

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Procédures d'ajustements concertés (« accommodements raisonnables ») en matière de diversité culturelle sur le lieu de travail

Flohimont, Valérie; Lambert, Charlotte; Tasiaux, Alexandra; Vandevort, Lief; Prud'Homme, Julie

Publication date:
2014

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Flohimont, V, Lambert, C, Tasiaux, A, Vandevort, L & Prud'Homme, J 2014, Procédures d'ajustements concertés (« accommodements raisonnables ») en matière de diversité culturelle sur le lieu de travail: Convictions philosophiques et religieuses. UNamur, faculté de droit.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

**Procédure d'ajustements concertés
(« accommodements raisonnables »)
en matière de diversité culturelle sur le lieu de travail**

Recherche réalisée pour le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme

31 mai 2014

Direction de la recherche :

Flohimont Valérie (Vulnérabilités et Sociétés, UNamur)

Equipe de recherche :

Lambert Charlotte (Vulnérabilités et Sociétés, UNamur)

Tasiaux Alexandra (Vulnérabilités et Sociétés, UNamur)

Vandevoort Lief

Avec la collaboration de Julie Prud'Homme

Table des matières

Introduction	1
Partie 1 - Contexte, questions et méthodologie de la recherche	3
Chapitre 1 – Liens avec la recherche de la VUB et de l’ULB	5
Chapitre 2 – Questions de recherche	6
Chapitre 3 – Méthodologie	7
Section 1 – Méthodologie retenue	7
Section 2 – Remarques et difficultés méthodologiques rencontrées	9
§ 1. Echantillonnage	9
§ 2. Refus de réponse	9
Partie 2 - Considérations juridiques	11
Chapitre 1 - Droits et libertés protégeant les convictions philosophiques des travailleurs	13
Section 1– Notion de conviction religieuse et de conviction philosophique	13
Section 2 – Liberté de culte et de religion	14
§1. La Convention européenne des droits de l’homme	14
§2. La Constitution belge	14
Section 3 – Dispositifs anti-discrimination	14
§1. Discrimination, distinction et égalité de traitement	14
§ 2. Législation anti-discrimination	15
A. L’article 14 de la Convention européenne des Droits de l’Homme et l’article 1 du Protocole n°12	15
B. La Charte sociale européenne	17
C. Les Directives européennes en matière de discrimination	17
D. Le triptyque de lois du 10 mai 2007 visant à lutter contre la discrimination	18
1. Interdiction de principe de la discrimination basée sur des motifs religieux	18
2. Justification de la distinction basée sur des critères religieux	19
a) L’exigence professionnelle essentielle et déterminante, motif de justification de la distinction directe basée sur un critère religieux	19
b) La distinction indirecte objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime	20
c) La mesure d’action positive comme motif général de justification des distinctions	21
Section 4 – La protection de la vie privée	22
§ 1. La reconnaissance légale du droit à la vie privée	22
§ 2. Evolution de la notion de vie privée et sa place face à la relation de travail et la vie de ses convictions religieuses ou philosophiques	23
Chapitre 2 : Des droits et des libertés illimités?	23
Section 1 - Généralités	23
Section 2 - Le salarié	25
§ 1. Droits et obligations des parties au contrat de travail	25
§2. La liberté de culte et de religion telle que reconnue par la Convention européenne des droits de l’homme et la Constitution belge : une liberté absolue ?	26
§ 3. Le port de signes religieux distinctifs dans les sociétés privées	28
A. Généralités	28

B. L'interdiction du port de signes religieux distinctifs face à la liberté du travailleur de manifester sa religion	28
C. L'interdiction du port de signes religieux distinctifs : une pratique discriminatoire au sens de la loi du 10 mai 2007 ?	30
1. La distinction directe justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante	30
2. La distinction indirecte justifiée par un objectif légitime	31
§4. Un flou juridique dangereux?	33
Section 3 - L'agent public, ses droits et ses libertés face à l'obligation de neutralité	34
§ 1. L'obligation de neutralité : notion	34
§ 2. Jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme	35
§ 3. Le Conseil d'Etat face à la neutralité	36
Section 4 : La place particulière des enseignants quant à la liberté religieuse	37
§ 1. L'enseignement et la liberté de religion	37
A. Généralités	37
B. La neutralité de l'enseignement : un principe constitutionnel ?	37
C. Le port du voile par une enseignante	39
§ 2. Le cas particulier de l'enseignant de cours de philosophie	43
Chapitre 3 - Les entreprises de tendance comme exception	43
Chapitre 4 - Les accommodements raisonnables pour motif religieux : quelle intégration en Belgique d'un concept nord-américain ?	45
Section 1 – Généralités et définition des concepts	45
Section 2 – Un concept nord-américain	46
Section 3 – Partiellement importé en Europe	49
§ 1. La Convention européenne des droits de l'homme et le droit communautaire européen	49
§ 2. Le droit de l'Union européenne	51
§ 3. Le droit belge	52
Section 4 – Des pratiques d'accommodements raisonnables ?	52
Partie 3 - Résultats de recherche	55
Introduction	57
Chapitre 1 – Modalités de l'étude de terrain	57
Section 1. Le questionnaire	57
Section 2 – Les répondants	58
§1. Le formulaire	58
§2. Les entretiens qualitatifs	58
Chapitre 2 – Les résultats	58
Section 1 – Congés et jours fériés	59
§1. Congé pour des motifs religieux	59
§2. Jours fériés	62
§3. Congés de circonstances	65
Section 2 – Prières sur le lieu du travail	68
Section 3 – Adaptations alimentaires	71
§1. Au quotidien	71
§2. Repas exceptionnels	73
Section 4 – Code vestimentaire	76
§1. Lorsqu'il n'y a pas d'uniforme, ni d'équipement de protection individuelle	76
§2. Lorsque l'entreprise impose le port d'un uniforme	78

§3. Le port de vêtements de protection	80
Section 5 – Relations hommes-femmes	82
§1. Conventions sociales	82
§2. Rejet d'autorité	84
§3. Promiscuité hypothétique	86
Section 6 – Adaptations/accommodements	87
Section 7 – Vacances prolongées	91
Section 8 – Intervention en matière d'accommodements raisonnables	92
§1. Comment régler au mieux les aménagements raisonnables ?	92
§2. Obligation de neutralité	95
§3. Une politique d'encouragement	96
Conclusions	101
Bibliographie	107
Doctrine et documents	107
Jurisprudence	108
Cour européenne des droits de l'homme	108
Cour de justice de l'Union européenne	109
Commission européenne des droits de l'homme	109
Cour constitutionnelle	109
Conseil d'Etat	110
Cours et tribunaux	110
Avis du Conseil d'Etat	110
Jurisprudence étrangère	111
France	111
Canada	111

Introduction

Comme l'a relevé très justement le Centre pour l'égalité des chances dans son cahier des charges, le concept d'accommodements raisonnables est « importé des pays anglo-saxons, et du Québec en particulier, et désigne toute modification (assouplissement, aménagement, exemption, etc.) d'une norme générale afin de permettre aux membres des minorités culturelles de vivre et de travailler en accord avec leurs convictions ».

Il ressort notamment de l'étude menée par la VUB et l'ULB¹ que beaucoup d'entreprises font des aménagements raisonnables sans le savoir. Il semble en outre que ces aménagements raisonnables sont le plus souvent décidés de manière informelle et qu'ils suscitent essentiellement des débats pragmatiques, sans se limiter à la question de la religion.

Selon les termes du cahier des charges, l'objet du présent rapport « concerne une recherche sur la gestion de la diversité culturelle sur le lieu de travail. Il s'agit donc d'élaborer une/des procédures d'ajustement concerté en partant de la réalité de terrain au sein des entreprises. La recherche a pour objectif de développer un volet normatif de propositions de recommandations à destination des entreprises, des partenaires voire des autorités politiques ».

Au vu du rapport de la VUB et de l'ULB et du cahier des charges du Centre pour l'égalité des chances, une précision terminologique s'impose. Les termes 'aménagements raisonnables' et 'ajustements concertés' sont-ils simplement des synonymes ou existe-t-il une différence de sens entre ces deux expressions ? Avant d'entrer dans le vif du sujet, il convient ici de préciser que cette question ne se pose qu'en français puisque le néerlandais ne connaît que les termes '*redelijke aanpassingen*', sans distinction particulière entre la notion d'ajustements et celle d'aménagements. Compte tenu de la littérature et du choix opéré avec le Centre pour l'égalité des chances, la notion d'aménagements raisonnables visent, dans le présent rapport, essentiellement les aménagements réalisés lorsque ceux-ci interviennent dans le cadre du handicap. Par contre, la notion d'ajustements concertés a pour objet les aménagements réalisés pour répondre à la diversité culturelle résultant notamment des convictions philosophiques et religieuses.

Le présent rapport de recherche fait tout d'abord le lien avec la recherche menée par la VUB et l'ULB en septembre 2010 et les questions qui y ont été soulevées (partie 1, chapitre 1). Ensuite sont successivement abordées les questions examinées dans le cadre de la présente recherche (partie 1, chapitre 2) ainsi que la méthodologie utilisée (partie 1, chapitre 3). La deuxième partie du rapport présente de manière synthétique l'état des lieux en matière d'ajustements concertés (partie 2). Enfin, la troisième partie concerne les résultats de la recherche menée sur le terrain quant à la nécessité ou non d'offrir un cadre normatif plus ou moins contraignant en matière d'ajustements concertés (partie 3).

¹ I., ADAM et A., RÉA, *La diversité culturelle sur le lieu de travail : pratiques d'aménagements raisonnables*, recherche menée à la demande du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2010, 151 p.

Partie 1 - Contexte, questions et méthodologie de la recherche

Chapitre 1 – Liens avec la recherche de la VUB et de l’ULB

Dans la mesure où le cahier des charges du Centre pour l’égalité des chances précisait explicitement la nécessité de faire le lien avec les résultats de l’étude menée par la VUB et l’ULB, nous présentons ici les principaux résultats et les questions résultant de ce rapport.

Il ne s’agit bien entendu par d’une synthèse exhaustive du rapport de recherche de la VUB et de l’ULB mais bien d’une mise en avant des considérations pertinentes dans le cadre de notre étude. Pour une vue complète des résultats, le lecteur est donc invité à prendre connaissance de l’intégralité du rapport de recherche de la VUB et de l’ULB².

Selon les auteurs de l’étude VUB/ULB, « la mise en œuvre d’aménagements raisonnables pour des pratiques culturelles, religieuses et philosophiques exige une approche contextuelle et délibérative qui s’efforce, par la concertation, de parvenir à des solutions équilibrées, acceptables et légitimes »³. Ils estiment par ailleurs que « cela soulève cependant la question de la procédure de désignation des représentants éventuels. D’un point de vue démocratique, on est en droit d’attendre que ces représentants soient désignés au moyen de procédures démocratiques »⁴.

En matière de contexte, les auteurs relèvent également que les débats relatifs aux ajustements concertés ne se vivent pas avec la même intensité dans le secteur médiatique et politique, dans le secteur public et le secteur privé⁵, ni au nord et au sud du pays⁶. Le monde du travail semble plus enclin à des considérations pragmatiques et économiques en la matière, sans que cela ne joue nécessairement en défaveur des ajustements concertés⁷. Par ailleurs, le sud du pays paraît plus marqué par l’approche laïque, au sens français de la notion de laïcité alors que le nord serait plus influencé par la tradition catholique⁸.

La manière qu’ont les entreprises et les administrations de répondre aux demandes d’ajustements concertés peut aller de la plus formelle à la plus informelle⁹. Néanmoins, les auteurs soulignent que les demandes sont généralement contextualisées. De nombreuses entreprises répondent au cas par cas aux demandes. Cette façon de procéder offre l’avantage du sur mesure et de la flexibilité mais contient évidemment un risque d’arbitraire¹⁰.

² I., ADAM et A., RÉA, *La diversité culturelle sur le lieu de travail : pratiques d’aménagements raisonnables*, recherche menée à la demande du Centre pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2010, 151 p.

³ I., ADAM et A., RÉA, *La diversité culturelle sur le lieu de travail : pratiques d’aménagements raisonnables*, recherche menée à la demande du Centre pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2010, p. 26.

⁴ I., ADAM et A., RÉA, *La diversité culturelle sur le lieu de travail : pratiques d’aménagements raisonnables*, recherche menée à la demande du Centre pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2010, p. 26.

⁵ I., ADAM et A., RÉA, *La diversité culturelle sur le lieu de travail : pratiques d’aménagements raisonnables*, recherche menée à la demande du Centre pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2010, p. 133.

⁶ I., ADAM et A., RÉA, *La diversité culturelle sur le lieu de travail : pratiques d’aménagements raisonnables*, recherche menée à la demande du Centre pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2010, p. 132.

⁷ I., ADAM et A., RÉA, *La diversité culturelle sur le lieu de travail : pratiques d’aménagements raisonnables*, recherche menée à la demande du Centre pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2010, p. 133.

⁸ I., ADAM et A., RÉA, *La diversité culturelle sur le lieu de travail : pratiques d’aménagements raisonnables*, recherche menée à la demande du Centre pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2010, p. 132.

⁹ I., ADAM et A., RÉA, *La diversité culturelle sur le lieu de travail : pratiques d’aménagements raisonnables*, recherche menée à la demande du Centre pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2010, p. 133.

¹⁰ I., ADAM et A., RÉA, *La diversité culturelle sur le lieu de travail : pratiques d’aménagements raisonnables*, recherche menée à la demande du Centre pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2010, p. 135.

Dans un certain sens, et comme le relève le Centre pour l'égalité des chances dans le cahier des charges, nous pouvons dire que beaucoup d'entreprise, un peu comme Monsieur Jourdain faisait de la prose sans le savoir, procèdent à des ajustements concertés sans s'en rendre compte ou, à tout le moins, sans les nommer.

Le Centre pour l'égalité des chances relève donc, de l'étude VUB/ULB, les points marquants suivants¹¹ :

1. Nombre d'entreprises font des « aménagements/accommodements raisonnables » sans le savoir, en tout cas sans mettre nommément le concept sur la pratique ;
2. Le plus souvent, ces aménagements sont décidés de manière « informelle », au niveau le plus bas de l'échelle organisationnelle, entre collègues ou avec le chef direct ;
3. Les débats sur cette question, au sein des entreprises, ne sont pas tant idéologiques que pragmatiques : l'aménagement est-il compatible avec le fonctionnement du service et avec les impératifs économiques de l'entreprise ? ;
4. Toutes les demandes ne concernent pas la religion, comme par exemple celle qui concerne la demande des travailleurs d'origine marocaine de prolonger les congés d'été pour « retourner au pays ».

Chapitre 2 – Questions de recherche

Partant de ces constats, la question centrale de la présente recherche est, selon les termes du cahier des charges, « d'élaborer une/des procédures d'ajustement concerté, en partant de la réalité de terrain au sein des entreprises. La recherche a pour objectif de développer un volet normatif de propositions de recommandations à destination des entreprises, des partenaires voire des autorités politiques ». En d'autres termes, il s'agit de voir s'il y a lieu de légiférer ou non et si oui, à quel niveau les normes recommandées doivent intervenir et être adoptées. Si nous nous limitons à présenter les deux extrêmes de l'éventail de possibilités, la question est de savoir si une loi formelle est nécessaire ou, à l'autre bout de l'éventail, s'il est préférable de se limiter à des recommandations en laissant le soin aux acteurs de terrain de prendre les dispositions qu'ils jugent nécessaires au niveau local.

Dès lors, toujours selon le cahier des charges, la recherche doit notamment répondre aux questions suivantes :

- Faut-il favoriser les solutions informelles, entre collègues ou avec le chef de service direct, ce qui a l'avantage de la souplesse, mais présente aussi le risque de l'arbitraire, ou privilégier les solutions plus formalisées au niveau de l'entreprise elle-même – solutions plus solides, mais peut-être parfois trop rigides ? ;
- Si des aménagements/accommodements font l'objet d'un accord formalisé, quels sont les acteurs impliqués par celui-ci et à quel niveau de l'entreprise : l'employé à titre individuel, les syndicats, le règlement de travail, des intervenants extérieurs (consultants, représentants de cultes, associations, institutions publiques) ? ;

¹¹ CECLR, *Cahier spécial des charges CNTR/2012/02*.

- Comment évaluer si une demande est raisonnable ou non ? Quels sont les motifs légitimes de refus (sécurité, coût, bonne marche de l'entreprise, égalité des travailleurs, notamment de l'égalité homme/femme, gestion des relations sociales, prosélytisme, etc.) ?
- Comment gérer les refus d'accommodements raisonnables ?

Chapitre 3 – Méthodologie

Section 1 – Méthodologie retenue

Conformément au cahier spécial des charges, la recherche est articulée autour de deux grandes étapes :

« **Première étape** : proposer des procédures d'ajustement concerté +/- formelles (par exemple via les règlements de travail, via des CCT, etc.) et/ou suggérer des pistes pour généraliser les bonnes pratiques (+/- informelles). Il s'agit de développer un cadre théorique, plusieurs propositions de procédure et/ou plusieurs pistes dans le but de tester, dans un deuxième temps, ces propositions au sein des entreprises.

Seconde étape : tester les hypothèses théoriques établies au sein des entreprises (employeurs-travailleurs) afin de percevoir quelles procédures et/ou pistes sont les plus adéquates pour répondre aux besoins de telle ou telle autre entreprise selon la taille par exemple ».

Pour répondre à cette articulation de la recherche autour de deux grandes étapes, les travaux se sont donc déroulés comme suit :

Première étape

Phase 1 : analyse, sur la base des résultats de l'étude VUB/ULB, de la législation et de la jurisprudence, des problèmes relevés en matière de gestion de la diversité culturelle sur le lieu de travail ainsi que des besoins et demandes. *In fine*, l'objectif de la phase 1 est d'avoir une vision aussi claire et précise que possible des besoins, demandes et réponses éventuelles des entreprises en cette matière.

Phase 2 : constitution de la liste des questions de droit posées. Ces questions résultent essentiellement des demandes, besoins et réponses éventuelles déjà apportées par les législateurs et/ou par les entreprises, qui ont été synthétisées dans la phase 1. Il importe en effet de déterminer avec précision comment l'effectivité juridique, le respect des différents principes et dispositions fondamentales et les demandes et besoins des différents acteurs peuvent (ou non le cas échéant) être articulés. Il en va de même en ce qui concerne les réponses éventuelles déjà apportées par les entreprises (y compris la gestion des refus et/ou les critères d'appréciation du caractère raisonnable ou non). Une réponse pragmatique de la part des acteurs de terrain peut en effet soulever des questions de légalité au regard du droit en vigueur ou faire apparaître certaines antinomies juridiques.

Phase 3 : examen systématique de chaque question soulevée, en veillant à définir clairement l'objectif à atteindre et la méthode la plus adaptée pour ce faire. Ainsi il convient de déterminer s'il est plus opportun de procéder à une modification d'un ou de textes légaux (en mettant en exergue, le cas échéant, les « points de contacts » avec les législations régionales et/ou communautaires) ou au contraire d'utiliser une méthode informelle. Dans cette hypothèse, il convient d'examiner laquelle peut être la plus opportune. Par ailleurs, vu la spécificité du monde du travail et des normes qui le régissent, il est essentiel de procéder à un examen systématique du niveau normatif le plus adéquat. Est-il plus efficace de travailler au niveau du conseil national du travail ou faut-il privilégier la concertation en commission paritaire ou encore au niveau de l'entreprise, voir convient-il de travailler aux divers niveaux en parallèle ? Enfin, si différentes solutions peuvent être envisagées, les avantages et inconvénients de chaque solution sont précisés afin de favoriser la prise de décision « en connaissance de cause ». Vu la sensibilité du sujet, la transparence, la clarté et la précision sont trois règles de base qui sont privilégiées dans la recherche et dans la rédaction du rapport final.

Phase 4 : synthèse de ces aménagements afin d'établir un « cadre théorique de recommandations », assorti des procédures à mettre en œuvre et/ou des pistes d'actions. Il peut naturellement s'agir de recommandations à l'égard du législateur, des entreprises ou éventuellement des organes de concertation (Conseil national du Travail, Commissions paritaires, etc.).

Deuxième étape

Phase 1 : sur la base du cadre théorique développé, un questionnaire a été élaboré de manière à permettre un traitement quantitatif des données. L'objectif du questionnaire est logiquement de recueillir les perceptions des entreprises (de responsables d'entreprises et d'institutions publiques, de directeurs des ressources humaines et de représentants des travailleurs) en matière d'adéquation des procédures et des pistes d'ajustement concerté proposées en sens divers (recommandations de solutions informelles ou formalisées, acteurs impliqués, motifs légitimes de refus, gestion des refus, mécanismes de recours éventuels, etc.)

Phase 2 : validation et adaptation du questionnaire grâce aux travaux d'un focus group composé de différents représentants d'entreprises et d'administrations (francophones et néerlandophones), sur une base volontaire.

Phase 3 : envoi du questionnaire à 1 000 entreprises et administrations de taille différente, de secteurs différents, afin de recueillir leur sentiment sur les diverses recommandations proposées.

