

2015

[www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org)

UN AVIS  
EQUINET

# LES ORGANISMES DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FACE À LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LA RELIGION OU LES CONVICTIONS

**E** Equinet  
European network  
of equality bodies

*Les organismes de promotion de l'égalité face aux discriminations fondées sur la religion ou les convictions est une publication d'Equinet, le Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité.*

**Equinet** rassemble 45 organisations de 33 pays européens qui sont habilités à lutter contre la discrimination et à promouvoir l'égalité en tant qu'organismes nationaux de lutte contre les discriminations à travers un éventail de motifs tels que l'âge, le handicap, le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions et l'orientation sexuelle. Equinet vise à permettre aux organismes nationaux de lutte contre les discriminations de réaliser et d'exercer leur plein potentiel en soutenant et en développant un réseau et une plateforme au niveau européen.

**Membres d'Equinet:** Commissaire pour la protection contre les discriminations, **Albanie** | Agence fédérale de lutte contre les discriminations, **Allemagne** | Barreau pour les affaires d'égalité de traitement, **Autriche** | Médiateur autrichien du handicap, **Autriche** | Centre interfédéral pour l'égalité des chances, **Belgique** | Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, **Belgique** | Commission pour la protection contre les discriminations, **Bulgarie** | Bureau du Commissaire en charge de l'administration (Ombudsman), **Chypre** | Bureau du Médiateur, **Croatie** | Bureau de Médiation en charge de l'égalité des genre, **Croatie** | Médiateur pour les personnes handicapés, **Croatie** | Institut danois des droits humains, **Danemark** | Conseil pour l'égalité de traitement, **Danemark** | Conseil pour l'élimination de la discrimination raciale ou ethnique, **Espagne** | Commissaire en charge de l'égalité entre les genres et de l'égalité de traitement, **Estonie** | Médiateur contre les discriminations, **Finlande** | Médiateur pour l'égalité, **Finlande** | Défenseur des droits, **France** | Ombudsman grec, **Grèce** | Autorité pour l'égalité de traitement, **Hongrie** | Cabinet du Commissaire aux droits fondamentaux, **Hongrie** | Commission irlandaise pour les droits humains et l'égalité, **Irlande** | Bureau national de lutte contre la discrimination raciale, **Italie** | Conciliateur National pour l'Egalité, **Italie** | Bureau du l'Ombudsman, **Lettonie** | Bureau du Ombudsman pour l'égalité des chances, **Lituanie** | Centre pour l'égalité de traitement, **Luxembourg** | Commission pour la protection contre la discrimination, **(ARYD) Macédoine** | Commission nationale pour la promotion de l'égalité, **Malta** | Commission nationale pour les personnes handicapées, **Malte** | Protecteur des droits humains et des libertés (Médiateur), **Monténégro** | Médiateur en charge de l'égalité et de la lutte contre la discrimination, **Norvège** | Institut néerlandais pour les droits humains, **Pays-Bas** | Commissaire aux droits humains, **Pologne** | Commission pour la citoyenneté et l'égalité des genres, **Portugal** | Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi, **Portugal** | Haut Commission aux migrations, **Portugal** | Le Défenseur public des droits, **République Tchèque** | Conseil national de lutte contre la discrimination, **Roumanie** | Commission pour l'égalité et les droits humains, **Royaume-Uni – Grande-Bretagne** | Commission pour l'égalité en Irlande du Nord, **Royaume-Uni – Irlande du Nord** | Commissaire pour la protection de l'égalité, **Serbie** | Centre national pour les droits humains, **Slovaquie** | Défenseur du principe d'égalité de traitement, **Slovénie** | Ombudsman pour l'égalité, **Suède**

Secrétariat d'Equinet | Rue Royale 138 | 1000 Bruxelles | Belgique  
info@equineteurope.org | www.equineteurope.org  
ISBN 978-92-95067-91-2  
© Equinet 2015

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Cette publication a été préparée par le groupe de travail d'Equinet sur l'élaboration des politique et se base les informations, contributions et commentaires fournis par les membres de ce groupe de travail. Les vues exprimées dans la présente publication reflètent les opinions de ses auteurs. Ni Equinet ni la Commission européenne ne seront tenus responsables pour toute utilisation des informations contenues ici. Cette publication ne reflète pas nécessairement l'avis ou la position de la Commission européenne.

## Remerciements

Auteur: Niall Crowley  
Coordination de la publication: Tamás Kádár  
Mise en page: Sarah Cooke O'Dowd  
Traduction: Marielle Messe

# TABLE DES MATIÈRES

<a href="#"><u>Avant-propos</u></a>	Page 3
1. <a href="#"><u>Introduction</u></a>	Page 7
2. <a href="#"><u>Contexte</u></a>	Page 10
3. <a href="#"><u>Stratégie</u></a>	Page 17
4. <a href="#"><u>Actions</u></a>	Page 22
4.1 <a href="#"><u>Volet juridique</u></a>	Page 22
4.2 <a href="#"><u>Volet promotionnel</u></a>	Page 25
4.3 <a href="#"><u>Volet communication</u></a>	Page 30
4.4 <a href="#"><u>Volet recherche</u></a>	Page 33
4.5 <a href="#"><u>Volet politique</u></a>	Page 35
5. <a href="#"><u>Discriminations intersectionnelles</u></a>	Page 37
6. <a href="#"><u>Conflits entre les motifs de discriminations</u></a>	Page 38
7. <a href="#"><u>Conclusions</u></a>	Page 39

## AVANT-PROPOS

Equinet a rédigé cet *Avis* dans le but d’approfondir et de faire connaître les stratégies élaborées par les organismes de promotion de l’égalité pour combattre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions, le travail effectué dans ce domaine et les implications et enseignements que l’on peut en tirer. Cet *Avis* offre une synthèse des débats du groupe de travail “Policy Formation – élaboration des politiques” et d’une enquête réalisée parmi les membres d’Equinet sur les actions menées en vue de lutter contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions. Vingt organismes de promotion de l’égalité dans dix-huit pays ont participé à cette enquête<sup>1</sup>.

Quatorze organismes de promotion de l’égalité estiment que le contexte dans lequel ils évoluent reste influencé par la prévalence d’une seule religion dominante. Ils considèrent que cela contribue à une impression d’homogénéité religieuse, à la stigmatisation et à l’émergence de stéréotypes à l’encontre des religions minoritaires, à la discrimination et au rejet des religions minoritaires et des personnes sans religion et, enfin, à l’exercice d’une certaine influence par les organisations religieuses dans la sphère publique.

Six organismes de promotion de l’égalité déploient leurs activités dans un contexte où prévaut la sécularité, voire la laïcité, pour l’un d’eux. Ils considèrent que cela contribue à la marginalisation des personnes souhaitant pratiquer leur culte sur leur lieu de travail ou dans leur établissement scolaire, à une certaine hostilité à l’égard des religions et à une moindre capacité de s’adapter aux besoins des personnes souhaitant pratiquer leur religion. Au vu des résultats de l’enquête, aucun organisme ne semble évoluer dans un environnement où cohabitent plusieurs religions ayant le même degré d’influence, même si certains membres ont évoqué ce contexte durant les débats.

La lutte contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions occupe une place croissante dans le quotidien des organismes de promotion de l’égalité. Cela s’explique par l’augmentation des plaintes pour discriminations et des demandes d’assistance introduites par des personnes qui s’estiment victimes de ce type de discriminations. Mais on peut également attribuer ce phénomène aux changements qui s’opèrent au sein de nos sociétés en raison des flux migratoires, de la montée en puissance des religions minoritaires et aux propos de plus en plus hostiles proférés par certains dirigeants politiques. Si bon nombre d’organismes ne sont pas encore parvenus à accorder à ce thème toute l’attention qu’il mérite, c’est principalement parce qu’ils sont confrontés à un manque de ressources, ne reçoivent qu’un nombre limité de plaintes (qui peut laisser entendre un problème de sous-signalment) et qu’ils déplorent la pauvreté du débat et du travail scientifique sur ce type de discriminations.

La lutte contre ces discriminations et leur élimination reste le cheval de bataille de la plupart des organismes de promotion de l’égalité. Au-delà de cette

---

<sup>1</sup> Allemagne, Autriche, Belgique, Croatie, Danemark, France, Grande-Bretagne, Grèce, Irlande, Irlande du Nord, Lettonie, Malte, Pologne, Portugal (2), République tchèque, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Suède.

ambition, bon nombre d'organismes ont élaboré leur stratégie autour de l'instauration d'un climat de tolérance à l'égard de la diversité religieuse. Il s'agirait dès lors de s'inspirer du travail déjà effectué sur le thème du handicap et de l'appliquer à la lutte contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions.

La dimension juridique de la lutte contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions n'est pas en reste. Les études pratiques sont axées sur l'acceptation des pratiques et signes religieux, le plus souvent sur le lieu de travail, mais aussi dans l'accès aux services, dans les établissements scolaires, dans la délivrance de pièces d'identité ; les difficultés liées à l'admission de certains élèves dans les établissements scolaires, à l'enseignement de la religion dans les écoles, aux aménagements en faveur des pratiques et signes religieux dans les écoles ; les obstacles propres au marché du travail (impossibilité d'accéder à certains emplois, de bénéficier d'une promotion, licenciements, exigences professionnelles fixées, en particulier, par les organisations dont l'éthique est fondée sur la religion).

Le harcèlement, les messages diffusés par les médias et Internet, l'accès aux hôpitaux pour les représentants officiels de certains cultes, les actions policières, l'accès au logement, l'achat, l'occupation ou la location d'un bien immobilier, l'objection de conscience au service militaire, l'enregistrement de l'appartenance religieuse, la fiscalité applicable aux organismes religieux et le ciblage des musulmans par les lois anti-terroristes ont également fait l'objet d'un travail de terrain.

Le contenu du travail de terrain de bon nombre d'organismes n'opère aucune distinction entre les discriminations fondées sur la religion et celles fondées sur les convictions. Peu d'organismes de promotion de l'égalité indiquent avoir effectué un travail de terrain ciblant spécifiquement les convictions.

Les critères de religion et de convictions sont souvent abordés en parallèle des autres critères de discriminations dans le cadre d'un travail de promotion des bonnes pratiques en matière d'égalité, de communication et de recherche, selon une démarche horizontale. Cela dit, plusieurs organismes ont fait mention d'un éventail d'activités portant spécifiquement sur les critères de la religion ou des convictions.

Les obstacles auxquels les organisations se heurtent lorsqu'elles tentent de mettre en place des mesures de lutte contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions ont trait aux sensibilités et au peu d'intérêt que les politiques portent à ce sujet, aux préjugés à l'égard de la religion, au manque de connaissances de ce type de discriminations dans le chef de l'employeur, à l'absence de définition claire du motif de discrimination, à la réticence des organisations religieuses à dialoguer avec l'organisme de promotion de l'égalité et au manque de statistiques pertinentes.

Même s'il y a des exceptions, l'absence de dialogue entre les représentants des cultes et les organismes de promotion de l'égalité est criant. Il s'avère difficile de créer des réseaux qui soient en mesure de faire entendre les préoccupations partagées par le plus grand nombre d'acteurs, et non par quelques groupes isolés, pour ce type de discriminations. Alors que les organismes de promotion de l'égalité sont parvenus à instaurer une collaboration avec la société civile

pour aller de l'avant sur d'autres types de discriminations, l'absence de dialogue avec les communautés religieuses restreint les moyens de communication des organismes de promotion de l'égalité et n'apporte aucune solution au problème du sous-signalment.

Le genre, l'âge, l'origine raciale ou ethnique sont les motifs de discriminations qui s'entrecroisent le plus souvent avec ceux de la religion ou des convictions. Le statut socio-économique est également mentionné. Le genre, l'identité de genre et l'orientation sexuelle sont les critères les plus souvent en conflit avec ceux de la religion ou des convictions.

Les organismes de promotion de l'égalité se penchent de plus près sur les discriminations fondées sur la religion ou les convictions en raison du regain de tension autour des pratiques religieuses et du climat de méfiance à l'égard des religions minoritaires. Les exemples de bonnes pratiques mentionnés dans cet *Avis* devraient encourager les organismes de promotion de l'égalité à se donner les moyens d'aborder ce défi de manière stratégique. Afin d'inciter les victimes à porter plainte et de clarifier les formes que peuvent prendre de telles discriminations, il serait utile de renforcer le travail de terrain.

Nombreux sont les organismes de promotion de l'égalité qui ont désormais étendu leur approche horizontale pour aboutir à un travail concerté ciblant, au cas par cas, un seul ou différents motifs de discriminations. Il est évident que la seule mise en place d'une approche concertée ne suffira pas à répondre à la spécificité et à la complexité des discriminations fondées sur la religion ou les convictions.

Il y a largement matière à étoffer le travail en fonction des constats dressés dans cet *Avis* et à étendre l'approche horizontale qu'ont suivie la plupart des organismes de promotion de l'égalité pour faire face aux discriminations fondées sur la religion ou les convictions. Les acteurs concernés pourraient ainsi entreprendre des activités spécifiques autour de ces questions et à l'intention des personnes qui se situent à l'intersection de ce type de discriminations.

**La définition du terme "convictions" doit quant à elle faire l'objet d'une concertation et de clarifications.** Certains organismes de promotion de l'égalité ont imaginé des mesures très constructives pour lutter contre les discriminations fondées sur les convictions. Pour être encore plus efficaces, celles-ci devront être réévaluées, diffusées et, le cas échéant, retravaillées.

