

# La religion au travail : briser le tabou

**Des lieux de prière au port du voile, les demandes d'expression du fait religieux en entreprise vont croissant. Mais quelle réponse donner ?**

• **Caroline FIXELLES**

En novembre dernier, le tribunal du travail de Bruxelles ordonnait à Actiris la cessation d'un règlement interdisant au personnel d'afficher ses préférences religieuses. Autoriser ou non ses travailleurs à porter le voile ou la croix, installer ou non des lieux de prière dans les bureaux, diversifier ou non le menu de la cantine en fonction des confessions... la gestion du fait religieux en entreprise est un véritable enjeu de société et faisait l'objet lundi d'un séminaire à Louvain-la-Neuve.

Ainsi, les demandes des employés souhaitant manifester leur appartenance confessionnelle augmentent et environ 50 % des managers belges auraient déjà été confrontés à ce genre de cas.

Mais quelle réponse donner ? La situation apparaît d'autant plus compliquée que le contexte actuel (menaces terroristes, radicalisation), est source d'incompréhension et de méfiance.

## Un cadre flou

Et qu'aucun cadre spécifique légal n'existe. Certains employeurs pointent d'ailleurs les différences d'interprétation de certains tribunaux. Selon Filip Dorsemont, ex-

pert en droit du travail, si la jurisprudence belge est peu ouverte à la manifestation des convictions religieuses « si l'employeur s'y oppose », le tribunal de Tongres avait

pourtant donné raison à une employée de la chaîne de magasins Hema, qui avait reçu l'injonction de retirer son voile. Et l'expert d'ajouter : « Dans notre Constitution, il n'existe pas d'option ferme pour la laïcité. Au contraire de la France, où la laïcité prévaut dans les entreprises publiques mais pas dans le privé. »

L'employeur doit-il alors imposer à tous les mêmes règles (interdire tous les signes convictionnels) ou au contraire accepter les demandes de chacun (« l'entreprise doit s'adapter à ma religion qui m'impose certains comportements, parce qu'avant d'être un travailleur, je suis un croyant ») ? Face à ce flou, les entreprises y vont souvent de leurs propres initiatives (voir cadrée).

## Le rôle de la concertation

Pour Laurent Taskin, professeur à la Louvain School of Management, la solution n'est pas à chercher du côté de la religion, du droit ou de la politique. « Imposer des réponses uniques serait une erreur », dit-il. La solution se situe au sein de chaque entreprise et dans le suivi de quatre principes.

Le premier : la non-discrimination, inscrite dans la loi. Le deuxième : l'équité entre les travailleurs. « Aucun travailleur ne doit avoir l'impression que certains de ses collègues bénéficient de privilèges. » Le troisième : les demandes des travailleurs ne doivent pas perturber l'organisation du travail, la productivité ou encore la sécurité

du personnel. Et le dernier : le dialogue est essentiel et le débat doit passer par la concertation sociale.

Le professeur en appelle enfin au courage des managers : « Il faut briser le tabou de la religion au travail, se saisir de la question. Se positionner et diriger ensuite sans s'excuser. Répondre aux attentes des travailleurs, c'est accroître leur bien-être et par là, la qualité du travail fourni. » ■

## 2 EXEMPLES

Face au flou législatif les entreprises tentent de fournir les réponses les plus adéquates aux demandes à caractère religieux.

**Hôpital Saint-luc (Bxl) :** en 2010, l'hôpital a intégré un foulard dans l'uniforme de travail. L'hôpital a également instauré un tour de rôle, en fonction des besoins du service, pour permettre aux employés musulmans de se rendre à la prière du vendredi.

**bpost :** l'entreprise publique a clarifié, fin 2010, sa position sur certaines manifestations de la religion au travail. L'entreprise restreint ainsi le port de signes convictionnels pour les fonctions en contact direct et régulier avec le public. « Il y a un attachement de nos clients et de nos employés au concept de neutralité du service public et à l'uniforme », dit Isabelle Golenwaux, Diversity & Inclusion Manager. Une position qu'il est prévu de réexaminer cette année. bpost autorise la prière dans les centres de tri durant les pauses. « Nous conciliions ainsi respect de la liberté de culte et impératifs organisationnels et de production. » Pour le Ramadan, bpost laisse la possibilité à ses managers d'aménager les horaires et les pauses en fonction de la situation locale.

