



Doc. 15015 – Recueil des amendements écrits
28/01/2020

(Version finale)

La protection de la liberté de religion ou de croyance sur le lieu de travail

Table des matières	Page
A. Projet de résolution	2
B. Projet de recommandation	6

A. Projet de résolution

1. L'Assemblée parlementaire rappelle que l'Europe est le foyer d'un large éventail de confessions religieuses et qu'elle promeut la culture du «vivre ensemble» fondée sur le pluralisme religieux. Elle a condamné à de nombreuses reprises les actes d'intolérance et de discrimination fondés sur la religion ou les convictions et a appelé les États membres du Conseil de l'Europe à prendre des mesures résolues pour lutter contre de tels actes.
2. L'Assemblée rappelle sa Résolution 2036 (2015), «Combattre l'intolérance et la discrimination en Europe, notamment lorsqu'elles visent les chrétiens», sa Résolution 2076 (2015) «Liberté de religion et vivre ensemble dans une société démocratique», sa Résolution 1928 (2013) «Sauvegarder les droits de l'homme en relation avec la religion et la conviction, et protéger les communautés religieuses de la violence», ainsi que sa Résolution 1846 (2011) et sa Recommandation 1987 (2011) «Combattre toutes les formes de discrimination fondées sur la religion».
3. L'Assemblée rappelle que la liberté de pensée, de conscience et de religion représente un droit de l'homme universel consacré à l'article 18 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, à l'article 18 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et à l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'hommeSTE n° 5. (la Convention). En outre, la discrimination fondée sur la religion ou les convictions est interdite par l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, l'article 14 de la Convention et l'article 1 du Protocole n° 12 à la Convention.
4. La liberté de pensée, de conscience et de religion présente à la fois un aspect interne et un aspect externe. L'aspect interne, c'est-à-dire le droit d'avoir ou non une conviction et de changer de religion ou de conviction selon sa conscience, est un droit absolu qui ne peut faire l'objet de restrictions. L'aspect externe, c'est-à-dire la liberté de manifester sa religion ou sa conviction «individuellement ou collectivement, en public ou en privé», n'est pas un droit absolu. Toute restriction qui lui est imposée doit cependant être «prévues par la loi» et «nécessaire, dans une société démocratique,» à la poursuite d'un but légitime. Cela signifie notamment que toute ingérence dans la manifestation d'une religion ou d'une conviction doit être proportionnée au but légitime poursuivi.
5. L'Assemblée rappelle que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction s'applique également sur le lieu de travail et que la Cour européenne des droits de l'homme a élaboré une jurisprudence approfondie sur cette question. Elle souligne également que la religion représente un aspect essentiel de l'identité d'une personne et que cette identité religieuse englobe la pratique religieuse et les convictions. Comme de nombreuses personnes passent une part importante de leur vie quotidienne au travail, la question de

Amendement 6

Déposé par Mme Petra STIENEN, Mme Zita GURMAL, M. Christophe LACROIX, M. Fourat BEN CHIKHA, Mme Petra BAYR, M. Goran BEUS RICHEMBERGH, M. Martin POLIAČIK, Mme Kathrine OLLDAG

Dans le projet de résolution, paragraphe 4, après la quatrième phrase, insérer les mots suivants: «Ces buts légitimes sont la sécurité publique, la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou la protection des droits et libertés d'autrui.»

Amendement 8

Déposé par M. Simon MOUTQUIN, Mme Maryvonne BLONDIN, Mme Margreet De BOER, M. Fourat BEN CHIKHA, Mme Thórhildur Sunna ÆVARSDÓTTIR, M. Sos AVETISYAN, M. Goran BEUS RICHEMBERGH, M. Martin POLIAČIK, Mme Kathrine OLLDAG

Dans le projet de résolution, paragraphe 5, troisième phrase, remplacer les mots «la question de l'aménagement de la manifestation de la religion ou de la conviction des employés»

l'aménagement de la manifestation de la religion ou de la conviction des employés revêt une importance cruciale.

