Quelle place pour l'Islam au travail ?

Rédigé le 17 décembre 2012 par : Amandine Kech

La place de l’islam, et plus largement de la diversité, dans le monde du travail pose question. Des tensions émergent de situations dont l’issue, en l’absence de cadre réglementaire, dépend de l’appréciation individuelle, de rapports de force ou de la pression sociale. Organismes d’insertion professionnelle, écoles, administrations tentent tant bien que mal de faire des choix qui leur paraissent justes.

Les lois fondamentales internationale et belge quant à l'expression des convictions

La liberté de manifester sa religion ou ses convictions de manière individuelle ou collective, en public ou en privé, est garantie par la Convention européenne des droits de l'Homme et par la Constitution belge.

Néanmoins, comme le nuance le Centre pour l'égalité des chances, « aucune liberté fondamentale n'est absolue ». Aussi, la Convention européenne des droits de l'Homme autorise des restrictions si celles-ci sont nécessaires dans une société démocratique pour assurer la sécurité ou la morale publique, la santé, la protection de l'ordre et des libertés d'autrui.

Ce principe de la liberté de l'expression des convictions religieuses prévaut ainsi en premier lieu dans l'espace privé. Il prime aussi dans l'espace public (gare, rue…) et les espaces privés accessibles au public. Exception faite au nom de la sécurité et de l'ordre : chacun est tenu de se rendre identifiable, interdiction est faite de porter des vêtements couvrant le visage. Dans le secteur privé, le principe de liberté individuelle prime pour les clients dans les cafés, les magasins…

Si conflits il y a parfois par rapport à ces domaines de la vie sociale, la loi semble claire et relativement aisément applicable. Cependant, diverses situations sont beaucoup plus floues au niveau de la loi et des orientations de société. Elles occasionnent des tensions autour des questions de liberté d'expression, de prosélytisme, d'égalité homme-femme, de neutralité de l'Etat, du sentiment de reconnaissance…

Cadre légal belge, insertion socio-professionnelle et emploi

En principe, les conventions collectives de travail concernant le recrutement de travailleurs et l'égalité de traitement réservé à ceux-ci ainsi que les lois anti-discrimination et antiracisme interdisent à l'employeur toute discrimination à l'embauche et au travail. Les convictions philosophiques et religieuses ne font pas exception. Aucune obligation vestimentaire n'est permise, à deux exceptions. La première, si l'employeur peut prouver

des exigences professionnelles essentielles et déterminantes ou s'il s'agit d'une entreprise de tendance [1] . La deuxième, pour justification objective et raisonnable, comme par exemple pour des raisons de sécurité.

Sur le terrain, la situation est plus complexe. L'esprit de la loi n'est pas toujours respecté et des discriminations persistent. Des associations d'insertion socio-professionnelle affirment ainsi rencontrer des problèmes de mise à l'emploi de leurs stagiaires voilées. Beaucoup d'employeurs se montrent frileux, voire franchement réticents, à l'idée d'embaucher une femme voilée.

Or, il est difficile à ces associations d'établir une preuve de discrimination sur base du port du voile ou de tout autre signe lors de l'entretien d'embauche. Ces associations en arrivent donc à conseiller, voire à interdire, à leurs apprenantes de porter le voile en stage tout en sachant qu'elles ne disposent d'aucune base juridique pour le faire. Ces associations doivent ainsi faire face à plusieurs questions : impératifs de mise à l'emploi, respect des convictions religieuses, émancipation… Sans parler des dilemmes posés aux stagiaires elles-mêmes.

Mais la question du voile n'est pas l'unique point de débat. Lorsque le public d'une telle association d'insertion socio-professionnelle est majoritairement musulman, que faire par exemple lors d'un jour de fête comme celle de l'Aïd ? Les formations doivent-elles être suspendues ou maintenues ? Une option pour ces associations est de ne pas fermer leurs portes et de ne pas répertorier les absences des stagiaires musulmans. Cette option sera-t-elle également celle préconisée par les éventuels futurs employeurs ? Rien n'est moins sûr …

Négociations interculturelles

Au fil des ateliers, des événements ou des sorties destinés à former son public, une association d'insertion socio-professionnelle, telle « La Chôm'Hier », forge seule sa position quant au croisement de l'islam avec la formation et l'emploi. Ce positionnement est construit au cas par cas en négociant avec les stagiaires et entre formateurs.