**INTERVIEW • Hajib EL HAJJAJI****« Les demandes des travailleurs musulmans ne sont pas des caprices »**

**Mr. El Hajjaji est formateur diversité à l'Association belge des professionnels musulmans.**

**On a parfois l'impression, à tort ou à raison, que la plupart des demandes d'expression de l'appartenance religieuse, au sein de l'entreprise, viennent des travailleurs musulmans...**

En effet, l'islam est la deuxième religion du pays. Et celle-ci évolue. Les générations actuelles ont moins de réticences à exprimer des demandes. Pour eux, cela fait partie d'un droit et d'une volonté de concrétiser le fait d'être citoyen de leur pays. De plus, si la société a inconsciemment digéré les demandes de la religion chrétienne (notamment les congés coïncidant avec les fêtes chrétiennes), ce n'est pas encore le cas pour la religion musulmane.

**Quelles sont les principales demandes des travailleurs musulmans ?**

Il y a deux types de demandes. Celles de niveau 1, plus nombreuses, sont centrées sur l'individu et visent à améliorer le bien-être du travailleur. Ce sont les demandes en lien avec l'organisation des congés (prendre ses congés en une fois pour retourner au pays), avec la prière (aménager un endroit pour prier), avec l'alimentation (halal à la cantine), avec le port des signes convictionnels (voile), etc.

Celles de niveau 2 sont centrées sur le projet d'entreprise : éthique des affaires (d'où viennent les fonds des partenaires avec lesquels nous travaillons), nature de l'activité (refus de travailler dans le secteur des armes) ou encore af-

fectation du bénéfice.

**Est-ce que les employeurs belges se montrent attentifs à ces demandes ?**

Les attitudes sont très variables et il reste du travail. Ce que je constate, c'est que dans les entreprises où la relation de confiance est établie, ce type de demandes passe mieux.

**Certains collègues peuvent considérer ces demandes comme des privilèges...**

Il faut savoir que derrière ces demandes religieuses, il y a une volonté d'aligner des valeurs qui sont profondes, à la pratique. Les travailleurs musulmans ne font pas des caprices. Notre société, en se sécularisant, n'a plus connaissance du fait religieux et analyse les faits avec subjectivité. Dire « je mets des lardons dans le spaghetti bolognaise, ce n'est pas pour une fois », c'est nier ces valeurs.

**Dès lors, que doit faire l'employeur ?**

Il doit communiquer sur les décisions qu'il prend afin qu'elles ne soient pas interprétées comme un avantage donné à certains.

**L'entreprise doit-elle tout accepter, au nom d'un principe d'égalité ?**

Elle doit surtout être dans le champ de l'innovation sociale. À savoir, ne rien enlever à ceux qui ont déjà obtenu des solutions mais élargir le champ des solutions pour ceux qui formulent de nouvelles demandes.

**Un exemple ?**

Dans le règlement de travail, un jour de congé est prévu pour le parent qui fête la communion de son enfant. Cette disposition a été élargie aux fêtes laïques. Aujourd'hui, certains travailleurs

musulmans aimeraient prendre un jour de congé pour la fête liée à la circoncision de leur enfant. Pourquoi ne pas mettre en place un jour de congé pour « convenue personnelle » et laisser la concertation sociale déterminer les raisons acceptables ? La communauté musulmane, qui apparaît comme le tiers perturbateur dans un équilibre trouvé entre christianisme et laïcité, ne vient pas pour bouleverser ce qui existe déjà. Elle demande juste des solutions.

**Le contexte actuel de menaces terroristes et de radicalisation ne facilite pas la gestion du fait religieux en entreprise...**

Clairement que non. Cela pousse certains employeurs à opter pour une attitude fermée face aux demandes religieuses. Mais on ne peut pas supposer que le fait qu'un employé soit croyant et pratiquant soit un signe de radicalisation. D'autant plus que la radicalisation n'est pas un fait religieux, c'est un dysfonctionnement du comportement qui vise à imposer sa vision à l'autre. Et le règlement du travail apporte déjà des solutions pour parer à ces dysfonctionnements. Il ne faut pas confondre la radicalisation avec des demandes fondées sur une recherche de bien-être. On peut être pratiquant et être ouvert. ■ **Ca.f.**