



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

Distr.
RESTREINTE*

CERD/C/55/D/6/1995
25 janvier 2000

FRANÇAIS
Original : ANGLAIS

COMITÉ POUR L'ÉLIMINATION
DE LA DISCRIMINATION RACIALE
Cinquante-cinquième session
2-27 août 1999

OPINION

Communication No 6/1995

Présentée par : Z.U.B.S.
Au nom de : L'auteur
État partie intéressé : Australie
Date de la communication : 17 janvier 1995 (lettre initiale)
Date d'adoption de
l'opinion du Comité : 26 août 1999

(Voir annexe)

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

ANNEXE

OPINION DU COMITÉ POUR L'ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION RACIALE

Cinquante-cinquième session

concernant la

communication No 6/1995

Présentée par : Z.U.B.S.

Au nom de : L'auteur

État partie intéressé : Australie

Date de la communication : 17 janvier 1995 (lettre initiale)

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

Réuni le 26 août 1999,

Ayant achevé l'examen de la communication No 6/1995, soumise au Comité en vertu de l'article 14 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale,

Ayant pris en considération tous les renseignements écrits qui lui avaient été communiqués par l'auteur et l'État partie,

Tenant compte de l'article 95 de son règlement intérieur, en vertu duquel il est tenu de formuler son opinion sur la communication dont il est saisi,

Adopte le texte ci-après :

Opinion

1. L'auteur de la communication est Z.U.B.S., citoyen australien d'origine pakistanaise né en 1955, qui réside actuellement à Eastwood (Nouvelle-Galles du Sud) en Australie. Il affirme avoir été victime de violations par l'Australie de plusieurs dispositions de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

Rappel des faits présentés par l'auteur

2.1 En février 1993, l'auteur, qui résidait depuis environ deux ans en Australie, a été engagé comme ingénieur par la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud. Avant d'être engagé, il avait posé sa candidature à deux postes d'un niveau supérieur correspondant, affirme-t-il, à ses qualifications, à ses compétences et à son expérience. Or il a eu une entrevue et a

été recruté pour un poste d'un niveau inférieur qu'il n'avait pas postulé et pour lequel, dit-il, on ne lui avait pas communiqué de définition d'emploi. Il affirme avoir été défavorisé, au moment de son engagement, parce qu'il n'avait pas de (soi-disant) connaissances des conditions locales, ce qui n'était pas précisé dans la définition d'emploi ni indiqué parmi les critères à remplir et qui n'avait rien à voir avec le comportement professionnel. Il affirme que l'expérience des conditions locales est une prescription qui avait été inventée par le comité de sélection après avoir reçu son curriculum vitae, dans lequel il faisait état de ses 13 ans d'expérience professionnelle au Pakistan et en Arabie saoudite.

2.2 Selon l'auteur, le poste pour lequel il a été recruté était identique à celui de deux autres ingénieurs, dont l'un était un Australien d'origine anglaise, l'autre un Chinois de Malaisie de religion bouddhiste. Tous trois ont été engagés presque en même temps. L'auteur affirme que la différence de traitement entre lui-même (ingénieur professionnel expérimenté) et les deux autres officiers (techniciens inférieurs) avait un motif racial. Il cite, comme exemples de cette discrimination, le fait que ses qualifications étaient supérieures à celles de ses collègues, que son traitement était inférieur à celui de l'un d'eux et que, également à la différence de l'un d'eux, il a été mis à l'essai pendant une période de six mois. Pour le reste, il avait été traité de la même manière que l'autre collègue, à ceci près qu'il n'avait pas été informé de la période probatoire.

2.3 L'auteur affirme qu'il s'est vu confier des tâches plus lourdes que ses collègues, que sa participation à des déplacements dans le cadre de ses fonctions a été limitée et qu'il n'a eu qu'un accès restreint à l'information concernant le travail. Il fait également état de harcèlement et d'un traitement injuste dans l'exercice de ses fonctions; il note, par exemple, qu'un jour on s'est moqué de lui parce qu'il avait refusé de boire de la bière avec ses collègues à la fin de la journée de travail bien qu'il ait fait observer que son origine et sa religion ne lui permettaient pas de consommer des boissons alcooliques. Il était fait constamment allusion à son expérience professionnelle au Pakistan et en Arabie saoudite et à son origine sociale par des remarques racistes.

2.4 Après qu'il eut déposé plainte à deux reprises auprès du service pertinent, conformément à la procédure de soumission des plaintes de la Brigade des sapeurs-pompiers, l'administration a établi un rapport sur son comportement professionnel, qu'elle a qualifié de "mauvais". Le 30 juillet 1993, l'auteur a déposé une plainte pour discrimination raciale dans l'emploi auprès du Bureau pour l'élimination de la discrimination dans la Nouvelle-Galles du Sud en indiquant que l'affaire était "urgente". Le 6 août 1993, il a été mis fin au contrat de travail de l'auteur, apparemment sans préavis écrit. Le 9 août 1993, l'auteur a informé le Bureau pour l'élimination de la discrimination de cette résiliation, par télécopie. Après son licenciement, les trois postes ont été reclassés et deux ont été attribués aux deux autres officiers, sans mise au concours.

2.5 L'auteur affirme que l'examen de sa plainte par le Bureau a été partial et discriminatoire et que cette partialité avait un motif racial. Il fonde cette affirmation sur le fait que son cas a été examiné tardivement, ce qui, dit-il, a entraîné son licenciement. Il affirme que, lors d'une conversation téléphonique avec un haut fonctionnaire du service de conciliation du Bureau, le 12 août 1993, le Bureau avait pris le parti de son ancien employeur, dans la mesure où il s'était rangé à la suggestion de ce dernier selon laquelle l'auteur devait former un recours auprès du tribunal chargé des litiges dans la fonction publique [Government and Related Employees Appeal Tribunal (GREAT)]. Ce tribunal examine les cas de renvois injustifiés, alors que le Bureau traite les affaires de discrimination raciale. L'auteur ne souhaitait donc pas saisir le tribunal en question,

et il a considéré que cette suggestion du Bureau signifiait que celui-ci estimait ne pas avoir affaire à un cas de discrimination raciale.

2.6 L'auteur a consulté les avocats-conseils de la Commission de l'aide judiciaire de la Nouvelle-Galles du Sud en vue de se faire représenter devant le Tribunal chargé des litiges dans la fonction publique. Or selon la loi portant création de la Commission de l'aide judiciaire, l'aide judiciaire n'est pas accordée pour les affaires portées devant le Tribunal chargé des litiges dans la fonction publique. Le 30 août 1993, l'auteur a adressé au Bureau pour l'élimination de la discrimination une lettre dans laquelle il confirmait sa décision de ne pas poursuivre la procédure qu'il avait engagée auprès du Tribunal et demandait au Bureau d'examiner sa plainte en priorité.

2.7 L'auteur a en outre pris contact avec le Conseil pour les libertés civiles de la Nouvelle-Galles du Sud qui l'a informé le 1er juillet 1994 que sa plainte avait été renvoyée pour plus ample examen au Sous-Comité des plaintes et le Conseil ne l'a jamais recontacté par la suite.

2.8 Le 19 décembre 1994, le Bureau pour l'élimination de la discrimination a informé l'auteur qu'il avait terminé son enquête et avait conclu que la plainte était sans fondement, sans toutefois donner les motifs de cette appréciation. Il l'a informé en même temps de son droit de faire appel de cette décision dans un délai de 21 jours devant le Tribunal pour l'égalité des chances. Mais la procédure devant ce tribunal est longue et coûteuse et l'auteur n'avait pas les moyens de payer un avocat pour se faire représenter car il était resté au chômage après son licenciement. L'auteur affirme que la Commission de l'aide judiciaire a refusé une nouvelle fois de lui accorder une aide judiciaire en s'appuyant sur des critères partiaux. Il se plaint en outre de la manière dont son affaire a été traitée ensuite par le Tribunal pour l'égalité des chances et l'Ombudsman de la Nouvelle-Galles du Sud.

