
**Comité pour l'élimination de la discrimination
à l'égard des femmes**

Trente-quatrième session
16 janvier-3 février 2006

**Décision du Comité pour l'élimination
de la discrimination à l'égard des femmes
au titre du Protocole facultatif à la Convention
sur l'élimination de toutes les formes de discrimination
à l'égard des femmes – Trente-quatrième session**

concernant la

Communication n° 8/2005

<i>Présentée par :</i>	Rahime Kayhan
<i>Au nom de :</i>	L'auteure (représenté par un conseil, M ^{me} Fatma Benli
<i>État partie :</i>	Turquie
<i>Date de la communication :</i>	20 août 2004
<i>Références :</i>	Transmise à l'État partie le 10 février 2005 (non publiés sous forme de document)

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, institué en vertu de l'article 17 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes,

Réuni le : 27 janvier 2006

Adopte le texte ci-après :

Décision sur la recevabilité

1.1 L'auteure de la communication datée du 20 août 2004 est M^{me} Rahime Kayhan, née le 3 mars 1978 et de nationalité turque. Elle affirme avoir été victime d'une violation par la Turquie de l'article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Elle est représentée par un conseil, M^{me} Fatma Benli, avocate. La Convention et son Protocole facultatif sont entrés en vigueur pour l'État partie le 18 janvier 1986 et le 29 janvier 2003, respectivement.

Rappel des faits présentés par l'auteure

2.1 L'auteure, qui enseigne la religion et la morale, est mariée et mère de trois enfants âgés de 2 à 10 ans. Elle porte un foulard qui lui couvre les cheveux et le cou (son visage est découvert) depuis l'âge de 16 ans, y compris lorsqu'elle étudiait à l'université d'État.

2.2 Le 26 septembre 1991, l'auteure a été nommée pour enseigner au collège Imam Hatip à Karacabey (Bursa), un collège public relevant du Ministère de l'éducation. Elle a commencé à enseigner à l'école secondaire d'Imam Hatip Erzurum le 12 septembre 1994 et y a enseigné pendant cinq ans jusqu'à ce qu'elle soit mutée à l'école secondaire Mehmetcik. Elle portait un foulard lors de sa première nomination et lorsqu'elle a été photographiée pour ses documents d'identité (par exemple son permis de conduire, sa carte d'enseignante, sa carte d'assurance-maladie, etc.).

2.3 Le 16 juillet 1999, elle a reçu un avertissement et une déduction a été effectuée sur son salaire (1/30^e) parce qu'elle portait le foulard. L'auteure a formé un recours contre cette mesure et, au cours de la procédure, la loi d'amnistie n^o 4455 est entrée en vigueur et les mentions de l'avertissement et de la sanction ont été retirées de son dossier.

2.4 Le 13 janvier 2000, l'auteure a reçu un document indiquant qu'une enquête avait été ouverte sur des allégations selon lesquelles elle ne respectait pas les règlements relatifs à l'apparence vestimentaire, elle faisait la classe les cheveux couverts et elle portait atteinte à la paix, à la tranquillité, au travail et à l'harmonie de l'établissement en raison de ses objectifs idéologiques et politiques. Il y lui était demandé de faire une déclaration écrite.

2.5 Le 8 février 2000, l'auteure s'est défendue elle-même en faisant observer qu'elle n'avait aucunement agi d'une manière susceptible de porter atteinte à la paix et à la tranquillité de l'établissement. Elle avait travaillé dur durant les huit années précédentes tout en élevant deux enfants en bas âge, elle n'avait jamais eu d'objectifs politiques ni idéologiques, la qualité de son travail d'enseignante avait fait l'objet de nombreux éloges des inspecteurs, elle aimait son pays et était attachée à la république et à la démocratie, et son but était de contribuer à éduquer les jeunes turcs dans l'amour de leur pays et leur nation.

2.6 Le 29 mars 2000, le Ministère de l'éducation a informé l'auteure qu'elle avait le droit de consulter son dossier et de se défendre elle-même oralement ou d'être défendue par un conseil.

