



Déclassifié\*

AS/Jur (2019) 43 (Annexe)

22 novembre 2019

fjdoc43 2019

## Commission des questions juridiques et des droits de l'homme

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

## Annexe à la note d'information

Rapporteur : M. Davor Ivo Stier, Croatie, Groupe du Parti populaire européen

1. Afin de recueillir des informations supplémentaires sur la législation applicable aux mesures qui visent à assurer le respect de la liberté de religion ou de croyance sur le lieu de travail, j'ai adressé un questionnaire aux délégations des parlements nationaux par l'intermédiaire du Centre européen de recherche et de documentation parlementaires (CERDP). J'ai obtenu des réponses de 27 États membres du Conseil de l'Europe : Albanie, Allemagne, Belgique, Croatie, Chypre, Espagne, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Grèce, Hongrie, Italie, Lettonie, Lituanie, Monténégro, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Serbie, République slovaque, Suède, Suisse, République tchèque et Turquie. Deux États observateurs auprès de l'Assemblée, le Canada et Israël, ont également répondu à mon questionnaire. Pour plusieurs raisons, la Slovénie a décidé de ne pas le faire. Voici une synthèse des réponses données aux questions énoncées ci-dessous :

*i. Quelles mesures (législatives, administratives ou autres) vos autorités ont-elles prises pour protéger la liberté de religion ou de croyance au travail ? Existe-t-il actuellement des propositions parlementaires ou gouvernementales visant à renforcer le respect de la liberté de religion ou de croyance sur le lieu de travail ?*

2. Pour ce qui est de la **première question**, la majorité des États membres du Conseil de l'Europe ont rappelé que la liberté de religion ou de croyance était consacrée par leur Constitution (Albanie, Allemagne, Croatie, Espagne, France, Géorgie, Grèce, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Monténégro, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Serbie, Suède, Suisse et Turquie) ; certains de ces États (Albanie, Allemagne, France, Géorgie, Grèce, Monténégro et Turquie) ont également indiqué que l'interdiction de discrimination fondée sur la religion était clairement énoncée par leurs dispositions constitutionnelles. Ces dernières sont par conséquent également applicables à la liberté de religion ou de croyance au travail. Les autres dispositions applicables figurent dans les textes de loi relatifs aux droits de l'homme (Norvège et Royaume-Uni) et/ou à la législation particulière qui régit la liberté de religion ou de croyance et le statut juridique des communautés religieuses (Croatie, Espagne, Hongrie, Lettonie, Pologne, Portugal, Roumanie et Serbie). La Grèce a également indiqué que les dispositions du Traité de Lausanne de 1923 réglaient le statut des musulmans de Thrace, et notamment leur droit au port de tenues islamiques.

3. En outre, certains pays ont mentionné les dispositions de droit pénal qui prévoient des peines en cas de violation de la liberté de religion ou de croyance en général (Croatie, Espagne, Hongrie et Suisse), en cas de discrimination (Espagne et Turquie) ou en cas de violation des droits des salariés (Turquie). Ainsi, en vertu de l'article 314 du Code pénal espagnol, « les personnes qui, dans un emploi de secteur public ou privé,

---

\* Document déclassifié par la Commission le 15 novembre 2019.

pratiquent une grave discrimination à l'encontre d'une personne pour des motifs de (...) religion ou de croyance (...) et qui ne rétablissent pas une situation d'égalité devant la loi après une injonction ou une sanction administrative, en réparant le préjudice économique ainsi créé, encourent une peine d'emprisonnement de six mois à deux ans ou une amende de 12 à 24 mois »<sup>1</sup>.