La manière dont les concepts de religion et de convictions sont abordés dans la législation relative à l'égalité de traitement pose problème à plus d'un titre :

- Aucun des deux concepts n'est défini ;
- Aucune obligation n'est imposée aux employeurs et aux prestataires de services quant à la mise en place d'aménagements raisonnables en matière de religion ou de convictions ;
- L'application de dérogations pour raisons religieuses a entraîné d'autres types de discriminations interdites par les directives européennes ;
- Les secteurs, peu nombreux, pour lesquels la législation européenne n'inclut aucune disposition interdisant les discriminations fondées sur la religion ou les convictions dans la fourniture de biens et services.

**Aucune directive européenne ne requiert la création d'un organisme de promotion de l'égalité disposant d'un mandat spécifique en matière de discriminations fondées sur la religion ou les convictions. Cette lacune doit être corrigée et des normes ambitieuses garantissant l'indépendance et l'efficacité des organismes de promotion de l'égalité doivent être formulées et mises en œuvre.**

Ces quelques dernières années, la Commission européenne a développé des initiatives très utiles, tant au niveau européen que dans les différents États membres, pour faire avancer la lutte contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions. Elles sont utiles à la définition d'actions prioritaires et à la mobilisation de tous les acteurs, sans laquelle ce genre de mesures ne pourrait porter ses fruits. Il est à espérer que cet engagement se poursuive et s'intensifie. À cet égard, le colloque qu'organise la Commission européenne sur les droits fondamentaux : « Tolérance et respect : prévenir et combattre l'antisémitisme et l'islamophobie en Europe » en octobre 2015 constitue un pas dans la bonne direction.

# 1. INTRODUCTION

La directive européenne 2000/78/CE interdit les discriminations directes et indirectes, le harcèlement, tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination et les rétorsions fondées sur la religion ou les convictions. Elle comporte toutes les dispositions nécessaires à l'adoption de mesures propices à une égalité complète dans les domaines ciblés. La directive couvre les domaines de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle. Elle prévoit certaines dérogations pour les institutions dont l'éthique est fondée sur la religion. Bon nombre d'États membres possèdent une législation en matière d'égalité de traitement qui interdit également toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions dans l'accès aux biens et aux services.

Le travail accompli jusqu'ici par les organismes de promotion de l'égalité pour combattre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions reste insuffisant. Mais cela vaut également pour de nombreux autres intervenants actifs dans la lutte contre le même type de discriminations. Bien que la Cour de justice de l'Union européenne ait reçu des plaintes de victimes, elle n'a encore jamais prononcé de jugement sur ce type de dossiers. Les organismes de promotion de l'égalité ne mettent pas la religion et les convictions sur un pied d'égalité avec les autres motifs de discriminations et il est souvent plus facile pour eux de prendre position sur ces autres motifs. Néanmoins, dans bon nombre d'États membres, les perceptions à l'égard de la diversité religieuse et de la religiosité évoluent et les organismes de promotion de l'égalité accorde petit à petit davantage d'intérêt aux questions religieuses et convictionnelles. Leur approche en la matière sera d'une aide précieuse pour leurs homologues et pour d'autres intervenants.

Equinet est le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité. Il fédère 42 organismes dans 32 pays européens. L'action menée par Equinet vise à amener ses membres à atteindre leur plein potentiel en permettant à leurs collaborateurs de développer leurs compétences, en favorisant l'apprentissage par les pairs, en appuyant leurs capacités stratégiques, en identifiant et en communiquant les constats auxquels leur travail aboutit aux responsables politiques.

Equinet publie des *Avis* afin de soutenir l'action déployée par les organismes de promotion de l'égalité et de contribuer à l'élaboration des politiques au sein des institutions européennes et dans les États membres. Ces *Avis* trouvent leur inspiration dans le travail et l'expérience des organismes de promotion de l'égalité.

Cet *Avis* examine en détail le travail des organismes de promotion de l'égalité en matière de lutte contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions et tente de faire le point et de diffuser les résultats de ce travail.

Cet *Avis* entend :

- Approfondir et faire connaître les approches stratégiques élaborées par les organismes de promotion de l'égalité en matière de lutte contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions.
- Identifier et faire connaître les activités menées en vue de combattre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions par l'ensemble des organismes de promotion de l'égalité en Europe.
- Épingler les enseignements tirés de telles activités et leurs implications éventuelles. Émettre des suggestions afin de faire progresser les activités menées par les organismes de promotion de l'égalité.

On constate, dans les différents pays européens, une hostilité grandissante vis-à-vis des minorités et de la diversité religieuses. Les adeptes des religions majoritaires se sentent eux aussi discriminés dans un contexte où les religions dominantes sont pointées du doigt et où la laïcité progresse. Les discriminations, le harcèlement et les discours haineux ciblent davantage les religions et les convictions. Il semble donc tout à fait opportun de se pencher sur le travail effectué par les organismes de promotion de l'égalité sur les questions religieuses et convictionnelles visées par la législation sur l'égalité de traitement et de s'inspirer des enseignements que l'on peut en tirer pour donner un nouvel élan à leur action et à celle d'autres acteurs concernés.

L'idée de cet *Avis* est née lors d'un débat au cours d'une réunion du groupe de travail « Élaboration des politiques » d'Equinet. Les discussions portaient en effet sur la raison d'être de cet *Avis*, sur le travail des organismes de promotion de l'égalité en matière de lutte contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions et sur les thèmes que cet *Avis* devaient aborder.

Le contenu de cet *Avis* se base avant tout sur les résultats d'une enquête réalisée parmi les membres d'Equinet afin de mieux cerner les volets de leur action ciblant la lutte contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions :

- Le volet juridique (suivi apporté aux demandes d'informations, octroi d'un soutien juridique ou faculté de trancher sur certains dossiers litigieux) ;
- Le volet promotionnel destiné à appuyer les bonnes pratiques (conseils et soutien aux employeurs et aux prestataires de services pour les aider à appliquer des mesures propices à la promotion de l'égalité et à la lutte contre les discriminations) ;
- Le volet recherche (réalisation ou demande d'études ou de projets de recherche) ;
- Le volet communication (informer les victimes de discriminations et bâtir une société de droits).

Vingt organismes de promotion de l'égalité actifs dans dix-huit pays ont répondu à l'enquête menée entre juin et juillet 2015<sup>2</sup> au travers de laquelle Equinet a tenté de cerner le contexte de diversité religieuse dans lequel s'inscrivait l'action

---

<sup>2</sup> Allemagne, Autriche, Belgique, Croatie, Danemark, France, Grande-Bretagne, Grèce, Irlande, Irlande du Nord, Lettonie, Malte, Pologne, Portugal (2), République tchèque, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Suède.

de ses membres, la stratégie déployée dans le cadre de la lutte contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions et les mesures adoptées pour l'appuyer.

## 2. CONTEXTE

Le contexte dans lequel évoluent les organismes de promotion de l'égalité influence largement leur action en matière de lutte contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions. Il détermine les objectifs qu'ils sont susceptibles de se fixer dans ce domaine et les résultats auxquels ils sont susceptibles d'aboutir. La place de la religion dans la société, l'évolution de la diversité religieuse et les conflits qu'elle suscite sont épinglés par les organismes de promotion de l'égalité comme quelques-uns des défis majeurs.

Selon les organismes de promotion de l'égalité, la place qu'occupe la religion dans notre société peut correspondre à l'un des trois scénarios présentés ci-dessous. Si cette analyse est parfois subjective et que la frontière entre les trois situations peut être ténue, elle illustre relativement bien le contexte dans lequel se situent les organismes de promotion de l'égalité :

1. Une seule religion principale domine, comme en témoigne le nombre d'adeptes à cette religion (à savoir, la majorité de la population). Cette tendance peut également se manifester par le degré de soutien politique ou de dialogue avec une Église en particulier. Elle s'exprime également par la nature des rapports qu'entretiennent l'État et l'Église. Ces rapports se nourrissent de l'influence que l'Église exerce sur l'État et des financements que celui-ci lui octroie. Concrètement, ils influent sur le contrôle que le culte dominant exerce sur les principales institutions en charge, notamment, de l'éducation et de la sécurité sociale. Ce scénario peut s'avérer problématique dès lors que l'influence et la position de la religion dominante devient source de plaintes et de remises en question. Les actes de discriminations envers les non croyants et les adeptes d'une religion minoritaire en sont l'exemple le plus manifeste.
2. Plusieurs grandes religions possédant un degré d'influence similaire cohabitent. Dans la pratique, on relève la présence d'un grand nombre d'adeptes ou de représentants de différentes religions qui exercent, par conséquent, une influence politique similaire. L'existence de religions minoritaires n'est pas exclue même si celles-ci n'exercent qu'une influence mineure voire nulle.
3. Les valeurs séculières priment même si celles-ci se déclinent sous différentes variantes. On peut épingler la laïcité à la française qui passe par la séparation des Églises et de l'État, l'interdiction du port de signes religieux ostensibles dans les écoles et les organismes publics et un attachement idéologique à ces principes. Les personnes athées et sans religion sont majoritaires. La neutralité de l'État face à toutes les religions, considérées comme minoritaires, est garantie. On observe ici et là l'émergence d'une laïcité nouvelle, lorsque la religion d'État a cédé la place à une séparation graduelle de l'Église et de l'État. La neutralité est désormais la règle puisque c'est l'État qui perçoit l'impôt culturel pour ensuite le rétrocéder aux Églises.

Les organismes de promotion de l'égalité remarquent que le contexte religieux est en pleine évolution :

- Sous la pression des flux migratoires, la diversité religieuse s'accroît. Elle se traduit par l'apparition de nouveaux cultes et/ou par une répartition différente du nombre d'adeptes entre les différentes Églises.
- Le déclin des pratiques religieuses est susceptible d'entraîner un affaiblissement du pouvoir de la religion dominante.
- La position dominante d'une seule et même Église est de plus en plus remise en cause. On observe parfois un sentiment de mécontentement à l'égard de la religion dominante en raison de ses prises de position ou de ses réactions face à certains sujets. Des ONG récusent la position de l'Église dominante au sein de plusieurs institutions. Il appartient désormais à l'État de prendre la tête de ces changements, n'en déplaisent aux représentants de la religion dominante.

La religion est une source de conflits dans plusieurs États membres. Ils peuvent prendre la forme de conflits interreligieux et l'Irlande du Nord en est l'un des théâtres les plus connus. Mais ils s'expriment également au travers d'actes de discriminations et d'une mise au ban des religions minoritaires. En offrant un espace de dialogue aux différentes parties prenantes et en s'opposant à l'exclusion et au harcèlement, les organismes de promotion de l'égalité peuvent se faire l'écho de ce combat contre de telles discriminations.

Dans certains États membres, la lutte contre le terrorisme et les questions sécuritaires ont fait de la religion une proie privilégiée. C'est la raison pour laquelle les organismes de promotion de l'égalité sont souvent tenus à l'écart du débat autour des questions religieuses qui mobilise davantage les instances de l'État où ils ne sont pas habilités à agir. Les pratiques religieuses ne sont plus assimilées à une question de droits. Si la religion et les convictions diffèrent des autres motifs de discriminations traités par les organismes de promotion de l'égalité, ils ne restent pas moins des sujets très importants.

Quatorze des vingt organismes de promotion de l'égalité ayant réagi à l'enquête estiment que, dans le pays dans lequel ils sont implantés, une seule religion domine<sup>3</sup>. Cette situation peut, à en juger de leur expérience, donner lieu à de multiples problématiques :

- La perception d'une certaine homogénéité religieuse occulte les religions minoritaires.
- Les religions minoritaires sont parfois stigmatisées et cibles de préjugés.
- Les adeptes de religions minoritaires sont potentiellement exposés aux actes de discrimination et de traitements désavantageux. La prédominance d'une seule religion augmente le risque de discriminations.
- Les personnes sans religion courent davantage de risques d'être discriminées et de traitements désavantageux.
- La reconnaissance des religions minoritaires pose toute une série de questions sur le plan juridique qui comporte néanmoins certains inconvénients.

---

<sup>3</sup> Allemagne, Autriche, Croatie, Grande-Bretagne, Grèce, Irlande, Irlande du Nord, Lettonie, Pologne, Portugal, Roumanie, Serbie, Slovaquie.

- La religion et les organisations religieuses ont un rôle majeur et influent dans la sphère publique, les instances en charge de l'éducation et de la sécurité sociale.
- L'enseignement religieux influence les modèles familiaux et matrimoniaux, même lorsque l'État obéit à des principes de laïcité et de neutralité.

L'Irlande du Nord est un cas très particulier puisque la prépondérance de la religion chrétienne y est marquée par de profondes divisions entre les catholiques et les protestants.

Quatre organismes de promotion de l'égalité relèvent que la prévalence d'une seule religion n'empêche pas un déclin du nombre de pratiquants et l'émergence, sous l'impulsion des mouvements migratoires, de nouvelles religions<sup>4</sup>. Dans la majorité des cas, ces flux migratoires consolideraient la présence de l'islam et se traduiraient par une stigmatisation des musulmans. À ce type de discriminations peut parfois recouper un rejet des migrants et des minorités ethniques.