Phase 4 : réalisation de 18 entretiens qualitatifs (9 du côté néerlandophone et 9 du côté francophone), dans des entreprises de secteur et de taille différents. Les entretiens ont eu lieu de manière préférentielle en face à face. L'entretien téléphonique n'a été utilisé qu'exceptionnellement, lorsqu'un rendez-vous de visu s'est avéré impossible, soit dans 1 seul cas.

Section 2 – Remarques et difficultés méthodologiques rencontrées

§ 1. Echantillonnage

Selon les termes du cahier des charges, les entreprises contactées lors de la première étude (Adam & Rea, 2010) devaient être recontactées afin de garantir une certaine continuité dans l'analyse. Ces entreprises étaient issues de cinq secteurs publics du marché de l'emploi (enseignement, santé, administrations locales, parastataux, intégration/diversité culturelle) et de quatre secteurs privés (grande distribution, banques et assurances, industrie alimentaire et nettoyage).

Malheureusement et en dépit des efforts du Centre pour l'égalité des chances, la VUB et l'ULB ont refusé de nous transmettre les données précises nous permettant de recontacter ces entreprises. Dès lors, l'échantillon des entreprises consultées a dû être totalement refait. Les entreprises et administrations interrogées dans le cadre de la présente recherche ne sont donc pas nécessairement les mêmes que celles consultées lors de l'étude VUB/ULB. Par ailleurs, la représentativité sectorielle a été élargie. Ainsi, à titre d'exemple, le secteur métallique et l'industrie pharmaceutique ont été inclus à la liste ainsi que des activités typiques du secteur des petites et moyennes entreprises telles que le commerce de proximité.

§ 2. Refus de réponse

Une deuxième difficulté rencontrée concerne le refus de réponse. De nombreuses entreprises consultées dans le cadre du volet quantitatif de l'étude ont refusé de s'exprimer sur le sujet et ce nonobstant la garantie de confidentialité et d'anonymat.

Il semble que ce sont essentiellement les entreprises ouvertes à une politique d'ajustements concertés qui ont accepté de donner leur point de vue. Leurs réponses sont certes très intéressantes mais la nature et le faible nombre des entreprises répondantes ne permettent dès lors plus de garantir la représentativité des points de vue, ni des secteurs ou encore des tailles d'entreprise. Par conséquent, le volet quantitatif de l'étude a plus valeur de sondage que de réelle étude quantitative au sens scientifique du terme et selon les règles de l'art.

Enfin, le silence de bon nombre d'entreprise ou le refus explicite de répondre¹² offre déjà une information intéressante dans le cadre de la présente recherche puisqu'il montre notamment la sensibilité du sujet ainsi que le fait que de nombreux acteurs du monde du travail sont mal à l'aise face à cette problématique : crainte de ne pas respecter un discours politiquement correct, souci de ne pas s'écarter de la politique générale de l'entreprise, difficulté d'adopter des positions claires parce que chaque demande est appréhendée au cas par cas (il y aurait les demandes légitimes et les autres), etc. En outre, mais ce n'est qu'une hypothèse, reste peut-être la crainte de sanctions face à des prises de position 'non conformes' étant donné que les entreprises et administrations sollicitées ont été informées du fait que l'étude était menée pour le Centre pour l'égalité des chances.

¹² Certaines entreprises ont pris la peine de nous adresser des courriels afin d'expliquer les raisons de leur refus.

Partie 2 - Considérations juridiques

Chapitre 1 - Droits et libertés protégeant les convictions philosophiques des travailleurs

Section 1– Notion de conviction religieuse et de conviction philosophique

Ni la Directive 2000/78/CE¹³, ni la Convention européenne des Droits de l'Homme ne définissent ce qu'il est entendu par convictions philosophiques et religieuses. Mais la Cour de Justice de l'Union Européenne (C.J.U.E.) ainsi que la Cour européenne des Droits de l'Homme et la Commission européenne des Droits de l'Homme en ont une conception très large.

Dans l'arrêt *Campbell et Cosans c. Royaume-Uni*¹⁴, la Cour européenne des Droits de l'Homme a été amenée à se prononcer sur ce qu'il y a lieu d'entendre par les termes « convictions philosophiques », au sens de l'article 2 du Protocole n°1 de la Convention européenne des Droits de l'Homme¹⁵ qui consacre le droit à l'instruction. Cet article indique à cet effet que : « L'Etat, dans l'exercice des fonctions qu'il assumera dans le domaine de l'éducation et de l'enseignement, respectera le droit des parents d'assurer cette éducation et cet enseignement conformément à leurs convictions religieuses et philosophiques. ».

Pour ce faire, la Cour les définit chacun isolément et distingue l'acceptation ordinaire du terme 'conviction' des termes 'opinion' et 'idée' au sens de la Convention européenne des Droits de l'Homme en indiquant que les convictions s'appliquent à « des vues atteignant un certain degré de force, de sérieux, de cohérence et d'importance ». Quant à l'adjectif 'philosophique', la Cour indique qu'il ne peut faire l'objet d'une définition exhaustive et renvoie à la jurisprudence de la Commission européenne des droits de l'homme : « Ce vocable sert à désigner un système pleinement structuré de pensée tout comme, plutôt vaguement, des idées relatives à des questions plus ou moins futilles ». Par rapport à la Convention européenne dans son entièreté, la Cour considère que l'expression 'convictions philosophiques' recouvre l'ensemble des convictions pour autant qu'elles soient acceptables dans une société démocratique et qu'elles n'aillent pas à l'encontre de la dignité de la personne.

Le terme 'religion' n'a jamais fait l'objet d'une définition claire au niveau européen, mais il semble que la Commission et la Cour européenne des droits de l'homme en aient une vision assez large en reconnaissant le bénéfice de l'application de l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme portant sur la liberté de pensée, de conscience et de religion aussi bien aux grandes confessions, les différentes branches du christianisme, le judaïsme, l'islam ou l'hindouisme mais également pour des mouvements philosophiques ou religieux plus particuliers tels que l'Eglise de Scientologie, les Témoins de Jéhovah ou encore l'Eglise pentecôtiste¹⁶.

¹³ Du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

¹⁴ Cour eur. D. H., arrêt *Campbell et Cosans c. Royaume-Uni*, 25 février 1982, Req. n° 7511/76 ; 7743/76.

¹⁵ Protocole additionnel à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signé à Paris le 20 mars 1952, approuvés par la loi du 13 mai 1955, *M.B.*, 19 août 1955.

¹⁶ J. RINGELHEIM, *Diversité culturelle et droits de l'homme*, Bruxelles, Bruylant, 2006, p. 71.

La notion de conviction philosophique, comme celle de conviction religieuse semblent donc être des notions larges cherchant à englober et à offrir les protections qui y sont attachées au plus grand nombre.

Section 2 – Liberté de culte et de religion

§1. La Convention européenne des droits de l'homme

La question de la diversité culturelle sur le lieu du travail est traitée de manière indirecte par la Convention européenne des Droits de l'Homme et plus particulièrement en son article 9¹⁷. Cet article donne deux dimensions à la liberté religieuse : d'une part, une dimension interne qui touche à la liberté de croire, d'adhérer à une religion en son for intérieur, d'autre part, une dimension externe qui a trait à la liberté de manifester cette religion¹⁸. La deuxième partie de cet article vise à permettre dans certaines circonstances les restrictions à la liberté de pensée, de conscience et de religion. Ces ingérences peuvent uniquement restreindre la liberté de manifester sa religion. Il n'est donc pas permis de toucher à la dimension interne de la liberté de religion.

§2. La Constitution belge

L'article 19 de la Constitution belge¹⁹ proclame la liberté de culte mais également celle de manifester ses opinions. A cet effet, l'article stipule que : "La liberté des cultes, celle de leur exercice public, ainsi que la liberté de manifester ses opinions en toute matière, sont garanties, sauf la répression des délits commis à l'occasion de l'usage de ces libertés.". La Constitution protège aussi les minorités philosophiques en leur garantissant le respect de leurs droits et libertés²⁰.

Section 3 – Dispositifs anti-discrimination

§1. Discrimination, distinction et égalité de traitement

La problématique qui nous occupe s'inscrit aussi dans un cadre général visant à lutter contre la discrimination. Le concept de discrimination mérite que l'on s'y attarde ainsi que les autres termes régulièrement rencontrés lorsque l'on aborde la discrimination tels que les termes 'distinction' ou 'égalité de traitement'.

Les termes 'discrimination directe' et 'discrimination indirecte' ainsi que le 'principe de l'égalité de traitement' sont définis par la Directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de

¹⁷ Article 9, Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950 et Protocole additionnel, signé à Paris le 20 mars 1952, approuvés par la loi du 13 mai 1955, *M.B.*, 19 août 1955.

¹⁸ F. KRENC, « Quelques considérations sur la religion dans la vie professionnelle », *La vie privée au travail*, Louvain-La-Neuve, Anthémis, 2011, p. 115

¹⁹ Article 19, Constitution coordonnée 17 février 1994, *M.B.*, 17 février 1994.

²⁰ Article 11, Constitution coordonnée 17 février 1994, *M.B.*, 17 février 1994.

l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail²¹. Selon les termes de cette directive, le principe d'égalité de traitement découle de l'absence de discrimination directe ou indirecte se basant sur un des critères protégés par la directive. « Une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés [par la directive] » alors qu'une discrimination indirecte vise les cas où « une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions particulières, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes ».

En cas de discrimination basée sur la religion ou la conviction, la Directive prévoit que l'on puisse la justifier par « un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires ».

Dans le cadre de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination²², le législateur marque une double différence. D'une part, il distingue les distinctions des discriminations. D'autre part, il différencie ces distinctions et discriminations sur la base du caractère direct ou indirect.

Au sens de la loi, une discrimination est une distinction²³ qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions de la loi. La distinction constitue une différence de traitement et a donc un caractère plutôt factuel. Le caractère indirect ou direct de la discrimination ou de la distinction est déterminé par la particularité apparemment neutre ou non de la disposition, du critère ou de la pratique menant à une possible différence de traitement. Une discrimination est donc toujours prohibée alors qu'une distinction peut se voir justifier et échapper aux sanctions prévues par la loi.

§ 2. Législation anti-discrimination

Ces premiers concepts définis, il convient d'examiner le cadre législatif anti-discrimination tant international que national.

A. L'article 14 de la Convention européenne des Droits de l'Homme et l'article 1 du Protocole n°12

Au niveau européen, l'article 14 de la Convention européenne des Droits de l'Homme²⁴ stipule: « La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans

²¹ Article 2, Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *J.O.C.E.*, L.303, 2 décembre 2000, p. 16.

²² Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007. Voir particulièrement l'article 4 de cette loi.

²³ Une distinction se produit lorsqu'une personne est susceptible d'être traitée moins favorablement qu'une autre personne sur base d'un critère protégé par la loi, à savoir : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

²⁴ Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950 et Protocole additionnel, signé à Paris le 20 mars 1952, approuvés par la loi du 13 mai 1955, *M.B.*, 19 août 1955.

distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. ». La religion et les opinions constituent donc un critère de discrimination prohibé par la Convention dans le cadre de la jouissance des droits et libertés reconnus dans cette dernière. Il convient ici de souligner que cet article 14 n'offre pas de protection indépendante puisqu'il doit être appliqué en combinaison avec une autre disposition de la Convention garantissant un droit ou une liberté. Cette prohibition de la discrimination vient donc compléter les autres dispositions de la Convention. Néanmoins, la méconnaissance de l'interdiction de la discrimination n'implique pas automatiquement qu'une violation d'une autre disposition de la Convention soit établie²⁵.

L'article 14 de la Convention doit se lire avec l'article 1 du Protocole n°12²⁶ qui en élargit le champ d'application en n'indiquant pas que cette prohibition de la discrimination se limite à « la jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente convention ». Le dispositif anti-discrimination est donc applicable aux mesures et traitements mis en œuvre par les états vis-à-vis des particuliers.

Bien qu'un demi-siècle sépare ces deux textes, la liste des motifs de discrimination est restée inchangée. Cette permanence ne s'explique pas par une méconnaissance ou une ignorance du législateur européen quant à l'évolution sociétale et aux nouveaux motifs importants de discrimination mais bien par le fait que ces listes de motifs ne visent pas à l'exhaustivité et que le fait de rajouter certains motifs risquerait d'entraîner certains raisonnements indésirables quant aux motifs qui ne figurent pas dans ces listes²⁷.

La jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme sur l'application de l'article 14 de la Convention et du Protocole n°12 est bien établie quant au fait que toute différence de traitement ne mène pas automatiquement à la reconnaissance d'une discrimination²⁸.

Initialement, la jurisprudence considérait que seules les discriminations directes étaient interdites par l'article 14 de la Convention jusqu'à l'arrêt *Thilmmenos c. Grèce* de la Cour européenne des Droits de l'Homme qui a considéré que l'article 14 de la Convention était méconnu dans le cas où un aménagement effectif n'était pas mis en œuvre pour répondre aux besoins particuliers d'une catégorie précise²⁹. La Cour a donc étendu son interprétation de l'article 14, en englobant également les discriminations indirectes dans le champ des discriminations prohibées.

²⁵ O. DE SCHUTTER, « L'interdiction de discrimination dans le droit européen des droits de l'homme. Sa pertinence pour les directives communautaires relatives à l'égalité de traitement sur la base de la race et dans l'emploi », *Emploi & affaires sociales. Droits fondamentaux et discrimination*, Commission européenne, Bruxelles, 2005, p. 20.

²⁶ Protocole n°12 à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, fait à Rome le 4 novembre 2000. La Belgique a signé ce protocole mais ne l'a pas encore ratifié.

²⁷ Conseil de l'Europe, Rapport explicatif sur le Protocole n°12 à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, adopté par le Conseil des Ministres le 26 juin 2000.

²⁸ Voy. notamment Cour. eur. D.H., *affaire Karlheinz Schmidt c. Allemagne* du 8 juillet 1994, Série A, n° 291-B, pp. 32-33.

²⁹ Cour eur. D.H., *Affaire Thilmmenos c. Grèce* du 18 janvier 2001, Req. n° 27238/95.

B. La Charte sociale européenne

L'article E de la Charte sociale européenne révisée³⁰ prévoit que la jouissance des droits qu'elle protège ne peut souffrir d'une distinction fondée notamment sur la religion. Cet article est considéré comme une disposition « horizontale » donc s'appliquant à l'ensemble des dispositions de la Charte. Le Comité européen des droits sociaux applique cet article aussi bien aux discriminations directes qu'indirectes³¹.

C. Les Directives européennes en matière de discrimination

Au niveau européen, on ne peut évoquer le cadre anti-discrimination sans parler des directives cadres que sont les directives 2000/43/CE³² et 2000/78/CE³³. D'une part, la Directive anti-discrimination 2000/43/CE, dite 'verticale', prohibe toute discrimination basée sur une prétendue race ou sur l'origine ethnique d'une personne et ce dans tous les domaines ; d'autre part, la Directive 2000/78/CE, dite 'horizontale', interdit toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans le cadre du travail. Afin d'élargir le champ d'application de la législation européenne en matière de discrimination, un projet de nouvelle directive³⁴ a été proposé. Elle devrait reprendre les motifs de discrimination prévus par la Directive 2000/78/CE tout en élargissant le cadre de l'interdiction des discriminations à un certain nombre de cas : protection sociale, avantages sociaux, accès et fourniture des biens et services. A notre connaissance, cette directive n'a toujours pas été adoptée bien que le projet date de 2009.

La Directive 2000/78/CE est particulièrement intéressante pour notre question de recherche. En effet, parmi les critères de discrimination interdits, on retrouve la discrimination basée sur les convictions philosophiques et religieuses dans le cadre particulier de l'emploi. La directive fait une différence entre les discriminations directes³⁵ et les discriminations indirectes³⁶. Aux termes de la Directive 2000/78/CE, une discrimination indirecte peut être justifiée si une disposition, un critère ou une pratique (apparemment neutre mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions données, par rapport à d'autres personnes) est objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

³⁰ Charte sociale européenne révisée et annexe, signée à Strasbourg le 3 mai 1996, approuvée par la loi du 15 mars 2002 portant assentiment à la Charte sociale européenne révisée et à l'Annexe, faites à Strasbourg le 3 mai 1996, *M.B.*, 10 mai 2004.

³¹ O. DE SCHUTTER, « L'interdiction de discrimination dans le droit européen des droits de l'homme. Sa pertinence pour les directives communautaires relatives à l'égalité de traitement sur la base de la race et dans l'emploi », *op. cit.*, p. 33.

³² Directive (CE) n°2000/43 du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, *J.O.C.E.*, L.180, 19 juillet 2000, p. 22.

³³ Directive (CE) n° 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *J.O.C.E.*, L.303, 2 décembre 2000, p. 16.

³⁴ Projet de résolution législative du Parlement européen du 14 janvier 2009 sur la proposition de directive du conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle (COM (2008) 0426-C6-0291/2008-2008/0140(CNS)).

³⁵ Article 2, 2, a), Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

³⁶ Article 2, 2, b), Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Voyez également article 4, Directive (CE) n°2000/43 du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, *J.O.C.E.*, L.180, 19 juillet 2000, p. 22.

D. Le triptyque de lois du 10 mai 2007 visant à lutter contre la discrimination

1. Interdiction de principe de la discrimination basée sur des motifs religieux

Dans le champ de la lutte contre la discrimination, on ne peut manquer de souligner les trois lois du 10 mai 2007^{37/38} qui visent à transposer les directives-cadre. Dans le cadre particulier qui nous occupe, la loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination est la plus pertinente car elle est la seule à mettre en exergue, comme critère de discrimination prohibée, la conviction philosophique ou religieuse. Le champ d'application de cette loi dépasse celui prévu par la directive 2000/78/CE qu'elle vise à transposer. La loi du 25 février 2003 avait déjà combiné les approches 'verticales' et 'horizontales' des directives européennes. Cette combinaison entre approches verticale et horizontale a été reprise dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, loi qui abroge et remplace la précédente loi de 2003.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe explicitement les discriminations basées sur la conviction religieuse et indique que constitue une discrimination « toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés [...] à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ».

Cette prohibition de la discrimination est liée au principe d'égalité dont les dispositions clés sont les articles 10 et 11 de la Constitution. Mais le principe d'égalité n'est pas une question de justice aveugle, il impose en fait d'appliquer le même traitement dans des cas identiques ; il n'y a donc pas lieu de l'appliquer dans le cas de traitement distinct de deux catégories de personnes différentes³⁹.

La loi du 10 mai 2007 prohibe par conséquent les distinctions qui peuvent être faites sur la base d'un des critères protégés. Elle considère comme prohibé aussi bien la discrimination directe que la discrimination indirecte mais également l'injonction de discriminer ou le harcèlement⁴⁰.

Un traitement distinct n'est pas forcément considéré comme une discrimination s'il peut être justifié conformément à la législation en vigueur.

On distingue trois types de justification : les motifs de justification des distinctions directes, les motifs de justification des distinctions indirectes et les motifs de justification généraux (applicables aussi bien aux distinctions directes qu'indirectes).

³⁷ Ces lois ont remplacé la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, *M.B.*, 17 mars 2003.

³⁸ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007; Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007 et Loi modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, *M.B.*, 30 mai 2007.

³⁹ K. RIMANQUE, « De paradoxale werking van het gelijkheidsbeginsel », *R.W.*, 1992-1993, p. 8.

⁴⁰ Art. 14, Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007.

2. Justification de la distinction basée sur des critères religieux

a) L'exigence professionnelle essentielle et déterminante, motif de justification de la distinction directe basée sur un critère religieux

Au sens de l'article 8 de cette même loi, la distinction directe basée sur un critère religieux dans le cadre de la relation de travail pourra être justifiée sur la base d' 'exigences professionnelles essentielles et déterminantes'.

La notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante est définie par la loi comme suit : « une caractéristique déterminée, liée à (...) la conviction religieuse ou philosophique (...) est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci ». La loi laisse au juge le soin de vérifier de manière casuistique si les caractéristiques avancées constituent des exigences professionnelles essentielles et déterminantes ou non⁴¹. De plus, le législateur fédéral octroie au Conseil des ministres la compétence de proposer « une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante. », après consultation des organes de concertation sociale⁴². À notre connaissance, un tel arrêté royal n'a pas encore vu le jour et pourtant, il serait utile de baliser quelque peu cette notion.

Dans les travaux préparatoires de la loi du 10 mai 2007, le législateur insiste sur le fait que, pour qualifier une caractéristique d'exigence professionnelle essentielle et déterminante, il faut prendre en compte la nature de la fonction concernée mais également le contexte dans lequel les activités professionnelles sont réalisées⁴³. Le législateur semble, dès la conception de la loi, mettre en garde contre les abus et énonce : « En tant que règle d'exception, la règle des exigences professionnelles essentielles et déterminantes doit être appliquée avec parcimonie et uniquement pour les exigences professionnelles qui sont strictement nécessaires afin d'exercer les activités en question. A l'instar des Directives européennes, l'avant-projet exige qu'il s'agisse d'activités professionnelles spécifiques, ce qui veut dire que la nécessité de fixer l'exigence devra toujours dépendre des activités concrètes réalisées par un travailleur (à engager). Si le critère demandé pour une catégorie de travailleurs déterminée est nécessaire dans certains cas et pas nécessaire dans d'autres cas, le critère ne peut pas être imposé d'office à la catégorie complète des travailleurs ». Le législateur appelle donc à la prudence quant à l'usage de cette exception qui devra être utilisée à bon escient et en aucun cas faire office de notion 'fourre-tout' ou d'un grand sac, tel celui de Mary Poppins duquel chacun pourrait faire sortir une justification toute faite à un traitement discriminatoire. Nous ne pouvons qu'attirer l'attention du lecteur sur ce genre de dérive et rappeler que dès lors qu'il s'agit d'exception, le droit est d'interprétation stricte.

