LE CHAÎNON MANQUANT : TOLÉRANCE, ACCOMMODEMENT ET... ÉGALITÉ[1]

Lori G. Beaman, Ph.D. est Chaire de recherche du Canada sur la conceptualisation de la religion dans le contexte multiculturel canadien et Professeur au Département des études classiques et religieuses à l'Université d'Ottawa. Ses publications comprennent : *Defining Harm : Religious Freedom and the Limits of the Law* (UBC Press, 2008) ; "Is Religious Freedom Impossible in Canada ?" dans *Law, Culture, and the Humanities* (2010) ; et "'It was all slightly unreal' : What's Wrong with Tolerance and Accommodation in the Adjudication of Religious Freedom ?" dans *Canadian Journal of Women and Law* (2011). Elle est co-éditrice, avec Peter Beyer, de *Religion and Diversity in Canada* (Leiden : Brill Academic Press, 2008). Elle est chercheur principal d'une équipe de recherche internationale comptant 36 membres et qui étudie la religion et la diversité (religionanddiversity.ca).

RÉSUMÉ

Ce texte encourage à repenser les idées de tolérance et d'accommodement, et suggère que ces concepts peuvent être inappropriés dans un pays qui a une histoire de diversité, de multiculturalisme et d'égalité. Le texte examine les contextes dans lesquels le langage de la tolérance et de l'accommodement est situé. Il fait valoir que la tolérance et l'accommodement créent des hiérarchies, dans lesquelles des majorités confèrent des avantages aux minorités. Bien que l'égalité soit le cadre privilégié, une flexibilité conceptuelle suffisante permettant l'inclusion de notions comme le « respect » est nécessaire pour assurer la protection la plus robuste possible de la croyance. Enfin, le texte suggère qu'il existe un obstacle majeur à l'identification des meilleures pratiques, à la fois pour les négociations au jour le jour de la différence religieuse, pour les décideurs politiques et juridiques, et pour les fournisseurs de services. Bien qu'il existe des récits négatifs qui persistent, il n'y a pas de récits positifs semblables persistants qui récupèrent des récits de négociations réussies. Ce n'est qu'à partir de ces récits, ou du savoir ascendant, que les meilleures pratiques et des politiques réussies peuvent être développées.

INTRODUCTION

L'accroissement de l'immigration, un nouveau débat public sur la place de la religion dans la société, et l'engagement du Canada et de l'Ontario en matière de multiculturalisme exigent un artisanat minutieux des politiques et des lois relatives à la liberté religieuse. Le langage utilisé dans la protection, les politiques et les processus de droits de la personne, ainsi que les cadres conceptuels dans lesquels les conflits sont résolus, à la fois en droit et dans la vie de tous les jours, circulent des messages importants sur la valeur relative des croyances et des pratiques des citoyens pour la société.

Le présent texte examine l'accommodement de la croyance et de la pratique religieuse dans des contextes divers. Plus précisément, il encouragera une remise à plat des idées de tolérance et d'accommodement, et suggère que ces concepts sont peut-être inappropriés dans un pays qui a une histoire de diversité, de multiculturalisme et d'égalité. Le texte examine les contextes dans lesquels le langage de la tolérance et de l'accommodement est situé (dans les lois, le dialogue interreligieux et le discours public). Il propose une exploration critique des hiérarchies créées par les concepts de tolérance et d'accommodement, et propose un rajeunissement de l'idée d'égalité en tant que cadre directeur pour la négociation de la différence religieuse, tout en laissant ouverte la possibilité qu'il existe une marge conceptuelle pour l'accommodement et le respect en tant que principes importants dans les conversations au sujet de la diversité. Enfin, je soutiens qu'une protection robuste de la croyance ne peut être accomplie qu'en puisant dans les récits positifs glanés de ceux qui travaillent sur les différences sur une base quotidienne. Ce n'est qu'à partir de ces récits, ou du savoir ascendant, que les meilleures pratiques et des politiques réussies peuvent être développées. Bien que la loi puisse fixer les normes de règlement des différends, le respect des autres et leur engagement à trouver des moyens créatifs pour réaliser l'égalité repose, en fin de compte, dans les mains de ceux qui rencontrent la différence, l'uniformité, et la similitude dans leur vie quotidienne.