Six organismes de promotion de l'égalité évoluent dans un contexte majoritairement séculier<sup>5</sup>. Le Danemark possède une religion dominante mais c'est la sécularité qui prévaut. La Belgique compte elle aussi une religion dominante mais sa pratique est en chute libre, l'influence de l'Église s'amenuise et l'État obéit au principe de la neutralité religieuse. En République tchèque et en Suède aussi, les valeurs séculières restent de mise. D'aucuns considèrent que, dans les milieux scolaires et sur le lieu de travail, cette sécularité est susceptible de pénaliser les personnes qui souhaitent pratiquer leur religion. La France se démarque par un modèle de laïcité unique en son genre. Cette tradition s'accompagne parfois d'une hostilité à l'égard des religions et d'une réticence à prendre en compte les besoins de ceux qui souhaitent exprimer leur foi. À Malte, la pratique de la religion reste importante mais la position du gouvernement évolue vers davantage de sécularité. Aucun organisme de promotion de l'égalité ayant répondu à l'enquête ne travaille dans un contexte où cohabitent plusieurs religions partageant un degré d'influence similaire.

Les critères de religion et de convictions ne sont que peu explicités dans la législation sur l'égalité de traitement<sup>6</sup>. Si des définitions de la notion de « religion » ont pu être données, c'est grâce à la jurisprudence. L'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme fait référence à la liberté de pensée, de conscience et de religion. Une bonne partie de la jurisprudence dont il est question dans cet article traite des convictions religieuses et accorde le même degré de protection aux convictions non religieuses et à l'absence de convictions. Alors que la liberté religieuse est avant tout une question de conscience individuelle, elle implique également que chaque personne est libre d'exprimer ses convictions religieuses. Si la notion de religion ne peut être précisément définie, la jurisprudence montre qu'elle englobe bien toutes les religions « traditionnelles », mais aussi des pratiques plus anciennes telles que le

---

<sup>4</sup> Allemagne, Autriche, Grande-Bretagne, Irlande.

<sup>5</sup> Belgique, Danemark, France, Malte, République tchèque, Suède.

<sup>6</sup> Allemagne, Autriche, Belgique, Croatie, Danemark, France, Grande-Bretagne, Grèce, Irlande, Malte, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Suède.

druidisme et d'autres mouvements religieux plus récents (témoins de Jéhovah, scientologie, secte Moon, Divine Light Zentrum<sup>7</sup>).

Pour certains groupes, la frontière entre les discriminations fondées sur la religion et les discriminations fondées sur d'autres critères est parfois floue. Les registres paroissiaux qui existent dans certains pays permettent, le cas échéant, de dissiper le doute. Mais ces registres sont sujets à controverses en raison de leur formulation trop restrictive et de l'exclusion de certains groupes dans l'un ou l'autre pays.

Les annexes qui complètent la loi autrichienne définissent la religion comme un ensemble de règles de vie, de rites et de confession. Au sens de cette loi, la religion doit avoir une origine et un but transcendantaux, qu'il s'agisse d'une essence incarnée par un être (un ou plusieurs Dieux) ou par un élément immatériel (loi universelle, réalisation) montrant la voie vers le salut. En Serbie, la discrimination religieuse est présentée comme un « comportement qui va à l'encontre de la liberté d'expression des convictions et de la foi. » Elle peut également s'apparenter au « refus, opposé à un individu ou à un groupe d'individus, d'acquiescer, de posséder, d'exprimer ou de changer de religion ou de convictions » ainsi qu'au « droit d'exprimer ses convictions, en public ou en privé, ou d'agir conformément à celles-ci ».

En règle générale, la législation ne donne aucune définition de la notion de convictions. Certaines juridictions sont incitées à faire porter au terme une multitude de significations. À en croire les organismes de promotion de l'égalité, le thème des convictions ne leur pose pas de problèmes particuliers. Ils le considèrent simplement comme un concept complexe, interprété de manière contradictoire par la jurisprudence et devant être mieux défini.

Les annexes qui complètent la loi autrichienne sont les seuls documents à stipuler que les convictions englobent tous les concepts religieux, idéologiques, politiques, généraux et essentiels qui permettent d'expliquer le monde. Les convictions tiennent davantage du concept englobant que de la définition figée. L'interprétation qui en est donnée a été élargie afin d'y inclure l'appartenance à un parti politique puisque cette appartenance est indispensable pour toute personne qui prétend à une nomination dans le secteur public. L'interprétation et l'utilisation que fait la Roumanie du concept est identique.

La législation en République tchèque aborde la religion, les convictions et les opinions/croyances sur le monde. Si les tribunaux n'ont fourni aucune interprétation de ces concepts, le Défenseur des droits tchèque a défini les opinions/croyances sur le monde comme un ensemble d'idées, d'opinions et de valeurs touchant aux thèmes philosophiques, éthiques, sociaux, politiques et religieux les plus fondamentaux. Les questions gravitant autour du choix d'être végétarien ou végan, d'accoucher à la maison ou encore de suivre les recommandations en matière de vaccins obligatoires, ont été soulevées dans les dispositions relatives à l'éducation, la santé et la fourniture de services.

Sept organismes de promotion de l'égalité considèrent le port et l'utilisation de signes religieux comme des sujets hautement sensibles, au même titre que les

---

<sup>7</sup> Murdoch J., Freedom of Thought, Conscience and Religion, Human Rights Handbook No. 9, Conseil de l'Europe, 2007 - [http://www.echr.coe.int/LibraryDocs/DG2/HRHAND/DG2-EN-HRHAND-09\(2007\).pdf](http://www.echr.coe.int/LibraryDocs/DG2/HRHAND/DG2-EN-HRHAND-09(2007).pdf)

demandes en faveur d'aménagements raisonnables pour les pratiques religieuses, notamment lorsqu'il s'agit de l'islam<sup>8</sup>. À la lecture des réponses au questionnaire, le foulard islamique apparaît souvent comme un motif de discriminations et un sujet de discordance dans le débat public.

Neuf organismes de promotion de l'égalité observent qu'à de nombreux égards la question de la religion se pose également dans les établissements scolaires<sup>9</sup>. Ils citent, en particulier :

- L'accès aux établissements scolaires d'élèves sans religion ou se réclamant d'une religion bien déterminée.
- L'enseignement et la pratique de la religion dans les écoles.
- La présence de la religion dans certaines cérémonies scolaires.
- La faculté de ne pas participer à certaines activités scolaires pour des motifs religieux.
- L'enseignement confessionnel.

Le lieu de travail est épinglé par cinq organismes de promotion de l'égalité<sup>10</sup>. Le port de signes religieux ou la présence de signes appartenant à la religion dominante, le manque de souplesse à l'égard des pratiques religieuses, des conditions de travail peu compatibles avec les pratiques et convictions religieuses sont les principaux sujets de discordance. Et la situation se complique lorsque l'employeur est une organisation contrôlée par une institution religieuse.

Six organismes de promotion de l'égalité évoquent les propos hostiles proférés à l'encontre des minorités religieuses et leur stigmatisation, en particulier dans le contexte des flux migratoires<sup>11</sup>. Tandis que le phénomène s'amplifie dans certains pays, l'islamophobie et l'antisémitisme gagnent aussi du terrain.

Citons, parmi les autres sujets pointés du doigt par les organismes ayant répondu au questionnaire :

- Le rôle et l'influence de la religion dominante dans la sphère publique.
- Les congés légaux fixés en fonction de la religion dominante.
- La reconnaissance juridique des religions minoritaires et l'égalité d'accès aux institutions et organisations religieuses.
- La construction de lieux de culte pour les religions minoritaires.
- L'interdiction de certaines pratiques d'abattage rituel.
- La prise en compte inadéquate de la diversité religieuse dans les prisons et les hôpitaux.
- La non restitution des biens religieux confisqués par les régimes précédemment au pouvoir.
- Les discours de haine relayés par Internet.
- La liberté de conscience dans le champ religieux, en particulier pour les professionnels des soins de santé confrontés à l'avortement et les objecteurs de conscience au service militaire.
- Les tensions déclenchées par le sectarisme intracommunautaire.
- La neutralité du secteur public et de l'État.

---

<sup>8</sup> Allemagne, Autriche, Belgique, France, Grande-Bretagne, Malte, Suède.

<sup>9</sup> Autriche, Belgique, Croatie, Grande-Bretagne, Grèce, Irlande, Pologne, Roumanie, Suède.

<sup>10</sup> Autriche, Belgique, Irlande, Malte, Suède.

<sup>11</sup> Allemagne, Irlande du Nord, Malte, Pologne, République tchèque, Suède.

Pour trois organismes de promotion de l'égalité, les discriminations fondées sur la religion ou les convictions ne touchent pas (ou à peine) la sphère publique<sup>12</sup>.

## **OPINION JURIDIQUE**

### **L'opinion d'un expert du Centre national slovaque des droits de l'homme sur les droits des enfants et des écoliers**

En 2013, le Centre national slovaque des droits de l'homme a publié l'opinion d'un expert sur les discriminations et les violations des droits de l'homme dont seraient prétendument victimes les enfants et les écoliers végétariens fréquentant les cantines des écoles maternelles et primaires. La publication de cette opinion répond à une demande individuelle faisant suite à une initiative et à des réunions d'experts, de parents et d'autres personnes concernées par le régime alimentaire des enfants de parents végétariens à l'école maternelle et primaire.

L'opinion remise par l'expert cible deux aspects. Le premier concerne les droits de l'homme puisqu'il apparaît que la législation et les pratiques nationales étaient non seulement incompatibles avec les recommandations de l'OMS mais également en violation avec la liberté de pensée, de conscience et de convictions et avec le droit à la protection de la vie privée. Avant de rendre son opinion, l'expert s'est penché sur les dispositions et la valeur juridiques des recommandations de l'OMS.

L'opinion se base également sur la décision rendue par la Cour européenne des droits de l'homme dans l'affaire *Kobida v. Slovaquie* (requête n° 39507/06) qui stipule que ni l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme ni aucun autre article ne faisait référence au droit de bénéficier de repas végétariens.

L'opinion relève en outre que les écoliers ne sont pas obligés de consommer les repas proposés par les cantines scolaires et peuvent, dans la plupart des cas, amener leur propre repas.

L'expert a recommandé aux représentants de l'initiative de prendre contact avec les responsables des cantines scolaires pour évoquer avec eux une modification des menus. Il suggère de solliciter le ministère slovaque de l'Éducation, des Sciences, de la Recherche et des Sports pour qu'il procède à une révision de la législation en vigueur (règlement du ministère sur les cantines scolaires).

Le second aspect concerne l'égalité de traitement qui doit être garantie aux enfants et aux écoliers végétariens dans l'offre de repas proposés par les cantines des établissements maternels et primaires. La loi sur l'école consacre le droit de chaque enfant à être respecté quelles que soient sa religion, ses convictions, sa nationalité et son origine ethnique. Le règlement n° 330/2009 sur les cantines scolaires risque cependant de discriminer indirectement les enfants végétariens en raison de leur refus de consommer de la viande ou des aliments contenant de la viande. D'une certaine manière, la législation nationale prive ces écoliers de l'accès aux cantines scolaires des établissements maternels et

---

<sup>12</sup> Lettonie, Portugal, Slovaquie.

primaires qui sont censées être ouvertes à tous les enfants et à tous les écoliers.

L'expert conclut que la législation peut être une source de discriminations indirectes à l'égard d'enfants ayant certaines convictions ou appartenance. Il conseille de faire intervenir des responsables mandatés pour qu'ils interjettent appel auprès de la Cour constitutionnelle pour s'assurer de la compatibilité de la législation avec la constitution, les actes constitutionnels et les traités internationaux ratifiés par la Slovaquie. Le dépôt d'une plainte individuelle pour violation des libertés et droits fondamentaux est une autre voie possible (le droit à la protection contre toute discrimination).

L'opinion de l'expert a servi de document de référence lors d'une réunion entre experts et autres acteurs s'intéressant à la mise à disposition de repas végétariens dans les établissements maternels et primaires. Ces informations ont été publiées sur le site Internet de l'organisme slovaque.

### 3. STRATÉGIE

Six organismes de promotion de l'égalité estiment que la lutte contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions constitue une réelle priorité<sup>13</sup>. Cela s'explique par le nombre élevé et croissant de dossiers relatifs à ce type de discriminations, par la stigmatisation grandissante des minorités religieuses dans le débat public, par l'idée selon laquelle les employeurs et les prestataires de services ne porteraient pas une attention suffisante à ce type de discriminations et le sentiment que dans ce climat de tensions les organismes de promotion de l'égalité peuvent, en leur qualité d'experts, contribuer à bousculer les préjugés.

L'organisme de promotion de l'égalité suédois considère que les discriminations à l'encontre des musulmans et des individus assimilés à des musulmans doivent être combattues de toute urgence. Son homologue en Irlande du Nord met un point d'honneur à recenser les bonnes pratiques mises en œuvre par les employeurs qui, en vertu de la législation sur l'équité en matière d'emploi, doivent s'affilier à un organisme de promotion de l'égalité, envoyer des rapports annuels sur l'emploi de travailleurs d'obédience catholique et protestante, s'ingénier à remettre régulièrement en question leurs pratiques d'emploi et, le cas échéant, prendre des mesures contraignantes pour pallier la sous-représentation de telle ou telle communauté.

La plupart des organismes de promotion de l'égalité affirment n'accorder qu'une attention « moyenne » aux motifs de discriminations basés sur la religion ou les convictions<sup>14</sup>. Ils justifient leur décision par la volonté d'éviter tout classement hiérarchique des motifs de discriminations visés par la législation sur l'égalité. Si le membre allemand partage actuellement cet avis, il a néanmoins décidé de faire de la lutte contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions un sujet prioritaire pour l'année 2016. Il a en effet pour habitude de mettre un thème différent à l'honneur chaque année.

Six organismes de promotion de l'égalité observent que la religion et les convictions n'occupent qu'une place marginale dans leur travail<sup>15</sup>. Il est important de préciser que cet état de fait n'est pas le fruit d'une décision de l'organisation mais reflète plutôt le faible nombre de cas litigieux, le peu de diversité religieuse dans certains pays et la quasi absence d'un débat public sur la question.