2.7 L'auteure répondit en adressant au Ministère des déclarations sous serment de 10 personnes qui affirmaient que les accusations et allégations formulées contre elle

étaient dénuées de fondement. Son avocate a fait des déclarations écrites et orales devant le Haut Conseil de discipline, soulignant que les allégations formulées contre l'auteure étaient inexactes et que rien n'indiquait qu'elle avait « porté atteinte à l'harmonie dans le rapport d'enquête ». La punir reviendrait à violer certains principes du droit national et international, y compris la liberté du travail, la liberté de religion, la liberté de conscience, la liberté de pensée et la liberté de choix. Cela constituerait aussi une discrimination et une violation du droit à l'épanouissement physique et spirituel de la personne humaine.

2.8 L'auteure déclare que le 9 juin 2000, elle a été arbitrairement révoquée par le Haut Conseil de discipline. La décision du Conseil donnait à penser que le fait que l'auteure portait un foulard en classe équivalait à « porter atteinte à la paix, à la tranquillité et à l'harmonie » de l'établissement par des moyens politiques au regard de l'article 125E/a de la loi n° 657 sur la fonction publique. De ce fait, l'auteure a définitivement perdu son statut de fonctionnaire. Elle a notamment perdu la majeure partie de ses moyens de subsistance, les retenues qui auraient contribué à ses droits à pension, les intérêts sur son salaire et ses revenus, son indemnité pour frais d'études et son assurance maladie. Elle affirme qu'elle ne peut plus enseigner dans une école privée en portant un foulard, car selon elle les écoles privées dépendent en Turquie du Ministère de l'éducation nationale. Nul ne voudrait employer une femme ayant fait l'objet de la plus grave des sanctions disciplinaires.

2.9 Le 23 octobre 2000, l'auteure a formé un recours devant le Tribunal administratif d'Erzurum en demandant que sa révocation soit annulée au motif qu'elle n'avait pas violé l'article 125E/a de la loi sur la fonction publique en portant un foulard. Elle aurait dû au pire être réprimandée ou blâmée, mais non révoquée. Elle affirme que la peine qui lui a été infligée n'avait aucun but légitime et n'était pas une intervention nécessaire dans une société démocratique.

2.10 Le 22 mars 2001, le Tribunal administratif d'Erzurum a rejeté son recours, estimant que la sanction prise contre elle ne violait pas la loi.

2.11 Le 15 mai 2001, l'auteure a fait appel de la décision du Tribunal administratif d'Erzurum devant le Conseil d'État, en affirmant que pour que l'article 125E/a de la loi n° 657 sur la fonction publique s'applique, il fallait qu'un acte concret propre à troubler l'ordre public ait été commis. Aucun élément du dossier n'attestait que l'auteure eût commis un tel acte. Elle s'était couvert la tête et avait ainsi violé la réglementation régissant l'apparence du personnel travaillant dans des établissements publics.

2.12 Le 9 avril 2003, le Président de la 12^e chambre du Conseil d'État a rejeté son appel, confirmant le jugement du Tribunal administratif d'Erzurum car l'estimant justifié du point de vue tant de la procédure que du droit. La décision définitive a été notifiée à l'auteure le 28 juillet 2003.

Teneur de la plainte

3.1 L'auteure affirme être victime d'une violation par l'État partie de l'article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. En la révoquant et en la privant de son statut de fonctionnaire parce qu'elle avait porté un foulard, un article vestimentaire uniquement porté par les femmes, l'État partie aurait violé son droit au travail, son droit aux mêmes possibilités d'emploi que les autres, ainsi que son droit à promotion, son droit à la

sécurité de l'emploi, ses droits à pension et son droit à l'égalité de traitement. Elle prétend que plus de 1 500 fonctionnaires de sexe féminin ont comme elle été révoqués parce qu'elles portaient un foulard.

3.2 L'auteure affirme également que son droit à une identité personnelle comprend son droit de choisir le vêtement islamique sans discrimination. Elle estime que porter un foulard relève de la liberté de religion et de la liberté de pensée. Si elle n'avait pas considéré le foulard comme aussi important et aussi vital, elle n'aurait pas ainsi compromis les revenus et l'avenir de sa famille. L'auteure considère que la contraindre de choisir entre travailler et se découvrir la tête viole ses droits fondamentaux qui sont protégés par des conventions internationales. Elle pense qu'elle a fait l'objet d'une mesure injuste, juridiquement imprévisible, illégitime et inacceptable dans une société démocratique.

