



**Une réponse non  
religieuse à la  
revendication religieuse  
: pour l'élargissement de  
la norme**



AJPDS – 10 mars 2016

# Unia (Centre interfédéral pour l'égalité des chances)

- **Organe de promotion de l'égalité → service public indépendant**
- **Trois métiers**
- **17/19 critères protégés**
- **Interfédéral**

# Critères protégés

## Loi genre

- ✓ Sexe (+++) → IEFH

## Loi antidiscrimination

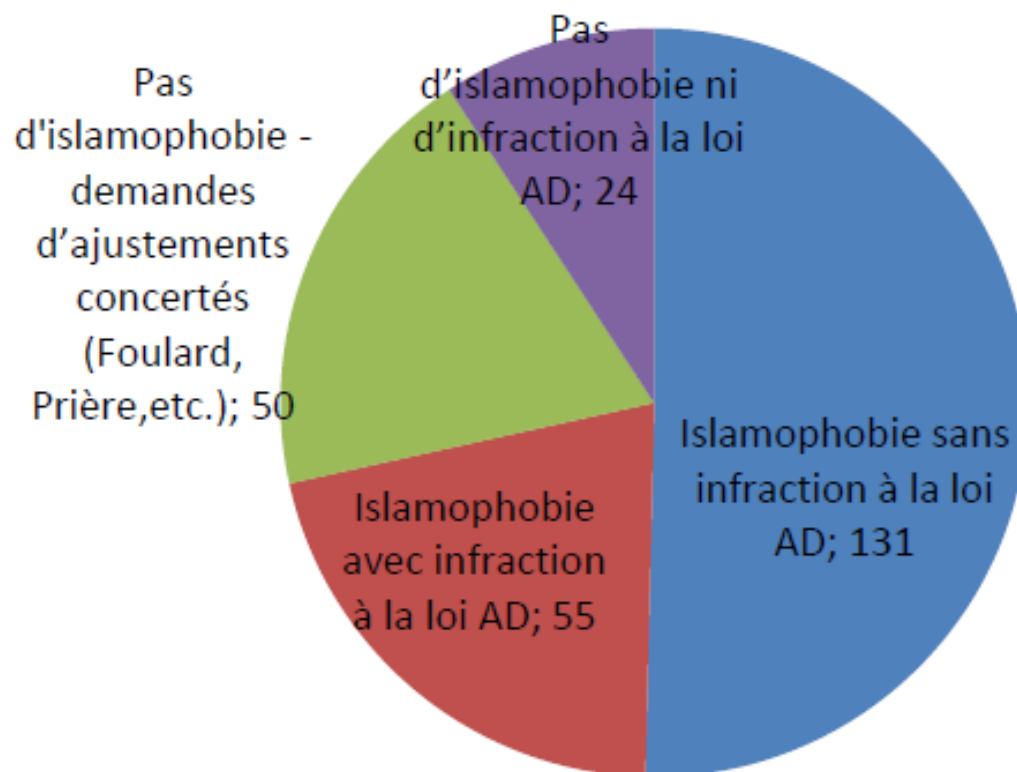
- ✓ Âge
- ✓ Handicap
- ✓ Orientation sexuelle
- ✓ Etat civil
- ✓ Naissance
- ✓ Fortune
- ✓ Convictions religieuses ou philosophiques
- ✓ Convictions politiques
- ✓ Langue
- ✓ Etat de santé actuel ou futur
- ✓ Caractéristiques physiques ou génétiques
- ✓ Origine sociale
- ✓ Convictions syndicales

## Loi antiracisme

- ✓ Nationalité
- ✓ Prétendue race
- ✓ Couleur de la peau
- ✓ Ascendance
- ✓ Origine nationale ou ethnique



# Les convictions religieuses et philosophiques



# Pourquoi se poser la question de la diversité convictionnelle?

- Incertitude sur la façon de « faire de l'unité avec de la diversité »
  - Dans les institutions, les associations, les entreprises....
- Jusqu'où s'adapter?
  - dans le respect des droits et du droit (balises juridiques)
  - compte tenu des responsabilités (contraintes et mandat organisationnels) de chacun ?
- Espace laissé à la subjectivité personnelle ou au rapport de force