LE *CODE DES DROITS DE LA PERSONNE* DE L'ONTARIO ET LA POLITIQUE SUR LA CROYANCE ET LES MESURES D'ADAPTATION RELATIVES AUX OBSERVANCES RELIGIEUSES

Le *Code ontarien des droits de la personne* s'ouvre par un préambule qui nous rappelle les droits égaux et inaliénables de tous les membres de la famille humaine mettant l'accent sur la dignité, la valeur et la création d'un climat de « compréhension et de respect mutuel » afin que « chaque personne se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement au développement et au bien-être de la collectivité et la province ». Le *Code* poursuit en visant à interdire la discrimination fondée sur un certain nombre de motifs, y compris la croyance, dans un certain nombre de domaines, y compris l'emploi, le logement, les contrats et les organisations professionnelles. Le *Code* utilise le langage de l'égalité pour établir ces droits, dans chaque section commençant par « 1. Toute personne a droit à un traitement égal en matière de [...] »

La croyance ici est lue comme la religion, bien que sa signification exacte ne soit pas définie dans le *Code*. La Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses de la Commission ontarienne des droits de la personne tente une clarification qui suit un peu les discussions sur la religion basées sur la *Charte*, y compris une approche subjective de l'interprétation de ce qui est englobé dans le cadre des protections et des considérations du *Code*, tant que les croyances, les pratiques et les observances soient, dans les mots de la politique, sincères. Bien que la croyance ne comprenne pas les croyances morales laïques, les croyances éthiques ou les convictions politiques, conformément à la Politique, la protection des personnes contre le fait d'être forcé d'accepter ou de se conformer à une autre croyance ou pratique religieuse implique une protection de ces croyances aussi. L'introduction de la Politique est également intéressante pour l'idée des « besoins du groupe », qui est une reconnaissance explicite du rôle du groupe religieux dans ce domaine. Enfin, la politique fait remarquer que la liberté de religion est le « principe de base » qui informe le droit à un traitement égal pour ce qui est de la croyance, et que cela comprend à la fois la facilitation des observances religieuses aussi bien que le fait que personne ne puisse forcer quiconque à se conformer à une croyance ou pratique religieuse.

Malgré l'accent du *Code* en matière d'égalité et de dignité, la politique implique le langage de l'accommodement dans ses éclaircissements. Par exemple, dans la section « Besoins du groupe », nous voyons « Les besoins des groupes doivent être évalués pour tenir compte de l'individu », ce qui semble être en tension et en contradiction avec l'approche subjective. La section souligne également l'objectif d'établir la pratique religieuse comme étant d'« accueillir » l'individu plutôt que de comprendre comment instaurer des politiques, des pratiques et des approches qui peuvent créer une situation « amoindrie » dans laquelle les gens se sentent méprisés et non, en fait, égaux. Bien que le *Code* mentionne l'obligation d'accommodement que par rapport à la discrimination indirecte (art. 11), la politique présente un accommodement de façon plus générale, lorsque « les croyances religieuses d'une personne entrent en conflit avec une exigence, une qualification, une pratique » et en outre que l'« accommodement peut modifier un règlement ou faire une exception à tout ou une partie de celui-ci pour la personne qui demande un accommodement. » (7)

L'obligation d'accommodement se trouvait dans le domaine de l'emploi et du handicap jusqu'à relativement récemment, et bien qu'elle ait été critiquée dans ce domaine aussi, il peut y avoir de bonnes raisons de continuer à l'utiliser pour trier les négociations sur les besoins religieux entre employeurs et employés. Toutefois, dans des cas comme l'appartenance à des associations communautaires, par exemple, l'égalité plutôt qu'un cadre d'accommodement peut être un meilleur choix.

LE GLISSEMENT ENTRE ÉGALITÉ ET ACCOMMODEMENT : QUEL EST LE PROBLÈME AVEC L'ACCOMMODEMENT ?

La Politique sur la croyance de la Commission ontarienne des droits de la personne est en bonne compagnie. Les tribunaux, y compris la Cour suprême du Canada, ont eu du mal à élaborer une formule pour la gestion de la diversité religieuse.

L'accommodement raisonnable s'est infiltré non seulement dans la politique légale et publique, mais la conversation publique et le discours sur la diversité religieuse aussi. Parce que des régimes de droits comme celui de l'Ontario sont en grande partie plus accessibles au grand public que sont les mécanismes complexes et coûteux de droit constitutionnel et de la *Charte*, ils représentent des frontières perméables entre le droit et la société.