3.3 L'auteure affirme que la mesure prise à son encontre était arbitraire parce qu'elle ne reposait sur aucune loi ni aucune décision judiciaire. La seule règle en matière de vêtement est dictée par le « Règlement vestimentaire du personnel des services et établissements publics » du 25 octobre 1982, qui stipule que « La tête doit être découverte sur le lieu de travail » (art. 5). L'auteure affirme que cette réglementation ne s'applique plus en pratique et que des personnes qui ne l'ont pas respectée n'ont fait l'objet ni d'un avertissement ni d'une mesure disciplinaire.

3.4 L'auteure fait également valoir que la peine prévue pour la violation de l'article 125A/g de la loi n° 657 sur la fonction publique en matière de vêtement est un avertissement (pour la première infraction) et un blâme (pour une récidive). Au lieu de cela, l'auteure a été punie pour l'infraction consistant à « porter atteinte à la paix, à la tranquillité et à l'harmonie de l'établissement pour des raisons idéologiques et politiques » sans que la preuve qu'elle ait commis cette infraction ait été rapportée. Elle soutient que dans leurs décisions le Tribunal administratif d'Erzurum et le Conseil d'État se sont trompés de dispositions. Ils ne répondent pas à la question de savoir pourquoi les actes commis par l'auteure ont été considérés comme des actes politiques et idéologiques. Elle demande pourquoi l'Administration lui a permis de porter un foulard pendant neuf ans, s'il s'agissait d'un acte idéologique.

3.5 La peine qui lui a été infligée porte atteinte à son droit au travail, viole le principe de l'égalité entre les fonctionnaires et encourage l'intolérance sur le lieu de travail en classant les individus dans telle ou telle catégorie selon les vêtements qu'ils portent. L'auteure affirme que si elle avait été un homme avec les mêmes idées, elle n'aurait pas été punie.

3.6 Ayant été injustement exclue de la fonction publique et révoquée de son poste d'enseignante, l'auteure se trouve contrainte de saisir le Comité et elle lui demande de juger que l'État partie a violé ses droits et fait preuve de discrimination à son encontre en raison de son sexe. Elle prie en outre le Comité de recommander à l'État partie de modifier le Règlement vestimentaire du personnel des services et établissements publics, d'empêcher les hauts conseils de discipline de réprimer des actes ou comportements autres que des infractions concrètes et établies, et de lever l'interdiction qui frappe le port du foulard.

3.7 S'agissant de la recevabilité de la communication, l'auteure affirme qu'avec son appel devant le Conseil d'État tous les recours internes ont été épuisés. Elle

affirme également qu'elle n'a présenté de communication à aucun autre organe international.

Observations de l'État partie sur la recevabilité

4.1 Dans une communication datée du 10 mai 2005, l'État partie fait valoir que les recours internes n'ont pas été épuisés parce que l'auteure n'a pas engagé d'instance en vertu du Règlement sur les plaintes et requêtes des fonctionnaires, qui a été adopté par le Conseil des ministres le 28 novembre 1982 (décret 8/5743) et publié au Journal officiel le 12 janvier 1983. De plus, elle n'a pas engagé d'action devant le Parlement turc (la Grande Assemblée nationale) en vertu de l'article 74 de la Constitution, n'a pas exercé le recours prévu par le paragraphe 3 (Recours contre les décisions) de l'article 54 de la loi sur les procédures judiciaires administratives.

4.2 L'État partie fait valoir que la même question a été examinée par un autre organe international d'enquête. En particulier, la Cour européenne des droits de l'homme a examiné une affaire similaire dans laquelle la requérante, Leyla Şahin, affirmait qu'elle ne pouvait terminer ses études parce qu'elle portait un foulard et que ceci constituait une violation de la Convention européenne des droits de l'homme. La Cour a décidé à l'unanimité que l'article 9 de la Convention (liberté de pensée, de conscience et de religion) n'avait pas été violé et qu'il n'y avait pas lieu d'examiner les arguments selon lesquels l'article 10 (liberté d'expression), l'article 14 (interdiction de la discrimination) et l'article 2 du Protocole additionnel n° 1 à cette convention (éducation) ont été violés.

4.3 L'État partie affirme que les faits ayant motivé la communication se sont produits avant l'entrée en vigueur du Protocole facultatif pour la Turquie en 2002. L'auteure a été révoquée le 9 juin 2000 et sa communication est donc irrecevable en vertu du paragraphe 2 e) de l'article 4 du Protocole facultatif.