2.9 Enfin, l'auteur affirme que le comportement et les pratiques des organes de l'État partie, y compris le Tribunal pour l'égalité des chances, ont eu un effet discriminatoire sur sa carrière et qu'il n'a pas réussi à trouver un emploi convenable depuis qu'il a été licencié en 1993.

Teneur de la plainte

3. L'auteur allègue que les faits présentés ci-dessus constituent des violations des dispositions ci-après de la Convention :

- L'article 3, l'article 5 c), l'article 5 e) i) et l'article 6 ont été violés par la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud qui a fait preuve de discrimination pour des motifs raciaux en ce qui concerne ses conditions d'engagement, ses conditions d'emploi et la résiliation de son contrat de travail. Il aurait eu également à subir des brimades et un comportement insultant de la part de ses anciens collègues.
- L'article 5 a) et l'article 6 ont été violés par le Bureau pour l'élimination de la discrimination, le Tribunal pour l'égalité des chances et l'Ombudsman. Il soutient que le Bureau pour l'élimination de la discrimination n'a pas examiné sa plainte urgente avec impartialité, qu'il lui a fait subir des représailles et l'a traité de façon défavorable, et qu'en faisant traîner l'affaire pendant 22 mois il a protégé le personnel de la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud. Il se plaint également de la manière dont le Tribunal pour l'égalité

des chances a apprécié les faits et les éléments de preuve présentés au cours des audiences qui se sont tenues du 11 au 15 septembre 1995, ainsi que du comportement de l'Ombudsman qui a accepté la version du différend donnée par le Bureau pour l'élimination de la discrimination, sans l'avoir entendu. Il était particulièrement déçu de voir que l'Ombudsman avait occupé pendant plusieurs années le poste de Commissaire pour l'élimination de la discrimination raciale à la Commission fédérale des droits de l'homme et de l'égalité des chances et qu'elle était pleinement au courant de l'existence du racisme en Australie, notamment de la manière dont le Bureau pour l'élimination de la discrimination traite généralement les plaintes en matière de discrimination raciale.

- L'article 2, en liaison avec les dispositions susmentionnées.

Observations de l'État partie concernant la recevabilité et commentaires de l'auteur

4.1 Dans ses observations datées de mars 1996 l'État partie a noté que lorsqu'à l'origine l'auteur avait présenté son affaire au Comité, il était clair que sa plainte était irrecevable en raison du non-épuisement des recours internes, étant donné qu'il avait alors engagé une procédure devant le Tribunal pour l'égalité des chances. Le 30 octobre 1995, ce tribunal a rendu une décision favorable à l'auteur; il lui a accordé 40 000 dollars australiens de dommages-intérêts et a ordonné à son ancien employeur de lui adresser une lettre de réparation (dans un délai de 14 jours). Le Tribunal pour l'égalité des chances n'avait pas retenu les allégations de l'auteur concernant la discrimination raciale, mais il avait jugé que le licenciement de l'auteur, consécutif à sa plainte, équivalait à des représailles. L'article 50 de la loi de 1977 contre la discrimination de la Nouvelle-Galles du Sud interdit en effet les représailles contre un individu qui a porté plainte pour discrimination raciale.

4.2 L'État partie considère que le jugement du Tribunal pour l'égalité des chances aurait dû clore l'affaire. Il fait aussi observer que l'auteur aurait pu faire appel du jugement du 30 octobre 1995 en invoquant un point de droit, mais qu'aucune requête d'appel n'a été reçue.

4.3 En juin 1997, l'État partie a fait tenir au Comité de nouvelles observations relatives à la recevabilité. Il y affirme que la plainte au titre de l'article 2 de la Convention est irrecevable parce qu'incompatible avec les dispositions de la Convention en vertu de l'article 91 c) du Règlement intérieur du Comité. Il fait observer à cet égard que le Comité n'a pas compétence pour examiner les lois australiennes *in abstracto*, et qu'en outre, l'auteur n'a formulé aucune allégation *précise* contre l'Australie au sujet de l'article 2. Si le Comité se déclarait compétent pour examiner la plainte, de l'avis de l'État partie, cette dernière devrait être rejetée comme irrecevable *ratione materiae*. Son raisonnement est que l'auteur ne peut alléguer la violation des droits garantis à l'article 2 qu'accessoirement, et que si aucune violation relevant des articles 3, 5 ou 6 de la Convention ne peut être établie en ce qui concerne le comportement de la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud, du Bureau pour l'élimination de la discrimination, du Tribunal pour l'égalité des chances, de l'Ombudsman ou de la Commission de l'aide judiciaire alors aucune violation de l'article 2 ne peut être établie non plus. Subsidiairement, l'État partie fait valoir que si le Comité devait considérer que l'article 2 peut être invoqué indépendamment, il demeure que l'auteur n'a pas fourni un commencement de preuve que les organes susmentionnés se sont livrés à des actes ou à des pratiques de discrimination raciale à son encontre.

4.4 L'État partie rejette également les affirmations de l'auteur selon lesquelles l'article 3 de la Convention aurait été violé en ce sens qu'il aurait été "séparé ... du personnel anglophone lors d'un voyage à Melbourne et pendant un cours de formation à l'extérieur" : cette plainte doit être jugée irrecevable parce qu'incompatible *ratione materiae* avec la Convention. L'État partie estime que l'auteur n'a pas soulevé de question relevant de l'article 3; subsidiairement, il fait valoir que l'auteur n'a pas, aux fins de la recevabilité de sa plainte, suffisamment étayé ses allégations au titre de l'article 3 : il n'y a pas en Australie de système de ségrégation raciale ou d'apartheid.

4.5 L'État partie soutient que l'allégation selon laquelle la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud, le Tribunal pour l'égalité des chances, le Bureau pour l'élimination de la discrimination, l'Ombudsman et la Commission de l'aide judiciaire auraient violé l'article 5, alinéas c) et e) i), de la Convention est irrecevable *ratione materiae*. En ce qui concerne les allégations formulées au sujet de la manière dont le Tribunal pour l'égalité des chances et la Commission de l'aide judiciaire ont examiné l'affaire, il fait valoir en outre que l'auteur n'a pas épuisé tous les recours internes effectifs disponibles.

4.6 En ce qui concerne l'allégation de l'auteur selon laquelle la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud a violé les droits que lui confèrent l'alinéa c) de l'article 5 et l'alinéa e) i) de l'article 5, c'est-à-dire notamment le droit d'accéder, dans des conditions d'égalité, aux fonctions publiques, ses droits au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à une rémunération équitable, droits garantis au point i) de l'alinéa e) de l'article 5, l'État partie fait valoir ce qui suit :

- Ces allégations ont été examinées par les tribunaux australiens de bonne foi et conformément aux procédures établies. Il serait incompatible avec le rôle qui lui est dévolu qu'en l'espèce le Comité fasse office de juridiction d'appel supplémentaire;
- Subsidiairement, l'État partie fait observer que l'auteur n'a pas, aux fins de la recevabilité de sa plainte, suffisamment étayé son allégation de discrimination raciale, car il n'a pas fourni de commencement de preuve permettant de conclure qu'il y a eu discrimination raciale.

