

# CAMERA DEI DEPUTATI

Doc. **XII-bis**  
N. **179**

---

## ASSEMBLEA PARLAMENTARE DEL CONSIGLIO D'EUROPA

Risoluzione n. 2318 (2020)

---

La tutela della libertà di religione  
o di convinzione nei luoghi di lavoro

---

*Trasmessa il 5 febbraio 2020*

---

# PARLIAMENTARY ASSEMBLY OF THE COUNCIL OF EUROPE

## RESOLUTION 2318 (2020) <sup>(1)</sup>

Provisional version

### The protection of freedom of religion or belief in the workplace

PARLIAMENTARY ASSEMBLY,

1. The Parliamentary Assembly recalls that Europe is home to a wide range of religious beliefs and that it promotes the culture of « living together » based on religious pluralism. On many occasions, it has condemned acts of intolerance and discrimination on grounds of religion or belief and has called on Council of Europe member States to take stronger measures to combat such acts.

2. The Assembly recalls its Resolutions 2036 (2015) on tackling intolerance and discrimination in Europe with a special focus on Christians, 2076 (2015) on freedom of religion and living together in a democratic society, 1928 (2013) on safeguarding human rights in relation to religion and belief, and protecting religious communities from violence and its Resolution 1846 (2011) and Recommendation 1987 (2011) on combating all forms of discrimination based on religion.

3. The Assembly recalls that the freedom of thought, conscience and religion is

a universal human right enshrined in Article 18 of the Universal Declaration of Human Rights, Article 18 of the International Covenant on Civil and Political Rights and Article 9 of the European Convention on Human Rights (ETS No 5). Moreover, discrimination on grounds of religion or belief is prohibited under Article 26 of the International Covenant on Civil and Political Rights, Article 14 of the Convention and Article 1 of Protocol No. 12 to the Convention.

4. The freedom of thought, conscience and religion has both an internal and an external aspect. The internal aspect – the right to hold or not to hold a belief and to change religion as a matter of conscience – is an absolute right and cannot be subject to limitations. The external aspect – the freedom to manifest one's religion or beliefs « either alone or in community with others and in public or private » – is not absolute. Any restrictions on it must, however, be « prescribed by law » and « necessary in a democratic society » and must pursue a legitimate aim. The legitimate aims are public safety, the protection of public order, health or morals, or the protection of the rights and freedoms of others. This implies, amongst other things, that any interference with manifestation of religion or belief must be proportionate to the legitimate aim being pursued.

---

(1) *Assembly debate* on 29 January 2020 (5<sup>th</sup> Sitting) (see Doc. 15015, report of the Committee on Legal Affairs and Human Rights, rapporteur: Mr Davor Ivo Stier). *Text adopted by the Assembly* on 29 January 2020 (5<sup>th</sup> Sitting).

5. The Assembly recalls that freedom to manifest one's religion or belief applies also in the workplace and that the European Court of Human Rights has developed an extensive case-law on this issue. It also stresses that religion is an essential aspect of one's identity and that religious identity encompasses religious practice as well as belief. Given the fact that many people spend a large share of their daily lives at work, ensuring the non-discrimination of employees on grounds of their religion or belief is thus of crucial importance.

6. The Assembly also notes that the presence of members of different religious or non-religious groups may cause challenges in the workplace that some employers may try to resolve by imposing *prima facie* neutral rules. However, the application of *prima facie* neutral rules in the workplace – such as those on dress codes, dietary rules, public holidays or labour regulations – can lead to indirect discrimination of representatives of certain religious groups, even if they are not targeted specifically.

7. The Assembly reaffirms that member States have an obligation to ensure non-discrimination in the workplace including on the grounds of religion or belief. The freedom of employees to practice their religion or belief may only be restricted if the restrictions are in line with human rights law and standards, necessary, proportionate, and pursue a legitimate aim.

8. The Assembly, therefore, calls on Council of Europe member States to:

8.1. promote a culture of tolerance and « living together » in a religiously pluralist society, in accordance with Articles 9 and 14 of the European Convention on Human Rights and other international legal instruments on human rights protection;

8.2. ensure that the right of all individuals under their jurisdiction to freedom of thought, conscience and religion is respected without impairing for anyone the other rights guaranteed by the Euro-

pean Convention on Human Rights and other international human rights instruments;

8.3. take all necessary measures to combat discrimination based on religion or beliefs in all fields of civil, economic, political and cultural life.