Bien que de nombreuses personnes conviennent que le langage de la tolérance et dans une certaine mesure d'accommodement peut être problématique, elles insistent aussi que l'accommodement peut impliquer ou faire partie de l'égalité. Mon inquiétude est que ces termes nous fixent en place d'une manière qui ne se rend jamais tout à fait à l'égalité. Ils ne nous forcent pas à repenser les inégalités structurelles d'une manière qui pose à nu la différence et qu'une obligation de réaliser l'égalité réelle peut faciliter. Le langage de la tolérance et, plus récemment, les accommodements raisonnables, est venu à dominer le discours populaire et juridique lié à la gestion ou à la

réponse à la diversité religieuse. Bien que la tolérance ait été un peu moins « tolérée » récemment, l'accommodement raisonnable a acquis un statut comme mode de cadrage pour toute discussion sur la négociation de la diversité religieuse de tous les jours. Quel est le problème avec le fait de « tolérer » les autres comme base pour le dialogue ? Pourquoi le fait d'accommoder quelqu'un est-il problématique ?

Dans sa « Lettre sur la tolérance » de 1689, John Locke a plaidé en faveur de la tolérance, à l'exception des athées et des catholiques romains. Cette exemption illustre le problème fondamental de fonder la négociation de la différence religieuse sur la tolérance ou l'accommodement : les deux cadres créent un positionnement hiérarchique du « nous » et « eux » qui est conceptuellement inévitable. Il y a eu quelques questionnements importants sur l'utilisation de la tolérance pour négocier la différence, par des universitaires tels que Wendy Brown (2006, 2010), Janet Jakobsen et Ann Pellegrini (2004). Cette dernière affirme : « comment se sent-on à l'extrémité de la réception de cette tolérance ? Le sentiment est-il vraiment différent du mépris ou de l'exclusion ? »(14). Alan Wong (2011) a demandé « raisonnable selon qui ? » Day et Brodsky (1996) ont écrit une critique perspicace de l'utilisation juridique de l'accommodement raisonnable il y a presque 20 ans. Depuis, l'utilisation des accommodements raisonnables s'est élargie plutôt que contractée dans le contexte de la loi (et ailleurs). Les critiques sont aussi venues de l'extérieur de la communauté universitaire alors que certains chefs religieux ont remis en question l'utilisation de la tolérance comme point de départ pour le dialogue interreligieux[2]. L'espace ne permet pas une discussion plus détaillée de ces concepts ici, sur lesquels j'ai écrit plus en détail ailleurs (Beaman 2012).

Alors que les critiques théoriques de l'accommodement sont intéressantes pour les universitaires, ceux qui travaillent sur le terrain, comme la Commission ontarienne des droits de la personne, le Tribunal et les personnes qui comparaissent devant eux ou leur demande leur avis sont peut-être plus intéressés par des politiques concrètes qui peuvent aider à négocier la différence sur une base quotidienne et par des lignes directrices claires pour aider à prendre des décisions justes et équitables qui garantissent que la déclaration d'ouverture du *Code des droits de la personne*, qui met l'accent sur la dignité, l'égalité, le respect et l'appartenance à la communauté, puisse être respectée. Il y a un large éventail de cas qui se présentent devant la Commission et le Tribunal, et l'on peut trouver une grande variété d'outils utilisés pour interpréter les croyances et leur protection, y compris l'accommodement, la tolérance, les approches à l'égalité formelles et de fond, ainsi que le respect.

Bien que l'égalité dans un sens matériel ou profond plutôt qu'en point de vue formel soit idéale, elle peut aussi avoir besoin d'être soutenue par d'autres outils conceptuels afin de s'assurer qu'elle demeure suffisamment souple pour assurer une protection robuste de la croyance. L'affaire *Modi c Paradise Fine Foods Ltd* illustre ce point. Le plaignant s'est engagé dans une discussion dans un comptoir de viandes halal qu'il fréquentait souvent. La discussion a dégénéré en une altercation lorsqu'il a donné suite aux commentaires du boucher que l'Afrique serait bientôt entièrement musulmane en répondant que ce serait aux Africains de décider. La preuve suggère que le boucher se serait mit en colère, aurait jeté un poulet congelé au plaignant et à un autre client, puis le propriétaire s'est joint au boucher et a jeté des canettes de bière au plaignant. Le tribunal a jugé en faveur des plaignants, ordonnant le paiement de dommages et que le boucher assiste à un programme de formation à ses propres frais. Ni la notion d'accommodement ou d'égalité ne fonctionne particulièrement bien dans ce cas, laissant ainsi ouverte la question de savoir comment mettre en œuvre une politique publique qui intègre la notion de respect. Un défi semblable se pose dans *Yousufi c Toronto Police Services Board*, un cas du service de police de Toronto dans lequel un agent a fait une « blague » à un collègue musulman, appelant pour signaler qu'il avait été impliqué dans les attaques du 11 septembre. Il est difficile d'utiliser un cadre d'accommodement ou d'égalité dans une situation comme celle-ci, et c'est le respect qui semble un idéal plus approprié.