4.7 En ce qui concerne l'allégation de l'auteur selon laquelle son droit à l'égalité de traitement devant le Bureau pour l'élimination de la discrimination, le Tribunal pour l'égalité des chances, l'Ombudsman et la Commission de l'aide judiciaire a été violé, l'État partie fait valoir ce qui suit :

- Ces allégations (à l'exception de celle concernant la Commission de l'aide judiciaire) sont incompatibles avec les dispositions de la Convention au motif que le Comité n'a pas pour mandat d'examiner les conclusions sur les points de fait et de droit des tribunaux nationaux, en particulier dans les cas où le plaignant n'a pas épuisé tous les recours internes efficaces disponibles;
- Les allégations de traitement injuste et inéquitable de la part du Tribunal pour l'égalité des chances et de la Commission de l'aide judiciaire sont irrecevables, étant donné que l'auteur n'a pas épuisé les recours internes disponibles. Elles auraient pu être examinées respectivement par la *Supreme Court* (juridiction supérieure) de la Nouvelle-Galles du Sud et par le Comité de contrôle des décisions en matière d'aide judiciaire. L'auteur n'a utilisé aucune de ces deux voies de recours.

4.8 En ce qui concerne l'affirmation de l'auteur que la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud, le Bureau pour l'élimination de la discrimination, le Tribunal pour l'égalité des chances, l'Ombudsman et la Commission de l'aide judiciaire ont violé les droits qui lui sont reconnus à l'article 6 de la Convention, l'État partie fait valoir ce qui suit :

- Cette allégation est irrecevable *ratione materiae*, étant donné que les atteintes aux droits de l'auteur qu'auraient commises la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud et le Bureau pour l'élimination de la discrimination ont été dûment examinées par les tribunaux nationaux, "de manière raisonnable et dans les formes prescrites par la loi". L'État partie souligne qu'il serait incompatible avec le rôle dévolu au Comité par la Convention que ce dernier fasse office de cour d'appel supplémentaire dans ces circonstances. L'ordre juridique australien assure des moyens de protection et de recours efficaces contre tous actes de discrimination raciale; le simple fait que les allégations de l'auteur aient été rejetées ne signifie pas qu'ils sont inefficaces.
- Subsidiairement, l'État partie fait observer que les droits garantis à l'article 6 de la Convention sont les mêmes que ceux qui sont garantis à l'article 2 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Ce sont des droits de caractère général qui peuvent être invoqués accessoirement et en liaison avec les droits spécifiques énoncés dans la Convention. Étant donné que l'auteur n'a pu mettre en évidence aucune violation indépendante des articles 2, 3 et 5 de la Convention, aucune violation ne peut être établie en ce qui concerne l'article 6.
- Subsidiairement encore, l'État partie soutient que l'auteur n'a pas, aux fins de la recevabilité, suffisamment étayé ses allégations au titre de l'article 6 car il n'a fourni aucun commencement de preuve attestant qu'il n'avait pas eu la possibilité de se prévaloir de moyens de protection et de recours efficaces contre les actes de discrimination raciale dont il aurait été victime dans son emploi comme peut le faire tout individu en Nouvelle-Galles du Sud.

5. Dans ses observations, l'auteur renouvelle ses affirmations, à savoir :

- Que "six responsables anglo-celtes" de la Brigade des sapeurs-pompiers l'ont "employé de façon malveillante", lui ont réservé un traitement inéquitable dans le cadre de son travail et l'ont persécuté lorsqu'il s'est plaint de leur attitude;
- Qu'il a épousé tous les recours internes prévus par la législation australienne contre la discrimination, "bien que ces recours soient injustes, considérablement compliqués et longs";
- Qu'il n'a pas interjeté appel de la décision de la Commission de l'aide judiciaire parce que celle-ci, en lui conseillant de former un recours pour un réexamen de sa décision, a agi "de mauvaise foi et de manière tendancieuse";
- Que, pour ce qui est des poursuites engagées devant le Tribunal pour l'égalité des chances, les audiences se sont déroulées "dans une atmosphère empreinte de partialité". Un avocat de la Brigade des sapeurs-pompiers "a falsifié des citations à comparaître" et a retiré des

documents du dossier, et que le Tribunal pour l'égalité des chances "a secrètement versé" un document à son dossier personnel "afin que les membres de la race dominante soient acquittés du chef d'accusation de discrimination raciale".

Décision du Comité concernant la recevabilité

6.1 À sa cinquante et unième session, en août 1997, le Comité a examiné la recevabilité de la communication. Il a été noté que l'auteur alléguait que les articles 2 et 6 de la Convention avaient été violés par toutes les instances devant lesquelles il avait porté ses doléances, et que l'article 3 avait été violé par la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud. Le Comité s'est inscrit en faux contre l'affirmation de l'État partie selon laquelle l'auteur n'a pas, aux fins de la recevabilité, suffisamment étayé ses allégations, et estimé que seul un examen de la question quant au fond lui permettrait d'évaluer le bien-fondé des affirmations de l'auteur.

6.2 Le Comité a noté que les griefs de l'auteur contre son ancien employeur, la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud, au titre des alinéas c) et e) i) de l'article 5, avaient été examinés par le Tribunal pour l'égalité des chances qui avait rejeté les allégations de discrimination raciale de l'auteur. Le Comité s'est inscrit en faux contre l'affirmation de l'État partie selon laquelle le fait de juger recevable la plainte de l'auteur constituerait un réexamen, en appel, de l'ensemble des faits et des éléments de preuve pertinents. Au stade de la détermination de la recevabilité, le Comité était convaincu que la plainte de l'auteur était compatible avec les droits protégés par la Convention, conformément à l'alinéa c) de l'article 91 du règlement intérieur.

6.3 L'auteur avait allégué une violation de l'alinéa a) de l'article 5 de la Convention de la part des organes administratifs et judiciaires qui avaient été saisis de son affaire. Le Comité s'est inscrit en faux contre l'affirmation de l'État partie selon laquelle cette plainte était incompatible avec les dispositions de la Convention, étant donné que le fait de la déclarer recevable aurait constitué un réexamen des conclusions des tribunaux australiens sur les points de fait et de droit. Seul un examen de la question quant au fond aurait permis au Comité de déterminer si ces organes avaient traité l'auteur différemment de tout autre individu soumis à leur juridiction. Les considérations exposées à la fin du paragraphe 6.2 étaient valables là aussi.

6.4 Enfin, l'État partie avait affirmé que l'auteur aurait pu faire appel du jugement rendu par le Tribunal pour l'égalité des chances le 30 octobre 1995 devant la *Supreme Court* (juridiction supérieure) de la Nouvelle-Galles du Sud, et aurait pu se prévaloir de la possibilité de faire réexaminer, par le Comité de contrôle des décisions en matière d'aide judiciaire, la décision de la Commission de l'aide judiciaire de lui refuser son aide. Le Comité considère que, même si cette possibilité s'offrait toujours à l'auteur, il faudrait tenir compte de la longueur de la procédure d'appel. Étant donné que l'examen des doléances de l'auteur a pris plus de deux ans devant la Commission de l'aide judiciaire et le Tribunal pour l'égalité des chances, il est justifié de conclure en l'espèce que l'épuisement des recours internes excéderait des délais raisonnables, au sens de l'alinéa a) du paragraphe 7 de l'article 14 de la Convention.

6.5 En conséquence, le 19 août 1997, le Comité a déclaré la communication recevable.

Observations de l'État partie quant au fond

A. Observations concernant les allégations de l'auteur au titre de l'article 2 de la Convention

7.1 Dans une communication datée du 3 août 1998, l'État partie fait valoir, au sujet des allégations de l'auteur au titre de l'article 2 de la Convention, que cet article a trait aux obligations générales des États parties de condamner la discrimination raciale et de poursuivre une politique tendant à éliminer toute forme de discrimination raciale et à favoriser l'entente entre toutes les races. Tous les droits énoncés à l'article 2 de la Convention sont aussi des droits généraux, qui ont un caractère annexe et sont liés aux droits spécifiques consacrés par la Convention. En conséquence, il ne peut être conclu à une violation de l'article 2 que si une violation d'un autre droit a été établie. Comme aucune autre violation de la Convention n'a été établie, comme on le verra ci-après, les allégations de l'auteur au titre de l'article 2 ne sont pas fondées. Par ailleurs, l'allégation selon laquelle l'État partie a violé les droits garantis à l'auteur par l'article 2 de la Convention est incompatible avec le rôle du Comité car le Comité n'a pas compétence pour examiner les lois australiennes dans l'abstrait.