Des apprenantes refusent de pratiquer des échauffements en groupe mixte lors d'un atelier

d'expression orale ? Le débat est lancé en groupe et en entretien individuel au sein de l'association. Les pratiques de formations sont interrogées, les repères culturels et religieux aussi. Les missions d'éducation permanente, les idées féministes, les différents courants de l'islam alimentent entre autres les discussions. Les options choisies emprunteront le chemin de l'interculturalité : on respecte les convictions de chacun et on tend vers l'émancipation. On ne renonce pas, on négocie. Cette façon de procéder pourrait être qualifiée d' « ajustement concerté » dans un ensemble de pratiques d'harmonisation.

Si jusqu'à présent ces négociations font avancer tant le projet associatif que les stagiaires, l'association se sent seule. Il y a urgence d'interpeller les employeurs, le milieu associatif et la société belge pour construire le vivre-ensemble de manière concertée. C'est nécessaire actuellement et cela le sera d'autant plus dans les années à venir, car les migrants seront d'origines de plus en plus diversifiées : musulmans d'Afrique de l'Ouest, Hindous, évangélistes d'Amérique latine. Si dans notre société belge, la tendance a été de dissocier la religion de la modernité, ce n'est pas du tout le cas dans d'autre régions du monde. Il faut pouvoir en tenir compte afin de ne pas stigmatiser les migrants croyants.

Au libre choix des écoles et des administrations publiques…

Si les organismes d'insertion professionnelle naviguent à vue, il en est de même dans les écoles et les administrations publiques où le cadre réglementaire est tout aussi insuffisant.

La question du voile dans les écoles est emblématique d'un vide normatif. Les écoles ont une totale autonomie de décision en ce qui concerne l'autorisation ou l'interdiction du foulard islamique. Les options citoyennes ou pédagogiques sont rarement évoquées dans les règlements d'ordre intérieur, dont la plupart interdisent aujourd'hui le port « de tout couvre-chef » en ciblant implicitement le voile. Il n'est pas question ici de trancher pour ou contre le port du voile à l'école, mais de pointer les effets pervers d'un manque de débat de société et de législation, dès lors source de tensions.

En ce qui concerne les administrations publiques, si la neutralité de l'Etat semble bien circonscrite, la manière dont ses agents sont neutres l'est moins bien. Le principe général

pour les agents est que leurs actes doivent être neutres, garantissant ainsi un traitement égal de tous les citoyens. Par contre, en matière de neutralité de l'apparence des agents, les administrations et les communes peuvent mettre en place une neutralité exclusive ou inclusive. Dans le premier cas, les agents s'abstiennent d'afficher leurs convictions. Dans le deuxième, toutes les convictions peuvent être affichées, la diversité assurant ainsi la neutralité. Les communes et les administrations ont le choix et sont dans le doute.

Des recommandations, des pistes pour la recherche d'un socle commun

On l'a vu dans l'exemple donné par la Chôm'Hier, le dialogue interculturel, l'ajustement concerté, est une piste pour résoudre les situations difficiles mêlant islam et vie sociale. Cependant, les pratiques mise en place dans cette association d'insertion socio-professionnelle sont tout à fait adaptées au cas par cas et ne sont donc pas généralisables à ce qui se vit dans le secteur privé, dans l'enseignement ou les administrations. Au sein de la Chôm'Hier, on ne pense pas d'ailleurs qu'il faille imposer un cadre fixe, des normes similaires à appliquer indistinctement à toutes situations. Ce qui est systématisé pour l'instant, c'est de se poser les questions, d'avoir une ouverture à l'interculturel voire à l'interconvictionnel.