4. S'agissant de l'interdiction de discrimination pour des motifs de religion ou de croyance sur le lieu de travail, de nombreux États ont indiqué que leur droit du travail comportait des dispositions particulières conçues pour protéger les salariés contre cette discrimination (Albanie, Allemagne, Espagne, France, Géorgie, Grèce, Hongrie, Italie, Lettonie, Monténégro, Portugal, République slovaque, République tchèque et Turquie). Certains États mentionnent une législation particulière en matière d'égalité et/ou de lutte contre la discrimination (Albanie, Allemagne, Estonie, Finlande, Géorgie, Hongrie, Lituanie, Monténégro, Norvège, République slovaque et République tchèque). Plusieurs États membres de l'Union européenne ont également évoqué la mise en œuvre de la directive 2000/78 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi<sup>2</sup> (qui fixe un cadre général de lutte contre la discrimination fondée sur la religion ou la croyance), en adoptant une législation particulière en matière de lutte contre la discrimination ou d'égalité (Chypre, Grèce, Italie, Pologne, Royaume-Uni et Suède) et/ou en modifiant leur Code du travail (Pologne).

5. Concernant les États observateurs, au **Canada**, la liberté de religion ou de croyance est protégée au niveau fédéral, régional et territorial. Cette liberté est consacrée par la [Déclaration canadienne des droits](#) de 1960 et la [Charte canadienne des droits et libertés](#) de 1982, qui fait partie de la loi constitutionnelle et s'applique uniquement aux autorités fédérales, régionales et territoriales, mais pas aux parties privées. Au niveau fédéral, la [loi canadienne sur les droits de la personne](#) interdit la discrimination fondée sur la religion sur le lieu de travail et s'applique aux situations dans lesquelles le gouvernement fédéral a la qualité d'employeur. En octobre 2017, l'Assemblée nationale du **Québec** a adopté la [loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour un motif religieux dans certains organismes](#), qui traite expressément de la notion d'accommodement raisonnable de la religion sur le lieu de travail, auparavant élaborée par la jurisprudence. En outre, dans la province d'**Ontario**, le [Code des droits de la personne](#) interdit la discrimination en matière d'emploi pour des motifs de « croyance ».

6. En **Israël**, la loi relative à l'égalité des chances en matière d'emploi de 1988 interdit la discrimination dans l'emploi pour des motifs de religion ou de croyance et une législation particulière règle l'aménagement de la religion sur le lieu de travail, surtout pour les heures de prière et les jours fériés. La loi relative à la fonction publique de 1959 impose aux ministres et aux autres autorités de veiller à la représentation adéquate des différentes catégories de la population, y compris des catégories religieuses.

7. Pour ce qui est de la **deuxième question**, d'après l'ensemble des réponses obtenues, il n'existe à l'heure actuelle **aucune proposition parlementaire ou gouvernementale en cours d'examen** qui vise à renforcer le respect de la liberté de religion ou de croyance sur le lieu de travail dans un État membre.

*ii. Existe-t-il un mécanisme officiel d'aménagement raisonnable de la religion ou des croyances sur le lieu de travail (qu'il s'agisse d'un emploi ou d'une prestation de services) ? Si oui, quel est le critère/seuil pour déterminer qu'un aménagement de la religion ou des croyances sur le lieu de travail est raisonnable ?*

8. La plupart des États membres du Conseil de l'Europe ont répondu par la négative à cette question ou n'y ont donné aucune réponse particulière (Albanie, Allemagne, Belgique, Chypre, Espagne, Estonie, Finlande, Géorgie, Grèce, Hongrie, Italie, Lettonie, Lituanie, Monténégro, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Serbie, République slovaque, Suède, République tchèque et Turquie). Au **Royaume-Uni**, la Commission de l'égalité et des droits de l'homme (*the Equality and Human Rights Commission* - EHRC) a publié un rapport<sup>3</sup> selon lequel l'obligation d'aménagement raisonnable n'entraînerait pas un renforcement substantiel de la protection et le droit existant permet suffisamment aux employeurs de procéder à un aménagement et de satisfaire à la demande des salariés.

9. De nombreux États ont indiqué que cet « aménagement » était assuré dans la pratique, bien que ce terme ne soit pas expressément mentionné par leur législation. Cela s'explique en particulier par le fait qu'un refus d'aménagement aboutit parfois à une discrimination (d'après les réponses données par la Norvège, la République slovaque et la Suisse). En **Suisse**, l'obligation d'assurer un « aménagement raisonnable » peut

<sup>1</sup> Voir le Code pénal espagnol (*Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal*).

<sup>2</sup> [Directive 2000/78/CE](#) du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, Journal officiel L 303, 2 décembre 2000, pages 0016 – 0022.