7.2 À supposer que le Comité considère que les droits consacrés à l'article 2 de la Convention ne sont pas des droits annexes, l'État partie estime, accessoirement, que ces allégations ne sont pas fondées. Les lois et la politique du Gouvernement australien ont pour objet d'éliminer la discrimination raciale directe et indirecte et de promouvoir activement l'égalité raciale. Il existe, à l'échelon fédéral et à l'échelon des États et des territoires des lois, politiques et programmes visant à garantir à tous les individus un traitement fondé sur l'égalité raciale et à leur offrir des réparations efficaces en cas de discrimination raciale. Les lois, pratiques et politiques concernant la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud, le Bureau pour l'élimination de la discrimination, le Tribunal pour l'égalité des chances, l'Ombudsman et la Commission de l'aide judiciaire sont pleinement conformes aux obligations souscrites par l'Australie en vertu de la Convention. L'auteur n'a pas présenté d'éléments de preuve attestant que la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud, le Bureau pour l'élimination de la discrimination, le Tribunal pour l'égalité des chances, l'Ombudsman et la Commission de l'aide judiciaire s'étaient livrés à des actes ou pratiques de discrimination raciale à son égard.

B. Observations concernant les allégations de violation de la Convention par la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud

7.3 Les allégations de l'auteur qui fait valoir que ses droits au titre de la Convention ont été violés par la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud portent sur trois questions différentes : son engagement, les conditions auxquelles il a été soumis dans son emploi et son licenciement.

7.4 L'auteur estime qu'en n'étant pas affecté au poste de gestionnaire des moyens informatiques ou gestionnaire des services pour lequel il avait postulé, il a été victime de discrimination car les diplômes qu'il avait obtenus et l'expérience qu'il avait acquise à l'étranger n'ont pas été pris en considération. L'État partie décrit la manière dont ces postes ont été pourvus et précise qu'à aucun moment les diplômes universitaires de l'auteur n'ont été dépréciés ou méprisés; mais il ne possédait pas l'expérience requise, en particulier une expérience des conditions locales. Il a été

convoqué en tant que candidat au poste de gestionnaire des services pour une entrevue au cours de laquelle il n'a pas démontré qu'il possédait l'expérience requise ni des connaissances et une compréhension suffisantes des tâches et des exigences correspondant à ce poste.

7.5 Les demandes de candidature des candidats qui n'ont pas été retenus ont été détruites en décembre 1993, comme le veut la pratique de la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud, qui ne les conserve que pendant douze mois. C'est lorsqu'il a saisi le Tribunal pour l'égalité des chances, en 1995, que l'auteur a formulé la première fois une plainte au sujet du processus de sélection. Jusque-là ses plaintes portaient exclusivement sur des problèmes liés au travail.

7.6 L'auteur n'avait pas postulé pour les trois postes d'ingénieur vacants. Cependant, comme certains membres du comité de sélection chargé de pourvoir ces postes étaient aussi membres du comité de sélection chargé de pourvoir le poste de gestionnaire des services de communication, l'auteur, qui remplissait toutes les conditions requises pour l'un de ces trois postes, a été invité à présenter une demande de candidature tardive. Il a présenté sa demande le 21 décembre 1992 et le 28 janvier 1993 il a été recommandé de l'engager à l'essai.

7.7 En ce qui concerne l'affirmation selon laquelle l'un des deux autres ingénieurs recevait un salaire plus élevé que lui, l'État partie indique que c'est parce que l'ingénieur en question occupait un poste depuis un certain temps dans la fonction publique.

7.8 Quant à la période d'essai, la pratique courante veut que les candidats qui entrent dans la fonction publique soient engagés à titre probatoire. L'auteur n'avait pas été averti du fait qu'il était engagé à l'essai par suite d'une "erreur de système". La restructuration de la Brigade de sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud et le travail de recrutement qui s'était ensuivi avaient alourdi considérablement la tâche du service du personnel. Un certain nombre de lettres d'engagement envoyées à la même époque que celle qui avait été adressée à l'auteur ne faisaient pas mention de la période d'essai.

7.9 Dans la décision du Tribunal pour l'égalité des chances, dont l'État partie a fourni copie, il est dit notamment : "Il ne fait aucun doute que M. Shaikh a été traité différemment de ses collègues du point de vue de son affectation au poste d'ingénieur, pour ce qui est de son salaire et d'autres conditions d'emploi. Il s'agit de déterminer s'il y a là discrimination pour des motifs raciaux. Nous estimons que, tous les éléments de preuve dûment pesés, la raison pour laquelle M. Shaikh a été traité différemment tenait à ce qu'il ne possédait pas une expérience suffisante des conditions locales. Selon nous, cela n'équivaut pas à une discrimination pour des motifs concernant sa race. Il est malencontreux que le défendeur n'ait pas informé M. Shaikh du fait qu'il n'était engagé que pour une période probatoire. Il est indiscutable qu'il était fondé à déposer une plainte en ce qui concerne son engagement. Il y avait violation du contrat dès le départ. Il ne nous appartient pas d'accorder des réparations. Il a probablement été exploité. Mais il n'a pas été victime de discrimination contraire à la loi. S'il a été traité défavorablement, ce n'était pas pour un motif concernant sa race ou une caractéristique de sa race ou une caractéristique attribuée à sa race."

7.10 Le Tribunal pour l'égalité des chances a conclu que, si le supérieur de l'auteur avait une manière "énergique" de concevoir le travail des personnes qui étaient dans son service, il n'a pas

traité l'auteur différemment de tous ceux qui étaient dans ce service, ni très différemment de ses collègues pour ce qui touche aux tâches qui lui étaient confiées.

7.11 L'auteur avait accès à des informations concernant le travail comme les autres sapeurs-pompiers. Il avait accès à tous les dossiers et était en possession de tous les renseignements concernant les projets dont il était responsable. Pour les voyages d'affaires, il a été traité de la même manière que les autres ingénieurs. Il n'a pas été séparé de ses collègues lors d'un voyage à Melbourne. S'il n'a pas participé à ce voyage c'est parce que sa présence n'était pas nécessaire. Quant au fait qu'il a été exclu du cours de formation extérieur sur la communication téléphonie mobile qui s'est tenu en juin 1993, cela était dû à des problèmes financiers et à son défaut d'ancienneté. Quant aux possibilités de formation, il semble que l'allégation concerne un cours de MS Projects/Windows auquel les autres ingénieurs ont participé, mais pas lui. En revanche l'auteur a participé à un cours d'informatique Excel. En outre, la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud était fondée à ne pas associer l'auteur au voyage d'affaires à Melbourne ni au cours de formation sur la communication mobile en raison de son manque d'ancienneté et de la nécessité d'éviter de gaspiller les fonds publics.

7.12 Lorsque l'auteur s'est plaint de ce que sa charge de travail était excessive, ses supérieurs, après avoir examiné la question, ont estimé que ce n'était pas le cas. Ils lui ont accordé une fois au moins, à sa demande, une prorogation pour achever un projet. Le Tribunal pour l'égalité des chances a estimé qu'il était exact qu'à un moment donné l'auteur ait travaillé à cinq projets alors que ses deux collègues ne travaillaient qu'à deux projets. Néanmoins un examen des projets avait montré que ceux auxquels étaient affectés ses collègues étaient considérablement plus complexes que ceux auxquels il était affecté. De plus, le Tribunal n'avait pas accepté l'allégation de l'auteur selon laquelle il avait dû s'occuper de tâches concernant l'administration de contrats qui lui imposaient des responsabilités plus lourdes que celles qui incombaient à ses collègues. Il ressortait des dossiers d'appels d'offres par la Brigade de sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud que tous trois avaient dû, à plusieurs reprises dans l'exercice de leurs fonctions, s'occuper de tâches concernant l'administration de contrats et examiner des soumissions.