En ce qui concerne les signes et en fonction du secteur dans lequel peut survenir un conflit avec des impératifs musulmans, le Centre pour l'égalité des chances propose plusieurs recommandations pour parvenir à une harmonisation [2] . Le principe de base est celui de la liberté d'expression et celui de manifester ses convictions. Si un employeur, une école ou une administration souhaite restreindre ces droits, le Centre propose ces recommandations : la concertation à chaque étape d'un processus de décision, l'évaluation de la nécessité de l'interdiction et la transparence de la décision à l'égard des travailleurs, des agents de l'Etat, des enseignants et des élèves. Le dernier principe est celui de la proportionnalité de l'interdiction. Pour celui-ci, le Centre s'inspire de la logique de l'accommodement raisonnable.

Mais ce que préconise particulièrement le Centre, avec une nuance par rapport à la Chôm'Hier, c'est que les entités politiques de Belgique lancent un débat démocratique large

sur la question des signes convictionnels, afin de formuler une situation normative claire.

La logique des accommodements raisonnables

Selon le Centre pour l'égalité des chances, la logique de l'accommodement raisonnable dans le secteur privé impliquerait d'abord qu'on identifie les travailleurs visés par une mesure. Dans le cas de l'Etat, cette logique pourrait porter sur certaines catégories d'agents. Les décisions prendraient en compte les demandes des travailleurs mais aussi les impératifs de gestion.

La logique de l'accommodement est à approcher avec précaution. Elle nous vient d'Amérique du Nord et fait l'objet de nombreuses méprises. Dans le cadre de l'emploi, cette logique implique d'assouplir des règles imposées légitimement à tous afin de tenir compte de certaines minorités, notamment religieuses. Il s'agit donc de lutter contre des discriminations découlant de normes a priori neutres sans toutefois occasionner une charge disproportionnée à l'employeur. En Belgique, on emploie cette expression tant pour des décisions qui pourraient être judiciaires que pour nommer des accords informels ou des ajustements concertés.

Dans sa recherche « Pratiques islamiques et monde du travail. Regard de musulmans en région liégeoise » [3] , Stéphane Jonlet, sociologue, relève plusieurs caractéristiques de ces accommodements : la demande d'aménagement de la règle vient de l'employé, cette demande est individuelle, elle requiert négociation et est justifiée par le droit à l'égalité et à la liberté de religion. Selon S. Jonlet, cette logique de l'accommodement raisonnable ne tient pas suffisamment compte de la réalité de terrain et du vécu des travailleurs musulmans eux-mêmes. Il en appelle à un débat global au sein par exemple du parlement, des commissions paritaires, des organes représentatifs des musulmans, afin de proposer des balises contraignantes ou non aux employeurs et aux travailleurs.

Un appel au débat pour affiner un cadre normatif

Il semble clair au travers des diverses sections de cette analyse qu'un débat démocratique doit être entamé pour (re)fonder un socle commun en matière de pratiques et de signes

religieux au travail. Ce dialogue doit inclure les diverses visions de la société et les différents vécus des employeurs et des travailleurs, notamment des musulmans de Belgique, dont le point de vue n'a pas été relayé ici [4]. Les questions à résoudre sont larges : sur base de la liberté de manifester sa religion, quelles balises donner quant à la pratique religieuse dans les associations d'insertion, dans le secteur privé, dans l'enseignement et dans les administrations ?

---

[1] Entreprises qui ont pour objectif direct de promouvoir une religion ou une conviction ou qui la déclare.

[2] http://www.diversite.be/signes/

[3] http://www.cbai.be/news/232/0/

[4] Ces points de vue de travailleurs musulmans sont relayés dans la recherche de S. Jonlet susmentionnée qui fera l'objet d'une rencontre organisée par BePax le 13/12/2012. Renseignements sur www.bepax.org.

Avec le soutien de la
Fédération Wallonie-Bruxelles

Ed resp : Ghalia Djelloul
Chaussée Saint-Pierre, 208
B-1040 Bruxelles
Tél : 02/896 95 00
info@bepax.org
www.bepax.org
IBAN : BE28 7995 5017 6120