# Dans quels biais éviter de tomber?

- Répondre aux demandes uniquement selon sa propre idéologie
- Se référer à ses préjugés, ses propres représentations  
→ importance de se décentrer
- Rester dans l'immobilisme
- Avoir peur des questions, de mettre des balises

# 1. Le site signes

- Le principe : la liberté
  - 4 principes d'harmonisation
    - La concertation
    - La nécessité
    - La proportionnalité
    - La transparence
- Ajustement concerté
- <http://signes.diversite.be/>

## 2. Espaces de concertation

- Omero Marungiu-Perria
- Concertation formelle ou informelle
- Enjeu :
  - Créer un espace de confiance
  - Libérer une parole vraie et respectueuse
- Souvent un accompagnement est nécessaire



# 3. Une recherche action du CBAI

- Exposé des situations de terrain rencontrées par les participants (Problématique)
  - Situations non exhaustives
  - Situations non représentatives de la situation belge = simples expériences
- Confrontation au cadre juridique (Que dit la loi?)
  - culture commune à partir de laquelle chaque personne savait qu'elle nommait les choses de la même façon
  - nouveau registre qui supplantait la subjectivité individuelle
  - Dimension individuelle (droits de l'Homme) vs Dimension collective (culture de concertation)

# Dialogue entre les acteurs

- Regards croisés thème par thème (Eléments de débats)
  - *processus délibératifs dans lesquels participent, sur un pied d'égalité, des citoyens représentatifs des « différences » sociales, y compris culturelles, religieuses, etc. La recherche d'une vision partagée permet de dépasser les clivages et éventuellement d'aller vers la définition de sens et de projets communs (Conseil de l'Europe)*
- Pistes de solution (Préconisations)
  - Plus Grand Dénominateur Commun (Dounia Bouzar)

# PGDC ?

- Face à une demande individuelle ou collective à caractère religieux (changement d'horaire, alimentation ...) formuler une réponse qui
  - apporte une satisfaction au demandeur
  - présente également un « bénéfice pour tous »
- Pour éviter:
  - l'imposition d'une seule vision du monde comme norme supérieure et universelle (discriminations/ethnocentrisme)
  - l'instauration des traitements spécifiques pour une partie de la population (segmentations entre travailleurs ou usagers/replis communautaires/assignations identitaires)

# PGDC ?

- Pour contrer les risques de discriminations indirectes :
  - Nécessité de « neutraliser » la demande fondée sur des motifs religieux
- Par l'adoption de dispositions :
  - générales
  - neutres
  - ayant fait l'objet d'une concertation préalable
  - et non déformées par un prisme religieux ou culturel.

# PGDC vs Accommodements raisonnables

- Elargir la norme pour inclure tous les salariés, usagers...
- Ne pas traiter les demandes liées à la conviction comme des demandes de reconnaissance purement identitaires
- Au travail: les questions de discrimination qui relèvent des convictions doivent être abordées et résolues, de prime abord, comme tout autre conflit social d'ordre relationnel
- Ceci n'est pas un « accommodement raisonnable »

# Des situations ?

- Emploi:
  - Entreprises privées
  - Entreprises publiques
  - Formation professionnelle
- Biens et services:
  - Santé
  - Petite enfance et jeunesse
  - Autres: services communaux( piscines), administrations diverses ( chômage...)

## Deux cas pour illustrer le propos

# A propos de la pratique du jeûne

Le manager d'une entreprise privée se questionne sur la conduite qu'il doit adopter face à la demande d'un groupe de salariés: ces derniers sont venus le voir car ils sont inquiets au sujet de plusieurs collègues ayant annoncé qu'ils ne viendraient pas manger avec eux car ils suivent le jeûne du mois de ramadan. Le groupe demande au manager «d'intervenir» car il craint que, la privation de nourriture et de boisson empêche leurs collègues de travailler normalement et surtout de résister à la fatigue, ce qui pourrait générer un danger pour autrui.