7.13 Le Tribunal a mûrement pesé plusieurs observations attribuées par l'auteur à ses collègues et conclu qu'il s'agissait de remarques isolées, faites à l'occasion de rapports purement sociaux, qui n'exprimaient aucun mépris et ne permettaient pas de conclure à de la discrimination raciale.

7.14 En ce qui concerne la résiliation du contrat de travail de l'auteur, l'État partie précise qu'elle était essentiellement due au fait qu'il refusait d'accomplir certaines tâches, n'était pas capable d'entretenir de bons rapports professionnels et qu'il entretenait un climat de tension perturbateur sur son lieu de travail en s'en prenant à certains membres du personnel. De plus, les trois postes d'ingénieur ont fait l'objet d'une nouvelle description et ont été affichés en décembre 1993. La procédure avait débuté en mai 1993, c'est-à-dire avant que l'auteur dépose ses deux plaintes, le 13 et le 19 juillet 1993. Ses deux collègues ont été affectés à deux des postes qui avaient fait l'objet d'une nouvelle description. L'auteur n'a pas fait acte de candidature.

7.15 L'auteur fait valoir qu'il a déposé plainte pour discrimination à deux reprises et que la Brigade des sapeurs-pompiers ne les a pas examinées conformément à sa procédure de soumission des plaintes. Il est vrai que les plaintes n'ont pas été examinées exactement selon la procédure de soumission des plaintes de la Brigade des sapeurs-pompiers, mais cela ne signifie pas que l'auteur

ait été victime de représailles. Il semble néanmoins que cela ait amené le Tribunal pour l'égalité des chances à considérer qu'il y avait eu des représailles. C'est avant tout le refus obstiné de l'auteur d'accomplir certaines tâches tant qu'il ne recevait pas un salaire d'ingénieur qui a amené le Directeur général à décider de mettre fin à son engagement à l'essai. Autre élément : même si le service des communications se trouvait privé d'un de ses membres du fait de son licenciement, à un moment de grande activité et de changements importants, le Directeur général considérait que son maintien créait une mauvaise ambiance et compromettait le travail de tous les intéressés. Tous les fonctionnaires du service étaient de plus en plus conscients du fait qu'il épiait tous leurs gestes et toutes leurs conversations et qu'il les interprétrait d'une manière qui nuisait à l'ambiance du lieu de travail.

7.16 Le Tribunal a considéré que les plaintes de l'auteur relatives à la discrimination raciale avaient considérablement durci l'attitude de son supérieur à son égard et avaient été un "élément qui avait joué un rôle important et déterminant" dans la décision de la Brigade des sapeurs-pompiers de le licencier au lieu d'essayer de résoudre le litige en ayant recours à une procédure d'examen des plaintes. Il a également considéré que, bien que le défendeur ait déclaré dans une lettre adressée au Président du Bureau pour l'élimination de la discrimination que l'auteur avait été licencié parce qu'il refusait d'accomplir certaines tâches, la Brigade des sapeurs-pompiers avait "fait subir" à l'auteur "un préjudice, en mettant fin à son contrat de travail sans préavis" à cause de ses allégations en matière de discipline : de l'avis du Tribunal, il avait ainsi contrevenu à l'article 50 de la loi de 1977 interdisant la discrimination.

7.17 L'État partie conclut que l'auteur n'a fourni aucun élément de preuve de nature à étayer ses allégations selon lesquelles ses conditions d'engagement, ses conditions d'emploi et la résiliation de son contrat de travail constituent une violation de l'article 5 c) et e) i) de la part de la Brigade des sapeurs-pompiers. Comme on l'a déjà dit, sur la base des éléments de preuve dont disposait le Tribunal pour l'égalité des chances, le comité de sélection chargé d'examiner l'engagement de l'auteur par la Brigade des sapeurs-pompiers avait insisté sur l'expérience des conditions locales, et cela parce que les conditions et pratiques de l'Australie en matière de génie civil concernant le travail que l'auteur était appelé à effectuer sont sensiblement différentes de celles dont il avait l'expérience. C'est pourquoi son salaire de départ avait été fixé à 2 578,00 dollars australiens de moins que celui de ses collègues. Le Tribunal a également considéré qu'il n'y avait aucun élément de discrimination raciale en ce qui concerne ses conditions d'emploi quelles qu'elles soient.

7.18 Il n'existe ni à la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud, ni dans aucune juridiction en Australie, de restrictions à l'accès à la fonction publique fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine, nationale ou ethnique. Le Gouvernement de la Nouvelle-Galles du Sud, comme toutes les administrations d'Australie, pratique une politique d'égalité d'accès à l'emploi et encourage activement l'engagement de personnes anglophones dans la fonction publique.

7.19 L'État partie estime que la communication ne soulève pas de question au titre de l'article 3 de la Convention pour ce qui touche aux conditions d'emploi de l'auteur quelles qu'elles soient, à la Brigade des sapeurs-pompiers, puisqu'il n'y a pas de système de ségrégation raciale ou d'apartheid en Australie. Il estime en outre, à propos des allégations de l'auteur selon lesquelles la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud n'a pas donné suite à ses plaintes conformément à la procédure officielle de soumission des plaintes, que celui-ci n'a pas fourni d'éléments de preuve

attestant que l'examen de sa plainte par ses supérieurs de la Brigade des sapeurs-pompiers n'avait pas permis de lui fournir des moyens de protection et de recours.

7.20 L'État partie réaffirme qu'il n'appartient pas au Comité d'examiner les conclusions du Tribunal pour l'égalité des chances. Cette proposition se fonde sur les décisions prises antérieurement par le Comité des droits de l'homme dans le cadre du Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Elle est par ailleurs analogue à la doctrine établie de la "quatrième instance (fourth instance)" de la Cour européenne des droits de l'homme selon laquelle une requête pour le seul motif qu'un tribunal national a commis une erreur de fait ou de droit est déclarée irrecevable *ratione materiae*. Les éléments de preuve contenus dans le compte rendu d'audience du Tribunal pour l'égalité des chances et la décision dudit tribunal montrent que les allégations de l'auteur ont été mûrement pesées afin de déterminer s'il y avait discrimination raciale au sens de la Loi interdisant la discrimination, qui est conforme quant à elle à la Convention, et qu'elles ont été jugées non fondées.

C. Observations concernant les violations alléguées de la Convention par le Bureau pour l'élimination de la discrimination, le Tribunal pour l'égalité des chances, l'Ombudsman et la Commission de l'aide judiciaire

7.21 En ce qui concerne la plainte de l'auteur à l'encontre du Bureau pour l'élimination de la discrimination, l'État partie estime que l'auteur n'a pas fourni d'éléments de preuve démontrant l'existence d'un lien fortuit entre les décisions du Bureau et la discrimination dont il aurait été victime dans son travail. Lorsqu'il a déposé plainte auprès du Bureau pour l'élimination de la discrimination, le 30 juillet 1993, il savait déjà qu'il allait perdre son emploi. Dans ces conditions, il ne peut pas alléguer que c'est "à cause" de l'attitude du Bureau pour l'élimination de la discrimination qu'il a été victime de discrimination et d'hostilité et qu'il a perdu son emploi. Quant à la plainte selon laquelle le Bureau n'a pas demandé que des mesures conservatoires soient ordonnées pour préserver les droits de l'auteur, l'État partie soutient que le pouvoir de préserver le statu quo entre les parties que lui confère l'article 112 1) a) ne s'applique pas à la préservation de l'emploi du plaignant.