6. L'Assemblée observe également que la présence sur le lieu de travail de membres de groupes religieux ou non religieux différents peut être source de défis que les employeurs peuvent essayer de résoudre en imposant des règles à première vue «neutres». Toutefois, l'application de règles à première vue «neutres» sur le lieu de travail, comme celles qui prescrivent certaines tenues vestimentaires, les régimes alimentaires, les jours fériés ou la réglementation du travail, peuvent entraîner une discrimination indirecte des représentants de certains groupes religieux, même s'ils ne sont pas visés précisément.
7. L'Assemblée conclut que dans certaines situations, «l'aménagement raisonnable» par les employeurs des pratiques religieuses de leurs employés peut représenter une approche concrète, en vue d'assurer la proportionnalité de toute ingérence dans la manifestation d'une religion ou d'une conviction, ce qui évite toute discrimination et toute violation des droits des employés en la matière. Il permet également d'assurer la réalisation concrète de l'égalité des adeptes de différentes religions ou convictions. Bien qu'un mécanisme officiel d'aménagement raisonnable de la religion ou des convictions ait été expressément incorporé dans la législation du Canada et des États-Unis d'Amérique, cela n'a pas encore été le cas dans un État européen.
8. L'Assemblée appelle par conséquent les États membres du Conseil de l'Europe:
 - 8.1. à promouvoir une culture de la tolérance et du «vivre ensemble» dans une société de pluralisme religieux, conformément aux articles 9 et 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et aux autres instruments juridiques internationaux relatifs à la protection des droits de l'homme;
 - 8.2. à veiller à ce que le droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion de toute personne relevant de leur compétence soit respecté;

par les mots suivants : «la garantie de la non-discrimination à l'égard des employés au motif de leur religion ou de leurs convictions»

Amendement 5

Déposé par M. Fourat BEN CHIKHA, Mme Zita GURMAI, Mme Petra STIENEN, Mme Margreet De BOER, M. Christophe LACROIX, M. Goran BEUS RICHEMBERGH, M. Martin POLIAČIK, Mme Kathrine OLLDAG

Dans le projet de résolution, remplacer le paragraphe 7 par le paragraphe suivant:

«L'Assemblée réaffirme l'obligation des Etats membres de garantir la non-discrimination sur le lieu de travail, y compris celle motivée par religion ou les croyances. La liberté des employés de manifester leur religion ou leurs croyances peut uniquement être assortie de restrictions conformes au droit et aux normes du droit international des droits de l'homme, qui soient nécessaires et proportionnées et poursuivent un but légitime.»

Amendement 9

Déposé par Mme Thórhildur Sunna ÆVARSDÓTTIR, Mme Maryvonne BLONDIN, Mme Margreet De BOER, M. Fourat BEN CHIKHA, M. Sos AVETISYAN, M. Goran BEUS RICHEMBERGH, M. Martin POLIAČIK, Mme Kathrine OLLDAG

Dans le projet de résolution, à la fin du paragraphe 8.2, insérer les mots suivants: «sans entraver les autres droits de chacun garantis par la Convention européenne des droits de

l'homme et les autres instruments internationaux des droits de l'homme».

- 8.3. à prendre toutes les mesures qui s'imposent pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions dans tous les domaines de la vie civile, économique, politique et culturelle.
9. Compte tenu de l'importance du droit de manifester sa religion ou ses convictions sur son lieu de travail, l'Assemblée appelle les États membres du Conseil de l'Europe:
- 9.1. à adopter une législation de lutte contre la discrimination efficace, qui englobe l'interdiction de la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, et à mettre en place des mécanismes de suivi adéquats pour évaluer sa mise en œuvre, si cela n'a pas encore été fait;
- 9.2. à envisager de prendre des mesures législatives ou toute autre mesure appropriée, afin de garantir que les employés puissent déposer des demandes d'aménagement raisonnable de leur religion ou de leurs convictions;
- 9.3. à établir des mécanismes adéquats judiciaires ou de médiation en cas de litiges liés au refus de l'employeur de tenir compte de la demande faite par un employé en fonction de sa religion ou de ses convictions;
- 9.4. à dispenser une formation et des conseils aux employeurs des secteurs public et privé, afin de les sensibiliser aux notions de religion et de diversité religieuse, aux besoins particuliers des employés qui appartiennent à des groupes religieux et à la manière de répondre aux besoins particuliers de ces employés;