4.4 L'État partie fait également valoir que la communication viole l'esprit de la Convention parce que les allégations de l'auteure ne relèvent pas de la définition de la discrimination à l'égard des femmes qui figure à l'article premier de la Convention. Le vêtement des fonctionnaires est régi par le Règlement vestimentaire du personnel des services et établissements publics, qui a été élaboré conformément à la Constitution et aux lois applicables. Ce règlement s'applique aux fonctionnaires des deux sexes et les fonctionnaires des deux sexes sont exposés aux mêmes mesures disciplinaires et juridiques que l'auteure et rien dans ce règlement, que ce soit dans son contenu ou son application, n'opère une discrimination à l'égard des femmes. Les décisions des plus hautes juridictions, comme la Cour constitutionnelle du Conseil d'État, soulignent que les fonctionnaires et autres agents de l'État sont tenus de respecter les règles vestimentaires. Lorsque des personnes (hommes et femmes) entrent dans la fonction publique, ils prennent leurs fonctions en ayant connaissance des dispositions pertinentes de la Constitution et des autres lois applicables, ainsi que de la jurisprudence. Ils sont tenus de respecter les règles relatives à l'apparence vestimentaire. Il est clair que M^{me} Kayhan a toujours agi à l'encontre des dispositions législatives applicables, à savoir l'article 129 de la Constitution, les articles 6/1 et 19 de la loi n° 657 sur la fonction publique et l'article 5 a) du Règlement vestimentaire du personnel des services et établissements publics. Le tribunal compétent a relevé que M^{me} Kayhan insistait pour venir au travail et aux réunions la tête couverte malgré les avertissements et les sanctions. Elle a donc été révoquée en application de l'article 125E/a de la loi n° 657 sur la

fonction publique (atteinte à la paix et à l'ordre public sur le lieu de travail pour des raisons politiques et idéologiques). Ses convictions religieuses ne concernent qu'elle et elle a le droit d'agir et de se vêtir comme elle le souhaite dans sa vie privée. Toutefois, en qualité de fonctionnaire, elle doit respecter les principes et les règles de l'État. Compte tenu du caractère public de son travail, elle est tenue de respecter les lois et règlements susmentionnés. Il n'y a eu aucune discrimination dans les mesures disciplinaires prises contre l'auteure, et il n'y a pas non plus de contradiction dans la loi. Dans l'application des règles en vigueur et de la jurisprudence, aucune distinction n'est faite entre hommes et femmes. La Cour constitutionnelle s'est déjà prononcée à cet égard, et ses décisions sont à la base de l'application des lois et autres normes en Turquie. À la lumière de ces décisions, il convient de noter que l'interdiction du foulard sur le lieu de travail pour les fonctionnaires de sexe féminin ne constituent une discrimination à leur encontre mais vise à faire respecter les lois et règlements en vigueur. Les règles régissant l'apparence vestimentaire des fonctionnaires (femmes et hommes) sont clairement énoncées dans les lois et règlements. Chacun sait donc que quiconque souhaite entrer dans la fonction publique doit respecter certaines règles en matière de vêtement.

4.5 Pour ces motifs, l'État partie estime que la communication de l'auteure devait être jugée irrecevable s'agissant de discrimination.

Commentaires de l'auteure sur les observations de l'État partie sur la recevabilité

5.1 L'auteure soutient qu'elle s'est adressée au tribunal administratif lorsqu'elle a été révoquée et privée de son statut de fonctionnaire, et qu'elle a fait appel au Conseil d'État après que le tribunal administratif se fut prononcé contre elle. Elle allègue que le Conseil d'État est la juridiction la plus élevée à laquelle elle pouvait s'adresser. Elle a été déboutée. Elle ne pouvait intenter une action pour faire annuler le Règlement vestimentaire parce qu'il y a pour cela un délai de 60 jours qui court à partir du moment où le texte en cause paraît au Journal officiel ou à partir du moment où le traitement dont il s'agit se termine. Le Règlement vestimentaire du personnel des services et établissements publics a paru au Journal officiel du 12 janvier 1983, alors que l'auteure avait 15 ans et qu'elle n'était pas encore fonctionnaire. Elle considère qu'elle n'a pas à exercer ce recours puisqu'elle s'est déjà engagée dans la voie judiciaire en alléguant que le traitement qu'elle a eu à subir était injuste.