7.22 En ce qui concerne l'allégation selon laquelle le Bureau pour l'élimination de la discrimination n'avait pas agi avec diligence, l'État partie soutient qu'un membre du Bureau a eu une conversation avec un responsable de la Brigade des sapeurs-pompiers le 10 août 1993 et lui a demandé si la décision de licencier l'auteur pourrait être ajournée en attendant que le Bureau ait achevé d'examiner sa plainte. Le Bureau pour l'élimination de la discrimination n'était pas habilité par la loi interdisant la discrimination à obliger la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud à rétablir l'auteur dans ses fonctions. Ce dernier ayant fait savoir au Bureau pour l'élimination de la discrimination qu'il renonçait à former un recours auprès du Tribunal chargé des litiges dans la fonction publique parce qu'il ne voulait pas être rétabli dans ses fonctions, le Bureau a cessé de considérer l'affaire comme étant urgente, conformément à sa procédure habituelle. Par ailleurs, rien ne prouve qu'il ait manqué d'impartialité dans son examen des plaintes de l'auteur. En fait, il ressort d'un échange de correspondance entre le Bureau et l'Ombudsman que le fonctionnaire du service de conciliation a suivi les procédures habituelles du Bureau.

7.23 L'auteur s'est plaint à deux reprises à l'Ombudsman de la Nouvelle-Galles du Sud de la manière dont le Bureau pour l'élimination de la discrimination avait traité sa plainte. Chaque fois, les plaintes de l'auteur ont été rejetées. L'Ombudsman a indiqué à l'auteur qu'elle refusait d'examiner sa plainte urgente concernant le retard prétendu mis par le Bureau à examiner sa plainte parce qu'elle estimait que celui-ci avait suivi la procédure habituelle concernant les plaintes urgentes. L'État partie considère que l'allégation de l'auteur à l'égard du Bureau est manifestement dénuée de fondement.

7.24 Quant aux allégations de l'auteur concernant la manière dont le Tribunal pour l'égalité des chances avait traité l'affaire, l'État partie estime que le compte rendu de l'audience montre que, comme c'est souvent le cas dans les procédures où l'intéressé n'est pas représenté, et d'autant plus en l'espèce puisque la raison d'être du tribunal considéré était l'élimination de la discrimination, l'instance en question a tout fait pour être loyale envers l'auteur, qui a eu droit à un procès équitable et relativement long (cinq jours). Le compte rendu de l'audience indique notamment que le tribunal :

- A été à tout moment d'une grande courtoisie à l'égard de l'auteur et l'a aidé en lui posant des questions;
- L'a autorisé à se faire accompagner d'un ami;
- L'a invité à "ne pas se presser; on avait bien le temps";
- L'a protégé lorsqu'il a déposé et a autorisé le rappel d'un témoin à sa demande;
- L'a autorisé à interroger contradictoirement l'un des témoins de la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud pendant presque toute une journée;
- A tenté à plusieurs reprises de l'aider à expliquer en quoi les événements et les mesures considérés étaient fondés sur des motifs raciaux.

7.25 L'auteur n'a pas pu apporter de preuve que la procédure était inéquitable ou motivée par la discrimination raciale ou empreinte de discrimination raciale, ou que la décision du Tribunal pour l'égalité des chances était inéquitable. La procédure devant ce tribunal ne violait donc pas l'article 5 a) et n'était pas effective au sens de l'article 6.

7.26 En ce qui concerne l'allégation de l'auteur concernant l'Ombudsman, l'État partie précise que l'auteur lui a adressé par écrit deux doléances concernant la manière dont le Bureau pour l'élimination de la discrimination avait traité son affaire. L'Ombudsman a refusé de poursuivre parce qu'il existait un autre moyen d'obtenir réparation en saisissant le Tribunal pour l'égalité des chances. Il a expliqué à l'auteur qu'étant donné le nombre important de doléances et les ressources limitées dont il dispose pour les traiter, il donne la priorité aux affaires portant sur des vices systémiques et des vices de procédure de la part de l'Administration dans lesquelles les plaignants ne disposent pas d'un autre moyen satisfaisant d'obtenir réparation. L'allégation de l'auteur selon laquelle un service gouvernemental "peut se débarrasser d'une affaire" s'il existe un autre recours pour la victime est illogique. S'il existe un autre recours, le service gouvernemental ne peut pas "se débarrasser de l'affaire".

7.27 En outre, il n'existe absolument aucun élément de preuve étayant l'allégation que l'Ombudsman était "de connivence" avec les membres du Bureau pour l'élimination de la discrimination. L'enquête préliminaire de l'Ombudsman a montré que la conduite du membre compétent du Bureau était conforme à la procédure habituelle. En l'absence de commencement de preuve de faute de la part du Bureau, l'Ombudsman ne pouvait que refuser de donner suite aux doléances de l'auteur. Nul entretien avec l'auteur n'aurait changé quoi que ce soit à la chose.

7.28 Dans une lettre du 26 avril 1995, l'auteur demandait à l'Ombudsman de revenir sur sa décision. Il aurait pu alors préciser ses objections à la décision de rejeter ses doléances, mais il ne l'a pas fait et s'est contenté de réitérer ses doléances antérieures et de rappeler la manière dont s'était déroulée la procédure devant le Tribunal pour l'égalité des chances.

7.29 L'auteur n'a présenté aucun élément de preuve attestant que la décision de l'Ombudsman était motivée par la discrimination raciale ou empreinte de discrimination raciale, en violation de l'article 5 a), ou que ce recours n'était pas effectif au sens de l'article 6.

7.30 En ce qui concerne l'allégation de l'auteur concernant la décision de la Commission de l'aide judiciaire de refuser sa demande d'aide judiciaire, l'État partie fait valoir que cette décision a été prise conformément à la loi portant création de la Commission de l'aide judiciaire et au Manuel sur l'aide judiciaire et que l'auteur n'a pas été traité différemment des personnes, quelles qu'elles soient, qui présentent une demande en cette matière. La Commission a informé l'auteur de ce que l'aide judiciaire n'était jamais accordée à quiconque dans des affaires portées devant le Tribunal chargé des litiges dans la fonction publique. Ce refus ne l'empêchait pas de saisir ledit tribunal et d'engager une procédure. Cet organe est destiné à être saisi par des personnes qui ne sont pas représentées. Enfin, c'est l'auteur qui a choisi de poursuivre devant le Bureau pour l'élimination de la discrimination et de retirer son dossier du Tribunal chargé des litiges dans la fonction publique, puisqu'il ne souhaitait pas être réintégré. Il n'a donc pas présenté d'éléments de preuve attestant que sa demande d'aide en vue d'avoir un représentant légal devant le Tribunal chargé des litiges dans la fonction publique avait été traitée inéquitablement par la Commission de l'aide judiciaire, ou que l'absence d'aide judiciaire avait été l'élément décisif qui l'avait amené à s'adresser au Bureau pour l'élimination de la discrimination.

7.31 S'il s'agit d'une affaire pour laquelle une aide judiciaire peut être accordée et que les critères des ressources sont satisfais, mais qu'il existe des doutes quant au fond, selon la loi portant création de la Commission de l'aide judiciaire, ladite Commission peut prendre à sa charge les frais de consultation d'un avocat en second qui donne un avis sur la question de savoir si l'intéressé a de bonnes chances d'obtenir gain de cause. Le 28 mars 1995, la Commission a autorisé l'auteur à consulter un avocat en second pour savoir si la procédure engagée devant le Tribunal pour l'égalité des chances avait de bonnes chances d'aboutir et des dommages-intérêts qu'il pourrait obtenir. Les honoraires de l'avocat ont été pris en charge par la Commission. Or il a été considéré en dernière analyse que la demande de l'auteur ne répondait pas aux critères de la Commission concernant le fond. L'auteur n'a pas démontré en quoi la décision de la Commission de refuser de lui accorder l'aide judiciaire parce que sa plainte n'était pas fondée était inéquitable ou constituait un traitement inéquitable.