<sup>3</sup> [Equality and Human Rights Commission Report](#), décembre 2016.

être interprétée en fonction de la jurisprudence ; mais aucun critère n'a été défini en dehors de celui de « proportionnalité », qui est apprécié en fonction de l'inconvénient causé à l'employeur par l'aménagement et des conséquences pour le salarié d'un refus d'aménagement.

10. En **Italie**, certains accords collectifs comportent des dispositions qui visent à promouvoir « les formes adaptables d'organisation du travail qui tiennent compte (...) des différences religieuses », par exemple en modifiant l'organisation des cantines ou en garantissant le droit à la prière. La **Hongrie** souligne que la question de l'aménagement des besoins des salariés en fonction de leur religion ou de leur croyance peut être résolue de manière bilatérale entre l'employeur et le salarié. La **Serbie** indique que « la situation varie en fonction d'un certain nombre de facteurs » et concerne un « domaine laïc ». En **Suède**, les employeurs doivent prendre des « mesures résolues » pour prévenir la discrimination dans tous les motifs visés par la loi relative à la discrimination, en appliquant une méthode en quatre étapes (enquêter, analyser, prendre des mesures et assurer un suivi/évaluer).

11. De nombreux pays mentionnent la réglementation particulière applicable aux différentes **fêtes religieuses** (Albanie, Croatie, France, Italie, Norvège, Pologne et Suisse). En **Albanie**, « les personnes qui célèbrent les fêtes religieuses ont droit à un jour de repos ». En **Croatie**, la *loi relative aux jours fériés, aux journées de commémoration et aux jours chômés* dispose que les citoyens qui ne célèbrent pas les jours fériés, mais « célèbrent Noël le 7 janvier, les confessions islamiques les jours de Ramadan-Bayram et Kurban Bayrami, ainsi que les confessions juives les jours de Rosh Hashana et Yom Kippour », ont le droit de ne pas travailler ces jours-là et ont droit à une compensation. Les salariés qui célèbrent des jours non prévus par la présente loi peuvent demander à leur employeur d'exercer leur « droit à l'absentéisme et à compensation pour les heures de travail effectuées les jours ouvrés, les dimanches ou les jours fériés, sans avoir droit à une rémunération particulière »<sup>4</sup>. En **France**, un salarié peut demander congé pour une fête religieuse qui n'est pas officiellement reconnue, mais l'employeur est autorisé à le lui refuser (dans l'administration publique, en fonction « des besoins du service »). L'ordre juridique **italien** règle les fêtes religieuses et leur reconnaissance sous forme de jours fériés par des dispositions contractuelles implicites pour tous les salariés, indépendamment de leur religion. En vertu de la *loi norvégienne relative aux confessions religieuses*, tout salarié peut « prendre deux jours de congé par an pour les fêtes religieuses » (article 27a). En **Pologne**, les salariés membres des communautés religieuses dont les fêtes ne sont pas des jours fériés peuvent demander des jours de congé au moins sept jours au préalable ; cette demande peut être acceptée sous réserve que le salarié compensera son absence en travaillant les jours fériés ou sous forme d'heures supplémentaires<sup>5</sup>. En **Suisse**, un salarié (du secteur privé) peut interrompre son travail pour des fêtes religieuses autres que les fêtes officiellement reconnues par les cantons ; il doit en informer son employeur au moins trois jours à l'avance et l'employeur peut lui demander de compenser d'une autre manière le temps de travail perdu<sup>6</sup>.

12. En **Turquie**, à la suite d'une modification récente de la législation, les salariés sont autorisés à assister à la « prière du vendredi » même si elle coïncide avec les heures de travail. En outre, les fonctionnaires qui ont épuisé leurs congés annuels ou occasionnels peuvent obtenir un congé non rémunéré de 20 jours pour effectuer un pèlerinage. La **Croatie**, l'**Italie** et la **Norvège** précisent que les employeurs sont encouragés à tenir compte des obligations religieuses particulières lorsqu'ils fournissent des repas à leurs salariés. La **Norvège** et la **Turquie** indiquent qu'il n'existe aucune obligation juridique faite à l'employeur de fournir des lieux de culte. En **France**, l'employeur peut interdire la prière au travail si elle perturbe le travail des autres salariés.