Amendement 2

Déposé par Mme Yuliya LOVOCHKINA, Mme Zita GURMAI, Mme Petra STIENEN, Mme Margreet De BOER, M. Christophe LACROIX, M. Fourat BEN CHIKHA, M. Goran BEUS RICHEMBERGH, M. Martin POLIAČIK, Mme Kathrine OLLDAG

Dans le projet de résolution, remplacer le paragraphe 9.2 par le paragraphe suivant:

«à prendre des mesures législatives et toute autre mesure appropriée, afin de garantir que les employés puissent dénoncer les violations de leur droit à la non-discrimination fondée sur la religion ou les convictions;»

Amendement 3

Déposé par Mme Yuliya LOVOCHKINA, Mme Zita GURMAI, Mme Petra STIENEN, Mme Margreet De BOER, M. Christophe LACROIX, M. Fourat BEN CHIKHA, M. Goran BEUS RICHEMBERGH, M. Martin POLIAČIK, Mme Kathrine OLLDAG

Dans le projet de résolution, remplacer le paragraphe 9.3 par le paragraphe suivant:

«à établir des mécanismes adéquats, judiciaires ou autres, de traitement des plaintes pour discrimination fondée sur la religion, les convictions ou tout autre motif interdit;»

Amendement 7

Déposé par Mme Margreet De BOER, Mme Maryvonne BLONDIN, M. Fourat BEN CHIKHA, Mme Thórhildur Sunna ÆVARSDÓTTIR, M. Sos AVETISYAN, M. Goran BEUS RICHEMBERGH, M. Martin POLIAČIK, Mme Kathrine OLLDAG

Dans le projet de résolution, paragraphe 9.4: remplacer les mots «, aux besoins particuliers

des employés qui appartiennent à des groupes religieux et à la manière de répondre aux besoins particuliers de ces employés» par les mots suivants: «ainsi qu'au droit à la non-discrimination»

- 9.5. à encourager le dialogue entre les employeurs, les communautés religieuses, les syndicats et les organisations non gouvernementales (ONG) qui œuvrent en faveur de la protection des droits de l'homme, afin de favoriser la coopération et la tolérance;
- 9.6. à promouvoir l'action des institutions nationales des droits de l'homme (INDH) en matière de lutte contre la discrimination, y compris la discrimination indirecte fondée sur la religion ou les convictions, et à les encourager à élaborer des activités de formation à l'intention des employeurs aussi bien du secteur public que du secteur privé.

B. Projet de recommandation

1. Se référant à sa Résolution (2020) sur «La protection de la liberté de religion ou de croyance sur le lieu de travail», l'Assemblée parlementaire recommande au Comité des Ministres:
 - 1.1. de recenser et de diffuser les exemples de bonnes pratiques en matière de diversité religieuse et d'aménagement raisonnable de la religion ou des convictions sur le lieu de travail;
 - 1.2. de réfléchir aux moyens de mettre en place un aménagement raisonnable sur le lieu de travail, afin de garantir la liberté de religion ou de croyance de chacun;
 - 1.3. d'appeler les États membres qui ne l'ont pas encore fait à signer et à ratifier le Protocole n° 12 à la Convention européenne des droits de l'homme;
 - 1.4. de renforcer la coopération avec l'Union européenne, l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) et les Nations Unies, en vue de promouvoir des interprétations cohérentes de la liberté de pensée, de conscience et de religion et la mise en œuvre de politiques communes dans le domaine de la lutte contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions sur le lieu de travail.

Amendement 4

Déposé par Mme Petra STIENEN, Mme Zita GURMAI, Mme Margreet De BOER, M. Christophe LACROIX, M. Fourat BEN CHIKHA, M. Goran BEUS RICHEMBERGH, M. Martin POLIAČIK, Mme Kathrine OLLDAG

Dans le projet de recommandation, paragraphe 1.1, remplacer les mots «d'aménagement raisonnable de» par les mots suivants: «de non-discrimination fondée sur».

Amendement 1

Déposé par Mme Zita GURMAI, Mme Petra STIENEN, M. Christophe LACROIX, M. Fourat BEN CHIKHA, Mme Petra BAYR, M. Goran BEUS RICHEMBERGH, M. Martin POLIAČIK, Mme Kathrine OLLDAG

Dans le projet de recommandation, supprimer le paragraphe 1.2.