7.32 À propos du refus opposé à sa demande d'aide judiciaire en vue d'être représenté devant le Tribunal chargé des litiges dans la fonction publique et à sa demande d'aide judiciaire en vue d'être

représenté devant le Tribunal pour l'égalité des chances, l'auteur a été avisé par écrit qu'il pouvait présenter une requête afin que chacune de ses décisions soit soumise à un comité chargé de l'examen des demandes d'aide judiciaire dans un délai de 28 jours. L'auteur indique qu'il lui était impossible "de respecter les dates du Tribunal pour l'égalité des chances et de faire appel de la décision de la Commission". La Commission lui a communiqué expressément le texte de l'article 57 de la loi portant création de la Commission de l'aide judiciaire, qui prévoit qu'un tribunal peut suspendre ses travaux en attendant que le Comité chargé de l'examen des demandes d'aide judiciaire se prononce au sujet d'un recours. L'auteur n'a pas saisi le Comité chargé de l'examen des demandes d'aide judiciaire de l'une ou l'autre des décisions de refuser ses demandes en la matière. Le fait que la Commission de l'aide judiciaire l'a informé de son droit de former un recours n'est qu'une preuve de plus qu'il a été traité équitablement.

7.33 L'allégation de l'auteur à l'encontre de la Commission de l'aide judiciaire est de toute évidence dénuée de tout fondement. L'auteur n'a fourni aucun élément de preuve démontrant que les décisions de la Commission de lui refuser une aide judiciaire pour être représenté devant le Tribunal chargé des litiges dans la fonction publique ou le Tribunal pour l'égalité des chances étaient inéquitables ou motivées par un élément de discrimination raciale ou empreintes de discrimination raciale, et donc violaient l'article 5 a), ni que ce recours n'était pas un recours effectif au sens de l'article 6.

Observations de l'auteur

A. Allégations concernant les violations de la Convention par la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud

8.1 À propos du fait qu'aucun des deux postes pour lesquels il avait postulé ne lui a été attribué, l'auteur conteste l'argument de l'État partie selon lequel la connaissance du marché local était un critère essentiel indiqué dans la description du poste de gestionnaire de services et précise que pendant qu'il était en fonctions il a été chargé à plusieurs reprises de conclure des contrats ou d'effectuer des achats au niveau local. Son dossier montrait qu'il possédait les compétences et l'expérience nécessaires pour exercer toutes les responsabilités indiquées dans la description des deux postes. En outre, il était mieux apte à les remplir que la personne qui avait été nommée comme gestionnaire de services puisqu'il possédait une formation universitaire en gestion de services de maintenance et qu'il avait six ans d'expérience de la gestion de services de communication d'urgence. Pendant qu'il était en fonctions, il avait été chargé d'exécuter l'une des tâches incombant au gestionnaire de services, à savoir l'achat d'un analyseur. Il avait été moins bien traité à cause de sa race puisqu'il n'avait même pas été convoqué pour une entrevue pour ces deux postes. De plus, il est inexact de dire que ce n'est que lorsqu'il a déposé plainte auprès du Tribunal pour l'égalité des chances, en 1995, qu'il a contesté la procédure de sélection : il avait soulevé la question dans la communication qu'il avait adressée au Bureau pour l'élimination de la discrimination le 15 décembre 1993.

8.2 L'auteur n'est pas entièrement d'accord avec la déclaration de l'État partie concernant les étapes qui ont précédé son recrutement en tant qu'ingénieur. En ce qui concerne sa rémunération, il précise qu'il est faux de dire que l'un de ses deux collègues recevait le même salaire que lui. Le Tribunal pour l'égalité des chances a conclu que ladite personne recevait en outre des

bonifications parce qu'elle était sur la liste spéciale des personnes "de garde" ce qui lui valait un complément de salaire et la disposition d'une voiture.

8.3 En ce qui concerne la période probatoire, l'auteur précise qu'en vertu de l'article 28 2) de la loi sur la gestion du secteur public, il est possible d'engager un fonctionnaire sans lui imposer une période probatoire. Étant donné ses diplômes, ses capacités et son expérience, il aurait pu en être exempté. La raison pour laquelle il ne l'a pas été tenait à des considérations raciales.

8.4 En ce qui concerne la charge de travail, il indique qu'il avait dû travailler pendant le week-end de Pâques pour achever un projet qui avait pris plus longtemps que ce que ses supérieurs avaient pensé en raison de sa complexité. Il ajoute que son supérieur traitait les immigrants comme des citoyens de deuxième classe, que ses excuses n'étaient pas sincères et qu'il n'était pas de bonne foi lorsqu'il disait n'avoir eu aucune intention discriminatoire.

8.5 L'auteur réaffirme qu'il a été séparé des fonctionnaires blancs lors d'un voyage à Melbourne organisé à l'occasion d'un projet sur lequel il travaillait et dans le cadre duquel il avait déjà été envoyé à Sydney. En ce qui concerne le cours de formation, le cours sur la communication mobile entre des véhicules portait sur les dernières technologies de communication mobile par radio. Il était le membre de la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud le plus indiqué pour ce cours, puisqu'il était responsable des projets de communication-radio. Le coût du cours n'était pas très élevé.

8.6 En ce qui concerne la déclaration de l'État partie selon laquelle l'auteur n'a pas fait acte de candidature lorsque le poste a été affiché, il précise qu'il avait déjà été licencié à ce moment-là. Postuler aurait signifié être en concurrence avec des centaines d'autres candidats en tant que candidat extérieur. En outre, cela aurait été inutile. Comme l'a constaté le Tribunal pour l'égalité des chances, la Brigade des sapeurs-pompiers ne voulait pas de ses services.

8.7 À propos de l'allégation de l'État partie selon laquelle l'auteur avait refusé d'accomplir des tâches qui lui avaient été confiées, l'auteur renvoie à la décision du Tribunal pour l'égalité des chances qui avait considéré que les incidents évoqués par ses supérieurs ne signifiaient pas qu'il y avait eu refus catégorique de la part de l'auteur. Il précise en outre qu'il n'avait pas refusé d'exécuter un ordre ou demandé à recevoir un salaire d'ingénieur; les allégations de l'État partie selon lesquelles il aurait refusé d'accomplir des tâches pour des raisons d'argent ne sont pas fondées. Quant à la bonne ambiance sur le lieu de travail et le rendement, aucun membre du personnel ne s'est plaint de lui et le Tribunal pour l'égalité des chances a conclu que rien ne prouvait qu'il entretenait un climat de tension perturbateur sur le lieu de travail.

B. Allégations concernant des violations de la Convention par le Bureau pour l'élimination de la discrimination, le Tribunal pour l'égalité des chances, l'Ombudsman et la Commission de l'aide judiciaire

8.8 L'auteur déclare que lorsqu'il a demandé au Bureau pour l'élimination de la discrimination d'examiner sa plainte d'urgence, parce qu'il craignait d'être licencié, le Bureau s'est contenté de faire savoir à la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud qu'une plainte avait été déposée. Le Bureau n'a pas agi avec diligence et a délibérément fait traîner les choses en attendant que l'auteur soit licencié. L'auteur ajoute que le Bureau pour l'élimination de la

discrimination n'était pas disposé à examiner ses allégations de "discrimination au niveau des conditions d'engagement" car il cherchait à réduire ses chances d'obtenir gain de cause auprès du Tribunal pour l'égalité des chances et d'obtenir une aide judiciaire; en fait, les constatations dénuées de fondement du Bureau à l'effet que la plainte de l'auteur n'était pas fondée ont compromis ses chances d'obtenir gain de cause auprès d'autres organes.