Par ailleurs, l'exigence professionnelle doit être fondée sur un objectif légitime et être proportionnée au vu de la réalisation de cet objectif⁴⁴.

⁴¹ Art. 8, §3, Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007.

⁴² Art. 8, §4, Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007.

⁴³ Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *Doc. Parl.*, Chambre 2006-2007, n° 51-2722/01.

⁴⁴ Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *Doc. Parl.*, Chambre 2006-2007, n° 51-2722/01.

Remarquons enfin que l'article 13 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination introduit un mode spécifique de justification : « Dans le cas des activités professionnelles des organisations publiques et privées, dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique, une distinction directe fondée sur la conviction religieuse ou philosophique ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités ou du contexte dans lequel celles-ci sont exercées, la conviction religieuse ou philosophique constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée au regard du fondement de l'organisation. Sur la base de cette disposition, aucune autre distinction directe fondée sur un autre critère protégé ne peut être justifiée, à moins qu'elle ne le soit en application d'une autre disposition du présent titre. Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente loi ne porte pas préjudice au droit des organisations publiques ou privées dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation. ». Ce mode de justification spécifique s'applique naturellement au cas particulier des entreprises de tendance (*infra*).

Par ailleurs, à l'occasion d'un recours en annulation portant sur plusieurs dispositions de la loi du 10 mai 2007, la Cour constitutionnelle⁴⁵ a été amenée à dessiner les contours de cette notion protéiforme au moyen d'une interprétation téléologique du concept. La Cour admet le principe de la justification d'une distinction basée sur des motifs religieux ou philosophiques en raison d'une « exigence professionnelle essentielle et déterminée ». Elle indique, à cet égard : « Il découle de la liberté d'opinion ainsi que de la liberté des cultes consacrées par les articles 19 et 21 de la Constitution que des exigences religieuses ou philosophiques peuvent justifier, sous le contrôle du juge, qu'une distinction soit établie sur la base d'une conviction religieuse ou philosophique, ou sur la base d'un des autres motifs mentionnés dans les lois attaquées, lorsque cette distinction doit être considérée comme une « exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée au regard » de la conviction religieuse ou philosophique ou comme une justification objective et raisonnable »⁴⁶.

Sous certaines conditions, l'exigence professionnelle peut constituer une exception à la liberté de religion et d'expression des travailleurs dans le cadre de l'exécution de leur contrat de travail. Selon la Cour constitutionnelle, une exigence professionnelle est essentielle et déterminante si elle réunit trois conditions. Il faut que la caractéristique demandée (1) constitue une condition essentielle et indispensable à l'exercice de la fonction, (2) qu'elle ait un caractère essentiel au vu du contexte et (3) que non seulement l'objectif poursuivi soit légitime mais aussi que la caractéristique exigée soit proportionnée pour atteindre cet objectif⁴⁷.

b) La distinction indirecte objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination admet également que l'on puisse justifier une distinction indirecte⁴⁸ sur la base d'un objectif légitime.

⁴⁵ CC, 12 février 2009, n° 17/2009, *M.B.*, 12 mars 2009.

⁴⁶ CC, 12 février 2009, n° 17/2009, *M.B.*, 12 mars 2009, B. 102/7.

⁴⁷ CC, 12 février 2009, n° 17/2009, *M.B.*, 12 mars 2009, B.46.2-B.46.4.

⁴⁸ Art. 9, Loi 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007.

C'est donc uniquement dans le cas d'un critère ou d'une pratique apparemment neutre mais entraînant néanmoins une distinction que pourra intervenir la justification par un objectif légitime.

L'examen de ce type de justification se fait en trois étapes.

Dans un premier temps, il convient de déterminer l'objectif poursuivi par l'auteur de la distinction et de préciser dans quelle mesure ce dernier est légitime et doit donc être protégé. Il faudra donc déterminer la raison sous-jacente à la distinction indirecte opérée.

La notion d'objectif légitime n'est pas définie par la loi elle-même mais les travaux préparatoires de la loi sont assez éclairants sur la question. Le législateur indique ainsi qu'ont déjà été admis comme motif légitime : la protection de la vie privée, le respect de la sensibilité du patient, la sécurité publique ou le maintien de la force de combat dans l'armée tout en soulignant que, plus globalement, un objectif légitime peut être déduit de la protection des droits fondamentaux, dans le monde culturel, le monde commercial ou la sécurité (publique ou au sein de l'entreprise)⁴⁹. Il est néanmoins important de souligner que « l'objectif légitime ne peut pas être lié à des motifs discriminatoires. Ainsi, la volonté de répondre à la préférence discriminatoire des clients ou d'autres travailleurs ne peut pas être acceptée comme objectif légitime »⁵⁰.

Par l'utilisation, d'adverbe tel que 'notamment' ou d'expressions telles que 'entre autres', il semble que l'on puisse déduire que c'est à dessein que le législateur ne définit pas précisément et légalement la notion d'objectif légitime et que l'existence d'un tel objectif requiert un examen au cas par cas des situations de distinction indirecte. Cet examen appartient au juge⁵¹.

Dans un second temps, il convient de vérifier si la mesure ou la pratique entraînant une distinction est ou non appropriée pour atteindre l'objectif poursuivi, ce qui implique que ladite mesure participe à la réalisation de l'objectif légitime.

Enfin, l'exigence de nécessité de la mesure pour atteindre l'objectif poursuivi doit être examinée. Cette exigence de nécessité sera rencontrée si le but ne peut pas être atteint par d'autres moyens n'opérant pas la distinction incriminée⁵².

c) La mesure d'action positive comme motif général de justification des distinctions

Nous ne nous appesantirons pas longuement sur cette notion puisqu'elle semble, à notre sens, difficilement applicable dans le cadre de distinctions opérées sur la base d'un critère religieux ou philosophique.

⁴⁹ Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *Doc. Parl.*, Chambre 2006-2007, n° 51-2722/01.

⁵⁰ Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *Doc. Parl.*, Chambre 2006-2007, n° 51-2722/01, p. 49.

⁵¹ Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *Doc. Parl.*, Chambre 2006-2007, n° 51-2722/01, p. 50-51.

⁵² Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *Doc. Parl.*, Chambre 2006-2007, n° 51-2722/01, p. 51.

Pour être qualifiée de mesure d'action positive, la pratique en question doit réunir les conditions suivantes : « il doit exister une inégalité manifeste; la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir; la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint; la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui. »⁵³.

A l'occasion des travaux parlementaires précédant l'adoption de la loi, la question de savoir si de telles mesures d'action positive pouvaient être menées par des personnes privées. Pour le législateur, il faut répondre négativement à cette question⁵⁴, ce qui déforce ce motif de justification dans le cadre des relations de travail.

Section 4 – La protection de la vie privée

La notion de vie privée est un concept relativement nouveau dans notre droit positif. En nous replaçant un siècle auparavant, il est intéressant de constater qu'une réflexion de ce type à propos de la vie privée aurait difficilement pu être envisagée. C'est en effet seulement en 1994 que l'article 22 de la Constitution est introduit et vient reconnaître le droit au respect de la vie privée.

Dans le cadre du travail et surtout de leurs pratiques, la question de la vie privée des travailleurs n'est, par contre, pas nouvelle et les incursions des employeurs dans la vie privée des travailleurs existent depuis longtemps^{55/56}. Le sujet fait d'autant plus débat lorsqu'il est question des convictions philosophiques ou religieuses du travailleur et de leur place dans la relation de travail.

§ 1. La reconnaissance légale du droit à la vie privée

Le droit à la vie privée jouit d'une reconnaissance légale à plusieurs niveaux. La Convention européenne des Droits de l'Homme reconnaît ainsi, au sein de son article 8, que « toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance ». Cette garantie se retrouve également au niveau international dans l'article de 17 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques⁵⁷.

Au niveau belge, ce droit est formellement stipulé à l'article 22 de la Constitution depuis 1994. Le droit au respect de la vie privée fait donc aujourd'hui partie intégrante du droit positif belge et est également applicable dans le cadre de la relation de travail.

⁵³ Art. 10, Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007.

⁵⁴ Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *Doc. Parl.*, Chambre 2006-2007, n° 51-2722/01.

⁵⁵ M. VERDUSSEN, « Le droit à la vie privée dans les relations de travail : propos introductifs », in *La vie privée au travail*, Limal, Anthémis, 2011, p. 7.

⁵⁶ Au début du XXIème siècle, la société Ford Motor avait ainsi engagé des assistants sociaux pour s'assurer de l'hygiène sanitaire, du comportement économe et du respect du culte par les travailleurs de la société. Voy. M. VERDUSSEN, « Le droit à la vie privée dans les relations de travail : propos introductifs », *op. cit.*, p. 7.

⁵⁷ Pacte international relatif aux droits civils et politiques fait à New York le 19 décembre 1966 (I), *M.B.*, 6 juillet 1983.

§ 2. Evolution de la notion de vie privée et sa place face à la relation de travail et la vie de ses convictions religieuses ou philosophiques

Avec le temps, la notion de vie privée a évolué et s'étend aujourd'hui également à un « droit au développement et à l'épanouissement de la personnalité »⁵⁸. Ceci accroît le nombre d'hypothèses couvertes par le droit à la vie privée et le milieu du travail n'y échappe pas.

ALAIN SUPLOT indique à cet effet : « Sous réserve de l'exigence d'une exécution de bonne foi de ses obligations contractuelles, le salarié est libre de conserver son 'quant à soi' et ses opinions, libre de ne pas dévoiler sa vie privée ou ses engagements politiques et religieux, [...] libre même de rêver, pourvu que sa rêverie n'entrave pas l'exécution de sa tâche et que celle-ci lui en laisse le loisir »⁵⁹.

Si le droit au respect de la vie privée du travailleur doit lui garantir le fait de pouvoir vivre, en son for intérieur comme en dehors de sa vie professionnelle, la religion ou la conviction philosophique qu'il souhaite, il n'est pas aussi évident qu'il en aille de même lorsqu'il s'agit de vivre ses convictions philosophiques ou religieuses au travail. Peut-on encore parler de vie privée lorsque le travailleur décide d'introduire ses convictions sur son lieu de travail ? Le travailleur qui revendiquerait le droit de manifester publiquement sa religion pourrait-il encore invoquer le droit au respect de sa vie privée ? Quelles en sont les limites ?

La Cour européenne des Droits de l'Homme a indiqué, à cet effet, que le travailleur ne peut en aucun cas être tenu de révéler ses convictions religieuses ou philosophiques, ce qui relève de son for intérieur⁶⁰. S'il est donc admis que l'employeur ne puisse demander au travailleur de lui communiquer sa confession, qu'en est-il du cas où le travailleur lui-même la manifeste – on peut ici penser au cas difficile du port du voile dans l'entreprise.

Chapitre 2 : Des droits et des libertés illimités?

Section 1 - Généralités

Bien que, théoriquement, la liberté de religion et la liberté de manifester sa religion soient encadrées de règles visant à les garantir et à lutter contre la discrimination sur cette base, il ne s'agit pas pour autant de libertés absolues qui ne pourraient sous aucun prétexte être limitées. L'article 9, §2 de la Convention européenne des droits de l'homme limite déjà cette liberté en prévoyant que des restrictions peuvent y être apportées par les Etats, à certaines conditions. Il s'ensuit qu'aux termes de la Convention européenne des droits de l'homme, la liberté est la règle tandis que la restriction constituerait l'exception.

⁵⁸ M. VERDUSSEN, « Le droit à la vie privée dans les relations de travail : propos introductifs », *op. cit.*, p. 11.

⁵⁹ A. SUPLOT, *Critiques du droit du travail*, Paris, P.U.F., 1994, pp. 63-64.

⁶⁰ Cour eur. D.H., arrêt *Sinan Isik c. Turquie*, 2 février 2010, req. N2192405.

Souvent invoquée en cas de litige entre un employeur et un travailleur sur la question des manifestations religieuses sur le lieu du travail, la liberté de religion n'est pas pour autant une liberté illimitée. Il en va de même des dispositions en matière de discrimination ou de la protection de la vie privée : les droits qu'elles occasionnent ne sont pas absolues et peuvent donc être restreints.

A titre préliminaire, il convient de se demander si le travailleur (qu'il soit fonctionnaire ou salarié) n'aliène pas un ensemble de libertés individuelles (pas uniquement religieuse mais aussi d'association par exemple) par le seul fait de signer un contrat de travail (ou d'adhérer à un statut) et si ledit contrat ne permettrait pas de limiter l'exercice de la religion sur le lieu du travail? Cette question avait fait l'objet d'une décision de l'ancienne Commission européenne des droits de l'homme⁶¹. En l'espèce, il s'agissait d'un enseignant du Royaume-Uni à qui il était reproché d'avoir gravement perturbé l'organisation de l'école dans laquelle il travaillait en s'absentant plus longtemps qu'autorisé durant les temps de midi du vendredi afin de se rendre à la Mosquée pour prier. Il fût alors informé qu'il pouvait accepter une modification de son horaire de travail, ramené ainsi à quatre jours et demi par semaine, ce qui lui permettait d'assister à l'office du vendredi à la mosquée sans gêner l'organisation scolaire. L'enseignant refusa la proposition et indiqua qu'il préférerait être licencié que de modifier son horaire. A la suite de cela, il fût congédié. Dans le cadre de cette affaire, la Commission a indiqué que certaines limites pouvaient être apportées à la liberté de manifester sa religion lorsque celle-ci entre en interaction avec certaines obligations contractuelles particulières et aux exigences de l'enseignement dans son ensemble. Par la suite, la Commission européenne des droits de l'homme a repris cette position⁶² malgré les critiques rencontrées par cette jurisprudence. En effet, c'est oublier qu'il existe dans la relation de travail une partie faible qui ne peut, bien souvent, négocier réellement son contrat en raison de la subordination économique et juridique dans laquelle se trouve le travailleur⁶³.

Il semble que cette conception ait aujourd'hui été abandonnée par la Cour européenne des droits de l'homme⁶⁴ qui n'admet plus que la simple signature d'un contrat de travail puisse en elle-même aliéner la liberté religieuse du travailleur⁶⁵.

Il peut être utile de différencier la situation du fonctionnaire de celle de l'employé dans le secteur privé. La question de l'obligation éventuelle de neutralité n'y est pas nécessairement vécue de la même manière. De plus, la situation de l'enseignant diffère de la situation des autres agents de la fonction publique. Il convient donc également de faire une nouvelle distinction au sein du personnel des pouvoirs publics.

⁶¹ Comm. eur. D.H., *affaire X c. Royaume-Uni*, 12 mars 1981, req. n° 8160/78.

⁶² Comm. eur. D.H., *affaire Konttinen c. Finlande*, 3 décembre 1996, req. n° 24949/94.

⁶³ F. KRENC, *op. cit.*, p. 117; J. RINGELHEIM, *Diversité culturelle et droits de l'homme - La protection des minorités par la Convention européenne des droits de l'homme*, Bruxelles, Bruylant, 2006, P. 159.

⁶⁴ Auparavant, les requêtes étaient dans un premier temps examinées par la Commission européenne des droits de l'homme qui essayait d'arriver à un accord entre les parties. En cas d'échec, les requêtes étaient portées devant la Cour européenne des droits de l'homme. Depuis 1998, la Commission européenne des droits de l'homme a été supprimée et les requêtes sont directement portées devant la Cour.

⁶⁵ Cour eur. D.H., *Arrêt Sorensen et Rasmussen c. Danemark*, 11 janvier 2006, req. n° 2562/99 et 52680/99.

Section 2 - Le salarié

Les droits et libertés des travailleurs salariés concernant leurs convictions religieuses connaissent certaines limites qui sont déduites d'obligations que doivent respecter ces travailleurs ou de nuances et de limites intrinsèques aux libertés afférentes à leurs convictions religieuses.

§ 1. Droits et obligations des parties au contrat de travail

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail⁶⁶ impose un certains nombres de droits et d'obligations aussi bien au travailleur salarié qu'à son employeur.

Ainsi, elle impose au travailleur d'agir conformément aux ordres et instructions de l'employeur⁶⁷. Cette disposition semble permettre que l'employeur, sous réserve d'un comportement discriminatoire dans son chef (*supra*), puisse imposer un uniforme par exemple dans le cas d'enseigne commerciale pour les fonctions en contact avec le client⁶⁸. Dans ce cas, le travailleur sera, en vertu de la loi du 3 juillet 1978, tenu de respecter ces instructions.

L'employeur comme le travailleur doivent veiller au respect et à la sécurité de chacun⁶⁹. L'employeur doit veiller en bon père de famille à ce que les conditions de travail soient les plus sûres possible afin de garantir la sécurité et la santé du travailleur tandis que le travailleur devra s'abstenir de tout comportement pouvant nuire à sa propre sécurité comme à celle de ses collègues, de l'employeur ou de tiers. Ces obligations qui pèsent aussi bien sur l'employeur que sur le travailleur obligent ce dernier à respecter un certain nombre de règles sanitaires et de sécurité que l'employeur doit prévoir au vu de ses propres obligations. Par exemple, nous pensons ici au secteur de l'industrie alimentaire. Dans ce secteur, l'employeur doit veiller à ce que les produits ne soient pas contaminés par une série d'agent pathogènes et il peut, à ce titre, interdire le port de couvre-chefs personnels dans la chaîne de production ou imposer des vêtements de travail stériles. Cette obligation est complétée par les règles relatives au bien-être des travailleurs contenues dans la loi du 4 août 1996⁷⁰ ainsi que dans ses arrêtés d'exécution.

Le travailleur et l'employeur doivent chacun faire preuve de respect et d'égards mutuels l'un envers l'autre⁷¹. Cela a pour effet que l'employeur doit respecter les convictions religieuses de ses travailleurs mais également que ces derniers doivent respecter l'entreprise et ses valeurs ainsi que les convictions qui sont celles de leur employeur.

⁶⁶ M.B., 22 août 1978.

⁶⁷ Art. 17, 2°, Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, précitée.

⁶⁸ On peut ici penser au secteur Horeca, par exemple, qui impose souvent un uniforme à ses employés.

⁶⁹ Art. 17, 4°, et art. 22, 2°, Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, précitée.

⁷⁰ Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, M.B., 18 septembre 1996.

⁷¹ Art. 16, Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, précitée.

§2. La liberté de culte et de religion telle que reconnue par la Convention européenne des droits de l'homme et la Constitution belge : une liberté absolue ?

La liberté de culte et de religion dans son aspect externe⁷² peut se trouver limitée par des restrictions qui correspondent aux conditions prévues par l'article 9.2 de la C.E.D.H. Ces restrictions doivent ainsi être « prévues par la loi, [et constituer] des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui ».

Dans le cas de Sikh qui, en raison de leur religion, portent le turban, ce qui les empêche de porter un casque pour leurs déplacements en cyclomoteurs, la Cour européenne des Droits de l'Homme⁷³ ainsi que l'ancienne Commission européenne des Droits de l'Homme⁷⁴ ont considéré que l'obligation prévue par la loi du port d'un casque constitue une mesure nécessaire à la sécurité publique dans une société démocratique. Dès lors, l'ingérence était tout à fait admise au sens de l'article 9.2 de la C.E.D.H.

Dans ce cadre, il pourrait être admis qu'une loi en matière de sécurité au travail, par exemple, puisse venir restreindre la manifestation de la religion d'un travailleur en imposant l'interdiction de couvre-chefs dans certains secteurs d'activités.

Quant à la possibilité de restreindre la liberté de religion sur le lieu du travail, la Cour européenne des droits de l'homme a rappelé ce principe lors d'un récent arrêt du 15 janvier 2013⁷⁵. Dans cet arrêt, le cas de salariés britanniques qui avaient demandé l'application de l'article 9 combiné avec l'article 14 de la C.E.D.H. afin d'établir une discrimination dans le chef de leur employeur sur la base d'un critère religieux est porté devant la Cour. Nous pouvons dégager de cet arrêt deux grands enseignements : les restrictions apportées aux libertés individuelles (dont la liberté de religion) doivent être justifiées par les fonctions et doivent répondre au test de proportionnalité par rapport au but recherché ; ensuite, une liberté individuelle peut souffrir de restrictions si elle heurte les droits d'autrui.

Le premier cas concernait une hôtesse de l'air d'une compagnie aérienne anglaise qui, en vertu de sa foi chrétienne, tenait à porter une croix sur une chaîne malgré l'interdiction faite par son employeur d'exposer des signes religieux distinctifs. Un second cas similaire concernait quant à elle une infirmière en gériatrie dans un hôpital.