13. S'agissant du port des tenues et/ou symboles religieux, certains pays font une distinction entre l'emploi dans les institutions publiques et dans le secteur privé (Belgique, France et Suisse). En **Belgique**, les entreprises privées sont libres d'accepter ou d'interdire les tenues ou symboles religieux, mais la liberté de l'employeur à cet égard peut faire l'objet de restrictions dans le secteur public (surtout dans l'armée et la police pour des raisons de sécurité). En **France**, le fonctionnaire est lié par l'obligation de neutralité et doit exercer ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. En conséquence, il « s'abstient [...] de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses »<sup>7</sup>. Cette obligation pèse sur environ 5 millions de fonctionnaires dans l'ensemble du pays. La réglementation interne de la fonction publique peut interdire le port de tenues ou de symboles religieux dans des conditions plus strictes que dans le secteur privé, où l'employeur peut interdire certains accessoires ou tenues pour des raisons de sécurité, des raisons de santé ou des raisons sanitaires et d'hygiène. En outre, le port de tenues qui visent à dissimuler le visage est interdit « dans l'espace

<sup>4</sup> Voir les articles 3 et 5 de la loi relative aux jours fériés, aux journées de commémoration et aux jours chômés.

<sup>5</sup> Article 42 de la loi relative aux garanties de la liberté de conscience et de religion.

<sup>6</sup> Articles 20a et 11 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce.

<sup>7</sup> Voir l'article 25 du Statut général de la fonction publique (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 « portant droits et obligations des fonctionnaires »).

public »<sup>8</sup>. En **Suisse**, bien que la loi fédérale qui règle le statut des fonctionnaires (*loi sur le personnel de la Confédération*)<sup>9</sup> puisse imposer aux salariés le port de tenues de travail particulières, elle n'a jamais été appliquée pour interdire le port de symboles religieux. Dans le secteur privé, l'employeur peut restreindre la liberté de religion d'un salarié uniquement pour « la bonne exécution du contrat de travail » (notamment pour des raisons de sécurité ou d'hygiène) et doit traiter les employés des diverses communautés religieuses de manière neutre et égale.

14. En revanche, la **Turquie** a récemment levé l'interdiction du port de tenues religieuses par des fonctionnaires sur le lieu de travail. La liberté de porter le foulard a été rétablie pour les fonctionnaires en 2013. Elle a ensuite été étendue aux juges et aux procureurs en 2015, aux fonctionnaires de police en 2016 et aux membres de l'armée en 2017 (par décisions et réglementation administratives).

15. Certains pays évoquent également la notion de « **clause de conscience** » pour les médecins (République tchèque) ou d'**objection de conscience** pour les personnes tenues d'effectuer leur service militaire (Portugal).

16. **L'Estonie, l'Italie et la Pologne** indiquent qu'au sein des églises, des associations religieuses et des autres organisations dont l'éthique repose sur la croyance ou la religion, la différence de traitement d'un salarié en raison d'exigences professionnelles fondées sur sa croyance ou sa religion n'est pas considérée comme une discrimination.

17. Pour ce qui est des États observateurs, au **Canada**, en vertu de la *loi canadienne sur les droits de la personne*, de la *Charte canadienne des droits et libertés* (voir plus haut) et de la législation provinciale et territoriale particulière en matière de droits de l'homme, tout employeur a l'obligation d'assurer un aménagement raisonnable. L'obligation d'aménagement de l'employeur existe pour tout motif de discrimination (par exemple la religion, le sexe ou le handicap), sous réserve que cet aménagement ne soit pas impossible parce qu'il représente une « contrainte excessive » pour l'employeur. Au **Québec**, à la suite de l'adoption de la *loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État* précitée, l'administration publique est tenue de se conformer aux *Lignes directrices portant sur le traitement d'une demande d'accommodement pour un motif religieux*. Si un agent a le sentiment d'avoir été traité de manière discriminatoire par son employeur, il peut saisir d'une plainte l'instance compétente pour la protection des droits de l'homme. La recevabilité de cette plainte donne lieu à l'ouverture d'une procédure de médiation et, en cas d'impossibilité de parvenir à un accord entre les parties, la plainte est renvoyée devant une juridiction.