Les organismes de promotion de l'égalité reconnaissent que plusieurs facteurs sont de nature à les inciter à accorder une plus grande place aux motifs de la religion et des convictions dans leur travail de lutte contre les discriminations :

- Les discriminations deviennent de plus en plus visibles, le nombre de plaintes et de demandes de conseil sur le sujet est en augmentation<sup>16</sup>.
- L'hétérogénéité croissante de nos sociétés sous la pression des flux migratoires et du poids des religions minoritaires<sup>17</sup>.

---

<sup>13</sup> Autriche, Belgique, Grande-Bretagne, Irlande du Nord, République tchèque, Suède.

<sup>14</sup> Allemagne, Croatie, France, Grèce, Malte, Portugal, Roumanie.

<sup>15</sup> Danemark, Irlande, Lettonie, Pologne, Serbie, Slovaquie.

<sup>16</sup> Belgique, Grande-Bretagne, Grèce, Suède.

- Une hostilité croissante dans les débats public<sup>18</sup>.
- Le déploiement d'une stratégie propre à la religion et aux convictions qui s'inspire des recherches existantes, du dialogue entamé avec les acteurs concernés et d'un appel à contributions visant à obtenir un signalement des actes avérés de discriminations fondés sur la religion et les convictions<sup>19</sup>.
- Les obligations que la législation sur l'égalité de traitement imposent aux employeurs pour un respect accru de la liberté religieuse et convictionnelle<sup>20</sup>.

Les organismes de promotion de l'égalité reconnaissent en même temps que de nombreux facteurs les empêchent d'accorder toute l'attention nécessaire à la lutte contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions. L'un de ceux-ci porte à la fois sur le manque de ressources ou la médiocrité des ressources existantes. Il en existe d'autres cependant :

- Le faible nombre de plaintes et le sous-signalement<sup>21</sup>.
- L'absence (ou quasi absence) de décisions de justice sur le sujet<sup>22</sup>.
- La pauvreté du débat scientifique et des initiatives prises sur le sujet<sup>23</sup>.
- La difficulté à obtenir un consensus sur le sujet et à créer des réseaux qui concentreraient leur action sur des thèmes communs stratégiques, qui ne se limiteraient pas aux préoccupations exprimées par certains groupes spécifiques<sup>24</sup>.
- Les réticences de certains employeurs et prestataires de services à consacrer une partie de leurs ressources à l'amélioration de leurs pratiques<sup>25</sup>. À l'aune des dossiers traités, on remarque dans certains pays la montée d'une hostilité croissante.
- Le caractère épineux et parfois subjectif (il n'existe aucune règle objective pouvant être appliquée et contrôlée) d'un sujet qui cristallise le débat politique<sup>26</sup>.
- Le manque de partenaires potentiels avec lesquels collaborer sur le sujet<sup>27</sup>.
- La persistance du sectarisme au sein de certaines communautés<sup>28</sup>.

Les organismes de promotion de l'égalité ont cependant du mal à identifier leurs objectifs pour ce type de discriminations et à expliquer en quoi ils différeraient des objectifs fixés pour d'autres motifs de discriminations. Certains d'entre eux pensent qu'au sein d'un même organisme de promotion de l'égalité, les avis divergeraient quant à la stratégie à déployer face à la diversité religieuse.

---

<sup>17</sup> Suède.

<sup>18</sup> Malte, République tchèque.

<sup>19</sup> Grande-Bretagne.

<sup>20</sup> Irlande du Nord.

<sup>21</sup> Croatie, Danemark, Grèce, Lettonie, Malte, République tchèque, Serbie, Slovaquie.

<sup>22</sup> Autriche.

<sup>23</sup> Autriche.

<sup>24</sup> Irlande.

<sup>25</sup> Grande-Bretagne.

<sup>26</sup> Allemagne, Belgique, Croatie, Roumanie.

<sup>27</sup> Roumanie

<sup>28</sup> Irlande du Nord.

La plupart des organismes de promotion de l'égalité considèrent la lutte et l'élimination des discriminations comme le volet le plus important de leur action en matière de religion et de convictions. Le membre allemand souligne l'importance d'une approche systémique et met en avant la nécessité de combattre aussi les discriminations institutionnelles.

Le concept clé qui sous-tend la stratégie de la plupart des organismes de promotion de l'égalité est celui de chercher à mettre en place des aménagements raisonnables en faveur de la diversité religieuse. Il trouve son origine dans le travail mené par les organismes de promotion de l'égalité sur le handicap. L'idée serait donc d'étendre les fruits de ce travail à la lutte contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions. Il y a toutefois un inconvénient : ces aménagements raisonnables vis-à-vis de la diversité religieuse ou des convictions ne sont pas explicitement prévus par la législation sur l'égalité de traitement. En outre, les employeurs et les prestataires de services sont encouragés à faire preuve de flexibilité afin de prendre en compte les implications pratiques de la diversité religieuse et de veiller à ce que leurs méthodes de travail ne deviennent pas une source de stigmatisation à l'égard d'une personne exprimant sa foi. Les mesures en faveur de la diversité peuvent aussi être assorties d'initiatives pour lutter contre les stéréotypes à l'égard des minorités religieuses.

Le membre belge a entamé une réflexion et a développé une approche très particulière en matière de diversité religieuse. Il lui a donné le nom de « plus grand dénominateur commun ». Cette démarche entend avant tout mettre l'accent sur les points communs, plutôt que sur les différences, entre les identités communautaires, religieuses et culturelles. Elle vise à proposer des solutions pour satisfaire le besoin de diversité exprimé par chaque individu, à condition que le compromis dégagé soit bénéfique à l'ensemble des parties concernées. En mettant en œuvre une telle démarche, la Belgique prend ses distances par rapport à l'universalisme républicain au profit d'un multiculturalisme protéiforme. Elle se distance aussi, d'une certaine manière, des aménagements raisonnables qui, s'ils ont bien pour but de promouvoir les droits fondamentaux des personnes et d'y apporter une réponse spécifique, tendent à exacerber les différences et à coller une étiquette identitaire à certaines personnes.

Pour l'organisme de promotion de l'égalité de Malte, leur travail en matière de discriminations fondées sur la religion ou les convictions a pour objectif d'établir une égalité de fait. Cette action passe par l'élimination des discriminations, l'acceptation et la prise en compte de la diversité religieuse et la promotion de l'égalité. L'intégration transversale du principe d'égalité est reconnue comme une stratégie à part entière qui doit mettre sur un pied d'égalité chaque motif de discrimination.

L'organisme nord-irlandais estime que la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité des chances doit s'accompagner d'une représentation équitable des protestants et des catholiques sur le lieu de travail. Pour y parvenir, les obstacles institutionnels et historiques qui ont jusqu'ici empêché certains citoyens d'être reconnus comme des citoyens à part entière doivent être levés.

L'organisme de promotion de l'égalité portugais estime que nos sociétés sont suffisamment mûres pour donner une chance à cette diversité religieuse qu'il entend bien promouvoir en œuvrant en faveur de la paix, de l'harmonie et du dialogue interreligieux.

Le membre suédois entrevoit dans le changement social un objectif absolu. Ce changement doit intervenir dans cinq domaines : la loi, les parties prenantes, la société civile, les structures discriminatoires, le travail réalisé en interne par l'organisme de promotion de l'égalité. L'organisme de promotion de l'égalité tente d'influer sur l'évolution de la société dans une direction donnée en assortissant son action d'objectifs ciblés et d'une coordination suffisante dans les cinq domaines cités. L'objectif premier est la lutte contre les discriminations. Un dialogue avec des organisations musulmanes a été entamé sur les questions de l'égalité et des droits et de leur application.

Le membre britannique est le seul à avoir élaboré une stratégie propre à la lutte contre les discriminations fondées sur la religion et les convictions. Celle-ci s'intitule : "Shared Understandings on Religion or Belief" et a été publiée en 2013. Ses objectifs sont au nombre de trois :

- Sensibiliser les employeurs à la diversité religieuse et les aider à mettre en œuvre les mesures nécessaires à sa prise en compte sur le lieu de travail. Définir une juste mesure entre, d'une part, le droit à avoir sa propre religion ou ses propres convictions et le droit de les exprimer et, d'autre part, le droit de se prévaloir d'autres droits et libertés.
- Susciter parmi l'opinion publique un dialogue plus équilibré et serein sur la religion ou les convictions.
- Faire le bilan du cadre juridique régissant les pratiques religieuses et les convictions, l'égalité et les droits de l'homme et s'assurer que la loi offre une protection suffisante aux personnes ayant une religion ou des convictions.

## **RECHERCHE**

### **La diversité religieuse et culturelle en Belgique : définir le plus grand dénominateur commun - étude menée par le Centre interfédéral pour l'égalité des chances**

La prise en compte des différences devrait s'apparenter à un exercice de jugement social et politique empreint de bon sens et de raison. Hélas, elle est souvent source de rancœur et de sentiments mitigés. Résultat : les mesures en faveur d'une meilleure prise en compte des différences sont souvent appliquées de manière officieuse, en fonction de la bonne volonté de l'employeur, par exemple, ou sont imposées par le biais de contraintes juridiques (en général, contre la volonté des tiers concernés).

Depuis quelques années, en Belgique, les travailleurs sociaux, les responsables d'organisations syndicales et d'associations, les directions de ressources humaines dans les secteurs public et privé rencontrent des employés et des clients qui demandent des aménagements eu égard à leurs convictions religieuses. Ces revendications identitaires sont probablement la conséquence de

la dégradation de la conjoncture socio-économique et d'un bouleversement des modèles familiaux.

Le Centre belge pour l'égalité des chances a participé à un travail de recherche réalisé pendant un an et demi par le Centre bruxellois d'action interculturelle avec un groupe hétérogène. Les résultats de la recherche s'inspirent du concept du « plus grand dénominateur commun » qui tend à mettre en avant non pas les différences mais les similitudes, qu'elles soient d'ordre religieux, culturel ou communautaire. De cette manière, le plus grand dénominateur commun permet de répondre aux besoins individuels, à condition que les compromis dégagés profitent à l'ensemble des parties.

La démarche suivie dans le cadre de cette recherche se propose de traiter les demandes d'aménagements dans un cadre collectif. Seule une discussion concertée entre l'employeur et l'ensemble des employés permettra de juger, au cas par cas, du contexte professionnel et de la possibilité de satisfaire la demande. Cette phase de négociation et de consultation permettra aussi de prendre en considération des facteurs tels que la gestion du temps, de l'espace, la composition des équipes, etc. En outre, les parties concernées pourront, grâce à cette réflexion, repenser le milieu professionnel dans sa globalité en privilégiant les aspects qui unissent les individus et concilient leurs intérêts.

Cette vision est à l'opposé de toute idée de reconnaissance d'un droit à un quelconque « aménagement raisonnable » qui, conformément au principe de respect des droits fondamentaux individuels, offre uniquement des réponses individuelles et spécifiques à des demandes en lien avec les pratiques religieuses. Or, ce type de réponses risque uniquement d'exacerber les différences et de placer les individus dans des « cases identitaires ». L'approche du plus grand dénominateur commun ne nie pas les intérêts d'un groupe minoritaire mais insiste sur la nécessité d'aboutir à un consensus pragmatique en adoptant un point de vue différent qui permettra de réconcilier, sur le plan idéologique, les tenants d'un universalisme républicain et les partisans d'une certaine idée du multiculturalisme<sup>29</sup>.

---

<sup>29</sup> Les résultats de cette recherche peuvent être consultés dans : BOUZAR, D. and DENIES N. (2014) Diversité convictionnelle. Comment l'appréhender ? Comment la gérer ?, Éditions Academia L'Harmattan, Louvain-la-Neuve.

## 4. ACTIONS

La spécificité des motifs de la religion et des convictions et les enjeux qui leur sont propres ont restreint la marge de manœuvre des organismes de promotion de l'égalité dans ce domaine. L'absence de toute protection contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions dans l'accès aux biens et services apparaît, aux yeux de certains organismes, comme un obstacle supplémentaire à toute initiative nouvelle.

Selon le mandat qui lui est confié, chaque organisme de promotion de l'égalité mène des actions et traite des problématiques différentes eu égard à la religion et aux convictions. La plupart des organismes de promotion de l'égalité sont compétents pour les questions liées à l'emploi et à la fourniture de biens et services. En Autriche, au Danemark, en Grèce et en Pologne, ils s'occupent uniquement d'emploi et de formation professionnelle. À Malte, ils traitent des questions d'éducation, d'emploi et d'institutions financières. Généralement, les organismes de promotion de l'égalité sont compétents à la fois pour les problèmes qui se posent dans le secteur public et dans le secteur privé. En Grèce et en Pologne, ils sont uniquement compétents pour les dossiers touchant le secteur public alors qu'en Autriche et en Allemagne, ils ne sont habilités à intervenir que dans les dossiers concernant le secteur privé.

### 4.1 VOLET JURIDIQUE

Tous les organismes de promotion de l'égalité déclarent effectuer un travail juridique en faveur de la lutte contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions. Pour certains, il s'agit même de l'aspect principal de leur travail de terrain. Pour huit d'entre eux, ce volet de leur travail ne revêt pour l'instant qu'un rôle mineur. Onze organismes de promotion de l'égalité indiquent qu'ils traitent de nombreuses études de cas<sup>30</sup>. Pour six d'entre eux, celles-ci sont même plus nombreuses qu'il y a quelques années<sup>31</sup>.

