ÉGALITÉ, DROITS DE LA PERSONNE ET RELIGION OU CONVICTIONS EN ANGLETERRE ET AU PAYS DE GALLES

Alice Donald est chargée de recherches à l'institut de recherche sur les droits de la personne et la justice sociale de la London Metropolitan University. Elle a été co-chercheure et rédactrice d'un récent rapport *Equality, human rights and religion or belief in England and Wales* pour l'Equality and Human Rights Commission de la Grande-Bretagne. Elle a de nombreuses publications à son actif sur la mise en œuvre des droits de la personne dans les services publics et sur l'évolution future des lois sur les droits de la personne au Royaume-Uni.

RÉSUMÉ

Cet article présente quelques-unes des constatations d'une recherche commandée en 2011 par l'Equality and Human Rights Commission (EHRC) et effectuée par la London Metropolitan University. La recherche examine la loi en relation avec l'égalité, les droits de la personne et la religion ou les convictions et son application au lieu de travail, dans les services publics et dans la collectivité. L'article examine des causes judiciaires importantes et cerne les domaines où la loi est diffuse ou contestée. Elle se concentre sur les situations où des revendications fondées sur « la religion ou les convictions » et d'autres « caractéristiques protégées » sont en conflit.

INTRODUCTION

Cet article présente quelques-unes des constations d'une recherche commandée en 2011 par l'Equality and Human Rights Commission (EHRC)[1] et effectuée par la London Metropolitan University. La recherche examine la loi en relation avec l'égalité, les droits de la personne et la religion ou les convictions et comment elle est comprise et appliquée au lieu de travail, dans les services publics et dans la collectivité. Elle se concentre sur les situations où « la religion ou les convictions » et d'autres caractéristiques protégées entrent en conflit (ou passent pour entrer en conflit)[2]. Les chercheurs ont utilisé diverses méthodes pour dialoguer avec les organismes religieux ou de croyances et autres groupes intéressés, y compris 67 entrevues semi structurées.

La deuxième section présente des renseignements sur la religion ou les convictions en Angleterre et au pays de Galles. La troisième section explique la loi sur la religion ou les convictions et présente des causes judiciaires importantes. La quatrième section cerne des domaines où la loi est diffuse ou contestée. La cinquième section examine le débat public sur la religion ou les convictions.

LA RELIGION OU LA CONVICTION EN ANGLETERRE ET AU PAYS DE GALLES

Les preuves relatives à la religion ou à la conviction en Angleterre et au pays de Galles sont contradictoires; des sondages différemment rédigés ont produit des résultats très variés. Cependant, certaines tendances sont claires : un déclin de l'affiliation aux églises traditionnelles; une augmentation du nombre de personnes affirmant qu'elles n'ont pas de religion; et (particulièrement en Angleterre) une augmentation des religions associées à l'immigration d'après guerre, particulièrement à l'Islam. D'autres tendances sont apparentes : par exemple, la plus grande importance accordée à leur religion par les communautés religieuses minoritaires comparativement à celles qui signalent une affiliation chrétienne.

En ce qui concerne la discrimination au motif de la religion ou des convictions, il y a une tendance dominante : la discrimination plus prévalente et grave à l'égard des musulmans par rapport aux autres groupes définis par leur religion. Ces dernières années, il y a eu une augmentation des préoccupations et réclamations relatives à une discrimination perçue contre les chrétiens; cependant, aucune preuve n'a été fournie pour justifier ces réclamations à un niveau structurel.

Les préoccupations concernant l'extrémisme islamique et la ségrégation perçue des communautés ayant des valeurs sociales distinctes ont embrouillé le débat sur le multiculturalisme en Grande-Bretagne. On dit qu'une réponse à ces préoccupations est un libéralisme « musculaire » selon lequel les minorités sont tenues de vivre selon les présumées normes sociales communes de la majorité indigène[3]. Par contraste, les notions « progressives » de multiculturalisme cherchent à régler le sentiment d'impuissance des groupes minoritaires en relation avec l'État centralisé **et** des individus au sein de ces groupes dont les intérêts sont en conflit avec les membres dominants du groupe. Une telle approche reconnaît et respecte l'adhésion des individus à une communauté culturelle ou religieuse, tout en reconnaissant la diversité interne de la majorité de ces communautés et en veillant à ce que tous leurs membres putatifs puissent être des citoyens à part entière d'une communauté politique libérale et être égaux devant la loi.