18. En **Israël**, bien qu'il n'existe aucune disposition à caractère obligatoire sur l'aménagement, diverses dispositions légales permettent de procéder à des adaptations en faveur de la religion ou des croyances. La *loi sur le travail et le repos* de 1951 prévoit diverses possibilités de s'absenter de son travail pour des raisons religieuses. Les salariés peuvent prier pendant leur journée de travail conformément à leurs exigences religieuses, ont droit à une période de repos hebdomadaire en fonction de leur confession religieuse (vendredi, samedi ou dimanche) et à un maximum de sept jours de congés payés pour deuil religieux ou d'usage en cas de décès d'un membre de leur famille. En outre, le *règlement de la fonction publique* comporte également diverses dispositions applicables aux fonctionnaires qui visent à assurer leur liberté de religion ou de croyance au travail (fêtes religieuses ou jours de jeûne, par exemple).

*iii. S'il n'existe pas de mécanisme officiel d'aménagement raisonnable de la religion ou des croyances sur le lieu de travail, comment traite-t-on les demandes provenant des employés pour que leurs croyances fassent l'objet d'un aménagement ?*

19. Les réponses à cette question ont été assez diverses et traitent de mécanismes de recours différents. De nombreux États indiquent qu'il appartient avant tout à chaque employeur de décider des modalités de traitement des demandes d'aménagement (Belgique, Finlande, Grèce, Hongrie, Lituanie et Royaume-Uni). Certains États soulignent également que l'employeur est tenu d'appliquer les dispositions en vigueur de la législation relative à la lutte contre la discrimination et/ou à l'égalité de traitement (Finlande, Grèce, Pologne et Royaume-Uni). Au **Royaume-Uni**, par exemple, les demandes d'aménagement religieux sur le lieu de travail sont habituellement adressées de manière informelle et devraient être traitées par l'employeur comme une question de bonne pratique. Si une demande est rejetée, le salarié peut engager une action pour discrimination indirecte. Il doit alors démontrer qu'une pratique place les personnes qui partagent une caractéristique protégée en situation de désavantage (par exemple un désavantage collectif).

<sup>8</sup> Loi n° 2010-1192 du 11 octobre 2010 « interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public ».

<sup>9</sup> Article 21.1 c).

20. Dans leurs réponses, les pays mentionnent les voies de recours judiciaires (Géorgie, Hongrie, Italie, Serbie, Suisse et Turquie) ou extrajudiciaires (Albanie, Géorgie, Italie et République slovaque) disponibles contre la discrimination<sup>10</sup>. **Chypre** indique que les demandeurs d'emploi peuvent saisir d'une plainte le ministère du Travail.

21. En **Estonie**, les « lignes directrices professionnelles sur l'égalité des chances sur le lieu de travail » ont été récemment publiées afin d'aider les employeurs à gérer la diversité religieuse sur le lieu de travail. Elles comportent une liste de critères qui permettent aux employeurs de vérifier s'ils ont pris les bonnes mesures pour promouvoir la diversité religieuse.

22. En **Allemagne**, selon l'Agence fédérale pour la lutte contre la discrimination, l'aménagement de la diversité religieuse est plus facile dans les grandes entreprises. En raison de leurs dimensions, ces entreprises peuvent facilement admettre les souhaits de jours fériés particuliers, mettre en place une réglementation sur l'aménagement du temps de travail et installer des salles de prière. Les petites et moyennes entreprises disposent de moyens financiers plus limités pour ce faire. En vertu de la loi générale relative à l'égalité de traitement<sup>11</sup>, l'employeur est tenu de mettre en place un service de plainte auquel tous les salariés peuvent s'adresser lorsqu'ils ont le sentiment de faire l'objet d'une discrimination en rapport avec leur travail. En cas de violation de l'interdiction de discrimination, l'employeur a l'obligation de réparer le préjudice qui en découle.