Les problématiques évoquées dans ces études de cas sont :

- Les aménagements en faveur des mœurs et signes religieux, principalement sur le lieu de travail, mais aussi dans l'accès aux services, en milieu scolaire et dans le cadre de la délivrance de documents d'identité. Onze organismes de promotion de l'égalité déclarent travailler sur ce genre de sujets qui sont en lien avec les deux autres principaux types de dossiers traités et constituent donc le socle de leur travail juridique<sup>32</sup>.
- L'accès scolaire, l'enseignement religieux, l'acceptation des pratiques et signes religieux à l'école. Huit organismes de promotion de l'égalité déclarent travailler sur ces questions<sup>33</sup>.

---

<sup>30</sup> Allemagne, Autriche, Belgique, Croatie, France, Grèce, Irlande, Irlande du Nord, Pologne, République tchèque, Suède.

<sup>31</sup> Allemagne, Belgique, France, Grèce, Irlande, République tchèque.

<sup>32</sup> Allemagne, Autriche, Belgique, Croatie, Danemark, France, Irlande, Malte, République tchèque, Serbie, Suède.

<sup>33</sup> Allemagne, Belgique, Croatie, France, Irlande, Pologne, Serbie, Suède.

- L'emploi, y compris le refus d'un poste, les promotions, les licenciements et les critères de profil professionnel fixés, en particulier, par les institutions dont l'éthique est fondée sur les convictions ou la religion. Les plaintes déposées par les musulmans, et surtout les femmes, sont les plus nombreuses. Ils demandent que des aménagements puissent être négociés eu égard au port du foulard, à la pratique du culte sur le lieu de travail, aux préceptes du Ramadan et aux restrictions alimentaires. Dix organismes de promotion de l'égalité s'occupent de ce type d'études de cas<sup>34</sup>.

Le harcèlement, les discours véhiculés par les médias et Internet, l'accès hospitalier pour le représentant d'un culte religieux en particulier, les actions policières, l'accès au logement, l'achat, la location ou l'occupation d'un bien immobilier, l'objection de conscience, l'inscription de l'appartenance religieuse, le régime fiscal applicable aux organismes religieux et la stigmatisation des musulmans par les lois antiterroristes font également partie des sujets abordés par les organismes de promotion de l'égalité.

Le contenu des études de cas examinées par bon nombre d'organismes de promotion de l'égalité n'opère aucune distinction entre la religion et les convictions. Cela dit, peu d'organismes ont précisé que leur action juridique portait sur les discriminations fondées sur les convictions.

L'Allemagne, l'Autriche, la République tchèque, la Roumanie et la Slovaquie font cependant figure d'exception. En Allemagne, les études de cas portent sur un large éventail de convictions. En République tchèque, ce sont les accouchements à domicile, la vaccination, le végétarisme et le véganisme qui constituent la majorité des dossiers. Les cas de végétariens ont également été examinés par le membre slovaque. En Autriche, ce sont les cas d'employés cumulant les fonctions de représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise qui ont notamment été analysés. Le membre roumain s'est quant à lui penché sur des cas de discriminations fondées sur des convictions politiques.

Le sous-signallement freine considérablement le travail juridique de nombreux organismes de promotion de l'égalité sur les critères de discriminations religieuses et convictionnelles. D'autres organismes ne disposent d'aucune donnée précise leur permettant d'expliquer le faible volume de dossiers traités. Un autre obstacle réside dans le peu de jugements prononcés par les tribunaux sur ce type de discriminations et, par conséquent, de la quasi absence de sanctions. D'après les organismes, la jurisprudence relative à ces critères de discrimination est maigre. Parmi les autres obstacles mentionnés, citons l'absence, dans la législation sur l'égalité de traitement, de toute obligation de prévoir des aménagements raisonnables en faveur de la diversité religieuse et convictionnelle. Enfin, les délais très courts dans lesquels les dossiers doivent être traités sont également présentés comme une contrainte majeure.

Nul doute qu'il serait utile pour les organismes de promotion de l'égalité de traiter davantage de dossiers relatifs à ce type de discriminations. Ils pourraient ainsi mieux combattre le sous-signallement et clarifier les contours de ces critères de discrimination.

---

<sup>34</sup> Allemagne, Autriche, Belgique, Croatie, Danemark, France, Irlande, Malte, Serbie, Suède.

## DOSSIER JURIDIQUE

### **Le Médiateur croate publie une recommandation relative au port du voile sur les photos d'identité apposées sur le permis de conduire**

Le ministère de l'Intérieur a procédé à un remaniement du règlement relatif au permis de conduire (NN/213) dont les nouvelles dispositions sur l'apparence physique de la personne photographiée suivent les recommandations émises par le Médiateur. Le nouveau règlement autorise désormais le port d'un couvre-chef pour motifs religieux ou médicaux.

Dans le cadre de l'ancien règlement, le titulaire du permis de conduire n'était pas autorisé à porter un couvre-chef sur la photo apposée sur le document. Seules les personnes âgées qui, par tradition folklorique, avaient pour habitude de porter un chapeau ou un foulard étaient autorisées à apparaître la tête couverte sur la photo de leur permis de conduire.

Le Médiateur a reçu une plainte déposée par trois jeunes femmes de confession musulmane auxquelles la police avait refusé l'octroi du permis de conduire car elles apparaissaient voilées sur la photo. Le Médiateur a dès lors diligenté une enquête pour examiner le bien-fondé des prescriptions ministérielles, comparer la jurisprudence et les autres recherches sur le sujet. Au terme de cette procédure, le Médiateur a conclu que la loi était source de discriminations multiples fondées sur l'âge et de la religion.

Le Médiateur a argumenté que l'expression de convictions religieuses ou de traditions par le biais de signes religieux ou d'une tenue vestimentaire symbolisant l'appartenance à une communauté religieuse était désormais devenue un sujet de débat politique voire sécuritaire. Il a néanmoins tenu à souligner que ces arguments sécuritaires ne doivent pas prendre le pas sur les droits fondamentaux de simples citoyens qui souhaitent exprimer leur traditions ou leurs convictions religieuses en portant des signes religieux ou des tenues vestimentaires les rattachant à une communauté religieuse.

Le Médiateur a précisé, en particulier, qu'il était nécessaire de juger à quel point le couvre-chef incriminé pouvait entraver l'identification de la personne à partir du moment où il ne recouvrait pas le visage et était porté en permanence. Dans le cas précis d'une photographie d'un visage humain, il est légitime de définir les critères nécessaires à l'identification de la personne et, par conséquent, de clarifier en quoi un couvre-chef qui ne dissimule pas le visage et qui est porté tous les jours serait susceptible d'entraver l'identification de celui ou de celle qui le porte, quel que soit son âge.

Le Médiateur a cité quelques études récentes qui démontrent que, contrairement à ce que le grand public est enclin à penser, les sourcils jouent un rôle prépondérant dans l'identification d'un individu, même si d'autres éléments du visage (nez, yeux, etc.) ne doivent pas être sous-estimés.

Le port d'un couvre-chef par des personnes âgées ou par de jeunes musulmanes masque certains éléments distinctifs, les cheveux, par exemple. Cependant, si des personnes qui ont pour habitude d'être coiffées d'un couvre-chef devaient apparaître sans celui-ci sur une photo, leur identification pourrait s'avérer

difficile voire impossible, quel que soit leur âge.

## 4.2 *VOLET PROMOTIONNEL*

La plupart des organismes de promotion de l'égalité incluent dans leur travail de promotion des bonnes pratiques en matière d'égalité les critères de la religion ou des convictions au même titre que les autres critères, selon une approche transversale. Huit organismes y consacrent cependant des initiatives ciblées afin de promouvoir plus spécifiquement les bonnes pratiques en matière de lutte contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions<sup>35</sup>.

Quelques exemples d'activités proposées par les organismes de promotion de l'égalité :

- Autriche : une brochure a été publiée pour répondre aux questions suscitées par le port du foulard islamique.
- Belgique : un module de formation en ligne gratuit, eDIV, a été créé pour faire connaître et expliquer les lois anti-discrimination. Ce module se compose de 120 situations et problématiques concrètes que des entreprises privées et publiques ont réellement rencontrées. Des cas portant sur les convictions religieuses y sont présentés. Un site Internet détaillant les droits et les obligations relatifs au port de signes religieux a également été mis en ligne.
- Grande-Bretagne : une note explicative sur l'arrêt *Eweida c. Royaume-Uni* rendu par la Cour européenne des droits de l'homme a été publiée. Elle expose la législation et les méthodes pratiques permettant de traiter des questions de religion et de convictions. Cette publication lance aussi un appel à contributions afin de recueillir des exemples de discriminations fondées sur la religion ou les convictions et de les compiler dans une brochure rappelant aux employeurs et aux prestataires de services la législation qu'ils sont tenus de respecter. Elle fournit des conseils sur : la gestion des demandes d'aménagements raisonnables introduites pour motifs religieux ou convictionnels auprès d'un employeur ou d'un prestataire de services, le recrutement, l'octroi de congés pour motifs religieux ou convictionnels, les codes vestimentaires et le port de signes religieux, les restrictions alimentaires, les questions religieuses ou convictionnelles pour les employés des secteurs des soins de santé et des soins à la personne et des prestations de services, la liberté d'expression, l'objection de conscience et l'octroi d'un même degré d'importance à des questions d'égalité susceptibles d'être en conflit. Un autre chapitre de la brochure rappellera aux organisations dont l'éthique est fondée sur la religion la législation à laquelle elles sont aussi tenues de se conformer. Un programme de formation sur la religion et les convictions a été préparé à l'intention des employeurs.
- Grèce : une publication sur les différences consacre un chapitre à la religion. On y trouve des informations sur les caractéristiques des

---

<sup>35</sup> Autriche, Belgique, Grande-Bretagne, Grèce, Irlande, Irlande du Nord, Portugal, Suède.

groupes religieux et sur les implications de leurs obligations religieuses.

- Irlande : un atelier a été organisé à l'intention d'un réseau d'apprentissage du secteur public sur la religion et les convictions.
- Irlande du Nord : des conseils, des documents d'information et des formations ont été proposés aux employeurs pour les aider à respecter les devoirs positifs qui leur incombent en vertu de la législation relative à l'égalité de traitement.
- Malte : le Réseau européen en matière de religion et de croyance (ENORB) et ILGA-Europe (branche européenne de l'association internationale gay, bisexuels, transsexuels et intersexuels) ont organisé, en collaboration avec l'organisme de promotion de l'égalité (Commission nationale pour la promotion de l'égalité), un séminaire destiné à renforcer le dialogue entre les représentants de la communauté LGBTIQ et des différents cultes et croyances.
- Portugal : un module de formation sur le dialogue interreligieux a été développé à l'intention de la société civile.
- Suède : un séminaire juridique sur la place de la religion en milieu professionnel, des débats sur l'islamophobie et sur l'image de l'islam et des musulmans véhiculée par les médias ont été organisés.

Certains obstacles empêchent les organismes de promotion de l'égalité d'aller plus loin dans la lutte contre les discriminations fondées sur la religion et les convictions : les stéréotypes véhiculés par ces deux notions, la méconnaissance de la législation en la matière par les employeurs, l'absence de définition de la notion de « discriminations fondées sur la religion ou les convictions », le manque d'arrêts rendus par les tribunaux sur des affaires liées à ce type de discriminations, la réticence des acteurs concernés à adopter des mesures ciblant ce type de discriminations et l'absence de statistiques précises sur le sujet.

## **PROMOTION – COMMUNICATION**

### **Le Médiateur autrichien responsable de l'application de la loi relative à l'égalité de traitement a publié une plaquette informative sur le port du foulard islamique**

Le Médiateur a rédigé une plaquette d'information expliquant les droits dont peut se prévaloir toute personne victime de discriminations en raison du port du foulard islamique. Cette plaquette a été traduite en turc et en serbo-croate et peut être consultée sur le site Internet du Médiateur autrichien :

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/7667/default.aspx>

#### *Objectif*

La plupart des cas de discriminations fondées sur la religion touchent des femmes musulmanes qui se sont vu refuser un emploi parce qu'elles portaient le foulard. Les réactions des employeurs face au port du foulard peuvent être classées en deux catégories : 1) ils préviennent la candidate que, si elle est engagée, elle sera tenue d'enlever son foulard sur son lieu de travail ; 2) ils lui

demandent si elle serait prête à renoncer à porter le foulard au cas où elle serait engagée, en expliquant que le client de l'employeur ne l'accepterait de toute façon pas ou que le port d'un couvre-chef est contraire au code vestimentaire de l'entreprise. Bon nombre de femmes étaient prêtes à faire valoir leurs droits et à confronter l'employeur sans solliciter l'intervention du Médiateur. Mais pour aborder cette confrontation dans de meilleures conditions, il leur manquait un support d'informations juridiques à présenter à l'employeur.

Cette plaquette entend justement apporter aux femmes de confession musulmane les informations dont elles ont besoin pour avoir davantage confiance en elles, pour mieux préparer leurs entretiens et augmenter leurs chances de décrocher un emploi. La plaquette est également destinée aux employeurs qui souhaitent être mieux informés et à des organismes comme la chambre du travail et les organisations syndicales. Enfin, elle s'adresse aussi aux conseillers des services de l'emploi pour qu'ils sachent que les cas de discriminations liés au port du foulard islamique sont régis par la loi sur l'égalité de traitement.

