

DOMINIQUE ALLEN

Maître de Conférences, Department of Business Law & Taxation, Monash University, Australia.

Thèmes de recherche : Loi anti-discrimination, Théorie de l'égalité, Modes alternatifs de règlement des conflits, Droits de l'Homme.

Parmi ses publications :

~ « Barking and Biting – the Equality Commission as an Enforcement Agency » (2016), 44, *Federal Law Review* 311-335.

~ « Reducing the Burden of Proving Discrimination in Australia » (2009), 31(4) *Sydney Law Review* 579-605.

LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LES CONVICTIONS RELIGIEUSES SUR LE LIEU DE TRAVAIL : UNE PERSPECTIVE AUSTRALIENNE



ABSTRACT

This article examines the protections of the expression of religious conviction in the workplace in Australia. Employees are required to participate in alternative dispute resolution before a civil court can hear their claim. Consequently, a significant number of claims are settled or withdrawn before hearing. This is particularly so in relation to the ground of 'religious belief or activity'; the body of case law is very small.

KEY WORDS : Religious belief, Discrimination, Workplace, Alternative Dispute Resolution, Settlement.

RÉSUMÉ

Cette contribution examine les moyens de protection de l'expression des convictions religieuses sur le lieu de travail en Australie. Les salariés y sont tenus de tenter une résolution extrajudiciaire de leur litige par le biais de modes alternatifs de règlement des différends avant de pouvoir le soumettre à un tribunal civil. Il en résulte qu'un nombre important de réclamations sont réglées ou retirées avant toute audience judiciaire. Ceci est particulièrement vrai en ce qui concerne le fondement des « convictions et pratiques religieuses » ; la jurisprudence est en effet très restreinte.

MOTS CLÉS : Conviction religieuse, Discrimination, Lieu de travail, Modes alternatifs de règlement des conflits, Règlement.