*iv. Des affaires judiciaires dans lesquelles la question de l'aménagement raisonnable a été examinée sont-elles à signaler ? Si oui, quelle a été la conclusion de ces affaires ?*

23. Seuls 13 États membres du Conseil de l'Europe ont indiqué que les questions d'aménagement raisonnable avaient été soulevées devant les tribunaux dans un certain nombre d'affaires (Allemagne, Belgique, Croatie, Espagne, France, Hongrie, Lettonie, Norvège, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Suisse et Turquie).

24. S'agissant du port des tenues ou symboles religieux, en **France**, l'affaire de la « crèche Baby Loup » a été source de controverse. Une crèche privée avait licencié une salariée parce qu'elle portait le voile. La direction avait estimé que cette tenue religieuse était contraire au règlement interne de l'établissement, qui impose aux salariés de respecter le principe de laïcité. La Cour de Cassation française a finalement conclu que cette décision était légale<sup>12</sup>, mais le Comité des droits de l'homme des Nations Unies l'a par la suite critiquée considérant qu'elle était contraire aux articles 18 (droit à la liberté de religion) et 26 (interdiction de la discrimination) du [Pacte international relatif aux droits civils et politiques](#)<sup>13</sup>. De même, la **Suisse** évoque l'affaire *Dahlab c. Suisse*<sup>14</sup>, que la Cour européenne des droits de l'homme a jugée irrecevable. Il s'agissait en l'espèce d'une enseignante qui avait porté le foulard islamique en classe avant que les autorités suisses ne lui en interdisent le port. En outre, dans une récente décision, le Tribunal fédéral a réaffirmé la légalité de l'interdiction faite au personnel judiciaire par le canton de Bâle du port de symboles religieux<sup>15</sup>. La **Belgique** mentionne « l'affaire Hema » de 2013, dans laquelle la juridiction civile de Tongeren avait conclu que le licenciement d'une salariée parce qu'elle portait le voile au comptoir d'accueil d'un magasin constituait une discrimination motivée par des considérations religieuses. Dans une affaire similaire de 2002, le Tribunal fédéral **allemand** du travail est parvenu à la même conclusion<sup>16</sup>. **L'Espagne**<sup>17</sup> et la **Turquie**<sup>18</sup> mentionnent des affaires de conflit entre le droit du salarié de manifester sa religion et le droit de l'employeur à préserver l'image de l'entreprise. En vertu d'une doctrine générale établie par les juridictions **espagnoles**, les salariés

<sup>10</sup> En Albanie, le Commissariat à la protection contre la discrimination, en Géorgie le médiateur (défenseur public), en Italie l'Office national contre la discrimination raciale (UNAR) et en République slovaque le Centre national des droits de l'homme.

<sup>11</sup> [General Act on Equal Treatment](#) (en anglais) du 14 août 2006 (Journal officiel du droit fédéral I p. 1897), dans sa version modifiée pour la dernière fois par l'article 8 de la loi d'application SEPA du 3 avril 2013 (Journal officiel du droit fédéral I p. 610).

<sup>12</sup> Chambre plénière, décision n° 612 du 25 juin 2014.

<sup>13</sup> Comité des droits de l'homme des Nations Unies, décision du 10 août 2018, CCPR/C/123/D/2662/2015.

<sup>14</sup> Cour européenne des droits de l'homme, requête n° 42393/98, décision du 15 février 2001.

<sup>15</sup> Arrêt du Tribunal fédéral du 11 mars 2011, affaire 2C 546/2018.

<sup>16</sup> Arrêt du 10 octobre 2002, 2 AZR 472/01. Récemment, la Cour de justice de l'Union européenne a été saisie d'une question préjudicielle similaire par le Tribunal fédéral du travail, qui lui demandait de rendre une décision préjudicielle (du 30 janvier 2019, 10 AZR 299/18(A)), en renvoyant notamment à la Directive 2000/78. Cette décision avait été prise à la suite d'un appel interjeté contre un jugement du tribunal du travail de Nuremberg du 27 mars 2018. Ce dernier avait conclu que l'interdiction du port du voile faite par l'employeur à une consultante commerciale et à une caissière sur le lieu de travail constituait une discrimination indirecte.