La Cour, partant du principe que la liberté de manifester sa religion ne peut être limitée que par des restrictions justifiées au regard des fonctions et doivent être proportionnées eu égard à l'objectif poursuivi, considère que l'interdiction faite à l'infirmière de ne pas porter de croix chrétienne en pendentif sur une chaîne au-dessus de son uniforme n'est pas disproportionnée eu égard à l'objectif

⁷² Pour rappel, l'aspect externe de la liberté de religion est la liberté de pouvoir manifester en public les convictions religieuses.

⁷³ Cour eur. D.H., arrêt *Phull c. France*, 11 janvier 2005, req. n° 35753/03.

⁷⁴ Comm. eur. D.H., arrêt *X. c. Royaume-Uni*, 12 juillet 1978, req. n° 7992/77.

⁷⁵ Cour eur. D.H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, req. n°48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10.

poursuivi (la sécurité⁷⁶ des patients et de l'infirmière) et au regard des fonctions endossées par la requérante. *A contrario*, la Cour européenne des droits de l'homme considère que dans le cas d'une hôtesse de l'air, cette restriction n'est pas proportionnée. Elle accepte dans son principe l'argument de la compagnie aérienne qui invoquait la nécessité de préserver l'image de marque de la compagnie mais elle considère que l'interdiction de porter le bijou n'est, dans ce cas-ci, pas proportionnée. Pour la Cour, cette disproportion s'avère d'autant plus marquante que d'autres employés de confessions différentes avaient été autorisés par la compagnie aérienne à porter des signes religieux distinctifs sans être amenés à devoir les cacher.

Un troisième cas de travailleurs salariés présenté devant la Cour européenne des droits de l'homme concernait un thérapeute sexologue qui, à après avoir émis le souhait de ne pas devoir conseiller de couples homosexuels en raison de ses convictions religieuses chrétiennes, s'est trouvé licencié sur cette base par son employeur.

Pour la Cour⁷⁷, il convient de maintenir un juste équilibre entre les droits et libertés de chacun, en l'espèce, entre le droit de manifester sa religion et le droit des couples homosexuels à ne pas être discriminés sur cette base. La Cour indique ainsi que la liberté de religion du travailleur peut être restreinte si elle poursuit l'objectif légitime de protéger les droits d'autrui dont ceux des personnes homosexuelles à ne pas être discriminées sur la base de leur orientation sexuelle.

Au niveau belge, il est nécessaire de remarquer ici que si la liberté religieuse de chacun, et particulièrement son aspect interne, doit être respectée par l'employeur, elle n'est néanmoins pas illimitée et qu'elle connaît des restrictions.

Ainsi, dans la décision du Tribunal du travail de Nivelles du 11 mars 1994⁷⁸, il a été admis que l'on puisse mettre fin pour motif grave au contrat de travail d'un ouvrier d'une entreprise pharmaceutique. Il priait lors de ses heures de travail dans une pièce de production de médicaments, ne respectant pas ainsi les prescriptions en matière de sécurité et les normes relatives « aux bonnes pratiques de fabrication et de production pharmaceutique »⁷⁹ et avait une mauvaise conduite puisque malgré des avertissements il avait refusé d'obtempérer. La société pharmaceutique était, par ailleurs, d'accord pour que le travailleur puisse prier dans l'entreprise mais uniquement aux heures de pause et dans le local de pause. Le Tribunal conclut en ces termes : « S'il est exact que l'exercice d'un culte en dehors de l'entreprise n'a aucun lien « avec la conduite de l'ouvrier ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise » au sens de l'article 63 [de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail⁸⁰], il en est autrement lorsque le travailleur pratique ce culte au sein de l'entreprise. Il rentre alors dans le pouvoir d'appréciation de l'employeur de réglementer cette pratique religieuse et même de l'interdire pendant les heures de travail et dans certains locaux ».

⁷⁶ Risque de contamination ou risque de blessure pour les patients et pour le membre du personnel.

⁷⁷ Cour eur. D.H., *arrêt Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, req. n°48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10.

⁷⁸ Trib. trav. Nivelles, 11 mars 1994, J.L.M.B., 1994, p. 1400.

⁷⁹ Il priait pieds nus dans une zone de production.

⁸⁰ M.B., 22 août 1978.

§ 3. Le port de signes religieux distinctifs dans les sociétés privées

C'est essentiellement sur la question du port de signes religieux distinctifs que les cours et tribunaux ont été amenés à se prononcer. Sur cette question, la jurisprudence est particulièrement floue et contradictoire. Nous nous attacherons ici à donner le reflet de la jurisprudence en la matière et à ce titre, l'essentiel de notre propos portera sur la question du port du voile islamique. Remarquons que dans la suite de l'exposé, nous utiliserons indifféremment les mots « voile » et « foulard » pour désigner cette tradition.

A. Généralités

La tradition séculaire du port du voile (il semble qu'elle compte plus de 3000 ans) est issue du Proche-Orient et est antérieure à la naissance même de l'islam au XII^{ème} siècle, on en retrouve d'ailleurs des traces dans la religion catholique (pensons à cet égard aux mantilles portées par les femmes lors des audiences pontificales)⁸¹. Néanmoins, aujourd'hui le port du voile est généralement lié à la religion et à la tradition islamique.

Au sein du Coran, les références⁸² au port du voile sont rares et imprécises ce qui entraîne une controverse sur le caractère obligatoire de cette tradition⁸³. Malgré ces discussions religieuses sur la nature du port du voile, il arrive régulièrement que ce dernier soit la source de troubles dans la relation de travail, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public (*infra*).

Cette pratique se trouve bien souvent interdite au sein des entreprises par le biais de règlements de travail ou d'injonctions de l'employeur imposant un code vestimentaire neutre ou interdisant le port de tout couvre-chef.

Comment doit-on examiner ce type d'interdictions ou d'injonctions qu'elles visent ouvertement ou non le voile musulman ? Qu'en est-il au vu de la liberté de culte et de religion ? S'agit-il d'une mesure discriminatoire ?

Afin de répondre à ces questions et sans viser à l'exhaustivité, nous avons tenté ici d'examiner quelques décisions de jurisprudence marquantes en la matière. S'agissant généralement de décisions casuistiques et les principes y étant appliqués *in concreto*, une analyse de chaque cas d'espèce est nécessaire pour percevoir au mieux la décision prise par le juge.

B. L'interdiction du port de signes religieux distinctifs face à la liberté du travailleur de manifester sa religion

Dans la décision du Tribunal du travail de Charleroi⁸⁴ concernant une vendeuse qui avait, suite à sa conversion à l'islam, commencé à porter des vêtements amples sur le lieu de son travail sans pour

⁸¹ A. VAN DE WEYER, « Le port du voile islamique dans l'enseignement », *Scolanews*, 2010, n°4, p. 1.

⁸² Nous pouvons ici citer principalement la sourate 24 « *An-Nur* », verset 30 et la sourate 33 « *Al-Ahzab* », versets 53 et 59.

⁸³ A. VAN DE WEYER, « Le port du voile islamique dans l'enseignement », *op. cit.*, p.1.

⁸⁴ Trib. trav. Charleroi, 26 octobre 1992, *Chron. D.S.*, 1993, p. 84.

autant porter le voile, il a décidé que le licenciement pour motif grave dont la travailleuse avait fait l'objet n'était pas fondé. En l'espèce, l'employeur de la travailleuse avait adressé plusieurs courriers à cette dernière l'enjoignant de « veiller à [son] aspect vestimentaire » qui devait être en accordance avec « la classe qui est celle [du] magasin » sans que la vendeuse ne modifia son apparence vestimentaire. A la suite de ces événements, l'employeur décida de licencier pour motif grave la travailleuse qui contesta l'existence de ce motif grave. Le Tribunal a considéré que le motif n'avait pas le caractère de gravité nécessaire pour plusieurs raisons. En premier ordre, il n'avait rien été convenu préalablement concernant la tenue vestimentaire entre le personnel et la direction ; la travailleuse justifiait le choix de porter des vêtements amples de couleurs sobres par le fait de pouvoir travailler avec plus d'aisance. De plus, le tribunal indique que la liberté de religion est un droit constitutionnel garanti et que le fait de l'exercer normalement ne peut être constitutif de faute. L'abus de droit de libre appartenance à la religion n'est pas démontré dans le chef de la travailleuse et l'employeur n'a pas subi de préjudice de la situation. Les qualités professionnelles de la vendeuse ne sont pas remises en cause et les clients ne semblent pas avoir été heurtés par l'habillement de cette dernière puisque le magasin n'a enregistré aucune plainte et aucune diminution des ventes. Le juge tire argument de l'absence de plainte pour justifier le fait que la tenue vestimentaire de la travailleuse n'était ni contraire aux bonnes mœurs, ni incongrue et qu'un tel habillement ne constitue pas à proprement parler un signe religieux distinctif. Le raisonnement du Tribunal quant à la liberté de religion semble être que s'agissant d'un droit garanti dans la constitution, à l'exception d'un cas d'abus de droit, il ne peut engendrer une faute suffisante pour constituer un motif grave de nature à rompre immédiatement et sans indemnité le contrat de travail.

Il nous semble par contre important de souligner ici que le comportement de l'employeur n'aurait pu trouver de justification sur la base d'un motif légitime, comme prévu dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, sur la seule base de plaintes émanant des clients puisque dès lors, l'objectif aurait été de répondre à la préférence discriminatoire des clients, ce qui ne constitue pas un objectif légitime au sens de la législation anti-discrimination (*infra*)⁸⁵.

A contrario, dans une décision du 5 janvier 2008, la Cour du travail de Bruxelles a considéré que le congé pour motif grave donné à une travailleuse portant le voile est justifié et non-discriminatoire. *In casu*, une vendeuse dans une papeterie de retour d'une longue absence avait demandé à son employeur de pouvoir porter le voile islamique qu'elle ne portait pas auparavant. Cette demande avait été refusée par l'employeur. Lors de son retour au travail, la travailleuse persiste et passe outre l'interdiction préalable de son employeur de venir au travail avec le voile islamique. A la suite de cela, l'employeur de la requérante licencie cette dernière pour motif grave. La Cour du travail de Bruxelles considère que ce licenciement pour motif grave est justifié et avance plusieurs arguments à cet égard. L'appelante invoque ici la liberté de religion pour justifier son choix de passer outre le refus de son employeur de la voir porter le voile islamique ce que la Cour du travail refuse. Elle considère que la liberté de religion n'est pas en cause dans le cas d'espèce puisque l'employeur ne reproche pas à la travailleuse sa foi islamique mais bien le fait de s'être présentée au travail portant un signe religieux ostentatoire au mépris des règles établies par l'employeur. Elle invoque également l'image de la marque qui se veut « ouverte, disponible, sobre, familiale, et neutre »⁸⁶ à laquelle la travailleuse a porté atteinte en se présentant voilée. La Cour invoque également l'usage interne à l'entreprise

⁸⁵ Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *Doc. Parl.*, Chambre 2006-2007, n° 51-2722/01.

⁸⁶ Selon les propres dires de la société.

selon lequel les travailleurs en contact avec le public ne peuvent porter certaines tenues vestimentaires ne cadrant pas avec cette fonction. La Cour justifie ainsi une restriction à la liberté de manifester sa religion et considère qu'un tel usage n'est pas discriminatoire puisqu'il est appliqué à l'ensemble des travailleurs.

Il convient ici de souligner qu'il peut sembler assez discutable de se référer à un usage pour justifier une restriction à la liberté de manifester sa religion. En effet, par nature un usage est une source d'obligation moins claire, accessible et prévisible que la loi ou une convention écrite. Cette dérogation à la liberté religieuse en raison d'un usage peut donc porter à interrogation⁸⁷. La Cour met en avant l'image de marque de la société pour expliquer le refus de l'entreprise de voir la travailleuse porter le voile sans justifier en quoi le port de signes distinctifs religieux porterait atteinte à cette image d'ouverture. Nous pouvons donc regretter que la Cour n'ait pas plus étayé son raisonnement.

C. L'interdiction du port de signes religieux distinctifs : une pratique discriminatoire au sens de la loi du 10 mai 2007 ?

Lorsque l'employeur interdit spécifiquement le port de signes religieux distinctifs ou le voile mais également lorsqu'il interdit le port de couvre-chefs ou qu'il impose un code vestimentaire neutre, il opère à une distinction entre ses travailleurs puisque certains se verraient, en fonction de leur religion et de leur pratique, obliger de renoncer à porter le voile islamique, la kippa, le turban voir des signes plus discrets tel que la croix chrétienne, les mains de Fatima ou les étoiles de David qui sont autant de symboles religieux. La question qui se pose alors est de savoir si ces distinctions sont justifiées ou non au sens de la loi du 10 mai 2007⁸⁸. Le cas échéant, la pratique de l'employeur ne pourra pas être jugée discriminatoire.

Dans le cas d'une distinction directe⁸⁹, la pratique pourra être justifiée uniquement par une exigence professionnelle essentielle et déterminante, tandis que la distinction indirecte pourra être justifiée par un objectif légitime.

1. La distinction directe justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante

Dans une décision récente du Tribunal du travail de Tongres⁹⁰, une jeune femme voilée contestait le licenciement et la non-reconduction du contrat de travail dont elle avait fait l'objet. En l'espèce, une jeune femme se présente dès le premier jour de travail voilée ce qui n'entraîne dans un premier temps aucune réaction de la part de son employeur. Un mois et demi après son engagement, l'entreprise fait savoir à la vendeuse que son voile a fait l'objet de plaintes de la part des clients et qu'elle est priée de bien vouloir se présenter au travail sans ce voile ou d'accepter un travail en *back-office*. Devant le refus de la jeune femme d'obtempérer, son employeur décide de mettre fin anticipativement à son contrat d'intérim et de ne pas renouveler son contrat. A l'occasion de la

⁸⁷ F. KRENC, *op. cit.*, p. 124.

⁸⁸ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007.

⁸⁹ Pour une définition de ces concepts, *supra* (Titre I, Sous-titre 3, Chapitre 1).

⁹⁰ Trib. trav. Tongres, 2 janvier 2013, n° R.G. 11/2142/A, disponible sur www.juridat.be (3 juillet 2013).

procédure devant le tribunal du travail de Tongres, la société a tenté d'invoquer le fait que la neutralité de la travailleuse constituait une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Cet argument a été rejeté par le tribunal qui considère que la notion est d'interprétation stricte et doit être appréhendée compte tenu de la nature de la fonction et des circonstances de la cause. Au sens de la décision rendue par le tribunal, la distinction opérée par la société n'est pas justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante : « *Men kan onmogelijk voorhouden dat het verbod tot het dragen van religieuze symbolen voor een medewerkster van H. B. een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste uitmaakt. Het niet dragen van enig uiterlijk teken van geloof door een verkoopster is geen noodzakelijke beroepskwalificatie (hoogstens is het nuttig of gepast). Er is bijgevolg niet voldaan aan de voorwaarden die dienen vervuld te zijn om het onderscheid te rechtvaardigen aan de hand van de uitzondering van de wezenlijke en bepalende beroepsvereiste. Aangezien er geen andere mogelijkheid is om direct onderscheid op grond van geloof in het kader van de arbeidsverhoudingen te rechtvaardigen, is er sprake van een ongeoorloofde directe discriminatie op grond van geloof* »⁹¹.

La notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante est, nous l'avons vu, une notion assez floue qui ne bénéficie pas de définition claire. Il appartient dès lors au juge de considérer au cas par cas si les caractéristiques attendues qui sont à la source de la distinction constituent ou non une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Cette méthode casuistique bien qu'intéressante car amenant à envisager un champ très large de possibilités et de situations comporte néanmoins le risque de voir la jurisprudence se faire le reflet de représentations sociales ancrées dans la société sans prendre le recul nécessaire avec celles-ci, entraînant un effet pervers de « staticité »⁹².

Le tribunal de Tongres refuse de considérer que la neutralité du travailleur constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Pour rappel, l'exigence professionnelle essentielle et déterminante réunit deux composantes : elle doit être examinée selon la fonction exercée par le travailleur et elle doit répondre à un objectif légitime (*supra*). Rappelons également que l'objectif légitime ne peut être lui-même discriminatoire, ce qui, à notre sens, empêche de considérer comme justifiées les mesures animées par des revendications (discriminatoires) des clients, des autres travailleurs ou de l'employeur.

De plus, l'exigence professionnelle essentielle et déterminante est un motif de justification qui doit être utilisé avec parcimonie⁹³ et ne peut dès lors pas constituer une catégorie fourre-tout qui justifierait toute distinction basée sur un critère religieux.

2. La distinction indirecte justifiée par un objectif légitime

Au stade de l'embauche, une distinction indirecte peut déjà être opérée par l'employeur quand il décide sur base d'un critère religieux de ne pas embaucher un candidat potentiel. Dans ce cas, cette distinction pourra se voir objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime.

⁹¹ Trib. trav. Tongres, 2 janvier 2013, n° R.G. 11/2142/A, disponible sur www.juridat.be (3 juillet 2013).

⁹² V. VAN DER PLANCKE, « Les effets du droit européen anti-discriminatoire en Belgique : quelques originalités », *Annales de la Faculté de Droit-Economie-Administration de l'Université de Metz*, n°7, 2007, pp. 177-201.

⁹³ Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *Doc. Parl.*, Chambre 2006-2007, n° 51-2722/01.

En ce sens, le refus de l'employeur d'engager une demandeuse d'emploi de confession musulmane qui se présente (à la demande de l'ONEm) à un entretien d'embauche pour une fonction au sein d'un atelier de couture et qui informe qu'elle refusera d'ôter son voile durant les heures de travail, n'est pas discriminatoire puisque cette décision est sous-tendue par des raisons de sécurité de la travailleuse⁹⁴. Au sens de la Cour du travail d'Anvers, les motifs invoqués par l'entreprise poursuivaient un objectif légitime de sécurité du travailleur et ce, compte tenu de la nature de la fonction et des machines et instruments à utiliser. Par ailleurs, la mesure mise en œuvre pour parvenir à cet objectif est justifiée et raisonnable, au sens de la décision de la Cour.

Force est de constater que les questions de sécurité constituent un objectif légitime permettant à l'employeur d'exiger de ses travailleurs qu'ils ôtent leurs couvre-chefs ou les signes religieux distinctifs qui pourraient constituer et former un danger pour les travailleurs. Ce raisonnement est renforcé par l'obligation pour l'employeur de veiller à la sécurité de ses travailleurs et des tiers et de veiller à l'accomplissement du travail dans les conditions les plus sûres possibles⁹⁵.

Le travail en chaîne de production, sur un chantier ou dans tout autre secteur requérant pour la sécurité des travailleurs ou des tiers qu'aucun objet personnel ou qu'aucun couvre-chef ne soit porté, constitue donc un objectif légitime justifiant la distinction indirecte.

S'il est établi que les raisons de sécurité ou d'hygiène constituent donc un objectif légitime, il est bien moins aisé de se positionner lorsque l'objectif légitime invoqué par l'entreprise est une politique de neutralité.

A propos de la politique de neutralité, une décision du tribunal du travail d'Anvers retient notre attention⁹⁶. Le juge considère que l'interdiction posée par l'employeur de tout port de signes religieux est justifié par un objectif légitime, à savoir la neutralité dans l'entreprise mais aussi vis-à-vis des clients, au vu de la fonction de réceptionniste qui était celle de la travailleuse. S'agissant d'une distinction indirecte, celle-ci pouvait être justifiée par un objectif légitime. Ainsi, le Tribunal déclare: « *Vanuit de bekommernis om een harmonieuze samenwerking en samenleving tussen de werknemers onderling enerzijds en tussen de werknemers en het cliënteel anderzijds te bevorderen en te vrijwaren, dienen de instructies van de werkgever aan zijn personeel om er zich van te onthouden uiterlijke tekens van religieuze, filosofische en politieke overtuiging te dragen, te worden aangemerkt als een gerechtvaardigde en redelijke eis* »⁹⁷.

Ce raisonnement a été repris par le Tribunal du travail de Bruxelles qui a considéré qu'une politique de neutralité au sein de l'entreprise constitue un but légitime justifiant la distinction indirecte⁹⁸.

Il convient toutefois de souligner que le simple fait que la fonction entraîne des contacts avec les clients ne peut suffire en elle-même à justifier un comportement discriminatoire de l'employeur^{99/}

100 .

⁹⁴ Cour. trav. Anvers, 3 juin 2004, R.G. n° 2020161, www.juridat.be.

⁹⁵ Art. 20, 2°, Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, précitée.

⁹⁶ Trib. trav. Anvers, 27 avril 2010, *Juristenkrant*, 2010, liv. 210, p. 1.

⁹⁷ Trib. trav. Anvers, 27 avril 2010, *Juristenkrant*, 2010, liv. 210, p. 1.

⁹⁸ Trib. trav. Bruxelles, 24 septembre 2012, disponible sur www.vlex.be (consulté le 8 juillet 2013).

§4. Un flou juridique dangereux?

La jurisprudence en la matière semble donc bien divisée et les restrictions à la liberté religieuse paraissent pouvoir être admises en fonction des circonstances de la cause. Il est assez interpellant de constater qu'il ne se dégage aucune position claire de la jurisprudence sur ces questions, ce qui peut être source de confusions et de discussions pour l'ensemble du monde du travail qui ne peut aisément dégager aucune balise claire de la jurisprudence, ni de la législation.

