Mandat du Rapporteur spécial sur la liberté de religion ou de conviction

REFERENCE: AL
TUN 3/2015:

8 décembre 2015

Excellence,

J'ai l'honneur de m'adresser à vous en ma qualité de Rapporteur spécial sur la liberté de religion ou de conviction conformément à la résolution et 22/20 du Conseil des droits de l'homme.

Dans ce contexte, je souhaiterais attirer l'attention du Gouvernement de votre Excellence sur des informations que j'ai reçues concernant Madame **Nebiha Jallouli** qui serait l'objet d'une discrimination au travail pour le port de symboles religieux.

Madame Nebiha Jallouli, 58 ans, travaille en tant que chef de cabine pour la compagnie aérienne *Tunisair*, dont l'actionnaire principal est l'Etat tunisien.

Selon les informations reçues :

Le 21 avril 2015, alors qu'elle s'apprêtait à assurer un vol pour la compagnie *Tunisair* en sa qualité de chef de cabine, Mme Jallouli a été suspendue par le commandant de bord qui a refusé à ce qu'elle assure sa mission du fait qu'elle portait un voile. Le commandant de bord aurait invoqué le règlement intérieur et la charte vestimentaire de la compagnie qui interdirait le port du voile par les hôtesses de l'air. Madame Jallouli a essayé, plus d'une fois, de reprendre son travail et d'assurer les vols sur lesquels elle était affectée mais a du faire face au même refus et à la même position de la part de la compagnie. Madame Jallouli a fait constater ces faits par un huissier de justice.

Mme Jallouli a déposé une requête auprès du siège de la compagnie *Tunisair* qui a soutenu la décision du commandant de bord en soutenant que le voile constituait un obstacle à une audition correcte et qu'il nuisait, par conséquent, à sa performance professionnelle.

Les plusieurs renvois qu'a connu Madame Jallouli ont été considérés par la compagnie comme jours de congé non-justifiés, ne donnant pas droit à une rémunération.

Mme Jallouli a indiqué que les autres hôtesses de l'air voilées se conformaient à cette règle et qu'elles ôtaient leur voile une fois sur le tarmac de l'aéroport.

Depuis juillet 2015, une décision interne de la compagnie *Tunisair*, empêche Mme Jallouli de jouir de son droit au travail en l'excluant de tous les vols *Tunisair* et en suspendant son salaire, en conséquence.

Le 10 septembre 2015, Mme Jallouli a déposé une plainte contre *Tunisair* devant le Tribunal Administratif.

La section de l'emploi du Tribunal Administratif a délivré un jugement en référé, le 19 septembre 2015, faisant injonction à *Tunisair* de permettre à Mme Jallouli de retourner à ses fonctions, et de lui verser toutes les rémunérations et indemnités auxquelles elle a droit.

Tunisair continuerait, cependant, et malgré cette décision de justice à exclure Mme Jallouli des plannings des vols et continuerait à suspendre son salaire et ce, depuis le 2 octobre 2015. Madame Jallouli a tenté de retourner au travail le 4 octobre 2015 mais en a été de nouveau empêchée.

Le 5 octobre 2015, Mme Jallouli a adressé une lettre au Chef du Secteur Personnel Navigation Commercial de *Tunisair*, l'informant qu'elle avait été empêchée d'effectuer le vol TU 930 du 1^{er} octobre 2015, sans raison valable, et que cela portait atteinte à son droit au travail. Elle a également été informée dans son plan de travail individuel qu'elle avait été remplacée pour le vol TU 760.

Le 29 octobre 2015, Mme Jallouli a été entendue par le conseil de discipline au sujet du port du voile. Elle risquerait d'être congédiée pour une durée d'un mois, comme sanction disciplinaire.

J'exprime mes ma vive préoccupations quant aux ces allégations et souhaite attirer l'attention du Gouvernement de Votre Excellence sur l'article 18 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et 18(1) du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), ratifié par la Tunisie le 18 mars 1969, en vertu desquels chacun a le droit de manifester sa religion ou sa conviction par le culte, l'accomplissement des rites, les pratiques et l'enseignement.