<sup>17</sup> Voir l'arrêt de la Cour suprême de justice des îles Baléares (TSJ) du 9 septembre 2000 (n° 457/2002) et le jugement du Juzgado de lo Social n°1 de Palma de Mallorca du 6 février 2017 (n° 31/2017).

<sup>18</sup> 9<sup>e</sup> chambre de la Haute Cour turque, requêtes n° 2016/32606, 2016/5475 et 2014/664.

peuvent manifester leur religion ou croyances sous réserve que leur attitude ne nuise pas à l'image de l'entreprise ou ne lui soit pas préjudiciable. Dans un arrêt de 2018, la **Cour constitutionnelle turque** a conclu que la révocation d'une fonctionnaire du ministère des Finances au motif qu'elle portait le voile sur le lieu de travail ne satisfaisait pas à un « besoin social impérieux » et constituait une atteinte à sa liberté de religion<sup>19</sup>. Le **Royaume-Uni** a rappelé l'affaire *Eweida et autres c. Royaume-Uni*<sup>20</sup>.

25. **La Norvège** évoque une affaire de révocation d'un médecin de son poste de généraliste dans une commune parce que celle-ci avait refusé, pour des raisons de conscience, d'utiliser des appareils intra-utérins. La Cour suprême a estimé qu'un accord oral contraignant avait été passé entre la défenderesse et la commune, en vertu duquel son droit de réserve pour raisons de conscience avait été reconnu. Comme l'état du droit était imprécis au sujet de ces réserves au moment où l'accord oral avait été passé, la Cour suprême a jugé les motifs de révocation déraisonnables et a déclaré illégale la résiliation du contrat de travail<sup>21</sup>. Toutefois, dans une affaire similaire en **Suède**, le comté de Jönköping avait refusé d'embaucher une sage-femme qui avait déclaré que le fait de prendre part à un avortement était contraire à ses opinions religieuses. Le tribunal du travail suédois a conclu que le droit à la liberté de religion de l'intéressée n'avait pas été violé<sup>22</sup>. Selon lui, le fait que l'employeur impose à cette sage-femme de prendre part à un avortement était neutre, approprié et nécessaire pour réaliser le but poursuivi, c'est-à-dire l'administration de soins médicaux adéquats.

26. **La Lettonie** évoque une affaire dans laquelle un détenu s'était plaint du refus des autorités pénitentiaires de lui fournir un tapis de prière et une alimentation appropriée. **La Norvège** mentionne une affaire dans laquelle un entretien d'embauche avait été annulé parce que le défendeur n'avait pas voulu serrer la main d'une personne du sexe opposé en raison de ses croyances religieuses ; le tribunal de protection de l'égalité et de lutte contre la discrimination a estimé que la différence de traitement de l'intéressé, c'est-à-dire l'annulation de son entretien d'embauche, était légale<sup>23</sup>. **Le Portugal** cite une affaire qui concerne le travail par postes d'un magistrat<sup>24</sup>.

27. Pour ce qui est des États observateurs, au **Canada**, les juridictions et les organismes de protection des droits de l'homme ont examiné ces 30 dernières années de nombreuses affaires de discrimination pour des motifs religieux et de demandes d'aménagement raisonnable sur le lieu de travail. L'affaire *Commission des droits de l'homme de l'Ontario c. Simpsons-Sears*<sup>25</sup> (qui concerne les jours de repos hebdomadaire d'un salarié juif) est digne d'intérêt, car l'arrêt de la Cour suprême a pour la première fois évoqué l'obligation d'aménagement raisonnable pour des motifs religieux. D'autres affaires importantes concernent l'aménagement de jours fériés pour les juifs, d'heures de prière pour les musulmans, du travail des catholiques le dimanche et du port de tenues et/ou de symboles religieux au travail.

v. *Étant donné les similitudes entre plusieurs mécanismes d'aménagement raisonnable, pourriez-vous nous donner des renseignements sur les mécanismes applicables dans votre pays en matière d'aménagement raisonnable du handicap ou de toute autre caractéristique protégée ? Si oui, quel en est le critère/seuil ?*