#### *Application*

D'autres thèmes avaient déjà fait l'objet d'une plaquette informative au graphisme imagé et coloré. Le succès de cette campagne auprès du public-cible avait dès lors incité le Médiateur à utiliser le même type de support. Le texte a été rédigé par un juriste du Médiateur et la plaquette a été imprimée en Allemagne en 2013. Étant donné que de nombreuses musulmanes vivant en Autriche sont originaires de Turquie et de l'ancienne Yougoslavie et ne parlent pas toujours couramment l'allemand, la plaquette a été traduite en turc et en serbo-croate.

Les plaquettes sont disponibles dans cinq antennes régionales du Médiateur et sont également distribuées lors de conférences et séminaires d'informations. Les parties prenantes concernées en ont reçu elles aussi plusieurs exemplaires.

#### *Partenaires*

Bon nombre d'institutions prennent part à la campagne en distribuant les plaquettes d'information aux groupes cibles.

#### *Thèmes*

Au début, plusieurs services d'accompagnement vers l'emploi ignoraient que le port du foulard islamique était régi par la loi sur l'égalité de traitement en tant qu'acte religieux/pratique religieuse. La loi stipule clairement que nul ne peut faire l'objet de discriminations en raison de sa religion. Les notes explicatives de la loi précisent que le port de tenues et de signes religieux s'inscrit dans le cadre d'un acte religieux/d'une pratique religieuse et est dès lors régi par la loi.

#### *Impact*

Cette initiative a amené de nombreuses femmes de confession musulmane à sensibiliser leur employeur potentiel à la loi encadrant le port de signes religieux et a augmenté leurs chances de trouver un emploi sans devoir renoncer à porter le foulard. La chambre du travail, les organisations syndicales et les agences pour l'emploi ont désormais une autre interprétation des discriminations religieuses

visées par la loi sur l'égalité de traitement. Les femmes de confession musulmane qui sollicitent ces organismes sont désormais soutenues dans leurs démarches.

Afin de montrer que les femmes qui portent le foulard sont des employées comme les autres, le Médiateur utilise des images de femmes voilées dans des publications et du matériel d'information qui ne sont pas explicitement consacrés aux discriminations religieuses mais portent davantage, comme pour les "Freecards", sur le harcèlement sexuel et les discriminations liées à l'âge. Lien vers les "Freecards": <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/7667/default.aspx>

## **PROMOTION**

### **Séminaires organisés par le Défenseur des droits tchèque à l'intention d'inspecteurs des écoles**

Le Défenseur a organisé trois séminaires à l'intention des inspecteurs des établissements scolaires en République tchèque (janvier 2014, février 2014, novembre 2014) dans le cadre du programme *Ensemble pour la bonne gouvernance*. Quatre-vingt-dix inspecteurs ont participé à la formation dont le premier module était consacré au port de signes religieux par les élèves et les enseignants, le second à une étude de cas sur les témoins de Jéhovah et le troisième au conflit entre une famille et une école. Le dossier qui a été présenté aux inspecteurs concernait une plainte déposée auprès du Défenseur en 2013.

Enfin, en février 2015, le Défenseur a tenu sa troisième table ronde "Ensemble contre les discriminations" dédiée à la religion, aux convictions et à la conception du monde. Des représentants des ministères et des services de l'inspection y étaient présents ainsi que le Conseil de la radiodiffusion et de la télévision. Un sociologue du Défenseur a donné un exposé sur les comportements de la population tchèque vis-à-vis des minorités religieuses et un professeur de la faculté de lettres de l'université Masaryk a présenté les conclusions d'une étude sur les religions bien implantées et les religions nouvelles, les raisons de l'athéisme et, en guise de conclusions, les tendances qui se profilent pour l'avenir. Les participants ont abordé des cas pratiques de discriminations (y compris des cas pour lesquels il existe un conflit entre deux motifs de discrimination, par exemple, entre le handicap et les convictions) fondées sur la religion, les convictions ou la conception du monde dans l'accès à l'emploi, aux biens et services, aux soins de santé et à l'enseignement.

## **PROMOTION - RECHERCHE - COMMUNICATION**

### **La Commission britannique pour l'égalité et les droits de l'homme lance un appel au recueil de données sur "l'impact de la religion ou des convictions sur le lieu de travail et dans la fourniture de services"**

#### *Objectifs*

Cet appel à contributions est la première étape d'une stratégie triennale sur la religion et les convictions intitulée "Shared Understandings". Des personnes et des organisations ont été interrogées sur l'impact qu'avaient pu avoir leur

religion ou leurs convictions, ou celles d'autrui, sur leur vie professionnelle ou sur leur accès à certains biens et services de la vie quotidienne.

L'objectif de la Commission était de recueillir un maximum d'informations de la part d'un éventail aussi large que possible de personnes et d'organisations pour s'assurer de la prise en compte des convictions et de la religion par les employeurs et les prestataires de services et, le cas échéant, de l'impact des mesures adoptées sur leur personnel. Ce faisant, elle a pu prendre connaissance des expériences vécues par des individus d'horizons divers : qu'il s'agisse de personnes ayant une religion ou des convictions ou d'autres sans religion ni convictions mais confrontées à celles d'autrui.

#### *Application*

En amont de cet appel à contributions, des réunions avaient été organisées avec des acteurs issus d'une multitude d'organisations religieuses ou convictionnelles, d'entreprises, de syndicats, d'ONG (y compris les groupes LGBT) et autres organismes concernés pour expliquer le but de cet appel à contributions et l'intérêt à y participer. Tous les acteurs ont accepté de le diffuser à leurs membres par tous les moyens pertinents.

#### *Résultats*

Environ 2500 réponses sont parvenues à la Commission, faisant de cet appel à contributions le plus grand succès qu'elle ait jamais enregistré. Le contenu des réponses lui a permis de juger de l'efficacité de la législation actuelle, de mieux cerner les expériences vécues par des organisations et des individus aux parcours différents et d'identifier les bonnes pratiques.

#### *Impact*

L'appel à contributions :

- a été diffusé à plus de 2 millions de personnes grâce au soutien des partenaires qui ont massivement relayé la campagne sur Twitter, Facebook et LinkedIn.
- a attiré 20 767 visiteurs sur sa page dédiée à la religion et aux convictions.
- a été largement relayé par les médias sociaux, les bulletins d'informations et les sites Internet de citoyens et d'organisations représentant plusieurs groupes religieux ou convictionnels et leurs caractéristiques protégées, y compris des groupes qui s'étaient précédemment montrés critiques à l'égard du travail de la Commission dans ce domaine.

L'appel à contributions a fait l'objet d'une vaste couverture médiatique puisque 156 articles/interviews sont parus dans la presse, sur les chaînes de télévision locales et nationales et sur les ondes radio. Au total, il a été mentionné 230 millions de fois dans l'ensemble des médias et de manière positive dans 98,7-99,9% des cas. Des journaux de la presse écrite tels Daily Mail, Huffington Post, Telegraph, Christian Institute, Jewish News, The Economist, The Tablet et Wired-GOV ont mentionné le rapport dans leurs pages.

La publication du rapport a contribué à véhiculer une image positive de la

Commission, à en renforcer la visibilité et à lui permettre de poursuivre sa stratégie en faveur d'un débat public plus serein sur la question de la religion et des convictions.

Le lien vers le rapport : <http://www.equalityhumanrights.com/about-us/our-work/key-projects/your-experiences-religion-or-belief>

Le lien vers la stratégie "Shared Understandings" : <http://www.equalityhumanrights.com/about-us/about-commission/our-vision-and-mission/our-business-plan/religion-belief-equality/shared-understandings-new-ehrc-strategy-strengthen-understanding-religion-or-belief-public-life>

### **4.3 VOLET COMMUNICATION**

La plupart des organismes de promotion de l'égalité soulignent qu'au même titre que d'autres motifs de discrimination, la religion et les convictions ont toute leur place dans leur travail de communication, qui suit une démarche horizontale. Onze organismes ont de tout de même développé des activités de communication propres aux discriminations religieuses ou convictionnelles<sup>36</sup>.

En voici quelques exemples :

- Autriche : des cas de discriminations fondées sur la religion ou les convictions ont été mis en avant chaque mois sur le site Internet de l'organisme autrichien. Des cartes postales représentant des faits de discriminations constatés sur le terrain ont été publiées et distribuées gratuitement.
- Belgique : un site Internet sur les comportements à adopter face au port de signes religieux a été mis en ligne et un séminaire public sur la place de la religion et l'orientation sexuelle a été organisé.
- Croatie : l'organisme de promotion de l'égalité a invité toutes les organisations religieuses à relater des cas de discriminations. Ceux-ci lui ont servi de support dans la préparation du rapport annuel tandis que des cas de discriminations observés sur le terrain sont venus enrichir le site Internet.
- Grande-Bretagne : l'organisme de promotion de l'égalité a lancé un appel à contributions sur les discriminations fondées sur la religion ou les convictions sur le lieu de travail et dans la prestation de services. Une série de réunions des "Amis de la présidence" a été inaugurée pour se pencher sur les formes que peut prendre le débat sur la religion en fonction du contexte.
- Grèce : un réseau de coopération et d'échanges d'informations a été créé avec des représentants des communautés religieuses afin de maintenir un contact permanent et d'associer les autorités compétentes à ce dialogue.
- Irlande : un événement public sur l'islamophobie a été organisé.

---

<sup>36</sup> Autriche, Belgique, Croatie, Grande-Bretagne, Grèce, Irlande, Irlande du Nord, Pologne, Portugal, République tchèque, Suède.

- Irlande du Nord : un rapport annuel sur le suivi de la diversité religieuse parmi les salariés et un document témoignant des progrès réalisés en faveur d'une représentation équitable des protestants et des catholiques dans les milieux professionnels ont été publiés.
- Pologne : l'organisme de promotion de l'égalité a participé à des débats publics sur les abattages rituels, sur la clause de conscience dont peuvent se prévaloir les médecins qui refusent de pratiquer une IVG et sur l'accès aux cours d'éducation morale dans les écoles.
- Portugal : un groupe de travail sur le dialogue interreligieux composé de représentants des principales communautés religieuses a été créé ; le prix annuel de la communication est venu récompenser le travail des médias sur la diversité religieuse ; une brochure sur le dialogue interreligieux et une plaquette informative sur les différentes religions ont été publiées.
- Suède : un dialogue a été entamé avec l'ensemble des cultes et leurs congrégations nationales dans le cadre d'une rencontre annuelle autour de thématiques communes. L'organisme de promotion de l'égalité est en contact avec un groupe de référence composé d'organisations musulmanes et de congrégations de la société civile qu'il réunit plusieurs fois par an pour faire un bilan des connaissances et garantir la qualité du travail de l'organisme de promotion de l'égalité.

Si les exemples énumérés ci-dessus constituent des exceptions notoires, on peut, de manière générale, déplorer le manque de dialogue entre les organismes de promotion de l'égalité et les communautés religieuses. Pourtant, sur la plupart des autres critères de discrimination, les organismes de promotion de l'égalité et les organisations de la société civile sont parvenus à développer des activités conjointes. Ce manque d'interactions restreint les moyens de communication que les organismes de promotion de l'égalité peuvent utiliser pour accroître la sensibilisation envers ces critères de discrimination et ne règle en rien le problème du sous-signalement.

La réticence des organisations religieuses à ouvrir un dialogue avec les organismes de promotion de l'égalité constitue, selon ces derniers, le principal obstacle à l'inclusion de la religion et des convictions dans leurs activités de communication.

## **COMMUNICATION**

### **Le Médiateur grec crée des réseaux pour lutter contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions**

Pour lutter contre le sous-signalement, le Médiateur grec a instauré des réseaux qui sont chacun spécialisés dans un type de discrimination. Cette initiative s'inspire d'une expérience similaire, menée en 2007, qui avait abouti à la création d'un réseau dédié aux Roms et, par là même, à une augmentation des plaintes déposées pour discriminations à leur égard. Le Médiateur a privilégié les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et sur les convictions philosophiques et religieuses pour lesquelles le nombre de plaintes enregistrées est relativement faible. Il espère ainsi encourager les signalements et familiariser les organisations et instances publiques travaillant sur des cas de

discriminations avec la législation en vigueur et les mesures de protection dont peuvent bénéficier les victimes.

L'objectif premier de la démarche est d'instaurer progressivement un contexte propice à la lutte contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions et de modifier ainsi la perception que peuvent en avoir l'opinion publique et les victimes et le traitement que lui réservent les instances administratives. Il s'agit concrètement de favoriser le dialogue entre les différents groupes religieux et les représentants de l'église officielle, d'établir des contacts réguliers avec les communautés religieuses victimes de discriminations et d'encourager un véritable dialogue entre les représentants religieux et les autres acteurs concernés.

Le programme du Médiateur inclut des visites de terrain dans différentes régions du pays afin d'examiner de plus près le contenu des plaintes déposées. Au-delà de cet objectif, ces visites sont aussi l'occasion de rencontrer le personnel des instances gouvernementales locales et des ONG, les groupes religieux et les habitants et, le cas échéant, de recueillir de nouvelles plaintes. En organisant des événements et des débats publics, ces visites entendent également démontrer les avantages que comportent le respect et la promotion du principe de l'égalité de traitement.

#### **4.4 VOLET RECHERCHE**

La plupart des organismes de promotion de l'égalité affirment que, dans leur travail de recherche, les motifs de la religion et des convictions sont traités sur un pied d'égalité avec les autres motifs de discriminations, dans le cadre d'une approche horizontale. Huit organismes ont cependant entrepris des activités qui ciblent ce type de discriminations en particulier<sup>37</sup>.