Ce flou juridique peut s'avérer dangereux aussi bien pour l'employeur que pour le travailleur. L'employeur se trouve en effet dans une position délicate lorsqu'il doit prendre des décisions et souhaite mettre en œuvre sa politique de gestion au sein de son entreprise. Le travailleur, quand à lui, ne peut déterminer avec certitude jusqu'où s'étendent ses droits et obligations en matière de liberté philosophique ou religieuse.

Face à cette situation, certains organismes tentent de proposer des pistes de solutions et de réflexion pour les entreprises et les travailleurs. A titre d'exemple et de comparaison, nous citons ici la position de l'ancienne haute autorité (française) de lutte contre la discrimination et pour l'égalité¹⁰¹ (H.A.L.D.E.) qui pose le principe de la liberté de religion dans l'entreprise¹⁰². Ce principe est néanmoins nuancé en ce que cette liberté doit trouver un point d'équilibre avec la subordination du travailleur dans le cadre de son contrat de travail. Ainsi, la liberté du travailleur d'exprimer sa religion est subordonnée à certaines limites et le travailleur peut se voir opposer certaines restrictions à cette liberté. La H.A.L.D.E. considère que l'interdiction du prosélytisme en constitue une première limite, tout en insistant sur le fait que le simple port de signes convictionnels ne suffit pas à déduire le prosélytisme. La H.A.L.D.E. considère également que la liberté de culte peut être limitée par « des impératifs de sécurité au travail et de santé, ou en raison de la nature des tâches que le salarié est amené à accomplir ».

En ce qui concerne la Belgique, il ne paraît pas utile de rappeler ici les positions du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR) qui est également actif en ces matières¹⁰³.

⁹⁹ C. trav. Bruxelles, 28 août 2009, *Soc.Kron.*, 2010, p. 260 : en l'espèce, la société refusait d'engager des ouvriers monteurs d'origine étrangère car ces ouvriers seraient en contact avec les clients qui ne désiraient pas voir des ouvriers étrangers chez eux. Pour le tribunal, cet argument ne justifie pas la distinction sur la base de l'origine ethnique pratiquée par l'entreprise dans son recrutement.

¹⁰⁰ Notons que cette jurisprudence de la cour du travail de Bruxelles vient confirmer l'interprétation téléologique de la notion d'objectif légitime. En effet, les travaux préparatoires de la loi du 10 mai 2007 indiquaient que les exigences discriminatoires des clients ne constituaient pas un objectif légitime (*supra*).

¹⁰¹ Remplacée depuis 2010 par le Défenseur des droits, www.defenseurdesdroits.fr (10 avril 2013).

¹⁰² H.A.L.D.E., Délibération n°2009-117 du 6 avril 2009.

¹⁰³ Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme est en effet le commanditaire de cette étude. Pour des informations complémentaires sur ses positions, nous renvoyons au site www.diversite.be.

Section 3 - L'agent public, ses droits et ses libertés face à l'obligation de neutralité

Au regard des nombreuses discussions relatives à l'existence d'un principe de neutralité ou d'une obligation de neutralité en droit belge¹⁰⁴, nous avons choisi de ne pas entrer dans des considérations juridiques détaillées sur le sujet, dans un sens ou dans l'autre, tant celles-ci nous auraient menés loin de notre sujet de recherche. Un des arguments ayant fondé notre choix est que, si le principe de neutralité était fondamentalement ancré dans notre droit et jouissait d'une définition claire et univoque, comme il l'est par exemple dans le droit français, les discussions, parfois très émotionnelles, autour du port de symboles religieux par les agents de la fonction publique, ne seraient pas aussi nombreuses et aussi intenses. Dans les pages qui suivent, nous parlons donc exclusivement d'obligation de neutralité.

§ 1. L'obligation de neutralité : notion

La notion de neutralité est centrale en ce qui concerne le personnel des autorités publiques. La notion est vague et protéiforme et ne fait l'objet d'aucune définition légale, bien qu'une valeur constitutionnelle ait été reconnue par le Conseil d'Etat à l'obligation de neutralité¹⁰⁵. Cette neutralité semble découler principalement de trois articles de la Constitution belge¹⁰⁶, l'article 19 concernant la liberté de religion et de culte, l'article 20 qui interdit que quiconque ne doive suivre les actes et les cérémonies d'un culte et l'article 21 qui empêche l'intervention de l'Etat dans la nomination des ministres des cultes. En outre, l'article 8 de l'arrêté royal du 14 juin 2007 relatif au statut des agents de la fonction publique¹⁰⁷ prévoit et évoque cette obligation de neutralité : « L'agent de l'Etat traite les usagers de ses services avec bienveillance. Dans la manière dont il répond aux demandes des usagers ou dont il traite les dossiers, il respecte strictement les principes de neutralité, d'égalité de traitement et de respect des lois, règlements et directives. Lorsqu'il est, dans le cadre de ses fonctions, en contact avec le public, l'agent de l'Etat évite toute parole, toute attitude, toute présentation qui pourraient être de nature à ébranler la confiance du public en sa totale neutralité, en sa compétence ou en sa dignité ».

Très récemment, au sein de la commission des affaires intérieures et du tourisme du parlement wallon, les partis ont trouvé un accord sur une proposition de décret concernant le port de signes convictionnels pour les « agents communaux, des CPAS, (aux) membres des collèges, collège provincial ou d'autres structures encore »¹⁰⁸. Cette proposition de décret vise à garantir la neutralité du service public en interdisant, aux agents concernés, de porter des signes distinctifs et convictionnels dans l'exercice de leurs fonctions. La neutralité est donc prévue pour les agents

¹⁰⁴ Voyez notamment à ce sujet V. FLOHIMONT, « Neutralité et impartialité dans l'externalisation des missions de service public : réalité ou utopie? », in CABUY, Y. et WOLTERS, J.-M. (ed.), *Externalisation des missions des pouvoirs locaux*, Bruxelles, Larcier, Performance publique, vol. 4, 2010, pp. 3-28 ; CECIL, *Les signes d'appartenance convictionnelle : état des lieux et pistes de travail*, disponible sur <http://signes.diversite.be/note-signes-convictionnels.pdf>.

¹⁰⁵ Avis du Conseil d'Etat n° 44.521/AG du 20 mai 2008 sur la proposition de loi visant à appliquer la séparation de l'Etat et des organisations et communautés religieuses et philosophiques non-confessionnelles, *Doc. Parl.*, Sénat, 2007-2008, n° 4-351/2, p. 8.

¹⁰⁶ Constitution coordonnée du 17 février 1994, *M.B.*, 17 février 1994.

¹⁰⁷ Arrêté-royal du 14 juin 2007 portant modification de diverses dispositions réglementaires, *M.B.*, 22 juin 2007.

¹⁰⁸ Compte rendu intégral. Séance publique de commission. Commission des affaires intérieures et du tourisme, *Doc. Parl.*, Parl. W., 2012-2013, C.R.I.C. n°123.

publics uniquement et pas pour les usagers du service public. A ce jour, le décret n'a toujours pas été formellement voté.

Pour le CECLR, il peut y avoir diverses manières d'envisager la neutralité allant de la neutralité inclusive (les agents peuvent porter tous signes religieux de leur choix, le service est le seul à devoir être neutre et l'apparence de l'agent n'influe pas sur cette neutralité) à la neutralité exclusive (les agents ne peuvent arborer aucun signe religieux, le service et l'apparence de l'agent doivent satisfaire à l'obligation de neutralité) en passant par l'ensemble des conceptions intermédiaires se situant entre ces deux extrêmes¹⁰⁹.

La section législation du Conseil d'Etat considère que la neutralité des pouvoirs publics est nécessaire dans un état de droit démocratique¹¹⁰ parce que l'autorité est celle de tous les citoyens sans qu'une distinction basée sur la religion puisse être établie entre les citoyens. Dans cette perspective, il est normal d'attendre des agents publics de cette autorité qu'ils respectent eux aussi ce principe¹¹¹.

Si le principe semble donc bien établi, les modalités entourant ce principe et la manière dont il doit être mis en œuvre pose plus de questions. Le Conseil d'Etat dans son avis n° 44.521/AG du 20 mai 2008 (*supra*) indique que dans le cas où cette neutralité ne se limiterait pas au seul exercice des fonctions mais s'avèrerait être étendu à la manifestation extérieure des convictions religieuses, il s'agirait alors d'une restriction à la liberté religieuse qui, partant devra respecter l'ensemble des conditions qui y sont liées.

En vertu de l'article 19 de la Constitution, de l'article 18 §3 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et de l'article 9 §2 de la Convention européenne des droits de l'homme que ces conditions sont que les restrictions à la liberté de religion soient prévues par la loi et nécessaires dans une société démocratique. La notion de loi est un concept autonome au sens de la Convention, ce qui ne renvoie donc pas uniquement à ce qui est entendu par « loi » dans notre droit interne.¹¹² Le terme loi réfère donc à l'acceptation matérielle du concept¹¹³. Pour recevoir la qualification de « loi », la norme doit néanmoins présenter certaines caractéristiques : elle doit être suffisamment accessible et prévisible¹¹⁴.

§ 2. Jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme

La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme est éclairante quant à la place de la neutralité vis-à-vis de la liberté de manifester sa religion.

La Cour européenne des droits de l'homme laisse en ce sens une marge de manœuvre aux législateurs nationaux tout en cherchant à établir un équilibre entre, d'une part, la liberté de religion

¹⁰⁹ CECLR, *Les signes d'appartenance convictionnelle : état des lieux et pistes de travail*, disponible sur <http://signes.diversite.be/note-signes-convictionnels.pdf>.

¹¹⁰ Avis du Conseil d'Etat n° 44.351/1/2/3/4 du 21 avril 2008 sur un avant-projet de loi portant des dispositions diverses (I), *Doc. Parl.*, Chambre, 2007-2008, n° 52-1200/1, p. 249.

¹¹¹ Avis du Conseil d'Etat n° 44.521/AG du 20 mai 2008 sur la proposition de loi visant à appliquer la séparation de l'Etat et des organisations et communautés religieuses et philosophiques non-confessionnelles, *op. cit.*, p. 8.

¹¹² C.E., 21 décembre 2003, x c. ville de Charleroi, n°210.000.

¹¹³ C.E., 21 décembre 2003, x c. ville de Charleroi, n°210.000.

¹¹⁴ Cour eur. D.H., *arrêt Sunday Times c. Royaume Uni*, 26 avril 1979, req. n° 6538/74.

qu'elle reconnaît aux agents de l'Etat et, d'autre part, l'intérêt légitime qu'a un Etat démocratique à procéder à une ingérence de ce droit fondamental. Elle opère donc un examen *in concreto* des restrictions à la liberté de religion qui sont portées devant elle en tenant compte de l'ensemble des circonstances entourant la cause¹¹⁵.

Dans les affaires *Sahin c. Turquie*¹¹⁶ et *Kurtulmus c. Turquie*^{117/118} la Cour européenne des droits de l'homme a, par exemple, pris en compte la situation particulière de la neutralité en Turquie au regard des groupes plus extrémistes risquant de mettre en péril les bases de l'Etat turque pour accepter l'ingérence du législateur turque quand il interdit le port de signes convictionnels. Cette approche *in concreto* entraîne une appréciation casuistique des situations portées devant la Cour.

A l'occasion de l'arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*¹¹⁹, la Cour a été amenée à se pencher sur le cas d'un officier d'état civil¹²⁰ qui, en raison de sa confession chrétienne, se refusait à célébrer des partenariats civils pour des couples homosexuels. La Cour européenne des droits de l'homme a, à cette occasion, décidé que la sanction disciplinaire retenue contre l'agent de l'Etat n'était pas disproportionnée et ne portait pas atteinte à sa liberté de religion au vu de l'équilibre nécessaire entre les droits et libertés individuels et les fonctions qui lui étaient confiées.

§ 3. Le Conseil d'Etat face à la neutralité

A l'occasion d'une proposition de loi – entre-temps retirée - visant à appliquer la séparation de l'Etat et des organisations et communautés religieuses et philosophiques non confessionnelles¹²¹, le Conseil d'Etat a été amené à remettre un avis sur la proposition de loi dont l'article 5 énonçait : « Les agents des pouvoirs publics s'abstiennent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une quelconque manifestation extérieure de toute forme d'expression philosophique, religieuse, communautaire ou partisane ».

Cette tentative de formaliser dans une loi un principe de neutralité appliqué aux agents de l'Etat a fait l'objet d'une analyse détaillée par le Conseil d'Etat. Pour ce dernier, le champ d'application très large de cet article (qui visait l'ensemble du personnel de l'Etat sans faire de distinction entre le personnel en contact direct avec le public et celui qui ne l'est pas) pourrait être considéré comme une ingérence injustifiée au regard des critères de la Cour européenne des Droits de l'homme. Le Conseil d'Etat préconisait donc de justifier plus avant ce champs d'application très large.

¹¹⁵ Cour eur. D.H., arrêt *Sunday Times c. Royaume Uni*, 26 avril 1979, req. n° 6538/74, p. 12.

¹¹⁶ Cour eur. D.H., arrêt *Leyla Sahin c. Turquie*, 29 juin 2004, req. n° 44774/98.

¹¹⁷ Cour eur. D.H., arrêt *Kurtulmus c. Turquie*, 24 janvier 2006, req. n° 65500/01.

¹¹⁸ Nous reviendrons plus longuement sur ces décisions dans le cadre plus spécifique de la liberté religieuse de l'enseignant (*infra*).

¹¹⁹ Cour eur. D.H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, req. n°48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10.

¹²⁰ Qui revêt donc une fonction d'agent de l'Etat.

¹²¹ Proposition de loi visant à appliquer la séparation de l'Etat et des organisations et communautés religieuses et philosophiques non confessionnelles, *Doc. Parl.*, Sénat, 2007-2008, 4-351/1.

Section 4 : La place particulière des enseignants quant à la liberté religieuse

§ 1. L'enseignement et la liberté de religion

A. Généralités

La Commission européenne des droits de l'homme a été amenée à s'interroger sur la place de la liberté de manifester sa religion dans l'enseignement avec l'affaire *X c. Royaume-Uni*¹²². Pour la Commission, le travailleur peut voir sa liberté de manifester sa religion limitée par les obligations contractuelles qui sont les siennes en vertu de son emploi d'enseignant (*infra*). La Commission indique également que dans le cas d'espèce, aucune discrimination ne pouvait être invoquée par le requérant puisque sa situation ne se révélait pas plus désavantageuse que celle des autres enseignants placés en situation comparable. Le requérant avait tenté de démontrer une discrimination en se basant sur la situation des enfants israéliens qu'il considérait plus avantageuse. La Commission rejette cette argumentation au motif que la situation des élèves n'est pas comparable avec celle des professeurs. La Commission semble donc admettre que l'on puisse prévoir des règles différentes selon le groupe auquel elles s'appliquent.

La liberté religieuse des enseignants semble dès lors pouvoir, en principe, être restreinte. La situation de l'enseignement revêt un caractère particulier en Belgique au vu de l'obligation de neutralité.

B. La neutralité de l'enseignement : un principe constitutionnel ?

De par la place propre de l'enseignement et de l'enseignant dans la société, l'interaction de ce secteur d'activité avec la liberté religieuse est d'autant plus particulière. C'est d'ailleurs uniquement dans ce cadre très particulier que l'on trouve des sources législatives formelles de l'obligation de neutralité.

L'article 24, § 1, alinéa 3 de la Constitution indique que « la communauté organise un enseignement qui est neutre. La neutralité implique notamment le respect des conceptions philosophiques, idéologiques ou religieuses des parents et des élèves », tandis que l'alinéa 2 de ce même article prévoit que les communautés doivent prévoir et assurer le libre choix des parents. Ceci entraîne dans le chef des communautés l'obligation d'organiser un enseignement neutre.

Sur la notion même de neutralité, les documents parlementaires à l'occasion de la révision constitutionnelle permettent d'appréhender plus avant ce que le constituant entendait par ces termes : « [Une école neutre] se fonde sur une reconnaissance et une appréciation positives de la diversité des opinions et des attitudes et, la dépassant, met l'accent sur les valeurs communes ».

Amenée à se prononcer sur la question de la neutralité dans l'enseignement communautaire flamand, la Cour constitutionnelle interprète l'obligation constitutionnelle de neutralité dans

¹²² Comm. Eur. D.H., *affaire X c. Royaume-Uni*, 12 mars 1981, req. n°8160/78.

l'enseignement comme interdisant aux autorités de favoriser, défavoriser ou d'imposer des conceptions philosophiques, idéologiques ou religieuses¹²³.

Par ailleurs, il convient de souligner la volonté du législateur de faire de la neutralité une notion évolutive et non pas statique¹²⁴, malgré un contenu minimum dans notre Constitution auquel il semble que les communautés ne puissent pas déroger¹²⁵. Au-delà de ce minimum, les communautés peuvent chacune et indépendamment faire évoluer la notion en leur sein. C'est ainsi que cette obligation constitutionnelle a été précisée et aménagée par chacune des communautés compétentes en matière d'enseignement.

Le Décret de la fédération Wallonie Bruxelles du 17 décembre 2003¹²⁶ organise spécifiquement la question de la neutralité dans la cadre particulier de l'enseignement. Ce décret s'applique à l'enseignement subventionné organisé par la Communauté française, les provinces, les communes, les associations de communes et par toute personne de droit public revêtant le titre d'enseignement officiel subventionné mais également aux pouvoirs organisateurs de l'enseignement libre subventionné non convictionnel¹²⁷. Au sens de ce décret, il convient que dans le cadre de l'enseignement, les faits soient exposés et commentés avec objectivité, dans le respect de la diversité des idées, dans un esprit de tolérance afin de préparer chaque élève à « son rôle de citoyen responsable dans une société pluraliste »¹²⁸ et dans le respect des droits fondamentaux et des libertés garantis par les instruments internationaux et nationaux en la matière tout en respectant la liberté de conscience des élèves. Autour de ces principes généraux, on retrouve une obligation de neutralité qui semble par certains aspects être inclusive, par d'autres être exclusive. Les élèves ont donc le droit de manifester leur religion ou leurs convictions ce qui, aux yeux du législateur francophone, vise « la liberté de rechercher, de recevoir et de répandre des informations et des idées par tout moyen du choix de l'élève et de l'étudiant à condition que soient sauvegardés les droits de l'homme, la réputation d'autrui, la sécurité nationale, l'ordre public, la santé et la moralité publique », il est également prévu que des modalités à ces libertés puissent être prévues dans le règlement d'ordre intérieur de l'école.¹²⁹ Dans le chef des élèves, il semble qu'une obligation de neutralité inclusive puisse être déduit de ces articles, puisqu'il semble qu'il peut utiliser tout moyen de son choix pour exprimer et manifester ses convictions philosophiques. Ceci étant rappelons que le règlement d'ordre intérieur de l'établissement dans lequel l'élève est scolarisé pourra déterminer les modalités de ce droit et donc éventuellement exclure le port de signes religieux convictionnels au sein de l'établissement.

Il est par contre surprenant de constater que le décret semble donner un sens exclusif à la neutralité qui doit être celle de l'enseignant en prévoyant que ce dernier a un devoir de réserve dans ses

¹²³ CC, 15 mars 2011, n° 40/2011, www.juridat.be (11 juillet 2013).

¹²⁴ *Doc. Parl.*, Sénat, S.E. 1988, n°1 100-1/2°, pp. 62 -63.

¹²⁵ CC, 15 mars 2011, n° 40/2011, www.juridat.be (11 juillet 2013).

¹²⁶ Décret de la Communauté française du 17 décembre 2003 organisant la neutralité inhérente à l'enseignement officiel subventionné et portant diverses mesures en matière d'enseignement, *M.B.*, 21 janvier 2004.

¹²⁷ Décret de la Communauté française du 17 décembre 2003 organisant la neutralité inhérente à l'enseignement officiel subventionné et portant diverses mesures en matière d'enseignement, *M.B.*, 21 janvier 2004, art. 1.

¹²⁸ Décret de la Communauté française du 17 décembre 2003 organisant la neutralité inhérente à l'enseignement officiel subventionné et portant diverses mesures en matière d'enseignement, *M.B.*, 21 janvier 2004, art. 2.

¹²⁹ Décret de la Communauté française du 17 décembre 2003 organisant la neutralité inhérente à l'enseignement officiel subventionné et portant diverses mesures en matière d'enseignement, *M.B.*, 21 janvier 2004, art. 4.

opinions, qu'il doit respecter les convictions de chacun lorsqu'il aborde des questions qui y touchent et qu'il est tenu de s'abstenir de propos partisans, qu'il est également tenu de veiller à ce que ne se développe pas le proxénétisme religieux ou philosophique.¹³⁰ Remarquons dès à présent que les professeurs de cours de philosophie ne sont pas tenus aux mêmes exigences que les professeurs d'autres cours (*infra*). Ce décret ne semble en tout cas pas apporter de réponse limpide à la question de la liberté religieuse des enseignants en utilisant un discours fort emprunté, ne donnant que peu d'indications claires du sens qu'il convient de donner à l'obligation de neutralité. Il faudra donc de se pencher sur la jurisprudence en la matière afin de déterminer l'interprétation faite par les cours et tribunaux de ces principes et particulièrement la jurisprudence du Conseil d'Etat sur la question du port du voile.

