

Accommodements déraisonnables ?

Mis en sourdine ces dernières années, les «accommodements raisonnables» ressurgissent dans le débat politique. En l'absence de cadre légal, les entreprises et les organisations réagissent avec pragmatisme face à ces demandes d'aménagements pour des motifs religieux. Sans que cela ne suscite malaises ni polémiques.

MÉLANIE GEELKENS

Même ronronnement continu des vélos et tapis de course, même musique rythmée en fond sonore, mêmes trainings empreints de sueur. Mais dans ce centre de fitness liégeois, contrairement à ce qui peut être observé à d'autres adresses de cette chaîne low cost, les corps transpirants ne s'affichent pas derrière des baies vitrées donnant sur la rue. Chaque fenêtre est consciencieusement obscurcie, des toiles noires bloquent les regards.

Cette salle de sport a récemment défrayé la chronique judiciaire, lorsque son propriétaire a décidé d'en réserver l'accès uniquement aux femmes. Un membre régulier n'avait pas apprécié. Il avait gagné son procès en première instance, puis perdu en appel. Une décision que son conseil, Jean-Pierre Jacques, ne digère pas.

L'avocat le reconnaît: jamais la partie adverse n'a appuyé son raisonnement sur des références religieuses. Selon lui, cet argument planait malgré tout. *«Il a été dit qu'il s'agissait de rencontrer une clientèle dont les maris leur interdisaient de s'entraîner dans des espaces mixtes, assure-t-il. Le juge a validé une conception religieuse des rapports hommes-femmes. C'est foncièrement dangereux»*. Il ajoute disposer de photos montrant des pétitions rédigées par le club lorsqu'il avait perdu en première instance. Traduites en arabe. Preuve, à ses yeux, que le public cible est bien constitué de jeunes femmes de confession musulmane.

Pourtant, ce jour-là, les dames qui s'activent sur des machines ou suivent une leçon de taïbo sont adolescentes, trentenaires, blondes, brunes. Quelques chevelures voilées, certainement pas en majorité. Elles parlent de *«passer de la taille 42 à 38»*, de l'efficacité des cours collectifs. Point de religion.

Difficile de savoir si ces salles ladies only entrent ou non dans la définition des «accommodements raisonnables». Une expression dégoulinant de politiquement correct, qui avait été très en vogue en 2010 lorsque s'étaient tenues les assises de l'interculturalité. Après avoir été mise en sourdine, l'idée d'accorder certaines différences de traite-

ment pour des motifs variables réapparaît dans le débat public.

Un fantasme, vraiment?

Le MR, qui veut relancer des assises de l'interculturalité, entend remettre le sujet sur le tapis. Dans une interview accordée mardi à L'Echo, le socialiste Rachid Madrane, ministre de l'Aide à la jeunesse en Fédération Wallonie-Bruxelles, lui a répondu: *«C'est du fantasme. Il n'y a pas d'accommodement raisonnable en Belgique»*.

Cette notion n'existe pas légalement, du moins lorsqu'elle est liée à des convictions philosophiques ou religieuses (elle s'applique par contre pour les personnes handicapées).

Ce «fantasme» semble toutefois bien ancré dans la réalité. Si les objectifs de la salle de sport liégeoise sont troubles, d'autres ne cachent pas cibler principalement des clientes musulmanes. Certaines piscines (Saint-Josse, Anvers, le Ceria à Anderlecht...) ont aménagé des horaires réservés aux femmes.

Le port du voile en classe a déjà fait couler beaucoup d'encre. Cette question n'est pas la seule à apparaître dans le cadre scolaire. Faut-il prévoir des menus halal à la cantine? Accepter que les élèves ne suivent pas des cours de gym mixtes? Contourner le programme scolaire pour éviter d'aborder les sujets qui suscitent la polémique?

«Nous avons une jeune prof de biologie. Très compétente. Les jeunes l'ont flinguée. Aujourd'hui, les cours sont donnés par une enseignante musulmane. Cela se passe très bien. Évite-t-elle d'aborder certains tabous? Je n'ai pas gratté. Mais j'ai de fortes présomptions», raconte cet ancien responsable d'un établissement bruxellois, où 90% des élèves sont musulmans.

«À la fin du ramadan, il n'y avait presque personne. Les jeunes me demandaient s'ils devaient prétexter être malades, je leur répondais d'être honnêtes, se souvient-il. Au départ, il était permis d'enlever le foulard juste à l'entrée. Certaines en avaient ensuite profité pour l'ôter dans l'école. Face aux abus, on a fait marche arrière. Je pensais que cela se passerait mal. En fait non.