9. Given the importance of the right to manifest one's religion or belief in the workplace, the Assembly calls on Council of Europe member States to:

9.1. adopt effective anti-discrimination legislation which covers prohibition of discrimination on grounds of religion or belief and establish appropriate monitoring mechanisms to assess its implementation, in case this has not been done yet;

9.2. take legislative and any other appropriate measures, in order to ensure that employees can lodge claims that their right to non-discrimination on the grounds of religion or belief has been breached;

9.3. establish appropriate adjudication and other adequate mechanisms to deal with claims of discrimination on the grounds of religion or belief, or any other prohibited grounds;

9.4. provide training and advice to public and private employers in order to heighten their awareness of the notions of religion and religious diversity, as well as the right to non-discrimination;

9.5. encourage dialogue between employers, religious communities, trade unions and nongovernmental organisations working for the protection of human rights in order to foster co-operation and tolerance;

9.6. promote the work of national human rights institutions on combating discrimination, including indirect discrimination based on religion or belief, and encourage them to develop training activities for both public and private employers.

# ASSEMBLÉE PARLEMENTAIRE DU CONSEIL DE L'EUROPE

## RÉSOLUTION 2318 (2020)<sup>(1)</sup>

Version provisoire

### La protection de la liberté de religion ou de croyance 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 » 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'homme (STE n° 5). 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 « prévue 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 publiques, ou la protection des droits et libertés d'autrui. Cela signifie notamment que toute

(1) *Discussion par l'Assemblée le 29 janvier 2020 (5<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> séance).*

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 garantie de la nondiscrimination à l'égard des employés au motif de leur religion ou de leurs convictions 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 réaffirme l'obligation des Etats membres de garantir la nondiscrimination 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.

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 juridi-

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

9.3. 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;

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 nondiscrimination;

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 élaborer des activités de formation à l'intention des employeurs aussi bien du secteur public que du secteur privé.

## ASSEMBLEA PARLAMENTARE DEL CONSIGLIO D'EUROPA

### RISOLUZIONE 2318 (2020) <sup>(1)</sup>

Versione provvisoria

#### La tutela della libertà di religione o di convinzione nei luoghi di lavoro

ASSEMBLEA PARLAMENTARE,

1. L'Assemblea parlamentare ricorda che l'Europa accoglie una vasta gamma di credenze religiose e promuove una cultura della convivenza fondata sul pluralismo religioso. Più volte essa ha condannato atti di intolleranza e discriminazione commessi per motivi di religione o di convinzione e ha invitato gli Stati membri del Consiglio d'Europa a prendere provvedimenti più incisivi per combatterli.

2. L'Assemblea richiama le sue risoluzioni 2036 (2015) sulla lotta contro l'intolleranza e la discriminazione in Europa con particolare attenzione ai cristiani; 2076 (2015) sulla libertà di religione e la convivenza in una società democratica; 1928 (2013) sulla tutela dei diritti umani in relazione alla religione e alle convinzioni personali e sulla protezione delle comunità religiose dalla violenza; nonché la risoluzione 1846 (2011) e la raccomandazione 1987 (2011) sulla lotta contro ogni

forma di discriminazione basata sulla religione.

3. L'Assemblea ricorda che la libertà di pensiero, coscienza e religione è un diritto umano universale sancito dall'articolo 18 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dall'articolo 18 del Patto internazionale sui diritti civili e politici e dall'articolo 9 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo (STE n. 5). Inoltre, la discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni è vietata ai sensi dell'articolo 26 del Patto internazionale sui diritti civili e politici, dell'articolo 14 della Convenzione e dell'articolo 1 del Protocollo n. 12 alla Convenzione.

4. La libertà di pensiero, coscienza e religione ha un aspetto interno e uno esterno. L'aspetto interno – il diritto di avere o meno una convinzione e di cambiare religione secondo la propria coscienza – è un diritto assoluto e non può essere soggetto a limitazioni. L'aspetto esterno – la libertà di manifestare la propria religione o le proprie convinzioni « individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato » – non è assoluto. Qualsiasi restrizione allo stesso deve però essere « prescritta dalla legge » e « necessaria in una società democratica » e deve perseguire un fine legittimo. I fini legittimi sono la pubblica sicurezza, la tutela dell'ordine, della salute o della morale pubblici o la protezione dei diritti e delle

(1) *Discussione in Assemblea* del 29 gennaio 2020 (V seduta) (cfr. Doc. 15015, relazione della Commissione Affari giuridici e diritti umani, relatore: On. Davor Ivo Stier). *Testo adottato dall'Assemblea* il 29 gennaio 2020 (V seduta).



libertà altrui. Ciò implica, tra l'altro, che qualsiasi interferenza con la manifestazione di una religione o una convinzione dev'essere commisurata al fine legittimo perseguito.