La Communauté flamande semble avoir abordé la question différemment qu'en fédération Wallonie-Bruxelles. Le principe a d'abord fait l'objet, en 1989, d'une *Neutraliteitsverklaring van het gemeenschapsonderwijs*¹³¹ mais ce n'est qu'en 1998 que cette question sera abordée (de manière marginale) par un décret¹³². Ce décret vise principalement à déterminer la structure de l'enseignement communautaire flamand. Le décret précise que les organes décisionnels des écoles ainsi que les membres du personnel des écoles doivent respecter la déclaration de neutralité précitée¹³³. Il met également en place un Conseil de l'enseignement communautaire flamand (le GO !) dont l'une des fonctions est de veiller à la mise en œuvre de la déclaration de neutralité dans l'enseignement.¹³⁴ Cet organisme a mis en place un projet pédagogique unique qui décrit les valeurs idéologiques du réseau. Il a également mis en place une déclaration de neutralité¹³⁵ que chaque enseignant doit signer. Dans ce cadre, l'enseignant flamand pourrait révéler son engagement personnel dans le respect de certaines conditions. Il pourrait donc être envisagé que l'enseignant puisse manifester son opinion religieuse, même si l'interprétation de l'enseignement communautaire flamand semble différente.

C. Le port du voile par une enseignante

Pour F. KRENC, la question principale qui se trouve derrière la vie religieuse au travail de l'enseignant semble être la question particulière du port du voile islamique¹³⁶.

Dans ce cadre, la Cour européenne des droits de l'homme, à l'occasion de ses arrêts *Dahlab c. Suisse*¹³⁷ et *Kurtulmus c. Turquie*¹³⁸ a fait une application *in concreto* des principes de liberté religieuse face à la problématique du port du voile islamique par une enseignante.

¹³⁰ Décret de la Communauté française du 17 décembre 2003 organisant la neutralité inhérente à l'enseignement officiel subventionné et portant diverses mesures en matière d'enseignement, *M.B.*, 21 janvier 2004, art. 5.

¹³¹ *Neutraliteitsverklaring van het gemeenschapsonderwijs*, 25 mai 1989, *M.B.*, 3 avril 1990.

¹³² *Bijzonder decreet 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs*, *M.B.*, 30 septembre 1998.

¹³³ *Bijzonder decreet 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs*, *M.B.*, 30 septembre 1998, art. 6 et 65.

¹³⁴ *Bijzonder decreet 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs*, *M.B.*, 30 septembre 1998, art. 33, §1, 1°.

¹³⁵ *Neutraliteitsverklaring van het GO !*, 28 avril 2006 : « Ik weet dat ik mijn persoonlijk engagement kan en mag bekendmaken als de opvoedings- of onderwijssituatie daartoe aanleiding geeft. Dit doe ik echter op bedachtzame en voorname wijze, wat betekent dat ik me zeker onthoud van elke vorm van indoctrinatie en/of bekeringsijver ».

¹³⁶ F. KRENC, op. cit., p. 130.

¹³⁷ Cour eur. D.H., arrêt *Dahlab c. Suisse*, 15 février 2001, req. n° 42393/98.

¹³⁸ Cour eur. D.H., arrêt *Kurtulmus c. Turquie*, 24 janvier 2006, req. n° 65500/01.

Dans l'affaire *Dahlab c. Suisse*, une enseignante donnant cours à des enfants s'était vue interdire le port du voile islamique. S'agissant d'une ingérence dans la liberté religieuse de l'enseignante, il fallait que celle-ci soit justifiée conformément au paragraphe 2 de l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme¹³⁹. La Cour s'est principalement attachée au jeune âge des enfants dont s'occupait la requérante pour justifier et légitimer l'interdiction qui lui avait été faite de porter le voile islamique à l'occasion de son travail en indiquant « la requérante a enseigné dans une classe d'enfants entre quatre et huit ans et donc d'élèves se trouvant dans un âge où ils se posent beaucoup de questions tout en étant plus facilement influençables que d'autres élèves se trouvant dans un âge plus avancé. Comment dès lors pourrait-on dans ces circonstances dénier de prime abord tout effet prosélytique que peut avoir le port du foulard dès lors qu'il semble être imposé aux femmes par une prescription coranique qui, comme le constate le Tribunal fédéral, est difficilement conciliable avec le principe d'égalité des sexes. Aussi, semble-t-il difficile de concilier le port du foulard islamique avec le message de tolérance, de respect d'autrui et surtout d'égalité et de non-discrimination que dans une démocratie tout enseignant doit transmettre à ses élèves. ». Cette considération entre dans la mise en balance des intérêts de l'enseignante et la protection de l'élève opérée par la Cour européenne des droits de l'homme qui constate que les autorités genevoises n'ont, dans le cadre de cette affaire, pas outrepassé leur droit de restreindre la liberté de l'enseignante de manifester sa religion en interdisant à cette dernière de porter le voile islamique dans l'exercice de ses fonctions.

Dans l'affaire *Kurtulmus c. Turquie*, il s'agissait d'une enseignante d'université qui s'était vue interdire le port du voile. La Cour s'est ici appuyée sur l'importance du principe de laïcité en Turquie et sur la nécessité de le préserver dans certaines circonstances ce qui justifiait l'ingérence.

En Belgique, le Conseil d'Etat a été amené de nombreuses fois à se positionner sur la question du port du voile par une enseignante. Relevons ici principalement l'arrêt du Conseil d'Etat n°210.000 du 21 décembre 2010¹⁴⁰.

Dans les faits, il s'agissait d'une enseignante de mathématique qui donnait cours dans trois établissements de la ville de Charleroi et qui, du fait de sa confession musulmane, portait le voile islamique. Sa direction l'informa de ce qu'elle n'était plus autorisée à porter le voile durant ses heures de travail. La jeune femme porta alors la question devant les juridictions. Dans le cadre de cette affaire, la Cour d'appel de Mons, dans une décision du 10 mars 2010, indiqua qu'en l'attente d'une décision sur le fond (il s'agissait d'une procédure en référé), elle ordonnait à la ville de Charleroi d'autoriser l'enseignante à accéder aux écoles et de pouvoir donner cours en portant le voile islamique. Par la suite, le 29 mars 2010, le collège des échevins de la ville de Charleroi décide d'adhérer au décret du 31 mars 1994 relatif à la neutralité de l'enseignement en Communauté française et retire de la disposition indiquant que « l'enseignant s'abstient de même de témoigner en faveur d'un système religieux » la possibilité de mettre en place un règlement d'ordre intérieur interdisant le port de signes religieux distinctifs. La requérante conteste la légalité de ce règlement et porte l'affaire devant le Conseil d'Etat.

¹³⁹ Article 9, §2 : « La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. »

¹⁴⁰ C.E., 21 décembre 2010, x c. ville de Charleroi, n°210.000.

La requérante invoquait plusieurs moyens à l'appui de sa demande. Dans un premier temps, elle pose la question de la méconnaissance par la décision de la ville de Charleroi de l'article 24 de la Constitution ainsi que du décret du 31 mars 1994. Le Conseil d'Etat indique : « Dans un État de droit démocratique l'autorité se doit d'être neutre, parce qu'elle est l'autorité de tous les citoyens et pour tous les citoyens et qu'elle doit, en principe, les traiter de manière égale sans discrimination basée sur leur religion, leur conviction ou leur préférence pour une communauté ou un parti. Pour ce motif, on peut dès lors attendre des agents des pouvoirs publics que, dans l'exercice de leurs fonctions, ils observent strictement, à l'égard des citoyens, les principes de neutralité et d'égalité des usagers. La neutralité dans l'enseignement vise aussi à préserver les droits fondamentaux des élèves et de leurs parents. Ces droits ayant pour but primordial de protéger les droits de la personne humaine contre les abus de pouvoir des organes de l'autorité. Il ne peut être admis qu'un agent des services publics, en l'occurrence un enseignant dans l'enseignement officiel, invoque un droit fondamental pour justifier la méconnaissance des droits fondamentaux des citoyens, en l'espèce des élèves et de leurs parents ».

Quant à la question de savoir si le pouvoir organisateur a le pouvoir en vertu du décret du 31 mars 1994 de réglementer le port du voile, le Conseil d'Etat considère : « il est difficile de soutenir raisonnablement que le décret de la Communauté française du 31 mars 1994 précité ne pourrait fonder un pouvoir organisateur à préciser, par voie générale, les obligations de neutralité qui pèsent sur leurs enseignants notamment en interdisant "le port de tout signe ostensible religieux, politique ou philosophique" dans l'exercice de leurs fonctions et cela, à l'exception des enseignants de cours philosophiques dans l'exercice de cette fonction ».

Le Conseil d'Etat considère également que dans le cas d'espèce, la question de l'absence de prosélytisme dans le chef de la requérante n'est pas un argument pertinent étant donné qu'il ne s'agit pas d'examiner spécifiquement le cas de cette dernière mais bien la légalité d'un règlement qui ne pose pas le prosélytisme en condition d'application.

La requérante invoque également un abus de confiance par la ville de Charleroi du fait que celle-ci a modifié de manière unilatérale et après l'engagement de la requérante le règlement qui lui était applicable. La haute juridiction administrative oppose à cet argument qu'on ne peut reprocher à la ville de Charleroi d'avoir rapidement réagi à cette problématique.

Enfin, la requérante évoque une décision antérieure du Conseil d'Etat suspendant une décision du Conseil de l'enseignement communautaire flamand énonçant l'interdiction générale de porter tout signes religieux par les élèves et enseignants (*infra*). Le Conseil d'Etat considère qu'il n'y a pas lieu d'appliquer la même logique en l'espèce puisque « la notion de neutralité a non seulement une définition spécifique en Communauté flamande mais la structure organique de prise de décision en la matière est également différente de celle en Communauté française ».

Le Conseil d'Etat a donc admis la légalité de la décision du Collège communal de la ville de Charleroi (en sa qualité de pouvoir organisateur) d'interdire le port de tout signe religieux par les enseignants. Au sens d'A. VAN DE WEYER, le reproche que l'on peut traditionnellement faire au Conseil d'Etat d'éviter de se positionner sur la question de fond ne peut lui être adressé dans le cas de l'arrêt du 21

décembre 2010 puisqu'il admet clairement que le pouvoir organisateur d'une école peut interdire le port de tout signe religieux par le personnel de l'école¹⁴¹.

Il convient également de se pencher sur l'affaire précitée portée devant le Conseil d'Etat dans le cadre d'une décision du Conseil de l'enseignement communautaire flamand énonçant l'interdiction générale de porter tout signes religieux par les élèves et enseignants. A la suite de cette décision, une élève musulmane saisit le Conseil d'Etat¹⁴² sur la question en invoquant principalement l'article 19 de la Constitution belge garantissant la liberté de religion et l'article 24, §5 de la Constitution qui stipule que « l'organisation, la reconnaissance ou le subventionnement de l'enseignement par la communauté sont réglés par la loi ou le décret ». Le Conseil d'Etat suspend alors l'exécution de la décision de l'enseignement communautaire flamand considérant que la possibilité de fixer une telle interdiction générale appartient au législateur décréteur sans que celui-ci ne puisse déléguer un tel pouvoir à une autorité publique puisqu'il s'agit de règles essentielles de fonctionnement de l'enseignement communautaire flamand. Cette suspension est accompagnée d'une question à la Cour constitutionnelle¹⁴³.

La Cour constitutionnelle, dans son arrêt du 15 mars 2011¹⁴⁴, développe une argumentation détaillée quant à la possibilité pour le Conseil de l'enseignement communautaire flamand de se prononcer sur la question de la neutralité. Sur cette unique question de compétence, la Cour constitutionnelle a dit pour droit, qu'en se prononçant sur une interdiction générale et de principe de porter des signes religieux visibles, le Conseil flamand de l'Enseignement communautaire ne viole pas l'article 24 de la Constitution.

Cette interdiction générale et de principe énoncée au niveau communautaire donne une dimension nouvelle à la notion de neutralité, dimension qui n'est pas inconciliable avec la définition qui en est donnée dans la Constitution puisque le Constituant n'a en effet pas voulu en faire un « principe rigide, indépendant des évolutions de la société »¹⁴⁵.

Pour la Cour, le législateur décréteur compétent en la matière a voulu transférer la compétence de définir la neutralité au Conseil de l'Enseignement communautaire, transfert qui n'était pas exclu d'emblée par la Constitution. Néanmoins, cette interdiction a tout au plus une valeur comparable à un règlement d'ordre intérieur en ce qu'elle s'applique uniquement à certains établissements scolaires. Elle n'acquiert donc aucun caractère général.

A contrario, l'arrêt de la Cour d'appel de Mons du 10 mars 2010¹⁴⁶ - rendu en référé et déjà mentionné ci-dessus dans le cadre de la décision 210.000 du Conseil d'Etat - fait une application pratique de la question en prenant en compte la situation de l'intéressée. Pour la Cour, rien ne semble, dans la législation applicable, interdire la manifestation de sa religion par le port d'un signe

¹⁴¹ A. VAN DE WEYER, « Enseignante voilée : le Conseil d'Etat a tranché », *Scolanews*, 2011, n°1, p.1.

¹⁴² C.E., 18 mars 2003, x c. enseignement communautaire, n°202.039.

¹⁴³ Question formulée comme suit : « Les articles 33, § 1er, 1° et 2°, et 34, 1°, du décret spécial du 14 juillet 1998 relatif à l'enseignement communautaire, interprétés en ce sens qu'en vertu de ceux-ci, le Conseil de l'enseignement communautaire se voit confier la compétence de se prononcer sur une interdiction générale et de principe concernant le port de signes religieux et philosophiques visibles, violent-ils l'article 24 de la Constitution ? ».

¹⁴⁴ CC, 15 mars 2011, n° 40/2011.

¹⁴⁵ CC, 15 mars 2011, n° 40/2011., B.15.

¹⁴⁶ Mons, 10 mars 2010, R.G. n° 2009/RF/221, www.diversite.be (22 juillet 2013).

distinctif à condition que cela se fasse de « manière réservée, objective et sans prosélytisme »¹⁴⁷. En l'espèce, l'enseignante ne semblait pas avoir enfreint ce principe de discrétion, ce qui rendait impossible l'application de l'interdiction de principe imposée par les directeurs des écoles dans lesquelles elle enseignait.

L'approche de la Cour montoise est donc beaucoup plus nuancée et s'attache à examiner le comportement en l'espèce de l'enseignante. Néanmoins, on pourrait ici opposer à ce raisonnement la difficulté d'appréhender et d'évaluer ce que l'on entend par 'prosélytisme' ou encore 'discrétion'. N'est-il pas dangereux de mettre en place un tel principe de proportionnalité lorsque les termes ne sont pas clairement définis ?

§ 2. Le cas particulier de l'enseignant de cours de philosophie

La situation des enseignants de cours de philosophie et de religion est particulière en ce sens que, logiquement, le prosélytisme normalement interdit aux enseignants en raison de l'obligation de neutralité de l'enseignement ne leur est pas opposable¹⁴⁸. Les enseignants de cours de philosophie peuvent donc porter des signes convictionnels mais uniquement dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions¹⁴⁹. Ceci implique que ces professeurs peuvent se voir contraints de retirer ces signes en dehors de leurs cours et dans l'établissement scolaire.

Sur cette question particulière, un récent arrêt du Conseil d'Etat semble bouleverser cette interprétation. Pour la haute juridiction, le port du voile par une enseignante de religion musulmane « est [inhérent] à l'enseignement de cette catégorie de cours dans la dispensation desquels ils exercent leurs fonctions. L'exercice de ces fonctions n'est pas limité aux seules heures des cours et aux locaux auxquels ils sont affectés. »¹⁵⁰.

Chapitre 3 - Les entreprises de tendance comme exception

Les entreprises de tendance sont des entreprises qui cherchent à défendre ou promouvoir une doctrine ou une éthique¹⁵¹ ; elles s'avèrent faire parfois figure d'exception en ce qui concerne les questions religieuses et la relation de travail.

En raison même de leurs objectifs et activités intrinsèquement liés à certaines valeurs, philosophies ou religions, il semble être plus admissible que ces entreprises puissent apporter certaines restrictions à la liberté religieuse des travailleurs salariés. En effet, on pourrait comprendre que l'Eglise catholique impose à ses travailleurs de ne pas manifester de positions religieuses qui soient opposées à la religion catholique. Pour certains auteurs, il faut néanmoins que ces limitations soient liées aux spécificités de la fonction du travailleur qui doivent toucher à l'orientation de

¹⁴⁷ La Cour reprend ici la définition du prosélytisme donné par le dictionnaire Larousse : « zèle ardent pour recruter des adeptes et tenter d'imposer ses idées ».

¹⁴⁸ X. DELGRANGE, « La neutralité de l'enseignement en communauté française », *A.P.T.*, 2007-2008, p. 151.

¹⁴⁹ C.E., 21 décembre 2010, *X c. ville de Charleroi*, n°210.000.

¹⁵⁰ C.E., 17 avril 2013, *X c. Commune de Grâce-Hollogne*, n°223.201.

¹⁵¹ F. KRENC, *op. cit.*, p. 130-131.

l'entreprise¹⁵². Remarquons que la notion même d'entreprise de tendance ne vise pas uniquement les convictions religieuses d'une entreprise mais vise également les opinions politiques ou philosophiques.

La Cour européenne des droits de l'homme indique qu'il faut prendre en compte les différents éléments en présence afin de procéder à un examen circonstancié de la cause et à une balance des intérêts¹⁵³.

Cette balance des intérêts nous semble être correctement appliquée par le juge belge. Ainsi, dans le cadre d'une affaire concernant un sacristain actif auprès d'une Fabrique d'Eglise qui entretenait une relation de concubinage avec une femme et qui s'est trouvé licencié sur la base de cette relation hors mariage, la Cour du travail d'Anvers considère que le licenciement n'est pas fondé sur un motif grave¹⁵⁴. Par ailleurs, la même Cour du Travail a considéré que constituait un motif grave justifiant à ce titre un licenciement le fait pour un membre d'un syndicat lié à un parti politique de s'affilier par la suite à un autre parti politique alors que le travailleur a eu accès à une fonction politique via ce syndicat. Bien que ce deuxième exemple ne soit pas en lien direct avec la diversité culturelle et religieuse, on peut constater que le juge a pris en compte la profession et la fonction prestée par le travailleur pour évaluer l'existence du motif grave.

En outre, la législation anti-discrimination vise le cas particulier de l'entreprise de tendance et prévoit à cet égard une justification des distinctions directes sur la base de la conviction religieuse du travailleur pour autant que cela réponde à une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée au regard des fondements de l'entreprise, que celle-ci soit publique ou privée¹⁵⁵. Remarquons que cette même loi renforce l'obligation générale de loyauté et de bonne foi du travailleur dans le cas précis des entreprises de tendance en indiquant qu'elle ne fait pas préjudice à la possibilité pour l'employeur de « requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation »¹⁵⁶. La loi propose donc un régime assoupli pour ce type d'entreprise¹⁵⁷.

¹⁵² S. GILSON, F. LAMBINET ET K. ROSIER, *Le droit au respect de la vie privée du travailleur*, Limal, Anthémis, 2012, p. 98 ; M. JAMOULLE, *Le contrat du travail*, t. II, Faculté de droit, d'économie et de sciences sociales de Liège, 1996, p. 53.

¹⁵³ Cour eur. D.H., *arrêt Fernandez Martinez c. Espagne*, 15 mai 2012, req. n° 56030/07 ; Cour eur. D.H., *arrêt Siebenhaar c. Allemagne*, 20 juin 2011, req. n° 18136/02 ; Cour eur. D.H., *arrêt Obst c. Allemagne*, 23 décembre 2010, req. n° 425/03 ; Cour eur. D.H., *arrêt Schüth c. Allemagne*, 23 septembre 2010, req. n° 1620/03.

¹⁵⁴ C. trav. Anvers, 13 décembre 1985, *Chron. D.S.*, 2008, p. 140.

¹⁵⁵ Art. 13, Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007.

¹⁵⁶ Art. 13, Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007.

¹⁵⁷ F. KRENC, *op. cit.*, p. 145.

Chapitre 4 - Les accommodements raisonnables pour motif religieux : quelle intégration en Belgique d'un concept nord-américain ?

Section 1 – Généralités et définition des concepts

La notion d'accommodement raisonnable trouve son origine en Amérique du Nord de la notion de *reasonable accommodation*. Aux Etats-Unis et au Canada, elle émerge comme une solution face à la diversité et dans le droit à l'égalité (*infra*)¹⁵⁸.

Originellement liée à la notion d'aménagement raisonnable, comme prévue dans notre législation pour les personnes handicapées, elle en diffère cependant à plus d'un titre. D'abord en raison de la diversité qu'elle protège, d'une part nous avons une diversité culturelle et religieuse pour les accommodements raisonnables face à une diversité basée sur le handicap, ensuite en raison de son intégration dans le droit européen et belge puisque uniquement les personnes handicapées peuvent légalement exiger que soit mis en place un aménagement raisonnable à leur profit.