LA LOI EN MATIÈRE DE RELIGION OU DE CONVICTIONS

Au cours de la dernière décennie au Royaume-Uni, la quantité de lois et la portée des lois concernant la religion ou les convictions ont augmenté alors que l'État a cherché à faciliter et à réglementer les activités et les pratiques des organismes religieux dans un contexte d'une société multiconfessionnelle. Il y a eu une quantité énorme de litiges et la plupart ont été controversés.

Le droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion

La *Human Rights Act* (HRA) 1998 est entrée en vigueur au Royaume-Uni en octobre 2000[4]. Auparavant, le droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion n'était pas expressément protégé en vertu de la loi. La HRA a introduit ce droit dans le droit national par le truchement de l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme et a sauvegardé l'égalité par le truchement de l'article 14 de la Convention qui exige que la jouissance des droits et libertés reconnus dans la Convention soit assurée, sans distinction aucune. En vertu de l'article 9(1), le droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion est absolu ; il ne peut jamais être brimé. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions individuellement ou collectivement, en privé ou en privé, « par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites » est nuancée ; on peut la brimer dans certaines circonstances[5].

Discrimination aux motifs de la religion ou des convictions

Les lois interdisant la discrimination aux motifs de la religion ou des convictions sont également récentes. En 2003, le règlement Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003 a imposé aux employeurs le devoir d'éviter de faire de la discrimination, de victimiser ou de tolérer le harcèlement aux motifs de la religion ou des convictions, conformément au droit de l'Union européenne. Dans le cadre d'une vaste réforme, l'*Equality Act 2010* a remplacé ces règlements et plusieurs lois antidiscrimination. La Loi interdit la discrimination directe et indirecte, le harcèlement et la victimisation dans les domaines comme les biens et services, l'emploi et l'éducation. Pour la première fois, elle regroupe toutes les « caractéristiques protégées »[6].

L'*Equality Act* introduit également un nouveau devoir d'égalité dans le secteur public qui s'applique (contrairement aux devoirs d'égalité précédents) à la religion ou aux convictions. Le devoir oblige les autorités publiques à respecter strictement la nécessité d'éliminer la discrimination, le harcèlement et la victimisation aux motifs de la religion et des convictions ; et à renforcer l'égalité des chances et à favoriser de bonnes relations entre les personnes qui ont des religions ou des convictions différentes et aucune.

Causes dans les tribunaux internes

Les causes qui ont particulièrement retenu l'attention sont celles ayant porté sur des individus ou des organismes qui ont tenté de s'abstenir pour un motif de conscience religieuse d'offrir des biens ou des services à d'autres à cause de leur orientation sexuelle. Dans une cause célèbre, une fonctionnaire de l'état civil (chrétien) a refusé de célébrer des unions civiles, ce qui a mené à des mesures disciplinaires et à des menaces de renvoi[7]. La Cour d'appel a jugé que la politique de son employeur qui désignait tous les fonctionnaires comme des fonctionnaires d'unions civiles avait un but légitime, à savoir lutter contre la discrimination. De plus, la requérante exerçait une fonction publique ; elle était tenue d'accomplir une « tâche purement laïque » dans le cadre de son emploi et son refus d'accomplir cette tâche constituait de la discrimination contre les personnes homosexuelles. En date de mars 2012, cette cause est en suspens à la Cour européenne des droits de l'homme avec celle d'un autre requérant qui souhaite s'abstenir de fournir des services de consultation à des couples homosexuels[8]. Les requérants prétendent que leur droit à la liberté de religion est insuffisamment protégé par la loi au Royaume-Uni. La Cour est intervenue dans ces causes pour faire valoir que les conclusions des cours internes étaient correctes.