5.2 L'auteure soutient qu'un appel devant le Parlement n'est pas un recours dont elle doit se prévaloir en ce qui concerne la discrimination dont elle aurait été l'objet parce qu'un recours doit offrir un règlement clair et exact, non seulement en théorie mais aussi en pratique. Elle soutient que les seules voies auxquelles elle est tenue de recourir sont les voies judiciaires. Elle soutient également qu'elle n'a pas à invoquer la procédure prévue à l'article 54 du Code de procédure administrative. À son avis, il s'agit en effet d'un recours extraordinaire puisqu'il suppose la révision d'une décision par l'autorité même qui l'a prise. Par conséquent, il est impossible de facto d'obtenir des résultats réels en s'adressant à la douzième Chambre du Conseil d'État. Pour corroborer ses dires, l'auteure allègue que les plaintes de deux autres requérants, un assistant de laboratoire et une infirmière, ont été rejetées au motif qu'il n'y avait « aucune raison que la même chambre revienne sur ses décisions ». L'auteure estime que cette procédure est une perte de temps et d'argent.

5.3 L'auteure soutient que sa plainte n'a pas le même contenu que celle qui a été examinée dans le cadre d'une autre procédure internationale ou de règlement. Elle ne s'est pas adressée à d'autres organes internationaux. L'auteure de la requête adressée à la Cour européenne des droits de l'homme, Leyla Şahin, est une personne différente et son affaire est de nature différente. L'objet et le caractère de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, d'une part, et de la Convention européenne des droits de l'homme, de l'autre, sont totalement différents. De surcroît, le droit au travail n'est pas couvert par ce dernier instrument et une requête adressée à la Cour européenne des droits de l'homme ne devrait donc pas être considérée de la même manière qu'une communication portée à l'attention du Comité.

5.4 L'auteure affirme que sa communication ne peut être frappée de prescription parce que les effets de la discrimination dont elle a été l'objet ont perduré après l'entrée en vigueur du Protocole facultatif à l'égard de la Turquie. Elle a été exclue de la fonction publique et ne pourra plus jamais y reprendre sa place. Elle ne peut non plus travailler comme enseignante dans une école privée et elle a perdu ses droits à la sécurité sociale et à l'assurance maladie.

5.5 L'auteure soutient que les violations dont elle se plaint concernent des droits protégés par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Elle soutient que la discrimination dont elle a été l'objet a eu pour origine le fait qu'elle portait un foulard. Un homme ou une femme qui violerait une autre règle du Règlement vestimentaire du personnel des services et établissements publics aurait des chances de continuer à travailler. L'auteure ne s'est pas conduite de telle manière que son exclusion de la fonction publique serait justifiée. La sanction qui aurait dû être appliquée dans son cas parce qu'elle avait enfreint le Règlement vestimentaire aurait dû être un avertissement ou un blâme, mais elle a été révoquée. La sévérité de cette sanction est en elle-même significative de la discrimination dont elle a été victime. Elle affirme que l'interdiction du voile contredit la capacité de décision des femmes, fait injure à leur dignité et enfreint le principe de l'égalité des sexes. L'interdiction de porter un foulard est source d'inégalité entre les femmes, au travail et dans l'éducation.

Observations complémentaires de l'État partie sur la recevabilité

6.1 L'affaire Leyla Şahin dont a été saisie la Cour européenne des droits de l'homme et la communication de l'auteure sont essentiellement identiques, indépendamment du fait que l'une soit étudiante et l'autre enseignante. Quel que soit leur sexe, les êtres humains sont égaux et libres de porter ce qui leur plaît. Dans la sphère publique, ils doivent s'en tenir aux règlements.

6.2 L'État partie explique qu'en droit administratif turc, une décision administrative crée un nouvel état de droit et comporte des effets juridiques immédiats. Un procès n'a pas d'effet suspensif sur les décisions. Les tribunaux laissent ces décisions de côté. M^{me} Kayhan a été renvoyée le 9 juin 2002 sur décision du Haut Conseil de discipline du Ministère de l'éducation nationale, décision qui l'a démise de son statut de fonctionnaire. Par conséquent, la date à prendre en considération pour décider si la communication est recevable au regard de l'alinéa b) du paragraphe 2 de l'article 4 du Protocole facultatif est le 9 juin 2002, c'est-à-dire une date antérieure à l'entrée en vigueur du Protocole facultatif à l'égard de la Turquie.