8.9 L'auteur met en cause la manière dont le Tribunal pour l'égalité des chances a traité son affaire. Il dit par exemple que celui-ci n'a pas ordonné au Bureau pour l'élimination de la discrimination de désigner un fonctionnaire pour collaborer à l'enquête, ce qu'il aurait pu faire en vertu des dispositions de la loi interdisant la discrimination; pendant l'enquête, le Tribunal a avantageé la Brigade des sapeurs-pompiers; il a désavantageé encore plus l'auteur en décrétant la publicité de la procédure, en informant les médias et en publiant sa décision; des copies de très nombreux documents ont été remises à l'auteur pendant l'audience pour qu'il les lise, mais on ne lui a pas laissé le temps de les lire, sauf pendant une suspension de séance de quelques minutes; le compte rendu du procès, qui a duré cinq jours, montre qu'il n'a pas eu le temps d'interroger contradictoirement les six témoins de la Brigade des sapeurs-pompiers; deux de ces témoins étaient des immigrants dont la déposition ne coïncidait pas exactement avec la déclaration sous serment; le Tribunal a autorisé la Brigade des sapeurs-pompiers à être représentée par le Conseiller juridique de la Couronne, alors que l'auteur n'était pas représenté et n'avait pas de témoin.

8.10 Dans sa décision, le tribunal pour l'égalité des chances a qualifié la manière dont l'auteur avait été traité par les autorités d'"injuste", "malencontreuse", "manifestation d'exploitation", "défavorable", etc., mais n'en a pas reconnu les conséquences et les résultats discriminatoires pour l'intéressé à cause de la différence de race par rapport à d'autres qui se trouvaient dans la même situation. Le Tribunal pour l'égalité des chances n'a pas reconnu le traitement inéquitable systématique dont il a fait l'objet par rapport aux deux autres officiers, qui se trouvaient dans la même situation, et a considéré que les brimades fondées sur la race dont il faisait l'objet sur son lieu de travail, pendant les heures de travail, étaient de simples plaisanteries faites à l'occasion de rapports purement sociaux.

8.11 L'auteur affirme que son dossier individuel, détenu par la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud, a été remis au Tribunal pour l'égalité des chances et qu'il n'a pas été autorisé à le consulter. D'après la décision du Tribunal pour l'égalité des chances, son dossier individuel contenait une lettre du 4 mai 1993 selon laquelle il y avait lieu d'envisager de lui accorder une promotion à la fin de sa première année de travail. L'auteur avait du mal à croire à l'authenticité de cette lettre et estime que le Tribunal pour l'égalité des chances l'avait "secrètement versée" à son dossier pour justifier sa conclusion que la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud n'avait pas fait preuve à son égard de discrimination pour des motifs raciaux.

8.12 L'auteur déclare que l'Ombudsman a abusé de ses pouvoirs discrétionnaires en refusant d'examiner ses doléances et en interprétant délibérément de manière erronée l'article 13 de la loi concernant l'Ombudsman, en dépit du fait que l'auteur avait décelé des vices systémiques et des vices de procédure en ce qui concerne le Bureau pour l'élimination de la discrimination. Elle n'a pas expliqué pourquoi elle n'avait pas enquêté sur les fautes des fonctionnaires du Bureau pour l'élimination de la discrimination. L'Ombudsman refuse délibérément de comprendre que dans un

cas, le Bureau "s'en est tiré" en étant de connivence avec la Brigade des sapeurs-pompiers de la Nouvelle-Galles du Sud et en déclarant que l'allégation de l'auteur indiquant qu'il avait fait l'objet de représailles était dénuée de fondement. Cette allégation a ensuite été étayée par des preuves et c'est la Brigade des sapeurs-pompiers, et non le Bureau pour l'élimination de la discrimination, qui a versé des dommages-intérêts. Il est injuste que l'Ombudsman, après avoir recueilli à deux reprises des doléances contre un service public, se soit fiée aux renseignements ou aux avis du même service public et qu'elle l'ait fait savoir à l'auteur. L'auteur a adressé à l'Ombudsman une lettre datée du 26 avril 1995 dans laquelle il expliquait en détail les fautes du fonctionnaire du Bureau pour l'élimination de la discrimination. De plus, l'Ombudsman n'a pas averti l'auteur du genre de renseignement complémentaire dont elle avait besoin pour rouvrir le dossier.

8.13 L'auteur déclare que le rapport du conseil désigné par la Commission de l'aide judiciaire et la décision de ladite commission de refuser l'aide judiciaire étaient injustes, puisqu'il avait pu démontrer qu'il avait fait l'objet de représailles devant le Tribunal pour l'égalité des chances. Il est inexact de dire que l'auteur aurait dû s'adresser au Bureau pour l'élimination de la discrimination plutôt qu'au tribunal chargé des litiges dans la fonction publique parce qu'il ne souhaitait pas être réintégré. S'il ne souhaitait pas être réintégré, pourquoi s'était-il adressé au Tribunal pour l'égalité des chances dans ce but ? La véritable raison pour laquelle il avait retiré son recours auprès du Tribunal chargé des litiges dans la fonction publique tenait au fait que l'aide judiciaire lui avait été refusée.

8.14 Enfin, l'auteur n'est pas d'accord avec les observations de l'État partie concernant la non-violation de l'article 2 de la Convention. Il se réfère à l'avis rendu par le Comité au sujet de la communication No 4/1991, dans lequel il dit que "le Comité n'accepte pas l'affirmation selon laquelle l'adoption d'une législation qualifiant la discrimination raciale d'acte délictueux signifie en elle-même que l'État partie s'est pleinement acquitté de ses obligations en vertu de la Convention"^b.

Examen quant au fond

9.1 Le Comité a examiné la communication en tenant compte de toutes les conclusions et pièces justificatives produites par les parties, conformément au paragraphe 7 a) de l'article 14 de la Convention et à l'article 95 de son règlement. Il fonde ses conclusions sur les considérations ci-après.

9.2 Le Comité note que les allégations de l'auteur ont été examinées conformément aux dispositions législatives et procédurales de l'État partie régissant les affaires de discrimination raciale. Il relève, en particulier, que la plainte a été d'abord examinée par le Bureau pour l'élimination de la discrimination dans la Nouvelle-Galles du Sud, puis en appel, par le Tribunal pour l'égalité des chances. Celui-ci a examiné les allégations de l'auteur, qui se disait victime de discrimination raciale et de victimisation à propos de son engagement, de ses conditions d'emploi et de son licenciement. Compte tenu des éléments dont il disposait, en particulier le texte du jugement dudit Tribunal, le Comité estime que celui-ci a examiné l'affaire de manière approfondie et équitable.

^b CERD/C/42/D/4/1991, par. 6.4.

9.3 Le Comité considère qu'en règle générale, il appartient aux tribunaux des États parties à la Convention d'examiner et d'apprécier les faits et les éléments de preuve dans une affaire donnée. Ayant examiné l'affaire qui lui était soumise, le Comité conclut qu'il n'y a aucun vice apparent dans le jugement du Tribunal pour l'égalité des chances.

10. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, agissant en vertu du paragraphe 7 a) de l'article 14 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, estime que les faits dont il a été saisi en l'espèce ne font apparaître aucune violation de la Convention par l'État partie.

11. Conformément au paragraphe 7 b) de l'article 14 de la Convention, le Comité suggère que l'État partie simplifie les procédures applicables aux plaintes de discrimination raciale, en particulier celles qui instituent une multiplicité de voies de recours, et évite tout retard dans l'examen de ces plaintes.