Des causes concernent les codes vestimentaires religieux. Dans une d'entre elles, une employée chrétienne de British Airways a contesté le refus de son employeur de l'autoriser à porter une croix visible parce qu'elle enfreignait son code relatif à l'uniforme[9] ; dans une autre cause, une infirmière travaillant dans un hôpital a contesté l'interdiction du port d'un crucifix autour du cou pour des motifs de

santé et de sécurité[10]. Ces requérantes ont échoué en partie parce que la loi sur la discrimination indirecte les obligeait à démontrer que les actions de leurs employeurs créaient un désavantage particulier pour les chrétiens **en tant que groupe;** il ne suffisait pas de montrer qu'elles avaient individuellement été désavantagées à cause de leur religion. On a en outre jugé que la croix ou le crucifix n'étaient pas prescrits par la religion ou les convictions des requérantes. En mars 2012, ces causes sont en suspens à la Cour européenne des droits de l'homme. Cette dernière est intervenue pour faire valoir que les cours internes n'ont peut être pas accordé suffisamment de poids au droit des requérantes de manifester leur religion ou leurs convictions.

DOMAINES DE PRÉOCCUPATION CONCERNANT LA LOI

Cette section souligne les domaines où notre recherche indique que la loi sur la religion ou les convictions est perçue comme étant diffuse, soumise à des pressions ou contestable.

- On s'inquiète du fait que les cours et les tribunaux du Royaume-Uni rejettent trop facilement les réclamations fondées sur la religion ou les convictions, invoquant comme motif que le droit n'a pas été brimé au lieu d'examiner en profondeur l'argument invoqué à l'appui de l'atteinte au droit. Cette tendance n'est pas évidente à la Cour européenne des droits de l'homme où l'établissement d'une ingérence est généralement une formalité. Globalement, certains experts juridiques et groupes religieux (particulièrement les groupes chrétiens) croient que l'article 9 n'atteint pas le but désiré et que l'*Equality Act 2010* pose des fondements plus solides pour la poursuite de réclamations liées à la religion ou aux convictions[11].
- Une préoccupation connexe concerne la nécessité d'évaluer le motif des restrictions à la manifestation de la religion ou des convictions à l'aide d'arguments sociologiques enracinés dans le contexte de la cause, plutôt qu'à l'aide d'arguments visant à déterminer si des convictions ou pratiques particulières sont prescrites par une religion ou des convictions. Cela ne prévient pas un examen de la nature des convictions et des pratiques, mais reconnaît l'enjeu inhérent auquel les tribunaux laïques font face lorsqu'ils se prononcent sur des questions doctrinales.
- Les concepts juridiques ont été inconfortablement éludés par l'inclusion dans l'*Equality Act 2010* de motifs d'égalité qui sont qualitativement différents les uns des autres et parfois contradictoires. Un effet a été d'amplifier les conflits – particulièrement entre les domaines de la religion et de l'orientation sexuelle – qui autrement ne seraient pas devenus aussi visibles ou tendus.
- Des interprétations contestées de la nature de « la religion ou des convictions » en tant que caractéristiques protégées sous tendent la discussion des causes judiciaires litigieuses. Le manque de consensus est particulièrement évident lorsqu'il s'agit de déterminer si la « religion » ou les « convictions » sont une caractéristique choisie ou immuable. L'observation que le contenu intellectuel et le fait d'interdire ou de prescrire certains comportements ayant un effet sur les adhérents de la religion ou des convictions et, indirectement, sur d'autres distinguent « la religion ou les convictions » des autres caractéristiques est moins contestable. Par conséquent, certains commentateurs suggèrent que l'on doit accorder une forme atténuée de protection à la religion ou aux convictions. D'après ces dires, une hiérarchie entre les caractéristiques est inévitable – et souhaitable si elle prévient un nivellement par le bas de la protection pour d'autres motifs; par exemple, si les besoins d'une entreprise peuvent servir à justifier une discrimination indirecte aux motifs de la religion ou des convictions, la même justification pourrait en théorie être introduite pour justifier une discrimination fondée sur le sexe ou la race. Pour d'autres, l'idée de prioriser certaines caractéristiques aux dépens des autres est un anathème : la forme légale de protection peut varier, mais l'objectif est de fournir une protection équivalente.
- Les tensions entre la religion et l'orientation sexuelle ont incité certains chrétiens à élargir le droit à l'objection de conscience à des situations nouvelles et diversifiées. D'après cela, la conscience (particulièrement lorsqu'elle est inspirée par la religion) mérite une protection spéciale et peut, dans la plupart des cas, être accommodée sans nuire aux autres. D'autres voix (religieuses et non religieuses) contestent l'élargissement de la protection de l'objection de conscience lorsqu'elle permet à quelqu'un, en raison de sa religion ou de ses convictions, d'exercer une discrimination fondée sur un autre motif d'égalité à l'égard des autres. Un principe clé établi dans la jurisprudence veut que les employés ou les organismes qui assument des fonctions publiques (et surtout symboliques) ne puissent choisir les personnes qu'ils servent en fonction de leurs convictions. Ce principe a été appuyé par un vaste éventail de personnes que nous avons interviewées, notamment par certains membres du domaine religieux qui considéraient que l'éthos, la réputation et la fiabilité des services publics étaient en jeu.
- Quelques décisions du tribunal de l'emploi ont créé un manque de clarté pour les employeurs en ce qui concerne la définition de « convictions » ; par exemple, on a constaté que les sentiments d'opposition à la chasse au renard[12] et une croyance envers les impé-