Voilà en quoi consistent ces activités de recherche :

- Allemagne : une enquête sur l'expérience vécue par des victimes de discriminations et deux études sur les discriminations à l'embauche à l'encontre des musulmans ont été réalisées. D'autres travaux de recherche ont fait l'objet d'une relecture, avant d'être soumis au Parlement dans le cadre d'un rapport annuel sur les discriminations religieuses sur le lieu de travail et dans les établissements scolaires.
- Belgique : une étude a été réalisée sur les demandes d'aménagements raisonnables introduites par les employés, les réponses apportées par les employeurs et le rôle des négociations dans ce type de dossiers.
- Grande-Bretagne : une réflexion a été menée sur les recherches existantes en matière de discriminations (y compris religieuses), de religion et de relations de bon voisinage. Une étude a été entamée sur la religion et les convictions et sur l'égalité et les droits de l'homme en Angleterre et au Pays de Galles. Une analyse statistique sur la place de la religion et des convictions en Grande-Bretagne a été publiée.
- Irlande : une étude sur l'éducation et la religion a été réalisée.
- Pologne : une étude sur les cours sur les religions minoritaires et d'éducation morale à l'école a été publiée.
- Portugal : plusieurs sujets ont fait l'objet d'études : la religion et l'inclusion sociale, le dialogue interreligieux en tant que projet culturel, la liberté religieuse en tant qu'incitant à la migration, l'immigration brésilienne et ses pratiques religieuses, le rôle des communautés religieuses dans l'intégration des immigrants d'Europe de l'est.
- République tchèque : une étude sur la tolérance religieuse parmi les employeurs a été effectuée.
- Suède : une étude pilote a été publiée sur les discriminations à l'encontre des musulmans et de ceux que l'on assimile à des musulmans. Un recueil de différents travaux de recherche sur l'islamophobie et les discriminations a été publié. Deux études sont parues, l'une sur l'image des musulmans véhiculée par les médias et l'autre sur les plaintes pour actes discriminatoires introduites par des musulmans ou supposés musulmans.

Le manque de données pertinentes apparaît comme un obstacle à la réalisation d'études sur les discriminations fondées sur la religion ou les convictions.

---

<sup>37</sup> Allemagne, Belgique, Grande-Bretagne, Irlande, Pologne, Portugal, République tchèque, Suède.

## **RECHERCHE**

### **Le Défenseur tchèque des droits lance une étude sur la tolérance religieuse parmi les employeurs**

Cette étude est actuellement en cours. Elle est effectuée en partenariat avec LMC, une société qui gère les principaux sites Internet dédiés à l'emploi, à la carrière professionnelle et à la publication d'offres d'emploi (par ex., jobs.cz, prace.cz). Un questionnaire préparé en grande partie par le Défenseur des droits a été envoyé aux responsables des ressources humaines d'environ 1000 employeurs. On y trouve, entre autres, des questions sur les symboles religieux, sur les aménagements raisonnables (par exemple, un aménagement du temps de travail pour répondre aux exigences qu'ont certains employés de pratiquer leur religion) et sur la prise en compte des restrictions alimentaires. Après analyse des réponses, le Défenseur en présentera les grandes lignes à Prague au cours d'un petit déjeuner avec le Défenseur organisé par LMC et réunissant une trentaine de directeurs des ressources humaines. Ce sera l'occasion de débattre de sujets que la société aborde trop rarement.

## **RECHERCHE - PROMOTION - COMMUNICATION**

### **Le Médiateur chargé de la lutte contre les discriminations en Suède lance des initiatives afin de mettre en lumière les discriminations à l'encontre des musulmans**

L'islamophobie et les discriminations à l'encontre des musulmans prennent des proportions inquiétantes en Suède. L'islam et les musulmans sont les boucs émissaires de l'extrême-droite, en politique et dans les médias. Le Médiateur a dès lors fait de la lutte contre ces discriminations une priorité.

Dans une étude pilote, le Médiateur fait état du manque cruel de données sur les discriminations à l'encontre des citoyens musulmans, ou supposés tels. Un des objectifs de l'initiative est de rassembler et de disséminer de nouvelles connaissances sur le sujet et de donner ainsi une plus grande visibilité aux discriminations faites aux musulmans. Pour y parvenir, le Médiateur a :

- publié un rapport dressant un bilan sur dix ans de l'islamophobie et des discriminations à l'encontre des musulmans en Suède. Le rapport peut être consulté sur notre site Internet et a d'ores et déjà été distribué à de nombreux acteurs.
- commandé à un chercheur une étude sur le portrait qui est dressé de l'islam et des musulmans dans les médias suédois. L'étude paraîtra dans le courant de l'année 2015.
- commandé à un chercheur une étude qualitative sur les plaintes pour discriminations déposées par des musulmans ou des citoyens assimilés à des musulmans. Elle paraîtra en fin d'année 2015 ou début d'année 2016 et fera partie d'une série de rapports examinant les plaintes reçues pour chaque motif de discriminations.

Cette initiative vise également à établir une coopération avec des acteurs clés et à les soutenir dans leurs campagnes de prévention des discriminations. Les

résultats des études viendront orienter cette coopération qui sera renforcée dès leur achèvement.

Cette initiative entend en outre renforcer la capacité des musulmans et des ONG les représentant à affirmer leurs droits. En collaboration avec ces organisations, le Médiateur a conçu des modules de formation axés sur la promotion des droits de l'homme et sur la capacité de ces organisations à être informées de leurs droits et à s'en prévaloir. Ces modules de formation seront ouverts prochainement.

Le Médiateur a créé un groupe de contact composé d'organisations, de congrégations et de militants musulmans pour l'aider dans sa tâche. Ce groupe de contact veille à la qualité de la démarche et y apporte son savoir-faire.

Une des difficultés de la démarche a été de bien définir le groupe sur lequel se pencheraient les auteurs des études mentionnées ci-dessus. En effet, les discriminations ne touchent pas uniquement les musulmans croyants et pratiquants, les musulmans se définissant comme tels, mais également d'autres individus assimilés à des musulmans en raison de leur nom et de leur aspect physique (apparence, couleur des cheveux et de la peau). Le Médiateur souhaite capturer et décrire toute la complexité de cette problématique.

Au départ, le projet devait durer trois ans mais il a d'ores et déjà été décidé de le prolonger pour une durée indéterminée et de l'intégrer dans le programme de travail quotidien. Son impact et ses résultats seront examinés ultérieurement.

#### **4.5 VOLET POLITIQUE**

Dix organismes de promotion de l'égalité estiment que la religion et les convictions sont abordées dans le volet politique de leur action<sup>38</sup>. En voici quelques-unes des principales déclinaisons :

- Autriche : une note sur la loi controversée sur l'islam a été publiée.
- Belgique : des recommandations sur la liberté d'expression des convictions religieuses dans l'enseignement supérieur et la liberté d'afficher des signes religieux ont été formulées. Un débat est toujours en cours sur le même sujet mais dans l'enseignement secondaire et sur la neutralité dans le secteur public.
- Croatie : une recommandation sur la signature d'un traité d'intérêt mutuel avec les communautés des religions minoritaires a été acceptée et d'autres recommandations sur la fiscalité et l'acquisition de locaux à mettre à disposition des personnes souhaitant pratiquer leur culte ont été avancées.
- Grande-Bretagne : une évaluation de l'efficacité du cadre juridique réglementant les questions religieuses et convictionnelles a été effectuée.
- Grèce : une note a été publiée sur la création et le régime d'imposition des lieux de culte, la mention de l'appartenance religieuse sur les

---

<sup>38</sup> Autriche, Belgique, Croatie, Grande-Bretagne, Grèce, Irlande, Pologne, République tchèque, Roumanie, Serbie, Suède.

documents d'état civil et la participation obligatoire aux cours de religion organisés par les écoles.

- Irlande : une étude a été menée sur l'application de clauses de préférence religieuse dans les règles d'admission scolaire. Un travail est en cours afin de modifier les exemptions relatives aux convictions religieuses dans la législation sur l'égalité de traitement.
- Irlande du Nord : des recommandations ont été formulées sur un système scolaire commun accueillant à la fois les élèves protestants et catholiques, sur la fusion des écoles de formation des maîtres d'obédience catholique et laïques, sur les relations cordiales, à l'intérieur et à l'extérieur des écoles, sur le logement et sur la levée des exemptions de protection dans le cadre de la loi sur l'équité en matière d'emploi des enseignants.
- Pologne : des recommandations ont été publiées sur l'organisation de cours de morale non confessionnelle dans les écoles.
- République tchèque : publication d'une opinion sur le non-respect des règles scolaires par le ministère de l'Éducation, de la Jeunesse et des Sports afin de clarifier les questions liées au port de signes religieux parmi les étudiants.
- Roumanie : des mesures ont été adoptées en faveur de la participation des élèves aux cours de religion.
- Serbie : des recommandations visant à harmoniser les règles juridiques applicables aux conditions et aux procédures d'enregistrement des communautés religieuses non traditionnelles ont été publiées.
- Suède : une note publique portant sur le traitement politique des questions de religion et de convictions a été publiée.

## 5. DISCRIMINATIONS INTERSECTIONNELLES

Le genre est le principal critère de discriminations qui s'entrecroise avec celui de la religion ou des convictions. Cela s'explique en grande partie par la méfiance que suscite le port de signes religieux et plus généralement du foulard islamique revêtu par les musulmanes. Elles apparaissent donc comme les cibles privilégiées des actes de discrimination. Mais les hommes ne sont pas à l'abri non plus des discriminations de genre en raison des préjugés qui circulent sur les hommes appartenant à des minorités religieuses. Remarquons que les femmes sont également la cible de ces mêmes préjugés.

L'origine raciale ou ethnique est un autre critère de discriminations qui recoupe celui de la religion ou des convictions. Les organismes de promotion de l'égalité constatent que de nombreuses plaintes pour discriminations fondées sur la religion ou les convictions sont en réalité traitées comme des discriminations fondées sur l'origine ethnique ou raciale. La suite réservée à certaines plaintes tient néanmoins compte des deux motifs de discriminations.

L'âge apparaît peu à peu comme un critère de discriminations qui recoupe celui de la religion ou des convictions. C'est le cas de manière implicite dans les milieux éducatifs où les dossiers relatifs à ce type de discriminations sont nombreux. L'âge peut être également un critère de discriminations dans le cadre des cours d'éducation sexuelle des enfants. Il se manifeste de façon plus explicite dans les établissements pour personnes âgées qui souhaitent que les soins prodigués soient en adéquation avec leurs convictions religieuses.

Enfin, le critère de la religion s'entrecroise aussi avec celui de la condition socio-économique.

## 6. CONFLITS ENTRE LES MOTIFS DE DISCRIMINATIONS

Le genre, l'identité de genre et l'orientation sexuelle sont, d'après les organismes de promotion de l'égalité, les critères de discriminations qui entrent le plus souvent en conflit avec les critères de la religion ou des convictions.

Des conflits avec le critère du genre sont susceptibles d'apparaître dès lors qu'il est question de santé sexuelle, de droits en matière de procréation, d'avortement et de vie familiale. Certaines convictions religieuses tendent d'ailleurs à remettre en question l'objectif de l'égalité de genres.

Des conflits avec le critère de l'identité de genre peuvent se manifester dès lors qu'une personne fait valoir son droit à être reconnue sur la base du genre auquel elle s'identifie.

Des conflits avec le critère de l'orientation sexuelle sont susceptibles d'apparaître dès lors qu'il est question de mariage/partenariat civil entre personnes du même sexe ou de demandes de protection de l'identité religieuse de certaines institutions. Les dérogations prévues par la législation sur l'égalité de traitement ont compliqué le traitement de dossiers relatifs aux questions d'identité religieuse par les organismes de promotion de l'égalité. Des conflits ont également été constatés dans des dossiers où le défendeur déclarait agir en conformité avec les préceptes de son identité religieuse.

Quatre organismes de promotion de l'égalité ont d'ores et déjà adopté des mesures concrètes pour tenter de résoudre les conflits qui peuvent apparaître entre les critères de discrimination :

- Belgique : l'organisme belge a organisé un débat sur la religiosité et l'orientation sexuelle.
- Grande-Bretagne : l'organisme britannique a distribué aux employeurs une note d'orientation sur la gestion des tensions entre les critères de discriminations sur le lieu de travail.
- Irlande du Nord : l'organisme irlandais a entamé un dialogue avec l'Église, les employeurs, les organisations syndicales, les ONG travaillant sur les questions liées à l'orientation sexuelle, les représentants politiques et les médias afin de surmonter ces tensions.
- Serbie : l'organisme serbe a publié du matériel d'information pour sensibiliser l'opinion publique au respect des droits des personnes LGBT et a soutenu l'édition 2014 de la "Pride" malgré l'opposition de l'Église.

## 7. CONCLUSIONS

La lutte contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions revêt un enjeu particulier pour les organismes de promotion de l'égalité. Mais les crispations que suscite le débat autour de la religion et des convictions et les obstacles de plus en plus nombreux auxquels se heurtent les minorités religieuses obligent les organismes de promotion de l'égalité à faire de ce combat une priorité. Ce thème sensible et complexe requiert une approche stratégique et les efforts que déploie la Grande-Bretagne dans la mise au point de sa stratégie sont encourageants.

Les organismes de promotion de l'égalité qui ont marqué leur appui à des victimes de discriminations religieuses ou convictionnelles ou ont tranché des litiges en la matière ont essuyé des critiques acerbes, mais celles-ci sont inévitables. En prenant le risque d'être catalogués par les médias et l'opinion publique comme les défenseurs de certaines minorités religieuses ou comme les « ennemis » de la religion, ils contribuent, indirectement, à brouiller les lignes de leur rôle et de leur mandat et amoindrissent leur capacité à peser dans le débat. Voilà pourquoi un travail de communication rigoureux s'impose afin de contrôler et de contredire de telles allégations.

