

## Conflits en matière d'égalité : la liberté de religion et de conviction et son interaction avec d'autres libertés

Jonathan Mitchell QC

<http://amadvocates.co.uk/advocate/jonathan-mitchell/>

Séminaire de l'ERA sur la lutte contre la discrimination religieuse sur le lieu de travail, Trèves, 11-12 mars 2019



Cette formation est financée dans le cadre du programme de la Commission européenne "Droits, égalité et citoyenneté" 2014-2020

## Quelques questions et problèmes sous-jacents

- Nous sommes au deuxième jour de ce séminaire. Je suppose donc que les concepts clés discutés hier et vus dans d'autres documents n'ont pas besoin d'être répétés ! Mais pour résumer voici quelques questions pertinentes pour cet exposé :
- Tous les motifs d'égalité sont-ils égaux ou certains, au sens orwellien du terme, sont-ils " plus égaux que d'autres " ?
- Existe-t-il en pratique une " hiérarchie " des droits contre la discrimination ?
- Dans quelle mesure les objectifs légitimes et la proportionnalité dépendent-ils des jugements de valeur concernant les droits protégés - qu'il s'agisse d'hypothèses explicites ou tacites/ irréfléchies ?

## Conflits possibles : qui et avec qui ?

- Conflits avec l'employeur : par exemple, l'« éthique » ou l'identité du corps, ou les perceptions de ceux-ci.
- Conflits avec d'autres travailleurs : par exemple, favoritisme réel ou perçu.
- Conflits avec des tiers : par exemple, clients/utilisateurs ou membres du public.
- De toute évidence, ces catégories peuvent se chevaucher : il peut s'agir d'une question de perception : qui est en conflit avec qui, ou comment catégoriser la nature du conflit.

## Première étude de cas : des conflits apparemment simples entre les droits apparents de deux personnes

- Exemple : un chauffeur de taxi musulman refuse d'accepter un passager aveugle avec un chien-guide, au motif que transporter un chien dans son véhicule serait offensant pour sa religion.
- Et si le refus venait d'un chauffeur de taxi allergique aux chiens, ou d'une peur terrifiante des chiens ? Les objections fondées sur la santé sont-elles fondamentalement différentes des objections fondées sur la religion ?
- Différentes sortes de conflits assez différent : la directrice financière d'une maison d'édition catholique divorce de son mari pour vivre avec un autre homme. Peut-elle être congédiée pour cela ?

## Deuxième étude de cas : organisation du travail et des entreprises

- Exemple : un employé juif cherche à être autorisé à quitter le travail tôt le vendredi après-midi en hiver pour se donner le temps de rentrer chez lui avant le Shabbat.
- Encore une fois : un employé musulman cherche du temps libre pour prier en paix quelque part sur le lieu de travail.
- Dans un cas comme dans l'autre, importe-t-il que des congés équivalents soient offerts aux travailleurs non juifs/musulmans ?
- Est-il approprié de comparer cette situation à celle d'une mère célibataire de jeunes enfants qui cherche à être autorisée à quitter le travail plus tôt pour aller chercher ses enfants ?

## Troisième étude de cas : l'objection de conscience Diapositive 1 : voir le conflit du point de vue d'un employé/employeur

- Exemple : une assistante de pharmacie catholique refuse de distribuer des contraceptifs « du lendemain », ce qui exige qu'une autre assistante le fasse, ou qu'une autre pharmacie à proximité soit disponible pour vendre ce produit.
- Ou : un Témoin de Jéhovah qui travaille dans un centre pour enfants refuse l'instruction d'organiser et de superviser une fête de Noël.
- Ou : une réceptionniste pacifiste d'un hôtel refuse de diriger ses clients vers une foire aux armes à proximité, ou d'organiser des taxis pour s'y rendre.
- Ou : un studio se voit offrir un contrat par un groupe gay pour filmer sa conférence. Mais le caméraman envoyé, un pentecôtiste, refuse de faire ce travail, le contrat est donc perdu au profit d'un autre studio.

## Des objections plus consciencieuses

### Slide 2 : voir les conflits du point de vue des utilisateurs du service

- Exemple : comme le dernier, mais c'est le studio qui refuse et il le fait trop tard pour permettre à un autre studio de faire le travail.
- Ou : un pâtissier chrétien refuse de faire un gâteau de mariage pour un couple homosexuel.
- Ou : du même ordre ; elle refuse de faire le gâteau avec un message glacé "Supportez le Marriage Homosexuel", mais elle accepte de le fournir sans un tel message.
- Ou encore, un officier d'état civil religieux refuse de célébrer des mariages homosexuels dans une juridiction qui le permet.

## Quatrième étude de cas : la liberté d'expression

- Exemple : un employé juif souhaite porter une kippa au travail ; l'employeur l'interdit, disant que cela offenserait l'éthique/image du lieu de travail comme étant neutre/laïque sur le plan religieux.
- La situation serait-elle différente - et pourquoi - si un employeur chrétien insistait pour que tous les employés portent un crucifix afin de soutenir l'éthique/l'image chrétienne, et que certains d'entre eux s'y opposent ?
- Ou un officier d'état civil est une femme musulmane qui porte un hidjab : elle se contente de célébrer un mariage homosexuel, mais les membres du public se plaignent de son style vestimentaire en raison de la perception de ses opinions religieuses.
- Lors d'une discussion au cours d'un déjeuner au travail, une employée catholique dit qu'elle considère l'avortement comme un meurtre, et une autre employée révèle qu'elle en a eu un ; dans chaque cas, elle offense les autres personnes présentes.

## Alors, pourquoi tous ces problèmes ne sont-ils pas illustrés par la jurisprudence ?

- Ce n'est pas une remarque désinvolte : je n'ai délibérément pas donné de "bonnes réponses" ou traité ces problèmes comme étant encadrés par une règle de droit immuable, à laquelle une autorité bien établie a répondu.
- La directive 2000/78, et en particulier ses articles 2 et 4, donne une approche structurée de la manière de répondre à ces problèmes ; mais cette approche tend à considérer les problèmes de ce domaine comme exigeant une mise en balance des intérêts.
- La solution juridique au type de différends dont il est question ici est susceptible de se réduire, en fin de compte, à la question de la proportionnalité ; et cela exige un examen au cas par cas.
- Ces problèmes n'ont souvent pas de "bonne réponse" ; ils ont tendance à être spécifiques aux faits et à la culture et, dans une certaine mesure, à être une question d'opinion.
- Une résolution adéquate, et cela est essentiel, dépendra probablement au moins autant d'une gestion compétente des ressources humaines que de la loi.