ratifs moraux découlant des changements climatiques dus à l'homme[13] ont été jugés visés par la définition. Il y a donc une incertitude : quelles convictions méritent une protection légale et quelles convictions ne la requièrent pas ?

- On craint que l'élargissement du devoir d'égalité dans le secteur public à la religion ou aux convictions ne soit, s'il est incorrectement mis en œuvre, fractionnel. Les préoccupations concernent, d'une part, la possibilité que des groupes religieux ou de croyants bruyants n'intimident les autorités publiques et, d'autre part, l'identification difficile des représentants authentiques des communautés définies par la religion ou les convictions. Cependant, le nouveau devoir unique pourrait régler le désavantage persistant associé à la religion et aux convictions et les effets d'exclusion de certaines politiques et pratiques. Les participants ont suggéré que, pour réaliser ce potentiel, les autorités publiques doivent faire savoir que l'égalité est un moyen de favoriser l'inclusion sociale et de promouvoir la participation des groupes marginalisés définis par leur religion ou leurs convictions.

DÉBAT PUBLIC SUR LA RELIGION OU LA CONVICTION

Un thème persistant de notre recherche est la nature acrimonieuse du débat public sur l'égalité, les droits de la personne et la religion ou la conviction. Certaines causes judiciaires semblent constituer des catalyseurs pour un plus grand écart entre le « religieux » et le « laïque ». Certains participants du domaine de la « religion » critiquaient fortement ce qu'ils percevaient comme étant un programme « laïque » combatif visant à limiter l'importance de la religion dans la vie publique. Dans ce sens, il y a une tension évidente entre les domaines de la « religion » et de la « conviction ».

Cependant, notre recherche suggère que les arguments ne sont pas toujours clairement définis. Par exemple, les membres de groupes religieux ou de croyants (y compris les membres d'une même religion) ont débattu le pour et le contre de l'élargissement de la protection de l'objection de conscience pour des motifs religieux. Les causes judiciaires reflètent souvent les disputes idéologiques et théologiques en cours **au sein** des organismes religieux. Il importe également de garder à l'esprit que les droits des croyantes lesbiennes et des croyants homosexuels, bisexuels ou transgenres sont au cœur de ce débat – une perspective dont ne tiennent pas compte les débats conçus de manière à opposer le « religieux » et le « laïque ».

En général, les participants ont parlé de la nécessité de diminuer l'émotivité de la discussion publique sur la religion ou la conviction étant donné que les demandes « analogues » de reconnaissance et de protection légales (entre différentes religions ou convictions ou différents domaines d'égalité) entravaient le débat[14].