6.3 L'État partie soutient que la communication est incompatible avec les dispositions de la Convention, cas prévu à l'alinéa b) du paragraphe 2 de l'article 4 du Protocole facultatif. Il considère sans fondement les prétentions de l'auteure selon lesquelles elle travaillerait encore si elle avait été un homme ou si elle avait enfreint une autre disposition du Règlement vestimentaire. Elle a été révoquée parce qu'il est apparu que son attitude était inspirée par ses opinions politiques et idéologiques. Les mêmes sanctions seraient appliquées à des fonctionnaires masculins dont le comportement aurait des motifs politiques et idéologiques. Le sexe n'entre pas en considération et la sanction en est indépendante; par conséquent, il n'y a pas en l'espèce discrimination fondée sur le sexe.

6.4 L'État partie affirme qu'il n'y a pas de discrimination contre les femmes sur le plan de leur participation à la vie sociale, à l'éducation ou au travail dans la sphère publique. Les données en valeurs absolues et en valeurs relatives concernant les femmes qui travaillent dans les établissements scolaires et universitaires corroborent cette affirmation. Les femmes sont nombreuses dans les charges publiques, elles sont magistrates, gouverneurs, cadres supérieurs dans l'Administration, doyennes et présidentes d'université. Ce sont des femmes qui président la Cour constitutionnelle et l'Institution turque de recherche scientifique et technique (TUBITAK).

6.5 L'État partie soutient que les recours ordinaires sont ceux que la requérante doit exercer dans le délai imparti pour faire appel d'une décision ou en demander la révision (« révision de jugement »). L'article 54 de la loi sur les procédures judiciaires administratives (n° 2577) permet aux parties de demander une « révision de jugement » dans un délai de 25 jours. Il peut y avoir révision si les allégations ou les objections de fond n'ont pas été traitées; s'il y a des éléments qui contredisent le jugement; s'il y a une erreur de droit ou un vice de procédure; s'il y a dol ou contrefaçon de nature à modifier le fond de l'affaire. Les chambres du Conseil d'État, les assemblées générales des divisions judiciaires de l'Administration fiscale et les tribunaux administratifs régionaux qui ont pris les décisions attaquées, sont saisies des recours en révision. Les juges qui ont participé à la décision attaquée ne peuvent siéger lors de la révision.

6.6 L'auteure prétend que l'appel qu'elle a formé auprès du Conseil d'État suffit à satisfaire à l'exigence fixée au paragraphe 1 de l'article 4 du Protocole facultatif, puisque la « révision de jugement » est un recours extraordinaire, mais l'État partie déclare qu'il s'agit d'un recours ordinaire en droit administratif turc, qui s'exerce après qu'un organe d'appel s'est prononcé. Le fait que l'auteure considère que ce recours est sans efficacité est sans pertinence du point de vue de l'épuisement des recours internes, et ce n'est que l'opinion personnelle de son avocat. L'État partie soutient qu'il y a des affaires exemplaires dans lesquelles le Conseil d'État s'est prononcé en faveur des auteurs de requêtes en révision et que la communication doit être déclarée irrecevable en raison du non-épuisement des recours internes.

6.7 L'État partie se réfère aux dires de l'auteure selon lesquels elle n'a eu ni la possibilité ni le droit de se plaindre selon le Règlement sur les plaintes et les requêtes des fonctionnaires. Il déclare que la plainte de l'auteure était fondée sur une méprise quant à la procédure à suivre. L'auteure semble avoir compris que l'État partie soutenait qu'elle devait attaquer le Règlement vestimentaire du personnel des services et établissements publics pour le faire annuler. L'État partie a expliqué que telle n'était pas l'impression qu'il entendait donner. Il avait allégué

que l'auteure n'avait pas suivi la procédure prévue dans le Règlement sur les plaintes et les requêtes des fonctionnaires.

6.8 Pour ce qui est du recours prévu à l'article 74 de la Constitution turque, l'État partie explique que les requêtes et les plaintes dans lesquelles sont mis en cause des auteurs individuels, la société civile ou « l'état des décisions prises » doivent être présentées par écrit aux autorités compétentes et à la Grande Assemblée nationale turque. L'issue en est portée à la connaissance des auteurs également par écrit. La loi n° 3071 du 1^{er} novembre 1984 fixe la procédure relative à ce droit de pétition. Les pétitions portant sur les questions relevant de la compétence de l'institution judiciaire ne peuvent pas être examinées selon cette procédure. Les pétitions adressées à la Grande Assemblée nationale turque doivent être examinées et leur sort réglé dans les 60 jours par la Commission des pétitions.