L'idée sous-jacente de ces deux notions part d'un constat : certaines personnes, en raison de caractéristiques qui leurs sont propres et qui constituent un motif de discrimination prohibé (comme le sont le handicap ou encore la conviction religieuse ou philosophique), se voient empêcher d'accéder à certains domaines de la vie en société (l'emploi est visé mais aussi l'accès aux loisirs, l'accès aux biens ou aux services)¹⁵⁹. Etant donné cette barrière artificielle entre l'individu et son environnement, ainsi que les biens et services qu'il offre, il faut alors, au sens des aménagements ou accommodements raisonnables, permettre une modification de cet environnement afin qu'il puisse être accessible à tous quelles que soient les spécificités des individus. En français, nous parlerons d'un aménagement raisonnable lorsque cela concerne une personne handicapée et d'un accommodement raisonnable quand la mesure vise à supprimer la barrière artificielle causée par la conviction religieuse ou philosophique.

Par ailleurs, l'accommodement prévu devra être raisonnable, ce qui constitue une limite aux demandes qui pourraient être portées. Ceci signifie qu'il ne peut pas consister en une charge ou une mesure qui serait disproportionnée pour celui qui doit la mettre en œuvre¹⁶⁰.

L'accommodement raisonnable est un mécanisme qui a pour but non pas de privilégier son bénéficiaire mais bien de gommer des inégalités de fait(s) pour tendre vers une égalité en droit.

Ce mécanisme trouve son origine dans le droit nord-américain pour ensuite trouver une application partielle en Europe. Nous allons donc dans un premier temps faire le point sur l'origine de ce concept pour examiner ensuite de quelle manière il est appréhendé en Europe.

¹⁵⁸ E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM ET I. RORIVE, « L'aménagement raisonnable pour motif religieux : un concept issu d'Amérique du Nord en voie d'intégration en Belgique et en Europe », in *Le droit et la diversité culturelle*, Bruxelles, Bruylant, 2011, p. 355.

¹⁵⁹ E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM ET I. RORIVE, « L'aménagement raisonnable pour motif religieux : un concept issu d'Amérique du Nord en voie d'intégration en Belgique et en Europe », in *Le droit et la diversité culturelle*, Bruxelles, Bruylant, 2011, p. 355.

¹⁶⁰ P. BOSSET, « Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement raisonnable », in M. JEZEQUIEL, *Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où ? Des outils pour tous*, Québec, Editions Yvon Blais, 2007, p.10, disponible sur http://www.cdpedj.qc.ca/publications/accommodements_fondements_juridiques.pdf (26 juillet 2013).

Section 2 – Un concept nord-américain

Initialement, la notion d'accommodement raisonnable s'est développée comme une des applications des principes d'égalité et de non-discrimination sur la base de la religion¹⁶¹.

C'est aux Etats-Unis que l'on trouve, dès 1968, les premières traces d'un concept qui y connaîtra encore de beaux jours. Au départ, cette idée est intégrée dans une directive issue d'une agence fédérale veillant à éviter la discrimination au sein de l'emploi, l'*Equal Employment Opportunity Commission*¹⁶². La Cour suprême des Etats-Unis a, par la suite, développé la jurisprudence américaine en la matière.

Mais il semble que l'examen de la notion telle qu'appréhendée au Canada soit plus intéressante pour les nuances apportées dans ce pays au principe. Originellement, les accommodements raisonnables apparaissent dans le droit canadien et québécois au milieu des années 1980, à l'occasion des dispositions anti-discrimination¹⁶³. Mais, ni la Charte des droits et libertés de la personne, ni la loi canadienne sur les droits de la personne ne mentionne directement la notion d'accommodement raisonnable.

Cette notion est issue de la jurisprudence de la Cour Suprême du Canada qui impose pour la première fois à un employeur de mettre en place des accommodements raisonnables dans le cadre d'une décision relative à une employée d'une chaîne de grands magasins qui considérait que les horaires qu'elle devait prêter auprès de son employeur étaient contraires à sa religion¹⁶⁴. La Cour semble faire une balance des intérêts en présence et examiner de près la situation particulière de la vendeuse en question avant de décider que cette dernière dispose d'un droit à ne pas être discriminée et que de ce droit découle une obligation générale de prendre des mesures¹⁶⁵. Pour la Cour suprême, cette obligation consiste « à prendre des mesures raisonnables pour s'entendre avec le plaignant, à moins que cela ne cause une contrainte excessive : en d'autres mots, il s'agit de prendre les mesures qui peuvent être raisonnables pour s'entendre sans que cela n'entrave indûment l'exploitation de l'entreprise de l'employeur et ne lui impose des frais excessifs ».

Pour la Cour comme pour les auteurs, il s'agit d'un droit inhérent au principe d'égalité même s'il n'est pas formalisé dans les normes, il est déduit par la jurisprudence du contexte normatif en matière de non-discrimination, contexte fort large qui semble contenir bien plus que la simple prohibition des comportements et des distinctions basés sur certains préjugés¹⁶⁶. Mais déjà, on remarque que l'accommodement ne doit pas être disproportionné et doit donc répondre à la condition de raisonnabilité.

¹⁶¹ E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM ET I. RORIVE, *op. cit.*, p. 356.

¹⁶² E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM ET I. RORIVE, *op. cit.*, p. 356, renvoyant à 59 C.F.R. § 1605.1 (1968).

¹⁶³ P. BOSSET, *op. cit.*, p. 2 qui renvoie à la Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12 (pour le Québec) et à la Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. (1985), c. H-6 (pour le fédéral).

¹⁶⁴ Cour Suprême du Canada, *Ontario Human Rights Commission and Theresa O'Malley (Vincent) v. Simpsons-Sears Limited*, [1985] 2 S.C.R., 563.

¹⁶⁵ Cour Suprême du Canada, *Ontario Human Rights Commission and Theresa O'Malley (Vincent) v. Simpsons-Sears Limited*, [1985] 2 S.C.R., 563 et analyse de P. BOSSET, *o.c.*, p. 3.

¹⁶⁶ P. BOSSET, *op. cit.*, p. 4.

La jurisprudence de la Cour Suprême canadienne a étendu les accommodements raisonnables sur trois points.

Une première extension concerne les discriminations directes. En effet, dans la décision *O'Malley contre Simpsons-Sears*, la discrimination était indirecte. Par la suite, la Cour a étendu l'obligation de mettre en place des accommodements raisonnables également dans les cas de discriminations directes¹⁶⁷.

Une deuxième extension concerne les motifs de discrimination à la base des accommodements raisonnables. Si dans un premier temps, et à l'occasion de l'arrêt *O'Malley v. Simpsons-Sears*, seules les différences sur la base de la religion sont atténuées par la mise en place d'accommodements raisonnables, un certain nombre de critères de discrimination supplémentaires pourront donner lieu à la mise en place d'accommodements raisonnables : le handicap^{168/169}, le sexe¹⁷⁰, la grossesse, l'âge ou l'origine¹⁷¹.

Cette extension n'a rien d'exceptionnel vu les liens qui unissaient dès le début les accommodements raisonnables avec le principe d'égalité qui ne se limite évidemment pas au seul critère des convictions religieuses¹⁷².

Une dernière extension concerne les secteurs dans lesquels des accommodements raisonnables doivent être mis en œuvre. Au départ, les relations de travail étaient les seules visées par la question, mais au fil de la jurisprudence de la Cour Suprême l'obligation ne se limite plus à ce seul secteur¹⁷³.

Dans la conception canadienne de la notion, les accommodements raisonnables connaissent des limites inhérentes et des limites externes.

La limite inhérente est bien sûr le caractère de raisonnable que doit revêtir l'accommodement. La mise en place d'accommodements ne peut donc constituer une « contrainte excessive »¹⁷⁴.

¹⁶⁷ Cour Suprême du Canada, Affaire *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3.

¹⁶⁸ Remarquons que pour P. BOSSET, le handicap est une cause fréquente de demandes et d'obligations de mise en place d'accommodements raisonnables, si bien qu'il semble qu'il puisse faire une concurrence sérieuse à la religion comme premier motif d'obligation d'accommodement raisonnable.

¹⁶⁹ Voy. Entre autres les décisions citées par P. BOSSET, *op.cit.*, p.6 : Cour Suprême du Canada, Affaire *Syndicat des employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec c. Hydro-Québec*, [2006] R.J.Q. 426 (C.A.), en appel (C.S.C. no 31395); Cour Suprême du Canada, Affaire *Syndicat des infirmières du Nord-Est québécois c. Sylvestre*, [2003] R.J.Q. 1392 (C.A.); Cour Suprême du Canada, Affaire *Commission des droits de la personne du Québec c. Collège Notre-Dame du Sacré-Coeur*, [2002] R.J.Q. 5 (C.A.); Cour Suprême du Canada, Affaire *CEGEP John-Abbott c. Blouin*, C.S. Montréal, no 500-17-018750-045, 10 juin 2004; Cour Suprême du Canada, Affaire *Québec (Procureur général) c. Commission de la fonction publique*, J.E. 2003-259 (C.S.); Cour Suprême du Canada, Affaire *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéronautique c. Hamelin*, [2002] R.J.Q. 168 (C.S.); Cour Suprême du Canada, Affaire *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Procureur général)*, J.E. 2005-780, [2005] R.J.D.T. 1110 (T.D.P.); Cour Suprême du Canada, Affaire *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal, Pavillon Notre-Dame*, J.E. 2000-1914 (T.D.P.); Cour Suprême du Canada, Affaire *Commission des droits de la personne du Québec c. Emballages Polystar*, (1997) 28 C.H.R.R. D/76 (T.D.P.); Cour Suprême du Canada, Affaire *Centre de la communauté sourde du Montréal métropolitain c. Régie du logement*, [1996] R.J.Q. 1776 (T.D.P.).

¹⁷⁰ Cour Suprême du Canada, Affaire *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3.

¹⁷¹ Pour ces trois derniers critères, nous renvoyons à la jurisprudence renseignée par P. BOSSET, *op.cit.*, p. 7.

¹⁷² COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, *Une approche intersectionnelle de la discrimination*, Toronto, La Commission, 2001.

¹⁷³ P. BOSSET, *op.cit.*, p. 7.

En termes de limites externes, nous pouvons en premier lieu mentionner la neutralité de l'Etat Canadien. Il convient néanmoins de nuancer ce propos car la neutralité de l'Etat empêche ce dernier de traiter moins favorablement une personne en raison de sa religion^{175/176} mais ce principe empêche également l'Etat de mettre son autorité au service d'une religion bien particulière en l'imposant ou en la protégeant particulièrement¹⁷⁷. Cette neutralité est déduite des libertés fondamentales reconnues par la législation canadienne¹⁷⁸ et poursuit, bien que cela se fasse par d'autres moyens, en réalité le même objectif que les accommodements raisonnables qui ont pour but de permettre à chacun de vivre pleinement sa religion sans que cette dernière ne constitue un obstacle à l'intégration et à la vie sociale¹⁷⁹. Cette limite n'en est donc pas vraiment une, puisque accommodements raisonnables et neutralité de l'Etat ne semblent pas se contredire.

Ce qui nous semble nettement plus interpellant est l'ensemble des remises en question de la pertinence de ces accommodements raisonnables¹⁸⁰. Nous soulèverons ici plusieurs situations qui, à notre sens, semblent pouvoir remettre en question l'application actuelle de la notion.

D'une part, un sondage récent¹⁸¹ semble indiquer que les accommodements raisonnables pour motifs religieux ne sont pas totalement compris et acceptés par la population québécoise qui semble voir ceux-ci comme un obstacle à l'intégration (70% des répondants sont totalement d'accord avec cette affirmation) et que la suppression de ces accommodements permettrait de mieux protéger les valeurs québécoises (71% des répondants sont totalement d'accord avec cette affirmation). Par ailleurs, une césure en la matière semble exister entre la province du Québec et le reste du pays, au sens du sondage qui n'interrogeait que des Québécois¹⁸².

Par ailleurs, une série d'affaires à l'occasion desquelles des accommodements raisonnables ont été mis en place ont suscité des tollés¹⁸³. Ces situations donnent lieu à un nouveau questionnement. En effet, quand les droits individuels ne sont pas affectés, il est abusif¹⁸⁴ de parler d'obligation de mettre

¹⁷⁴ Cour Suprême du Canada, affaire *Ontario Human Rights Commission and Theresa O'Malley (Vincent) v. Simpsons-Sears Limited*, [1985] 2 S.C.R., 563.

¹⁷⁵ A différencier de la laïcité que l'on connaît en France.

¹⁷⁶ J. WOEGRLING, « L'obligation d'accommodement raisonnable et l'adaptation de la société à la diversité religieuse », *R.D. McGill*, 1998, p. 371.

¹⁷⁷ Cour Suprême canadienne, Affaire *R. c. Big M Drug Mart*, [1985] 1 R.C.S. 259. Cette décision a considéré que le fait que le travail effectué le dimanche soit considéré comme illégal revenait à protéger particulièrement la religion catholique ce qui était contraire à la neutralité de l'Etat. La loi prévoyant cette règle fût donc déclarée inopérante et annulée.

¹⁷⁸ J. WOEGRLING, *op.cit.*, p. 371.

¹⁷⁹ P. BOSSET, *op.cit.*

¹⁸⁰ S. BERNATCJÉZ, « Les enjeux juridiques du débat québécois sur les accommodements raisonnables », *R.D.U.S.*, 2007, p. 234, http://www.usherbrooke.ca/droit/fileadmin/sites/droit/documents/RDUS/volume_38/38-1-bernatchez.pdf (31 juillet 2013).

¹⁸¹ SECRETARIAT AUX INSTITUTIONS DEMOCRATIQUES ET A LA PARTICIPATION CITOYENNE DU QUEBEC, « Que pensent les Québécois des accommodements religieux ? Rapport final », Avril 2013, <http://www.institutions-democratiques.gouv.qc.ca/laicite-identite/documentation/sondage-accommodements-rapport.pdf>, (31 juillet 2013).

¹⁸² SECRETARIAT AUX INSTITUTIONS DEMOCRATIQUES ET A LA PARTICIPATION CITOYENNE DU QUEBEC, « Que pensent les Québécois des accommodements religieux ? Rapport final », Avril 2013, <http://www.institutions-democratiques.gouv.qc.ca/laicite-identite/documentation/sondage-accommodements-rapport.pdf>, (31 juillet 2013).

¹⁸³ S. BERNATCJÉZ, *op.cit.*, p. 234 ; P. BOSSET, *op.cit.*, p. 10. Nous pensons entre autre ici à une affaire concernant un centre YMCA qui proposait des cours de sport. Afin de ne pas gêner la communauté hassidique qui vivait autour de ce centre, il a été décidé de mettre des vitres en verre dépoli afin que les jeunes femmes en habits de sport ne soient pas visibles de l'extérieur du centre. En raison du tollé provoqué par cette décision, les vitres « givrées » ont été retirées.

¹⁸⁴ P. BOSSET, *op.cit.*, p. 10, parle « d'abus de langage » voir « d'abus de concept ».

en place des accommodements raisonnables¹⁸⁵. La littérature canadienne renvoie plutôt à la notion de « conflits de valeur »¹⁸⁶. En effet, tous les conflits dans lesquels la dimension de religion prend une place importante ne constituent pas tous des cas de discrimination ou une violation du principe d'égalité qui est à la base des obligations d'accommodements raisonnables¹⁸⁷. Il est donc important d'examiner isolément les situations pour ne pas confondre les cas dans lesquels, en raison d'une discrimination basée sur un motif religieux, un accommodement raisonnable devra obligatoirement être mis en place afin de rétablir l'équilibre et de respecter le principe d'égalité et les cas où il n'existe pas de discrimination, cas dans lesquels on ne parlera pas d'accommodement raisonnable mais bien de conflit de valeurs qui pourront être réglé par un arrangement entre les parties ce qui ne constituera pas un accommodement raisonnable.

Section 3 – Partiellement importé en Europe

La notion d'accommodement raisonnable telle que rencontrée en Amérique du Nord n'est pas utilisée explicitement en Europe ou en Belgique, ni dans les normes, ni dans la jurisprudence. Mais cette absence de référence explicite ne veut pas pour autant dire que cette notion est totalement ignorée.

Pour E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM et I. RORIVE, « L'Europe intègre progressivement la logique des aménagements raisonnables, quoique, le plus souvent, de manière informelle, embryonnaire ou implicite »¹⁸⁸.

Cette intégration se joue, à notre sens, à plusieurs niveaux. D'abord, au niveau des sources juridiques au sens propre¹⁸⁹, ensuite, au niveau des pratiques en entreprises. Dans le cadre de cette recherche documentaire et juridique, nous nous contenterons de traiter l'intégration des accommodements raisonnables dans le cadre juridique mais nous remarquons déjà qu'il est évident que l'on rencontre, dans la pratique et dans la vie en entreprise, la mise en place d'accommodements raisonnables même si l'expression est peu souvent directement utilisée.

Il convient par ailleurs de préciser que les « accommodements raisonnables » sont une notion qui dépasse le seul cadre de l'emploi. Bien que l'objet de cette recherche documentaire soit limitée au cadre de l'emploi, il nous semble nécessaire ici d'aborder la notion de manière plus large afin de percevoir dans quelle mesure elle est intégrée dans le droit belge et le droit européen.

§ 1. La Convention européenne des droits de l'homme et le droit communautaire européen

La Convention européenne des droits de l'homme n'énonce nullement un droit à la mise en œuvre d'accommodements raisonnables. La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme,

¹⁸⁵ R. AZDOUZ, « Les conflits de valeur et de droits dans le secteur de la santé et des services sociaux », in M. JEZEQUIEL, *Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où ? Des outils pour tous*, Québec, Editions Yvon Blais, 2007, p. 349.

¹⁸⁶ R. AZDOUZ, « Les conflits de valeur et de droits dans le secteur de la santé et des services sociaux », in M. JEZEQUIEL, *Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où ? Des outils pour tous*, Québec, Editions Yvon Blais, 2007, p. 349.

¹⁸⁷ P. BOSSET, *op.cit.*, p. 11.

¹⁸⁸ E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM et I. RORIVE, *op.cit.*, p. 368.

¹⁸⁹ A savoir principalement la législation, la jurisprudence et la doctrine juridique.

semble en outre être très prudente quant à l'application d'accommodements raisonnables pour des motifs religieux et ne reconnaît pas explicitement un tel droit¹⁹⁰. Il est néanmoins intéressant de constater que de manière indirecte, la Cour européenne des Droits de l'Homme applique des « accommodements raisonnables »¹⁹¹ dans le cadre de conditions strictes.

La prise de position de la Cour se fait alors souvent par miroir inversé en ce sens qu'elle aborde souvent la question sous l'angle de la limitation de la liberté religieuse du travailleur. Elle analyse alors dans quelle mesure il peut être porté atteinte à cette liberté (*supra*).

Dans l'ensemble, la Cour n'accorde pas explicitement ces accommodements raisonnables¹⁹² bien qu'une décision relative à un couple de pratiquants juifs autrichiens¹⁹³ puisse ici être interprétée comme une reconnaissance implicite du droit aux « accommodements religieux pour motifs religieux »¹⁹⁴. Dans cette affaire, il était question d'un refus d'un tribunal autrichien de reporter une audience en justice prévue dans une affaire concernant un couple de religion juive. Ce report avait été demandé en raison du fait que la date tombait le même jour qu'une grande fête juive. La Commission a refusé de donner droit aux requérants non pas au motif que leur demande n'était pas fondée mais en raison du fait qu'ils avaient tardé à en avertir le tribunal. On peut donc en déduire que la Commission semble ici accorder le droit à demander des adaptations sur la base d'un motif religieux, ce qui correspond à un accommodement raisonnable.

Pour certains auteurs¹⁹⁵, la Cour européenne des droits de l'homme opère un réel virage dans sa jurisprudence à l'occasion de l'arrêt *Thlimennos*¹⁹⁶. Ces auteurs identifient deux conséquences à cet arrêt: d'une part, l'interdiction de la discrimination vise aussi le cas dans lequel un traitement équivalent est appliqué à des catégories différentes, d'autre part, pour éviter ce type de discrimination, et en particulier quand il s'agit de motifs religieux, il pourra parfois être requis de l'Etat qu'il prenne une norme générale assortie d'exceptions. Si la première conséquence énoncée a, par la suite, fait l'objet de clarifications et de précisions dans les décisions ultérieures de la Cour, il ne semble pas que la seconde conséquence attachée à l'arrêt *Thlimennos* ait été appliquée par la suite¹⁹⁷.

La question est une nouvelle fois affaire de mesure et de balance des intérêts. En effet, l'arrêt *Eweida*¹⁹⁸ examiné ci-avant qui concernait le port de signes religieux distinctifs sur le lieu du travail prévoyait la possibilité d'adapter certaines règles en vigueur sur le lieu du travail en la matière lorsque des intérêts supérieurs n'étaient pas mis en cause. C'est ainsi que la Cour différencie la

¹⁹⁰ E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM ET I. RORIVE, *op.cit.*, p. 371.

¹⁹¹ Remarquons que la Cour n'utilise jamais les termes exacts.

