué que l'affaire n'avait aucune chance d'aboutir.

5.4 L'auteur affirme en outre qu'un recours aurait entraîné des dépenses auxquelles elle n'aurait pas pu faire face étant au chômage. Elle estime que si la procédure de recours à un tribunal n'est pas gratuite, elle ne dispose d'aucun recours judiciaire. Quoi qu'il en soit, il s'agit selon elle de savoir non pas combien d'instances judiciaires elle peut saisir, mais si la loi contre la discrimination ethnique en vigueur lui permet d'obtenir réparation; à son avis ce n'est pas le cas.

Considérations relatives à la recevabilité

6.1 Avant d'examiner une plainte soumise dans une communication, le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale doit, conformément au paragraphe 7 a) de l'article 14 de la Convention, décider si la communication est recevable ou non.

6.2 L'État partie affirme que la plainte de l'auteur est irrecevable attendu qu'elle n'a pas épuisé les recours internes, vu qu'elle aurait pu a) demander à l'ombudsman chargé de lutter contre la discrimination ethnique d'intervenir en sa faveur et/ou b) contester devant un tribunal de district la décision de ne pas la nommer au poste vacant et faire éventuellement appel devant le Tribunal du travail. L'auteur a répondu qu'elle n'a jamais été informée de l'existence de cette dernière voie de recours et que les demandes d'aide à l'ombudsman et les recours devant les tribunaux étaient forcément voués à l'échec étant donné les lacunes de la législation applicable.

6.3 Le Comité note que l'auteur savait qu'elle avait la possibilité de déposer une plainte auprès de l'ombudsman chargé de la lutte contre la discrimination ethnique mais qu'elle n'en a pas fait usage parce qu'elle estimait que cela aurait été vain et parce que, selon elle, ce type de démarche n'avait abouti à rien dans le passé. Ayant appris par les journaux qu'elle avait la possibilité d'intenter une action devant le Tribunal du travail, elle avait en fait commencé à prendre des dispositions en ce sens mais avait finalement renoncé, apparemment parce que son syndicat ne l'avait pas appuyée dans ses démarches, estimant que sa plainte n'était pas fondée. Elle considère en outre qu'il n'existe aucune possibilité "réelle" d'obtenir réparation devant un tribunal de district, parce qu'elle avait eu une mauvaise expérience concernant une action qu'elle avait précédemment intentée devant un tel tribunal.

6.4 Le Comité conclut que, quelles que soient les réserves de l'auteur quant à la capacité de la législation en vigueur d'empêcher une discrimination raciale sur le marché du travail, il lui appartenait d'exercer les recours disponibles, y compris en déposant une plainte auprès d'un tribunal de district. De simples doutes quant à l'efficacité de tels recours ou le sentiment que leur utilisation puisse entraîner des frais ne saurait dispenser un plaignant de s'en prévaloir.

6.5 À la lumière de ce qui précède, le Comité estime que l'auteur n'a pas satisfait aux conditions énoncées au paragraphe 7 a) de l'article 14 de la Convention.

7. En conséquence, le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale décide :

- a) que la communication est irrecevable;
- b) que la présente décision sera communiquée à l'État partie et à l'auteur de la communication.

[Fait en anglais (version originale) et traduit en espagnol, en français et en russe.]