Questions qui se posent et délibérations du Comité en ce qui concerne la recevabilité

7.1 Selon l'article 64 de son règlement intérieur, le Comité décide si une communication est ou n'est pas recevable en vertu du Protocole facultatif.

7.2 Selon l'article 66 du même règlement, le Comité peut décider d'examiner séparément la question de la recevabilité d'une communication et la communication elle-même quant au fond.

7.3 Le Comité note que, selon l'État partie, la communication doit être déclarée irrecevable en vertu de l'alinéa a) du paragraphe 2 de l'article 4 du Protocole facultatif parce que la Cour européenne des droits de l'homme a été saisie d'une affaire analogue. L'auteure assure au Comité qu'elle n'a présenté son affaire à aucun autre organe international et souligne les différences qui existent entre son cas et l'affaire *Leyla Şahin c. Turquie*. Dans sa jurisprudence ancienne, le Comité des droits de l'homme a fait observer que l'identité de l'auteure était l'un des éléments qu'il prenait en considération lorsqu'il avait à décider si une communication présentée au titre du Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques avait le même contenu que telle ou telle affaire examinée dans le cadre d'une autre procédure d'enquête ou de règlement international. Dans l'affaire *Fanali c. Italie* (communication n° 075/1980), le Comité des droits de l'homme a déclaré ce qui suit :

« [...] la "même question" au sens du paragraphe 2 a) de l'article 5 du Protocole facultatif [doit] s'entendre comme la même plainte concernant la même personne, présentée par cette dernière devant un organe international. »

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes conclut que la communication à l'examen n'est pas irrecevable en vertu de l'alinéa a) du paragraphe 2 de l'article 4 du Protocole facultatif parce que son auteur n'est pas Leyla Şahin, la personne à laquelle l'État partie s'est référé.

7.4 Selon l'alinéa e) du paragraphe 2 de l'article 4 du Protocole facultatif, le Comité doit déclarer irrecevable toute communication portant sur des faits antérieurs à la date d'entrée en vigueur du Protocole à l'égard de l'État partie intéressé, à moins que ces faits ne persistent après cette date. Gardant cette disposition à l'esprit, le Comité relève que l'argument de l'État partie selon lequel le 9 juin 2000 est la date décisive, celle à laquelle l'auteure a été démise de ses fonctions d'enseignante. Cette date est antérieure au 29 janvier 2003, date de l'entrée en vigueur du Protocole

facultatif à l'égard de la Turquie. Le Comité note qu'en conséquence de sa révocation, l'auteure a perdu son statut de fonctionnaire en application de l'article 125E/a de la loi n° 657 sur la fonction publique. Les effets de cette perte de statut sont également en cause, c'est-à-dire la perte de la majeure partie des moyens de subsistance de l'auteure, les retenues qui auraient contribué à ses droits à pension, les intérêts sur son traitement et ses revenus, son indemnité pour frais d'études et son assurance maladie. Le Comité considère donc que les faits persistent après l'entrée en vigueur du Protocole facultatif à l'égard de l'État partie et juge que la communication est recevable *ratione temporis*.

7.5 Le paragraphe 1 de l'article 4 du Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (qui fixe la règle de l'épuisement des recours internes) interdit au Comité de déclarer une communication recevable « sans avoir vérifié que tous les recours internes ont été épuisés, à moins que la procédure de recours n'excède des délais raisonnables ou qu'il soit improbable que le requérant obtienne réparation par ce moyen ». La règle de l'épuisement vise à garantir que l'État partie a l'occasion de faire réparer par l'intermédiaire de ses institutions judiciaires la violation de l'un des droits consacrés dans la Convention, avant que le Comité ne soit saisi de cette violation. Cette règle serait vidée de son sens si les auteurs pouvaient porter devant le Comité le fond d'une affaire qui n'aurait pas été d'abord soumise aux autorités locales compétentes. Le Comité des droits de l'homme impose la même exigence aux auteurs des communications présentées en vertu du Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques¹.