Le problème du sous-signalement persiste et, comme le montrent les résultats de l'enquête, il se pose de manière plus aiguë encore pour les discriminations fondées sur la religion ou les convictions. Ces discriminations se dissimulent parfois derrière d'autres motifs de discriminations, comme l'origine raciale ou ethnique. Il est dès lors difficile pour les organismes qui ne disposent que de peu de moyens de travailler en priorité sur les discriminations religieuses et convictionnelles. La persistance du sous-signalement devrait en outre favoriser le dialogue avec les minorités religieuses et mener à l'instauration de voies de communication privilégiées avec les communautés religieuses.

Nouer des liens avec les représentants des minorités religieuses et les impliquer dans les activités des organismes de promotion de l'égalité nécessite un travail considérable. C'est un aspect sur lequel de nombreux efforts restent à fournir. Cet *Avis* propose des idées novatrices et efficaces pour enclencher ce dialogue : la participation des organisations religieuses à la rédaction du rapport annuel de l'organisme croate, la création de réseaux entreprise par la Grèce et la constitution d'un groupe de référence en Suède en sont quelques exemples. Néanmoins, il n'est pas toujours simple d'identifier les représentants de tel ou tel culte et de les rassembler autour d'une même table pour aborder des thèmes communs.

Les réponses à l'enquête prouvent bel et bien que l'approche suivie par la plupart des organismes de promotion de l'égalité en matière de lutte contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions est une approche horizontale. Cela signifie que ce domaine est inclus dans les initiatives qu'ils mènent sur d'autres critères de discriminations. L'approche horizontale peut être mise en œuvre à trois niveaux :

- le niveau conjoint où les initiatives déployées recoupent tous les critères de discriminations repris dans le mandat de l'organisme ;

- le niveau individuel où les initiatives déployées se concentrent spécifiquement sur les critères de la religion ou des convictions ;
- le niveau intersectionnel où les initiatives déployées ciblent les groupes se trouvant au croisement entre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions et d'autres types de discriminations.

De nombreux organismes de promotion de l'égalité ont désormais étoffé leur approche horizontale pour y inclure des initiatives conjointes et individuelles. Il est évident qu'à elles seules les initiatives conjointes ne permettent pas de cibler efficacement la spécificité et la complexité des discriminations fondées sur la religion ou les convictions. Les organismes concernés devraient s'inspirer de l'expérience accumulée par leurs homologues pour mettre en œuvre des initiatives individuelles qui soient mieux à même de venir à bout des discriminations fondées sur la religion ou les convictions.

Les initiatives intersectionnelles semblent relativement rares, notamment celles qui viseraient les femmes appartenant à des minorités religieuses ou les personnes âgées placées dans des établissements de soins. Des initiatives plus ciblées pourraient dès lors être développées et expérimentées pour tester des initiatives visant à répondre aux besoins spécifiques de ces sous-groupes. De la même manière, les conflits identifiés entre les différents motifs de discriminations (religion d'un côté et, de l'autre, orientation sexuelle, identité de genre et genre) pourraient faire l'objet d'un travail plus approfondi afin de consolider et de tirer les enseignements des activités déjà entreprises par certains organismes sur la question.

Les discriminations fondées sur les convictions sont largement sous-représentées dans le travail des organismes de promotion de l'égalité et sont souvent assimilées à des discriminations religieuses. Il sera donc nécessaire de clarifier et de se mettre d'accord sur la définition et sur la portée du concept de convictions. Certains organismes cités dans cet *Avis* ont néanmoins d'ores et déjà entrepris des activités intéressantes autour du thème des convictions. Elles devront être bien entendues évaluées, diffusées et renforcées pour que ces critères de discriminations reçoivent toute l'attention qu'ils méritent.

L'expérience des organismes qui ont répondu à l'enquête révèle que la législation sur l'égalité de traitement n'aborde pas de façon adéquate les discriminations fondées sur la religion et les convictions. Ils déplorent notamment :

- L'absence de toute définition des concepts de religion et de convictions ;
- L'absence de toute obligation, dans le chef des employeurs et des prestataires de services, de prévoir des aménagements raisonnables pour motifs religieux ou convictionnels ;
- Les dérogations liées à la philosophie religieuse qui ont été utilisées afin de discriminer sur d'autres critères, alors que c'est pourtant interdit par les directives européennes ;
- Les secteurs, peu nombreux, pour lesquels la législation européenne n'inclut aucune disposition interdisant les discriminations fondées sur la religion et les convictions dans la fourniture de biens et services.

Les directives européennes n'imposent pas la création d'un organisme de promotion de l'égalité disposant d'un mandat spécifique pour la religion et les convictions. Cette lacune devrait être corrigée et des normes ambitieuses devraient être promulguées et appliquées en vue de garantir l'indépendance et l'efficacité des organismes de promotion de l'égalité.

La mission des organismes de promotion de l'égalité gagnerait à être encore plus ambitieuse. L'élimination des discriminations reste leur priorité commune et bon nombre d'entre eux ont concentré leurs efforts sur la diversité et sur les aménagements à prévoir pour la préserver. Il y a désormais matière à rechercher un compromis constructif et intéressant entre cette première approche et la réflexion poursuivie par l'organisme belge sur « le plus grand dénominateur commun ». Peu d'organismes se sont fixé pour objectif de parvenir à une égalité complète, indépendamment des convictions religieuses ou philosophiques de l'individu. L'organisme maltais a fait de l'égalité une question transversale. Il serait intéressant de dresser un bilan de cette expérience afin de juger à quel point cette méthode de travail permet effectivement de faire avancer la cause de la religion et des convictions.

Equinet a décidé de poursuivre la réflexion sur le sujet en y consacrant un séminaire qui se tiendra à Londres les 9 et 10 novembre 2015. Il a précédemment publié un ouvrage intitulé "*A Question of Faith: Religion and Belief in Europe*" qui s'inscrit dans une série d'ouvrages sur l'application de la législation relative à l'égalité qui scrutent à la loupe l'ensemble des dossiers traités sur le sujet<sup>39</sup>. Cette vaste expérience pourrait être poursuivie afin de renforcer les capacités des organismes de promotion de l'égalité à relever le défi de la religion et des convictions ; à dresser un bilan du travail accompli jusqu'ici et réfléchir à la manière de l'amplifier ; à s'entraider mutuellement pour faire avancer la lutte contre les discriminations religieuses et convictionnelles et créer ainsi une société plus juste.

Ces dernières années, la Commission européenne a promu des initiatives fort intéressantes en Europe et dans les États membres afin de protéger les valeurs de la religion et des convictions. Elles pourront servir à la définition d'objectifs prioritaires et à la mobilisation de tous les acteurs nécessaires au bon déroulement de cette mission. Nous espérons que ces initiatives se poursuivront et s'intensifieront et qu'une collaboration s'instaurera avec les organismes de promotion de l'égalité afin de prendre le pouls des activités entreprises afin de faire respecter la législation relative à l'égalité de traitement.

À cet égard, le colloque sur les droits fondamentaux organisé en octobre 2015 par la Commission européenne : « Tolérance et respect : prévenir et combattre l'antisémitisme et l'islamophobie en Europe » est un pas dans la bonne direction. Cet événement laisse entrevoir la possibilité d'intégrer les discriminations religieuses et convictionnelles au cœur d'un programme politique plus vaste en faveur de l'égalité qui pourrait être déployé dans les mois à venir. Il ne reste plus qu'à déterminer quels seront les organismes qui y prendront part et à les soutenir dans leurs efforts.

---

<sup>39</sup> Equality Law in Practice – A Question of Faith: Religion and Belief in Europe, Equinet, Bruxelles, 2011 - [file:///Users/Liam/Downloads/Religion\\_and\\_Belief\\_Report\\_merged\\_.pdf](file:///Users/Liam/Downloads/Religion_and_Belief_Report_merged_.pdf)

**ALBANIE**

Commissaire pour la protection contre les discriminations  
[www.kmd.al](http://www.kmd.al)

**ALLEMAGNE**

Agence fédérale de lutte contre les discriminations  
[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

**AUTRICHE**

Barreau pour les affaires d'égalité de traitement  
[www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at)

**AUTRICHE**

Médiateur autrichien du handicap  
[www.behindertenanwalt.gv.at](http://www.behindertenanwalt.gv.at)

**BELGIQUE**

Centre interfédéral pour l'égalité des chances  
[www.diversite.be](http://www.diversite.be) et [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be)

**BELGIQUE**

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes  
[www.igvm-iefth.belgium.be](http://www.igvm-iefth.belgium.be)

**BULGARIE**

Commission pour la protection contre les discriminations  
[www.kzd-nondiscrimination.com](http://www.kzd-nondiscrimination.com)

**CHYPRE**

Bureau du Commissaire chargé de l'administration  
[www.ombudsman.gov.cy](http://www.ombudsman.gov.cy)

**CROATIE**

Bureau du Médiateur  
[www.ombudsman.hr](http://www.ombudsman.hr)

**CROATIE**

Bureau de Médiation en charge de l'égalité des genres  
[www.prs.hr](http://www.prs.hr)

**CROATIE**

Médiateur pour les personnes handicapées  
[www.posi.hr](http://www.posi.hr)

**DANEMARK**

Conseil pour l'égalité de traitement  
[www.ast.dk](http://www.ast.dk)

**DANEMARK**

Institut danois pour les droits humains  
[www.humanrights.dk](http://www.humanrights.dk)

**ESPAGNE**

Conseil pour l'élimination de la discrimination raciale ou ethnique  
[www.igualdadynodiscriminacion.msssi.es](http://www.igualdadynodiscriminacion.msssi.es)

**ESTONIE**

Commissaire en charge de l'égalité des genres et de traitement  
[www.svv.ee](http://www.svv.ee)

**FINLANDE**

Médiateur pour l'égalité  
[www.syrjinta.fi](http://www.syrjinta.fi)

**FINLANDE**

Médiateur contre les discriminations  
[www.ofm.fi](http://www.ofm.fi)

**FRANCE**

Défenseur des droits  
[www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr)

**GRECE**

Ombudsman grec  
[www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr)

**HONGRIE**

Autorité pour l'égalité de traitement  
[www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu)

**HONGRIE**

Cabinet du Commissaire aux droits fondamentaux  
[www.kisebbségiombudsman.hu](http://www.kisebbségiombudsman.hu)

**IRLANDE**

Commission irlandaise pour les droits humains et l'égalité  
[www.ihrec.ie](http://www.ihrec.ie)

**ITALIE**

Bureau national de lutte contre la discrimination raciale  
[www.unar.it](http://www.unar.it)

**ITALIE**

Conciliateur National pour l'Égalité  
[www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale](http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale)

**LETTONIE**

Bureau de l'Ombudsman  
[www.tiesibsargs.lv](http://www.tiesibsargs.lv)

**LITUANIE**

Bureau de l'Ombudsman pour l'égalité des chances  
[www.lygybe.lt](http://www.lygybe.lt)

**LUXEMBOURG**

Centre pour l'égalité de traitement  
[www.cet.lu](http://www.cet.lu)

**(ARYD) MACEDOINE**

Commission pour la protection contre la discrimination  
[www.kzd.mk](http://www.kzd.mk)

**MALTE**

Commission nationale pour la promotion de l'égalité  
[www.equality.gov.mt](http://www.equality.gov.mt)

**MALTE**

Commission nationale pour les personnes handicapées  
[www.knpd.org](http://www.knpd.org)

**MONTENEGRO**

Protecteur des droits humains et des libertés (Médiateur)  
[www.ombudsman.co.me](http://www.ombudsman.co.me)

**NORVEGE**

Médiateur en charge de l'égalité et de la lutte contre la discrimination  
[www.ldo.no](http://www.ldo.no)

**PAYS-BAS**

Institut néerlandais des droits humains  
[www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl)

**POLOGNE**

Commissaire aux droits humains  
[www.rpo.gov.pl](http://www.rpo.gov.pl)

**PORTUGAL**

Commission pour la citoyenneté et l'égalité des genres  
[www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt)

**PORTUGAL**

Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi - CITE  
[www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

**PORTUGAL**

Haute Commission aux migrations  
[www.acm.gov.pt](http://www.acm.gov.pt)

**REPUBLIQUE TCHEQUE**

Le Défenseur public des droits  
[www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz)

**ROUMANIE**

Conseil national de lutte contre la discrimination  
[www.cncd.org.ro](http://www.cncd.org.ro)

**ROYAUME-UNI - GRANDE-BRETAGNE**

Commission pour l'égalité et les droits humains  
[www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com)

**ROYAUME-UNI - IRLANDE DU NORD**

Commission pour l'égalité en Irlande du Nord  
[www.equalityni.org](http://www.equalityni.org)

**SERBIE**

Commissaire pour la protection de l'égalité  
[www.ravnopravnost.gov.rs](http://www.ravnopravnost.gov.rs)

**SLOVAQUIE**

Centre national pour les droits humains  
[www.snsfp.sk](http://www.snsfp.sk)

**SLOVENIE**

Défenseur du principe d'égalité de traitement  
[www.zagovornik.net](http://www.zagovornik.net)

**SUEDE**

Ombudsman pour l'égalité  
[www.do.se](http://www.do.se)

Co-financé par le programme "Droits, égalité et citoyenneté" de l'Union européenne



ISBN 978-92-95067-91-2 | © Equinet 2015

[www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org)

[facebook.com/EquinetEurope](https://facebook.com/EquinetEurope)

[@equineteurope](https://twitter.com/equineteurope)



**E** Equinet  
 European network  
 of equality bodies