Le plus important est de ne pas rompre le dialogue. Auparavant, j'étais très favorable aux accommodements raisonnables. Avec l'expérience, mon point de vue a évolué. Si on va trop loin, certains ne s'intéresseront jamais à la culture belge».

Les entreprises ne font pas l'autruche

Cet ancien directeur rêve d'un cadre légal clair, plutôt que le «tout à la débrouille» actuel. En l'absence de règles, les entreprises elles aussi improvisent. *«Ce n'est déjà pas simple pour l'État, qui se déclare pourtant neutre, alors ça est encore moins pour les sociétés privées, lance Louis-Léon Christians, professeur en droit des religions à l'UCL. Les plus grandes firmes sont davantage confrontées aux difficultés. Mais elles ne fuient pas le problème, elles y réfléchissent, ouvertement ou dans la discrétion. Surtout, depuis 1 an ou 2, elles échangent entre elles sur ce thème»*.

Trois types de débats se présentent le plus souvent. *«Le code vestimentaire, l'alimentation et l'ouverture d'un local réservé à la prière»*, énumère Andrea Rea, professeur de sociologie à l'ULB et coauteur d'une étude sur le sujet réalisée en 2010.

Sur le terrain entrepreneurial, les réponses varient. *«Nous avons eu des demandes de ce genre. Par rapport à l'habillement, à la prière. Mais nous ne pratiquons pas d'accommodements raisonnables. Nous sommes une société neutre»*, explique-t-on à la Stib. Chez Ikea, on préfère le compromis. Le géant de l'ameublement autorise le port d'un bandana d'entreprise et accepte que les employés quittent leur poste un quart d'heure plus tôt lors du ramadan. *«Nous agissons toujours dans le respect mutuel, affirme Steven De Smet, porte-parole. Il s'agit de se montrer pragmatique»*.

Aux cliniques universitaires Saint-Luc à Bruxelles, on prône aussi le pragmatisme. Les membres du personnel qui le souhaitent peuvent porter un «voile d'uniforme». Les patients ne peuvent pas exprimer de choix confessionnels quant aux repas, mais le menu est assez varié pour répondre à tous les souhaits. *«Depuis des années, nous avons un lieu de prière multiconfessionnel où on peut*

prier, mais pas durant les heures de travail», ajoute Thomas De Nayer, responsable communication.

Les hôpitaux sont parfois confrontés à des patientes qui demandent à ne pas être soignées par des hommes. *«Les patients ont le libre choix», souligne Yvon Englert, chef du service de gynécologie-obstétrique de l'hôpital Erasme à Bruxelles. Avec deux limites: lorsque le médecin travaille avec son équipe, ainsi qu'aux urgences, lorsqu'il s'agit d'une équipe de garde. Dans la majorité des cas, cela ne crée aucun problème. Puis il y a aussi des tas d'exigences qui n'ont rien à voir avec la religion. Que dire d'une personne qui ordonne d'être examinée dans la minute?», questionne-t-il, plaidant pour que l'attention ne soit pas systématiquement braquée sur les musulmans.*

Évacuer le religieux

La plupart des organisations semblent en tout cas trouver des solutions. Les syndicats observent peu de conflits ouverts remonter du terrain. Le centre pour l'égalité des chances conseille quant à lui de traiter ce genre de demandes en les vidant de tout caractère religieux. *«L'employeur doit prendre du recul et trouver une réponse qui correspondra à une amélioration de l'organisation du travail pour tous», soutient Patrick Charlier, son directeur adjoint.*

La position du Centre sur ce sujet a évolué. *«Il y a 5 ans, la piste législative avait le vent en poupe. Aujourd'hui, nous ne plaidons plus pour un droit aux accommodements raisonnables. Cela introduirait la religion dans l'organisation du travail. Nous pensons qu'il est préférable d'élargir la norme pour que tout le monde puisse rentrer dans le cadre».*

«Légiférer serait la pire des solutions!», s'exclame Andrea Rea, précisant qu'aucune étude n'a été faite quant à l'efficacité des accommodements raisonnables là où ils sont une réalité législative, comme au Canada. «Si on pacifie les relations au travail, on les pacifie dans le reste de la vie quotidienne, conclut-il. En créant un consensus sur les normes, les valeurs, la société dans son ensemble s'en porte mieux».