7.6 Le Comité note que le premier recours que l'auteure ait formé, selon ses dires, concernait un avertissement et une retenue sur traitement pour port d'un foulard à l'école où elle enseignait en juillet 1999. Elle a déclaré que, dans ce recours, elle soutenait que la sanction de l'infraction qu'elle avait commise aurait dû être un avertissement et non « une sanction plus élevée ». Elle n'a pas soulevé à cette occasion la question de la discrimination fondée sur le sexe. Elle a été graciée en vertu de la loi d'amnistie n° 4455. L'occasion qu'elle a eue de soulever la question de la discrimination s'est présentée ensuite en février 2000, au moment où elle s'est défendue alors qu'elle faisait l'objet d'une enquête parce qu'elle serait entrée en classe la tête couverte, pour « porter atteinte à la paix, à la tranquillité et à l'harmonie de l'établissement pour des raisons idéologiques et politiques ». L'auteure a axé sa défense sur les aspects politiques et idéologiques. Elle a mis le Ministère de l'éducation au défi d'établir quand et comment elle avait troublé la paix et la tranquillité de l'établissement. Son avocat l'a défendue devant le Haut Conseil de discipline en alléguant une erreur de droit. Il a également évoqué la liberté du travail, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté de conscience et la liberté de choix, l'interdiction de toute discrimination, l'immunité de la personne, le droit à l'épanouissement physique et spirituel et les principes nationaux et internationaux du droit, tous droits qui seraient violés si l'auteure devait être punie. Quand l'auteure a fait appel de sa révocation de la fonction publique auprès du Tribunal administratif d'Erzurum, le 23 octobre 2000, elle a articulé son argumentation sur neuf points, dont aucun n'était la discrimination fondée sur le sexe. Le 15 mai 2001, elle a fait appel devant le Conseil d'État de la décision du Tribunal administratif d'Erzurum. Là non plus, elle n'a pas soulevé la question de la

¹ Voir par exemple, *Antonio Parra Corral c. Espagne* (communication n° 13 1356/2005), par. 4.2.

discrimination fondée sur le sexe. Le 9 avril 2003, un dernier jugement a été rendu, au détriment de l'auteure. Le Comité note que celle-ci n'a pas exercé d'autres recours internes.

7.7 L'essentiel de la plainte que l'auteure soumet au Comité fait un contraste frappant avec ce qu'elle a présenté aux autorités locales : elle serait victime d'une violation par l'État partie de l'article 11 de la Convention dans la mesure où elle a été démise de ses fonctions et privée du statut de fonctionnaire pour avoir porté un foulard, couvre-chef que ne portent que les femmes. Ce faisant, l'État partie aurait violé son droit au travail, son droit aux mêmes possibilités d'emploi que les autres, et son droit à promotion, son droit à la sécurité de l'emploi, ses droits à pension et son droit à l'égalité de traitement. Le Comité ne peut que conclure que l'auteure aurait dû, avant de lui soumettre sa communication, présenter les arguments qui étayaient sa plainte pour discrimination sexiste au moment de l'examen au fond, et selon les règles de procédure des organes administratifs auxquels elle s'est adressée. Pour cette raison, il conclut que les recours internes n'ont pas été épuisés du point de vue de la recevabilité des allégations qui renvoient à l'article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes.

7.8 Le Comité note que l'État partie a attiré l'attention sur les autres recours offerts à l'auteure mais que celle-ci n'a pas exercés, notamment la procédure de révision (« révision de jugement »), la procédure des plaintes prévue à l'article 74 de la Constitution turque et l'action qu'elle pouvait engager selon le Règlement sur les plaintes et des requêtes des fonctionnaires. Il considère, cependant, que les informations dont il dispose sur la réparation qu'il était raisonnable d'attendre de ces recours ne sont pas assez claires pour lui permettre de décider de leur efficacité au regard du paragraphe 1 de l'article 4 du Protocole facultatif. En tout état de cause, le Comité juge qu'il n'est pas utile de se prononcer sur le point de savoir si la communication est irrecevable pour d'autres motifs.

7.9 En conséquence, le Comité décide :

- a) Que la communication est irrecevable au regard du paragraphe 1 de l'article 4 du Protocole facultatif, les recours internes n'ayant pas été épuisés;
- b) Que la présente décision sera communiquée à l'État partie et à l'auteure.