# Que dit la loi?

Divers cadres juridiques à concilier:

- lois AD: interdiction des discriminations
- CEDH art.9: liberté de religion
- Code du bien-être: prévention des risques/protection contre le harcèlement
- CCT 38*sexies*: protection de la vie privée au cours de la relation de travail

# Préconisations?

- Ne pas oublier:
  - qu'un travailleur avec un prénom sans consonance arabe peut aussi « faire ramadan »
  - que d'autres salariés peuvent ne pas s'être nourris convenablement pour des causes diverses, sans rapport avec leur conviction : dispute, anorexie mentale, stress, régime strict...

# Préconisations ?

- Utiliser les outils et organes de concertation dans l'entreprise ( CPPT, CE,...) :
  - Inscrire dans le plan de prévention de risques réalisé par le CPPT
  - Inscrire dans la description de fonction du salarié, l'importance d'être dans un état physique adéquat qui n'altère pas les aptitudes à remplir sa mission ET demander au salarié de s'y engager.

# Préconisations ?

- solliciter le médecin du travail qui est le seul à pouvoir constater légalement une inaptitude, quelle que soit l'origine de celle-ci
- Si la sécurité est en jeu, revoir l'organisation du travail pour l'ensemble des travailleurs:
  - créer des tandems où l'un est à même d'épauler l'autre (mais pas uniquement pour ceux qui font/feraient ramadan)

# Préconisations ?

- Adapter sa réponse selon la nature du travail:
  - sans risque
  - avec un risque (physique) majeur

# A PROPOS DES DEMANDES D'AMÉNAGEMENT D'HORAIRES

Un responsable de ressources humaines et son chef de service reçoivent plusieurs demandes d'aménagements d'horaires. Dans un service, un consultant informatique a expliqué être de confession juive et pratiquant. A ce titre, il émet la demande de ne pas travailler le vendredi en fin de journée, lorsqu'il s'agit de la période hivernale, ainsi que le samedi. Dans un autre service, des salariés de confession musulmane souhaitent abréger leur pause déjeuner pour sortir plus tôt lorsque c'est le mois de ramadan. Cela tombe mal, le chef de service vient de refuser aux parents célibataires la permission de sortir à 16 heures. Ces derniers voulaient également raccourcir leur pause de déjeuner pour aller chercher leur enfant à l'école...

# Problématique?

- Deux questions se posent
  - Impact d'un aménagement d'horaire sur les objectifs professionnels du salarié ? (risque de dysfonctionnement dans l'organisation de sa mission)
  - Impact d'un aménagement d'horaire sur la cohésion d'équipe ? (création d'un sentiment d'injustice chez les autres salariés)

# Que dit la loi ?

- Obligation légale pour un employeur, d'aménager l'horaire pour des motifs religieux ? (accommodement raisonnable?)
- En cas de refus, l'employeur entrave-t-il de manière injustifiée la liberté religieuse des travailleurs? ( discrimination?)



# Préconisations ?

- Toute requête peut être formulée et doit pouvoir être exprimée. (délégation syndicale/organes de concertation ad hoc).
- Devoirs de l'employeur =
  - Assurer la bonne marche de l'entreprise et
  - Assurer le bien-être de tous ses salariés, discriminations et/ou iniquités ( respect des libertés fondamentales).
- Pas de décision sans concertation collective
  - permet d'évaluer au cas par cas le cadre du travail (type de métier, relations entre les travailleurs au sein de l'entreprise, etc.), la gestion du temps, de l'espace, de l'organisation d'équipes, etc.

# Préconisations ?

- Pas d'horaire commun mais une règle commune
  - établir pour tous les salariés une plage d'horaires fixe et une plage d'horaire flexible (tronc commun vs horaires modulables)
  - étendre la flexibilité horaire à tous les salariés
  - pas nécessaire de «justifier» son organisation de travail car respect du tronc commun
  - manager intervient si les heures dues ne sont pas effectuées ou que la plage fixe n'est pas respectée

# Merci de votre attention



Interfederaal Gelijkekansencentrum  
Centre interfédéral pour l'égalité des chances  
Interföderales Zentrum für Chancengleichheit

Patrick Charlier

[pach@unia.be](mailto:pach@unia.be)

[www.unia.be](http://www.unia.be)