



Résolution 2318 (2020)¹

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

Assemblée parlementaire

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», reposant 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 plus fortes 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 des 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 dans l'article 18 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, dans l'article 18 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et dans l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme (STE 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 (STE n° 177).
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. Ces buts légitimes sont la sécurité publique, la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publics, ou la protection des droits et libertés d'autrui. 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 ses convictions 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 l'identité religieuse englobe la pratique et les convictions religieuses. Comme de nombreuses personnes passent une part importante de leur vie quotidienne au travail, la garantie de la non-discrimination à l'égard des employés au motif de leur religion ou de leurs convictions revêt une importance cruciale.

1. *Discussion par l'Assemblée* le 29 janvier 2020 (5^e séance) (voir [Doc. 15015](#), rapport de la commission des questions juridiques et des droits de l'homme, rapporteur: M. Davor Ivo Stier). *Texte adopté par l'Assemblée* le 29 janvier 2020 (5^e séance).



6. L'Assemblée observe également que la présence de membres de groupes religieux ou non religieux différents peut être source de défis sur le lieu de travail, que certains 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, peut entraîner une discrimination indirecte des représentants de certains groupes religieux, même s'ils ne sont pas visés précisément.

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

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 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 sans porter atteinte à quiconque dans les autres droits garantis par la Convention 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 anti-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 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;

9.3. à établir des mécanismes adéquats, judiciaires ou autres, pour traiter les plaintes pour discrimination fondée sur la religion, les convictions ou tout autre motif interdit;

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, 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 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 en matière de lutte contre la discrimination, y compris la discrimination indirecte fondée sur la religion ou les convictions, et à les encourager à développer des activités de formation à l'intention des employeurs aussi bien du secteur public que du secteur privé.