Domaines de consensus

Malgré la nature polarisée du débat, notre recherche a découvert plusieurs domaines de consensus généralisé entre les groupes appartenant aux domaines de la « religion » et de la « conviction » (ainsi qu'à autres domaines d'égalité). La majorité des personnes interviewées a déclaré que les groupes axés sur la religion ou la conviction sont des groupes d'intérêt légitimes, mais qu'ils ne devraient pas jouer un rôle **privilégié** dans l'établissement des lois et des politiques. En particulier, la plupart des personnes interviewées – y compris une majorité de celles du domaine de la « religion » – ont suggéré qu'il n'y a pas de place pour les « revendications de vérité » fondées sur une religion ou une conviction particulière. Cela suggère qu'il y a un désir généralisé de maintenir un équilibre approprié entre la religion ou la conviction et le débat démocratique.

Nous avons constaté un fort consensus sur l'utilité d'une adaptation raisonnable à la religion ou à la conviction au lieu de travail, particulièrement en ce qui concerne les codes vestimentaires et les formes de travail – ce qui est à l'opposé du débat qui a lieu ailleurs en Europe[15]. Nous avons également constaté une entente générale à propos du **type** de critère qui pourrait raisonnablement restreindre la manifestation de la religion ou de la conviction dans certaines circonstances. Ces critères sont, notamment : des préoccupations sur le plan de la santé ou de la sécurité ; l'effet adverse sur les collègues (infraction pure exclue) ; l'efficacité de l'entreprise ; les exigences d'uniformité ; et la capacité de communiquer[16]. Pratiquement toutes les personnes interviewées ont convenu que les gens qui accordent beaucoup d'importance à leur religion ou à leur conviction doivent parfois faire des sacrifices personnels pour éviter les conflits avec la loi ou les exigences professionnelles.

Un autre domaine de consensus était l'inutilité des litiges sauf en tant que « dernier recours ». Les litiges sont parfois nécessaires pour contester une injustice individuelle ou clarifier la loi. Cependant, la plupart des personnes interviewées ont affirmé que, dans la mesure du possible, on devrait avancer les revendications fondées sur la religion ou la conviction au moyen de démarches comme la médiation, la négociation et l'argument public. Outre les préoccupations concernant les litiges excessifs dans ce domaine, l'on croit que la loi n'est pas vraiment en mesure de traiter des questions complexes de multiculturalisme et d'identité sociale dans la Grande-Bretagne moderne.

CONCLUSION

Globalement, notre recherche suggère que le niveau d'engagement le plus productif pour ceux qui souhaitent faire avancer le débat, la pratique et la compréhension associés à la religion ou à la conviction appartient aux personnes qui sont aux « premières lignes » du processus décisionnel, notamment les décideurs, les praticiens et les gestionnaires des lieux de travail. Cela met l'accent sur l'utilisation de l'égalité et des droits de la personne comme cadres décisionnels quotidiens – sur la mise en œuvre plutôt que sur le litige. Lorsque les principes établis dans les causes judiciaires sont contestés, il importe que le débat public soit mené de bonne foi et avec respect pour l'intégrité des différentes perspectives, aussi irréconciliables qu'elles puissent paraître.

NOTES

[1] L'Equality and Human Rights Commission, entrée en activité en 2007, couvre l'Angleterre, le pays de Galles et l'Écosse (la Scottish Human Rights Commission couvre les domaines de politique dévolus). Un organisme distinct couvre l'Irlande du Nord. L'EHRC combine et prolonge le travail de trois anciennes commissions sur l'égalité (qui couvraient la race, le handicap et l'égalité des sexes). Elle assume également la responsabilité d'autres aspects de l'égalité et a le mandat de promouvoir la compréhension de la *Human Rights Act* (HRA) 1998. Le rapport de recherche, *Religion or belief, equality and human rights in England and Wales*, a été publié par l'EHRC au printemps 2012.