La gamme de situations qui se présentent devant le Tribunal signifie que les approches et les politiques doivent être à la fois claires dans leur protection des parties ainsi que de contenir la souplesse nécessaire pour guider les employeurs, les associations, et les entreprises par rapport à la croyance.

LES DÉFIS D'ATTEINDRE UN MODÈLE D'ÉGALITÉ

Bien que j'aie soulevé quelques-uns des problèmes d'accommodement et aie plaidé pour un langage et un cadre conceptuel d'égalité, je ne donne certes pas de détail sur les spécificités. À mon avis il y a une pierre d'achoppement majeure pour identifier les meilleures pratiques à la fois pour les négociations de la différence religieuse de tous les jours, pour les décideurs politiques et juridiques, et pour les fournisseurs de services. Plus précisément, il n'y a eu aucune étude systématique ou sociale sur la façon dont les différences religieuses est négociée avec succès sur une base quotidienne. Bien qu'il existe des récits négatifs persistants, rendus publics par la Commission Bouchard-Taylor, il n'y a pas de récits positifs persistants semblables qui récupèrent des récits de négociation réussie. En outre, ce n'est qu'à partir de ces récits, ou du savoir ascendant, que

les meilleures pratiques et des politiques réussies peuvent être développées. Que peuvent nous dire les petits détails des pratiques de tous les jours pour la négociation de la différence religieuse ? Une analyse systématique pourrait nous dire comment le dialogue s'ouvre, comment il est rendu possible, quelles sont les conditions dans lesquelles il est habilité. Elle peut révéler les moyens par lesquels la religion est dé-essentialisée. Comment les personnes sont-elles considérées, non seulement comme individus, mais en tant que membres de groupes religieux qui sont eux-mêmes des acteurs sociaux en plus d'être le contexte dans lequel les individus encadrent parfois leurs identités ? Bien qu'il soit facile de parler de « trop d'accommodements », mais « trop d'égalité » est moins compréhensible dans nos contextes constitutionnels et sociaux actuels. C'est ici, en traçant les succès de l'interaction humaine que nous allons trouver une meilleure description et compréhension de l'égalité profonde.

Avec ces limites et défis à l'esprit, quelles seraient certaines suggestions utiles à la réflexion sur les politiques liées à la discrimination sur la base de la religion ou de la croyance ? Dans une certaine mesure le *Code* et la politique ont déjà identifié quelques-uns des aspects clés pour une approche qui favorise l'équité, la justice et l'égalité :

Tout d'abord, *le devoir d'informer.* L'obligation actuelle de ceux qui ont des besoins liés à leurs croyances religieuses à informer les personnes autour d'eux est une approche raisonnable à adopter. Bien qu'elle puisse être critiquée parce qu'elle place la charge sur les praticiens religieux plutôt que sur ceux qui les entourent, et ceci à son tour pouvant entraîner une privatisation de la religion, la recherche dans laquelle j'ai été impliquée suggérerait que c'est la meilleure approche. Il y a au moins deux raisons pour cela : i. la religion est la seule source d'identité et pour certaines personnes elle n'est pas celle qu'ils souhaitent mettre en évidence, ou sur laquelle ils souhaitent conserver le contrôle au moment où elle est mise en évidence. ii. si nous voyons la religion comme un phénomène subjectif, ou « vécu », il est clair que tout le monde ne la pratique pas de la même manière. Cela conduit au deuxième aspect.