En relation avec les faits allégués ci-dessus, je vous demande de bien vouloir vous référer à l'annexe ci-jointe qui énonce **les normes relatives aux instruments juridiques et autres standards internationaux pertinents au cas en question, établis en matière de droits de l'homme.**

Comme il est de ma responsabilité, en vertu du mandat qui m'a été confié par le Conseil des droits de l'homme, de solliciter votre coopération pour tirer au clair les cas qui ont été portés à mon attention, je serai reconnaissant au Gouvernement de votre Excellence de ses observations sur les points suivants:

1. Veuillez fournir toute information supplémentaire ou tout commentaire que vous pourriez avoir au sujet des allégations mentionnées ci-dessus.

2. Veuillez indiquer les lois en vigueur ou les mesures qui ont été prises pour faire en sorte que le droit à la liberté d'expression ou de conviction soit raisonnablement assuré sur les lieux de travail et afin de garantir qu'aucune personne ne soit victime de discrimination sur la base de sa religion ou de ses convictions religieuses.

3. Veuillez expliquer dans quelle mesure les restrictions auxquelles Mme Jallouli a été, et continue d'être soumise, si elles sont avérées, sont compatibles avec les obligations internationales de la Tunisie en matière de protection et de promotion des droits de l'homme, en particulier celles découlant du PIDCP.

Je serais reconnaissant de recevoir de votre part une réponse à ces questions dans un délai de 60 jours.

Dans l'attente d'une réponse de votre part, je prie le Gouvernement de votre Excellence de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection des droits et des libertés de Mme Jallouli, de diligenter des enquêtes sur les violations qui auraient été perpétrées et de traduire les responsables en justice. Je prie aussi votre Gouvernement d'adopter, le cas échéant, toutes les mesures nécessaires pour prévenir la répétition des faits mentionnés.

Je m'engage à ce que la réponse du Gouvernement de votre Excellence soit reflétée dans le rapport que je soumettrai au Conseil des droits de l'homme.

Veillez agréer, Excellence, l'assurance de ma haute considération.

Heiner Bielefeldt
Rapporteur spécial sur la liberté de religion ou de conviction

Annexe

Références aux instruments juridiques et autres standards établis en matière de droits de l'homme

En relation avec les faits allégués ci-dessus, nous souhaiterions attirer l'attention du Gouvernement de Son Excellence sur l'article 18 (1) du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et 18 de la Déclaration universelle des droits de l'homme qui stipule que chacun a le droit de manifester sa religion ou sa conviction par le culte, l'accomplissement des rites, les pratiques et l'enseignement.

La Déclaration sur l'élimination de toutes les formes d'intolérance et de discrimination fondées sur la religion ou la conviction de l'Assemblée Générale de 1981 souligne, dans son article 6 (c), que le droit à la liberté de pensée, de conscience, de religion ou de conviction implique « [l]a liberté de confectionner, d'acquérir et d'utiliser, en quantité adéquate, les objets et le matériel requis par les rites ou les usages d'une religion ou d'une conviction. »

Le paragraphe 4 de l'Observation Générale 22 du Comité des Droits de l'Homme précise, en outre, que le respect et la pratique de la religion ou de la conviction peuvent comprendre « non seulement des actes cérémoniels, mais aussi des coutumes telles [...] le port de vêtements ou de couvre-chefs distinctifs ».

Le principe de la liberté de religion ou de conviction impose aux États de prévenir et d'éliminer toutes les formes d'intolérance et de discrimination fondées sur la religion ou la conviction, y compris sur le lieu de travail. Cette obligation ne se limite pas à la garantie de la non-discrimination dans l'emploi au sein des institutions publiques; elle s'étend également à la lutte contre la discrimination dans l'ensemble de la société et notamment à l'emploi dans le secteur privé. Les autres acteurs (entreprises, syndicats, communautés religieuses, organisations de la société civile) sont également encouragés à contribuer, par les moyens qui sont les leurs, à la création d'un climat de tolérance et de respect envers la diversité de religion et de conviction sur le lieu de travail.