

# La religion plus présente au travail

Selon une étude, les situations « bloquantes » restent minoritaires

**L**e fait religieux est de plus en plus présent dans la vie des entreprises, mais celles-ci commencent à mieux savoir y faire face. Pour leur quatrième étude annuelle sur ce sujet, l'Institut Randstad et l'Observatoire du fait religieux en entreprise (OFRE), une chaire de recherche universitaire, ont enregistré ce double mouvement en interrogeant en ligne 1405 cadres et managers entre avril et juin, sur leur expérience personnelle.

Pour la première fois, une nette majorité (65 %) de ces salariés interrogés disent avoir observé à plusieurs reprises « des faits religieux » sur leur lieu de travail. C'est 15 points de plus qu'en 2015. Les faits observés peuvent être regroupés en deux grandes catégories, selon les auteurs de l'étude.

La première, qui est aussi la plus nombreuse, correspond à « des demandes ou des pratiques personnelles ». Ils sont « par eux-mêmes, peu perturbateurs », note l'étude, même si « combinés à d'autres faits, d'autres situations ou d'autres comportements, ils peuvent être problématiques ». Parmi eux, le port visible de signes religieux, comme le voile, est devenu le plus fréquent (21 %). Il a dépassé cette année les demandes d'absence pour une fête religieuse (18 %), qui sont suivies par les demandes d'aménagement des horaires (14 %) et les prières pendant les pauses (8 %).

La seconde catégorie regroupe des « faits qui perturbent et/ou remettent en cause l'organisation du travail et/ou transgressent des règles légales ». Ils sont « stables ou en baisse de quelques points par rapport à 2015 », note l'étude, mais ils

représentent quand même plus d'un tiers des faits constatés. Il peut s'agir de la stigmatisation d'une personne pour motif religieux (7 %), de prosélytisme (6 %), de refus de réaliser certaines tâches (6 %), de travailler sous les ordres d'une femme (5 %), de prières pendant le temps de travail (5 %), du refus de travailler avec une femme (4 %) ou un collègue (3 %).

## Meilleure maîtrise des situations

Les situations « conflictuelles » ou « bloquantes » progressent de nouveau tout en restant très minoritaires : elles passent de 6 % à 9 %. Elles représentent cependant 14 % (contre 12 % en 2015) des situations rencontrées par les managers ayant eu eux-mêmes à intervenir. Elles peuvent consister en menaces d'accusation de discrimination, en remise en cause de la légitimité de l'entreprise ou du manager, en refus de discuter, en demandes collectives ou en présence de tiers extérieurs à l'entreprise.

« Il y a en 2016 davantage de tension autour du fait religieux au travail », relève l'étude. « De plus en plus d'entreprises sont confrontées à des comportements de rupture, précise Lionel Honoré, directeur de l'OFRE et professeur à l'université de Polynésie. Ils sont le fait d'individus qui remettent en cause le droit de l'entreprise à faire prévaloir ses règles. Ils placent la loi religieuse au-dessus de tout. »

Jusqu'à présent, les enquêtes qui avaient pu être menées montraient un certain désarroi dans les entreprises pour faire face à ces situations. Bien souvent, les managers de proximité (ceux à qui il revient d'y répondre au plus près du terrain) n'étaient pas forcément

armés ni formés pour le faire et, en outre, ils hésitaient à faire remonter les problèmes de ce type à leur hiérarchie ou à solliciter les services des ressources humaines ou juridiques. Les réponses apportées étaient donc parfois « bricolées », voire hors des clous de la légalité.

Cette année, le baromètre détecte une meilleure maîtrise de ces situations par les encadrants de terrain, qui « ont des positions plus tranchées sur ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas » et ont « une meilleure connaissance du cadre légal ». C'est ainsi que les auteurs interprètent la nette augmentation de la part des cas ayant nécessité une intervention managériale, qui passe de 38 % à 48 %.

Les réponses aux questionnaires témoignent aussi du soutien que reçoivent les managers placés dans des situations difficiles. « Ils sont de moins en moins nombreux à les aborder de manière isolée et ont de plus en plus recours à leur hiérarchie » et aux services juridiques et ressources humaines. Cette meilleure maîtrise du fait religieux en entreprise n'est sans doute pas étrangère au fait que 62 % des répondants sont opposés à une loi en ce domaine.

Il reste que si la majorité des managers font face à des faits relativement faciles à gérer, d'autres sont confrontés régulièrement « à des situations de débordement, qui sont ingérables », relève M. Honoré. Celles-ci se retrouvent en particulier dans des entreprises à forte main-d'œuvre non qualifiée, comme dans les secteurs du BTP, de la grande distribution, de la logistique et des transports, relève l'universitaire, ou encore celle qui

« sont situées dans des zones où la problématique existe déjà hors de l'entreprise ».

## Réponses pragmatiques

L'augmentation du fait religieux ne débouche pas sur un rejet. Plusieurs pratiques sont admises, comme demander des aménagements ponctuels du temps de travail (83 %), prier seul et discrètement pendant les pauses (75 %). En revanche sont considérés comme proscrits le fait de refuser de travailler avec certaines personnes (91 %), de réaliser certaines tâches (90,3 %), le prosélytisme (74 %) et les prières en groupe ou pendant le temps de travail (70 %).

S'ils sont disposés à apporter des réponses pragmatiques, les sondés sont très hostiles (84 %) à ce que « l'entreprise s'organise en fonction des prescriptions religieuses », en prenant officiellement en compte les calendriers religieux, en prévoyant des menus « religieux » ou en aménageant des lieux de prière... En revanche, ils rejettent à 65 % l'idée que l'entreprise puisse « inscrire dans son règlement intérieur un principe de neutralité religieuse et l'imposer à ses salariés ». Le questionnaire a été soumis avant qu'un amendement introduit dans la loi travail permette d'inscrire dans ces textes « le principe de neutralité » et de restreindre « la manifestation des convictions des salariés ». ■

CÉCILE CHAMBRAUD

**65 % des salariés interrogés disent avoir observé « des faits religieux »**