[2] « La religion ou la conviction » est une « caractéristique protégée » en vertu de l'*Equality Act 2010*, la « religion » signifiant n'importe quelle religion et la « conviction » n'importe quelle conviction religieuse ou philosophique ; l'**absence** de religion et de conviction est également abordée. Les autres sont l'âge, le handicap, le réassignement sexuel, le mariage et le partenariat civil, la grossesse et la maternité, la race, le sexe et l'orientation sexuelle. Elles sont parfois appelées « domaines » d'égalité.

[3] Voir David Cameron, discours prononcé à la Munich Security Conference le 5 février 2011 ; consultable à http://www.number10.gov.uk/news/pms-speech-at-munich-security-conference/.

[4] La HRA a pour but de donner effet dans les lois du R.-U. à la majorité des droits et libertés fondamentaux de la Convention européenne des droits de l'homme. La Loi met à la disposition des tribunaux nationaux un recours en cas de violation d'un droit de la Convention, sans qu'il soit nécessaire d'aller devant la Cour européenne des droits de l'homme à Strasbourg.

[5] En vertu de l'article 9(2), les restrictions doivent être « prévues par la loi » et constituer « des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publics, ou à la protection des droits et libertés d'autrui ».

[6] La Loi renferme des exceptions autorisant la discrimination dans certaines circonstances restreintes et précisées. Certaines d'entre elles concernent la religion ou les convictions et se sont avérées hautement controversées.

[7] *Ladele v London Borough of Islington* [2009] EWCA Civ 1357.

[8] *McFarlane v Relate Avon Ltd* [2010] EWCA Civ 880.

[9] *Eweida v British Airways* [2010] EWCA Civ 80.

[10] *Chaplin v Royal Devon and Exeter NHS Foundation Trust* ET Case No. 1702886/2009, 6 avril 2010.

[11] Dans la cause *R (Watkins-Singh) v The Governing Body of Abedare Girls' High School* [2008] EWHC Admin 1865, une élève sikhe a obtenu gain de cause et a été autorisée à porter un bracelet *kara* à l'école. Son équipe juridique a compté sur la race et la religion plutôt que sur l'article 9. Cette distinction a permis au tribunal de distinguer la réclamation de la jurisprudence de l'article 9. Le jugement est resté évasif quant à la question de savoir si le port du *kara* était obligatoire pour la requérante ; un désavantage surviendrait également si l'on interdisait à un élève de porter un article qui était particulièrement important pour sa religion, même s'il n'était pas obligatoire.

[12] *Hashman v Milton Park, Dorset Ltd (t/a Orchard Park)* ET Case No. 3105555, 4 mars 2011.

[13] *Grainger Plc v Nicholson* EAT Case No. 0219/09/ZT, 3 novembre 2009.

[14] Un exemple de conduite susceptible d'accentuer le conflit est celui d'un chroniqueur travaillant pour un journal anglican indépendant qui a décrit la direction des organismes de défense des droits des homosexuels comme étant la « Gaystapo ». Voir « Anglican newspaper defends "Gaystapo" article », *The Guardian*, 8 novembre 2011. Consultable à : http://www.guardian.co.uk/world/2011/nov/08/anglican-newspaper-defends-gaystapo-article.

[15] Ces dernières années, il y a eu un débat public acharné en Europe à propos du port de l'*hidjab* (voile qui cache les cheveux et le cou), du *niqab* (un voile couvrant le visage) ou de la *burqa* (vêtement couvrant le corps sauf les yeux) en public. La France a interdit la dissimulation du visage et plusieurs autres États ont déposé des projets de loi.

[16] Ce critère a été suggéré par des répondants appartenant aux domaines de la « religion » et de la « conviction » et à d'autres domaines d'égalité, y compris un participant musulman. Ils ont suggéré qu'il serait souvent raisonnable de restreindre le port d'un voile couvrant le visage dans le cas des personnes qui sont en contact avec le public dans le cadre de leurs fonctions. Dans la cause *Azmi v Kirklees Metropolitan Borough Council,* UKEAT/0009/07/MAA, 30 mars 2007, le tribunal de l'emploi a jugé qu'il était proportionnel pour une école de suspendre une adjointe à l'enseignement qui souhaitait porter le voile couvrant le visage lorsqu'elle enseignait à de jeunes enfants.