5. L'Assemblea ricorda che la libertà di manifestare la propria religione o convinzione si applica anche nei luoghi di lavoro e che la Corte europea dei diritti dell'uomo ha elaborato un'ampia giurisprudenza su questo tema. Sottolinea inoltre che la religione è un aspetto essenziale dell'identità personale e che l'identità religiosa comprende sia la pratica religiosa che le convinzioni. Poiché molte persone trascorrono gran parte della loro vita quotidiana sul lavoro, garantire la non discriminazione dei dipendenti a motivo della religione o delle convinzioni da loro professate assume un'importanza cruciale.

6. L'Assemblea rileva inoltre che la presenza nei luoghi di lavoro di appartenenti a gruppi religiosi o non religiosi diversi può dar luogo a problemi che alcuni datori di lavoro potrebbero tentare di risolvere imponendo regole a prima vista neutre. Tuttavia, l'applicazione nei luoghi di lavoro di regole a prima vista neutre — come quelle relative a codici di abbigliamento, regimi alimentari, giorni festivi o norme di lavoro — può portare a una discriminazione indiretta dei rappresentanti di determinati gruppi religiosi, pur non essendo specificatamente diretta contro di essi.

7. L'Assemblea ribadisce che agli Stati membri incombe l'obbligo di garantire la non discriminazione nei luoghi di lavoro anche in relazione alla religione o alle convinzioni. La libertà per i dipendenti di manifestare la propria religione o le proprie convinzioni può essere limitata soltanto da restrizioni conformi alle norme del diritto internazionale dei diritti umani che siano necessarie, commisurate e volte a un fine legittimo.

8. L'Assemblea invita pertanto gli Stati membri del Consiglio d'Europa a:

8.1. promuovere una cultura di tolleranza e convivenza in una società multireligiosa, in conformità con gli articoli 9 e 14 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo e con gli altri strumenti giuridici

internazionali relativi alla protezione dei diritti umani;

8.2. garantire il rispetto del diritto di tutti gli individui soggetti alla loro giurisdizione alla libertà di pensiero, coscienza e religione, senza ledere gli altri diritti di alcuno, quali sono garantiti dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo e dagli altri strumenti internazionali di tutela dei diritti umani;

8.3. adottare tutte le misure necessarie per combattere le discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni in tutti i campi della vita civile, economica, politica e culturale.

9. Data l'importanza del diritto di manifestare la propria religione o convinzione nei luoghi di lavoro, l'Assemblea invita gli Stati membri del Consiglio d'Europa a:

9.1. adottare una legislazione antidiscriminazione efficace che contempli il divieto di discriminazione per motivi di religione o convinzione e istituire adeguati meccanismi di controllo per valutarne l'attuazione, qualora ciò non fosse ancora stato fatto;

9.2. prendere provvedimenti legislativi e ogni altra misura idonea, per dar modo ai dipendenti di denunciare le violazioni del loro diritto a non essere discriminati per motivi legati alla religione o alle convinzioni;

9.3. istituire adeguati meccanismi, giudiziari o di altra natura, per il trattamento delle denunce di discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni, o su qualsiasi altra ragione vietata;

9.4. fornire ai datori di lavoro pubblici e privati formazione e consulenza per sensibilizzarli ai concetti di religione e diversità religiosa, come pure al diritto alla non discriminazione;

9.5. incoraggiare il dialogo fra datori di lavoro, comunità religiose, sindacati e organizzazioni non governative (ONG) che



operano per la protezione dei diritti umani al fine di rafforzare la cooperazione e la tolleranza;

9.6. promuovere il lavoro delle istituzioni nazionali per i diritti umani

(NHRI/INDU) nel campo della lotta alle discriminazioni, compresa la discriminazione indiretta fondata sulla religione o le convinzioni, e incoraggiarle a sviluppare attività di formazione per i datori di lavoro sia pubblici che privati.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



\*180122108380\*