Deuxièmement, *éviter d'assumer l'orthodoxie*. Il y a une tendance, lorsqu'il s'agit de groupes religieux qui ne nous sont pas familiers, de les essentialiser, souvent de manière orthodoxe. Ainsi, tous les musulmans ne nécessitent pas un espace de prière, ce ne sont pas tous les Sikhs qui portent le kirpan, et ainsi de suite. Les groupes religieux et les individus eux-mêmes se plaignent que l'essentialisation les pousse vers une orthodoxie de pratique qui est inappropriée. Ainsi la différence au sein du groupe et entre les groupes de la même foi questionne l'approche unique. À l'autre extrémité du spectre se trouve l'hypothèse que, parce que certains membres d'un groupe ne se livrent pas à une pratique spécifique alors aucun membre du groupe ne devrait le faire ; ce type de généralisation devrait également être évité.

Troisièmement, *développer une approche à plusieurs niveaux.* Il se peut que les « accommodements raisonnables » puissent être l'approche la plus sensible dans le contexte de l'emploi. Toutefois, étant donné l'accent mis sur l'égalité dans le *Code des droits de la personne* et la *Charte*, il semble impératif de se demander si l'égalité peut être mieux réalisée dans d'autres types de situations avec une approche alternative qui évite le langage hiérarchique et favorise un sentiment profond de l'égalité et du respect de la différence.

NOTES

[1] Cette recherche est financée par le Conseil sur la recherche en sciences humaines, soutien pour lequel je suis très reconnaissante. Remerciements à Morgan Hunter pour son aide éditoriale ainsi qu'à Heather Shipley pour ses commentaires sur une première ébauche.

[2] Lois Wilson, par exemple, ancienne modératrice de l'Église Unie du Canada, a contesté l'utilisation de la tolérance dans son allocution lors du congrès *Sacred and Secular in Global Canada* qui s'est tenu au Collège universitaire Huron.

RÉFÉRENCES

Beaman, Lori G. 2012. "Deep Equality : moving beyond tolerance and accommodation." *Impetus Magazine.* Winter. http://www.chicagomanualofstyle.org/tools_citationguide.html.

Brown, Wendy. 2006. *Regulating Aversion : Tolerance in the Age of Identity and Empire*. Princeton, NJ : Princeton University Press.

Brown, Wendy. 2010. *Walled States, Waning Sovereignty.* Cambridge, MA : MIT Press.

Day, Shelagh, and Gwen Brodsky. 1996. "The Duty to Accommodate : Who Will Benefit ?" *Canadian Bar Review* 75 : 433-73.

Jakobsen, Janet R. and Ann Pellegrini. 2004. *Love the Sin : Sexual Regulation and the Limits of Religious Tolerance.* New York : Beacon Press.

Locke, John. 1689. "A Letter Concerning Toleration." *Constitution Society*. http://www.constitution.org/jl/tolerati.htm.

Commission ontarienne des droits de la personne. 1996. *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses.* http://www.ohrc.on.ca/en/resources/Policies/PolicyCreedAccomodEN/pdf.

Wilson, Lois. 2008. Présentation au congrès *Sacred and Secular in Global Canada*, Huron University, London ON, 9-12 May.

Wong, Alan. 2011. "The Disquieting Revolution : A Genealogy of Reason and Racism in the Quebec Press." *Global Media Journal : Canadian Edition* 4(1) : 145-162.

LISTE D'ARRÊTS

Modi c. Paradise Fine Foods Ltd., 2007 HRTO 12.

Yousufi c. Toronto Police Services Board, 2009 HRTO 351.

LOIS

Code des droits de la personne, R.S.O. 1990, CHAPTER H.19.

UN PEU D'HISTOIRE...

Life Together relève la barre en matière de droits de la personne

Parmi les recommandations figuraient :

- accorder la « primauté » au *Code*, ce qui donne préséance au *Code* sur toute autre loi, à moins que la loi n'indique le contraire
- étendre aux contrats la protection en matière de discrimination
- intégrer les droits de la personne au système d'éducation et aux activités de maintien de l'ordre
- ajouter la protection contre la discrimination par association
- ajouter l'état matrimonial et l'âge aux motifs interdits de discrimination en matière de logement
- ajouter le handicap physique, l'orientation sexuelle et la présence d'un casier judiciaire aux motifs de discrimination interdits par le *Code*
- étendre aux « catégories de personnes » le droit de déposer une plainte relative aux droits de la personne, jusqu'à présent réservé aux « personnes »
- ajouter la capacité de composer avec la discrimination systémique ou « constructive »
- faire passer la disposition sur l'âge de 40 ans et plus à 18 ans et plus.

Source : *Life Together*, 1977