28. La majorité des États ont répondu que leur législation prévoyait des mesures d'aménagement en faveur des personnes handicapées sur le lieu de travail. La plupart d'entre eux sont des **États membres de l'Union européenne**, qui sont tenus, en vertu de l'article 5 de la Directive 2000/78, de prévoir cet aménagement (Allemagne, Belgique, Croatie, Chypre, Estonie, Finlande, France, Hongrie, Italie, Lituanie, Monténégro, Norvège, Pologne, Roumanie, Royaume-Uni et République slovaque). Toutefois, certains États membres de l'Union européenne (Espagne, Grèce, Lettonie, Portugal et République tchèque) n'ont fourni aucune information à ce sujet. La **Suède** indique qu'il n'existe aucun mécanisme officiel d'aménagement raisonnable en faveur du handicap, mais souligne que, sur le fondement de la loi de lutte contre la discrimination, l'employeur a l'obligation de prendre des « mesures résolues » pour prévenir toute discrimination.

29. **D'autres États membres du Conseil de l'Europe** (Albanie, Monténégro, Norvège, Serbie, Suisse et Turquie) ont répondu par l'affirmative à cette question. La Géorgie n'a donné aucune réponse.

<sup>19</sup> Arrêt du 18 juillet 2018, requête n° 2015/8491, Journal officiel n° 30497 du 2 août 2018.

<sup>20</sup> Cour européenne des droits de l'homme, requêtes n° 48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10, arrêt du 15 janvier 2013.

<sup>21</sup> Affaire n° HR-2018\_1958-A.

<sup>22</sup> Jugement n° AD 23/17, affaire n° B 10/16.

<sup>23</sup> Affaire DIN-2018-325.

<sup>24</sup> Cour suprême administrative, arrêt du 15 octobre 2014, n° 058/12.

<sup>25</sup> 1985, 2 S.C.R. 536.

30. Les mesures d'aménagement sont souvent appliquées au cas par cas, en fonction des besoins de l'employé et du travail effectué. Elles peuvent consister en une adaptation concrète des heures de travail, une acquisition d'équipements, d'outils ou de technologies d'assistance et un aménagement de l'environnement matériel (par exemple en **Finlande, Roumanie et Suisse**). Le droit des personnes handicapées à un aménagement raisonnable ne devrait pas représenter une charge « disproportionnée » ou « déraisonnable » pour l'employeur (**Chypre, Norvège et Pologne**). Certains pays indiquent également que leur législation prévoit des quotas d'emploi obligatoire de personnes handicapées, que ce soit dans le secteur public ou dans le secteur privé (par exemple en **Albanie, Belgique ou Serbie**). Cette obligation est quelquefois associée à l'obligation de versement d'une compensation en cas de non-conformité (par exemple en **Croatie, France et Monténégro**).

31. S'agissant des « autres caractéristiques protégées », seule la **Norvège** a indiqué que sa loi relative à l'égalité et à la lutte contre la discrimination prévoyait une « différence de traitement légale en cas de grossesse, de naissance d'un enfant ou d'allaitement et un congé en cas de naissance d'un enfant ou d'adoption », lorsque ceux-ci n'ont pas de conséquences négatives disproportionnées sur le/la salarié(e) en question.

32. Concernant les États observateurs, au **Canada**, les dispositions applicables à l'aménagement raisonnable pour des motifs de religion valent également pour les personnes handicapées et le critère principal est à nouveau celui de la « contrainte excessive ». Les juridictions ont retenu une définition très large du terme « handicap », de manière à y englober le sentiment subjectif du handicap, qu'il soit physique, mental ou psychosocial<sup>26</sup>. En outre, la Commission canadienne des droits de l'homme a élaboré des outils qui permettent de mieux comprendre la discrimination fondée sur le handicap et l'obligation d'aménagement en faveur des personnes handicapées. En **Israël**, la *loi relative à l'égalité des droits des personnes handicapées* de 1988 impose la prise de mesures d'aménagement en raison des besoins particuliers des personnes handicapées.

---

<sup>26</sup> Voir les décisions de la Cour suprême *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (ville)* et *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (ville)*.