¹⁹² Voir entre autres : Cour eur. D.H., arrêt *Phull c. France*, 11 janvier 2005, req. n° 35753/03 ; Comm. eur. D.H., arrêt *X. c. Royaume-Uni*, 12 juillet 1978, req. n° 7992/77.

¹⁹³ Comm. eur. D.H., arrêt *S.H. et H.V. c. Autriche*, 13 juin 1993

¹⁹⁴ E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM ET I. RORIVE, *op.cit.*, p. 371

¹⁹⁵ O.-M. ARNARDOTTIR, *Equality and Non-Discrimination under the European Convention on Human Rights*, The Hague, Kluwer International, 2003, p. 101; O. DE SCHUTTER, « Reasonable accommodations and positive obligations under the European Convention on Human Rights », in C. GOODING AND A. LAWSON, *Disability Rights in Europe : From Theory to Practice*, London, Hart Publ., 2005, p. 53.

¹⁹⁶ Cour eur. D.H., arrêt *Thlimennos c. Grèce*, 6 avril 2000, req. n°34369/97.

¹⁹⁷ E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM ET I. RORIVE, *op.cit.*, p. 373.

¹⁹⁸ Cour eur. D.H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, req. n°48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10.

situation d'une hôtesse de l'air de celle d'une infirmière. L'infirmière, de par la protection de la sécurité d'elle-même et de ses patients, ne pouvait pas déroger à l'interdiction du port de signes distinctifs religieux (en l'occurrence, il s'agissait d'une croix) tandis qu'une hôtesse de l'air ne doit pas faire face à ce type d'impératifs ce qui l'autorise à porter un croix autour du cou, même de manière visible.

Nous constatons donc une nouvelle fois que bien que si la pratique des 'accommodements raisonnables' semble parfois être acceptée par la Cour européenne des droits de l'homme, la notion dans son principe n'est pas directement appliquée par la Cour. Il s'agit donc toujours d'une reconnaissance indirecte des accommodements raisonnables, avec toute la prudence qui peut s'ensuivre de ne pas faire dire à la Cour ce qu'elle n'a pas dit...

§ 2. Le droit de l'Union européenne

Si la notion d'accommodements raisonnables ne se retrouve nulle part en droit européen, il est par contre intéressant de constater que la notion d'aménagement raisonnable trouve une application directe, et ceci depuis la directive 2000/78/CE¹⁹⁹. Là où, au Canada, la notion était donc initialement destinée à pallier les discriminations pouvant découler de la religion pour ensuite être étendue à d'autres motifs de discrimination tels que le handicap, le concept semble faire son entrée dans le droit positif européen par le biais de la protection contre la discrimination des personnes handicapées.

La mise en œuvre aménagements raisonnables ne constitue donc, en droit européen, une obligation que dans le cadre de l'emploi et uniquement en faveur des personnes handicapées.

Lorsque la discrimination indirecte est basée sur un motif religieux, c'est au niveau du test de proportionnalité (*supra*) que jouera la question des accommodements raisonnables. En effet, lorsqu'une mesure entraîne une discrimination indirecte, peut-on réellement justifier cette dernière si la mise en place d'accommodements raisonnables pourrait supprimer la discrimination pour un groupe religieux particulier ?²⁰⁰ Bien que la question puisse se poser, la réponse semble malgré tout délicate à apporter et n'émerge pas de la jurisprudence communautaire.

Les accommodements raisonnables ne sont donc pas tels quels reconnus dans le droit de l'Union européenne, malgré le fait que le droit aux aménagements raisonnables en faveur des personnes handicapées soit explicitement reconnu. Il n'est, à notre sens, nullement question de déduire de ce droit aux aménagements raisonnables un droit aux accommodements raisonnables. S'agissant d'une exception prévue dans des conditions strictes, ce droit aux aménagements raisonnables doit être d'interprétation stricte ce qui interdit toute interprétation extensive du texte.

De manière marginale et à l'occasion du contrôle de proportionnalité, il ne serait pas impossible de voir surgir l'accommodement raisonnable comme palliatif aux discriminations indirectes. La

¹⁹⁹ Directive (CE) n° 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *J.O.C.E.*, L.303, 2 décembre 2000, p. 16.

²⁰⁰ E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM ET I. RORIVE, *op.cit.*, p. 376.

jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne est jusqu'à ce jour bien silencieuse sur la question, si l'on excepte l'arrêt *Vivien Prais*²⁰¹. En l'espèce, l'affaire concernait un concours pour une fonction publique pour lequel une épreuve devait avoir lieu un vendredi, jour d'une fête judaïque importante. Le raisonnement de la Cour est ici à rapprocher de celui de la Cour européenne des droits de l'homme dans son arrêt *S.H. et H.V. c. Autriche* : « si un candidat informe l'autorité investie du pouvoir de nomination que des impératifs d'ordre religieux l'empêchent de se présenter aux épreuves à certaines dates, celle-ci doit en tenir compte et s'efforcer d'éviter de retenir de telles dates pour les épreuves. Si, en revanche, le candidat n'informe pas à temps l'autorité investie du pouvoir de nomination de ses difficultés celle-ci peut refuser de proposer une autre date, particulièrement lorsque d'autres candidats ont déjà été convoqués aux épreuves ».

§ 3. Le droit belge

Dans la législation belge, nous retrouvons la notion cousine de l'accommodement raisonnable : l'aménagement raisonnable. L'article 21 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination stipule que « Pour l'application du présent titre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer ou de harcèlement, fondée sur un critère protégé, ainsi que du refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée ». Cette notion est limitée aux seules personnes handicapées, et ne doit par conséquent pas être appliquée dans le cadre religieux. Il n'existe donc aucune consécration légale de l'accommodement raisonnable en droit belge.

Cette absence de consécration légale n'empêche pas qu'un certain nombre de pratiques puissent être identifiées comme la mise en œuvre d'accommodements raisonnables. Dans le domaine de l'emploi, aucune consécration législative ne peut actuellement être relevée en ce sens mais nous pouvons ici mentionner d'autres domaines tels que : l'exception consacrée par la loi belge à la règle selon laquelle l'animal doit préalablement être étourdi avant d'être abattu pour les abattoirs prescrits par un ordre religieux²⁰² ou l'adaptation des menus des détenus de confession musulmane ou juive afin que les repas reçus en prison soient en adéquation avec les prescrits alimentaires de leurs religions²⁰³.

Section 4 – Des pratiques d'accommodements raisonnables ?

L'absence de consécration légale d'un droit aux accommodements raisonnables en droit belge, ne signifie pas pour autant que ce type de pratiques n'existe pas, bien au contraire.

Cela arrive régulièrement que des accommodements raisonnables soient mis en œuvre, parfois même sans que le bénéficiaire ou l'auteur ne soient conscient de la nature de l'action. Par exemple,

²⁰¹ C.J.C.E., 20 octobre 1976, *Vivien Prais contre Conseil des Communautés européennes*, C-130/75, *Rec. C.J.C.E.*, 1976, p. 01589.

²⁰² Art. 16, § 1 de la loi du 14 août 1986 relative à la protection et au bien-être des animaux, *M.B.*, 3 décembre 1986.

²⁰³ Art. 87, arrêté ministériel du 12 juillet 1971 portant instructions générales pour les établissements pénitentiaires, *M.B.*, 10 août 1971.

un DRH au sein d'une entreprise qui fait en sorte que le repas de fin d'année de la société comprennent des plats qui peuvent être mangés par toutes les confessions présentes dans l'entreprise concrétise par là un aménagement raisonnable puisqu'il permet par cela que celui qui, en raison de sa religion, doit respecter certains prescrits alimentaires puisse participer à la fête de la personne : il efface une inégalité de fait en permettant une modification de cet environnement afin qu'il puisse être accessible à tous quelles que soient les spécificités des individus.

Les exemples de ce type sont nombreux et il semble clair qu'il n'est pas nécessaire de connaître une consécration légale de ce principe pour qu'ils puissent exister de manière informelle.

Partie 3 - Résultats de recherche

Introduction

La partie ‘résultats de recherche’ présente en détails les résultats de l’étude de terrain auprès des entreprises et administrations en matière de recommandations éventuelles portant sur les accommodements raisonnables.

Comme exposé au début de notre rapport (*infra*), l’enquête de terrain était basée sur deux volets : un volet qualitatif sous forme d’entretiens semi-directifs (18 entretiens, répartis identiquement entre le Nord et le Sud du pays), un volet quantitatif sous forme d’une enquête en ligne.

Dans la mesure où, malgré l’envoi de demandes auprès d’un millier d’entreprises, il nous a été très difficile d’obtenir des réponses nonobstant les garanties d’anonymat et de confidentialité, nous estimons que les réponses analysées ci-après n’offrent pas une représentativité suffisante vu l’échantillonnage des répondants effectifs. Elles n’ont donc tout au mieux que valeur de ‘sondage’. En outre, ce sont essentiellement les entreprises et administrations mobilisées par la question de la diversité culturelle et religieuse sur le lieu de travail qui se sont manifestées.

Pour ces différentes raisons, nous avons fait le choix de présenter en détails les réponses reçues afin de ne pas tirer de conclusions hâtives, voire non représentatives, des données traitées.

Chapitre 1 – Modalités de l’étude de terrain

Section 1. Le questionnaire

Le formulaire traitait de 8 thèmes en matière d’accommodements raisonnables sur le lieu du travail. Ces thèmes avaient été listés dans l’étude d’Adam et Rea (2010) et ensuite, dans le cadre de la présente étude, complété avec des questions concernant l’intervention des autorités en la matière, qu’elle soit désirée ou non.

Les thèmes étaient les suivants :

- Congés et motifs religieux ;
- Prières sur le lieu du travail ;
- Codes vestimentaires ;
- Relations hommes-femmes ;
- Adaptations du travail ;
- Vacances prolongées ;
- Interventions en matière d’accommodements raisonnables.

Section 2 – Les répondants

§1. Le formulaire

Plus de 1000 entreprises, organisations et administrations ont été contactées. Seules 47 ont répondu au formulaire, malgré de nombreux rappels.

Les répondants sont des entreprises établies dans la région de Bruxelles-Capitale (20), en Wallonie (19) et en Flandre (4). Selon les réponses, trois entreprises sont actives dans les trois régions et une en Wallonie et à Bruxelles. Mais il convient de nuancer cette affirmation. En effet, toutes les entreprises ne semblent pas avoir répondu à la question de la même manière. Ainsi, certains répondants ont répondu uniquement en fonction de l'unité technique d'exploitation où ils sont actifs et non pas en fonction du champ d'activité de leur entreprise.

La taille des entreprises varie aussi extrêmement fort : entre 0 travailleur (un indépendant qui travaille seul) jusque 15 000 travailleurs. Les entreprises sont actives dans des secteurs différents : le secteur des banques et assurances (8), le secteur pharmaceutique (3), le secteur métallurgique (1), la grande distribution (4), l'industrie alimentaire (2), le secteur de la santé (4), le secteur du nettoyage (2), l'enseignement (2), les pouvoirs locaux (2) et les parastataux (3). 17 répondants n'ont pas indiqué dans quel secteur leur entreprise est active.

Les commissions paritaires desquelles ressortissent ces entreprises sont : 111, 118, 121, 124, 140, 140.03, 145, 200, 207, 209, 211, 214, 218, 220, 226, 306, 310, 311, 326, 330, 328.02, 335, 336.

§2. Les entretiens qualitatifs

En plus de ce sondage, 18 entretiens qualitatifs semi-directifs auprès de répondants ont été effectués. Les entretiens portaient sur les mêmes thèmes que le formulaire mais ils visaient à déterminer le pourquoi et le comment. 9 entretiens ont été effectués en français et 9 en néerlandais. L'entretien durait en moyenne 1h30. Les personnes interviewées travaillaient dans le secteur bancaire, le secteur des maisons de repos, les autorités locales, les autorités régionales, les parastataux, la grande distribution, le secteur du nettoyage et l'enseignement.

Chapitre 2 – Les résultats

En raison du taux particulièrement faible de réponses au questionnaire envoyé par mail, il est impossible d'effectuer une analyse multivariable pertinente. Nous nous limitons donc ici à présenter les réponses reçues par thèmes et par questions posées. Nous complétons ces informations avec des passages repris des entretiens qualitatifs semi-directifs. Les déclarations reçues lors des entretiens qualitatifs permettent en effet de compléter, d'expliquer (en partie du moins), voire de nuancer, les

résultats de l'enquête. Dans certains cas, les citations issues des entretiens qualitatifs contredisent même les résultats du 'sondage'. Afin de conserver la nature des propos sans la modifier, les citations sont reprises dans la langue du répondant.

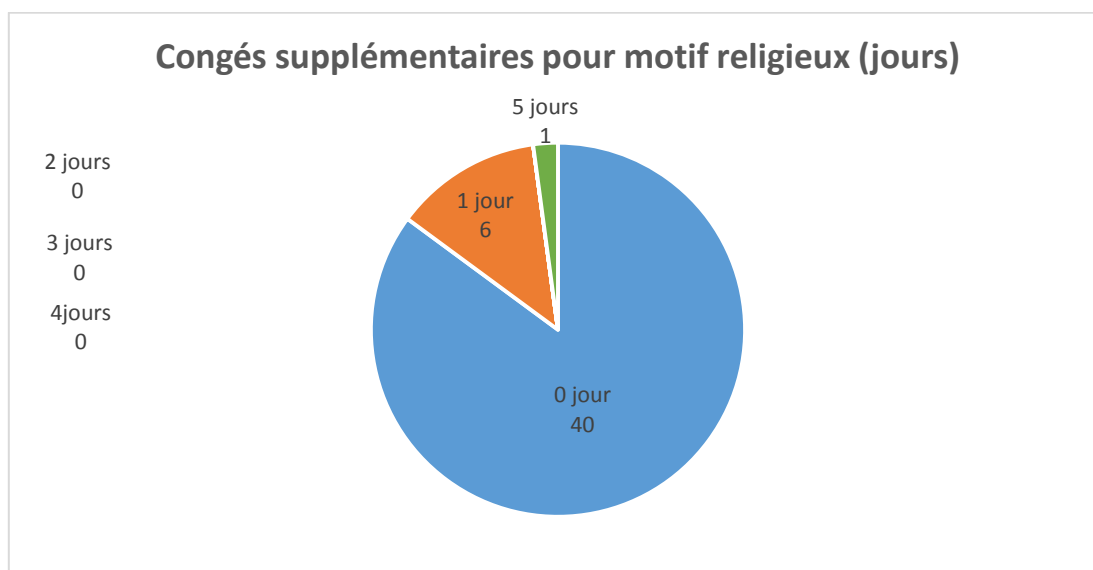
Section 1 – Congés et jours fériés

L'objectif ici était de déterminer dans quelle mesure l'employeur est disposé à tenir compte des motifs religieux dans le règlement, la gestion et les accords concernant le nombre de jours de congés et la manière dont ils peuvent être pris.

Ce thème concerne principalement les congés pour motifs religieux, les jours fériés légaux et les congés de circonstances.

§1. Congé pour des motifs religieux

Une première question concernait les demandes pour des **jours de vacances supplémentaires en raison de motifs religieux**.



La majorité (40) des répondants souhaite qu'aucun jour de congé supplémentaire ne soit autorisé pour des motifs religieux. 6 répondants trouvent qu'un jour supplémentaire doit pouvoir être octroyé et un seul répondant opte pour 5 jours supplémentaires.

A l'occasion des entretiens qualitatifs, une réflexion revient régulièrement : les travailleurs ont déjà assez de jours de congé en Belgique. Des jours supplémentaires ne sont donc pas réalistes, ni souhaitables.

*« Oui, dans les réunions qu'on a au niveau global dans la corporation, donc au niveau corporate, je sais que la Belgique est déjà remarquée par le **nombre élevé de jours fériés**. Donc vous*

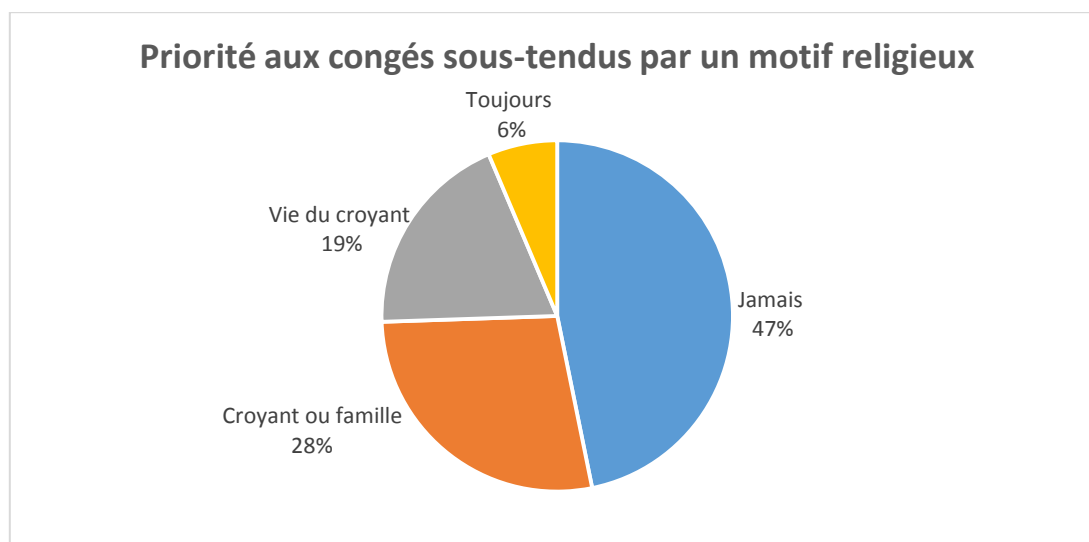
répondre qu'il en faudrait un de plus, ce serait un petit peu un non-sens parce qu'on est déjà très fort challenger sur le nombre de jours fériés qu'on a par rapport aux américains par exemple. Je ne pense pas que ce serait compétitif de dire qu'il en faut un de plus. »

Souvent, les répondants font référence à la position concurrentielle de l'entreprise, à la situation des travailleurs ailleurs dans le monde mais parfois, il s'agit d'un 'non' de principe aux vacances supplémentaires pour des raisons religieuses :

« Car généralement je suis complètement opposée aux aménagements raisonnables pour des raisons culturelles. Ce qui concerne la vie privée reste dans la vie privée mais on peut réfléchir sur la question de la gestion et de la réduction du temps de travail, ce qui me semble plus neutre par rapport à la question des convictions religieuses. Ainsi, chacun peut récupérer du temps pour lui.

Ma réflexion à cet égard se positionne en termes de qualité de vie. Libérant de l'espace pour les gens pour organiser leur vie et leur temps libre pour le remplir de ce qu'il souhaite : s'occuper de leurs enfants, pratiquer un culte, les loisirs, ce qu'ils veulent même ne rien faire du tout et faire la sieste. Mais avoir du temps qui soit individuellement choisi et pas avoir du temps qui soit confessionnellement négocié. »

Dans le cas où aucun jour de vacances supplémentaires ne serait octroyé, la question posée est de savoir si les employeurs donnent la **priorité aux personnes qui veulent prendre congé pour des motifs religieux ?**



Seulement trois répondants (6%) donnent toujours la priorité aux congés pour motifs religieux. Presque la moitié (22, soit 47%) ne donne jamais priorité aux congés pour motifs religieux. 13 (28%) le font pour des événements précis et ponctuels de la vie du croyant ou pour ceux des membres de la famille jusqu'au deuxième degré. 9 (19%) des répondants font une exceptions pour des événements de la vie du croyant lui-même.

Dans les entretiens, la position est plus nuancée. Pour la majorité des personnes interrogées, l'organisation du service ou du travail prime, et cette organisation ne peut jamais faire l'objet de

compromis. Souvent, les employeurs se réfèrent à l'organisation informelle entre les membres du personnel.

*« Dans l'entreprise **quand on a plusieurs congés en même temps, les gens sont assez sympas entre eux et font attention à ce que chacun puisse y trouver son compte.** La question des congés ne se posent donc pas, les gens sont assez sympas les uns avec les autres mais les gens s'arrangent plus entre eux. Mais **il n'existe pas de droit à partir plus longtemps.** Ce n'est pas un droit, jamais. C'est un moment une réflexion : cela peut aider, rendre la personne plus heureuse mais cela est-il possible pour le reste de l'entreprise ? C'est comme cela que s'articule notre réflexion. »*

Mais les extrêmes sont également représentés : soit parce que l'on donne toujours priorité aux motifs religieux, soit parce que l'on ne donne jamais cette priorité.

*« Quand on organise les plannings pour les congés et que plusieurs congés sont demandés en même temps, il faut **toujours mettre en priorité les congés pour motifs religieux.** Il s'agit en effet d'une raison majeure mais bien sûr, toujours en équilibre avec d'autres priorités. »*

*« **Jamais.** Un élément subséquent est que quand quelqu'un n'a pas de convictions religieuses, on fait une discrimination dans l'autre sens. Si on n'a pas de religion, que fait-on? On doit se convertir? Se déclarer laïque comme on se déclare catholique ou orthodoxe? Encore une fois, on va là dans une mauvaise direction. »*

Les pratiques sont extrêmement variées. L'organisation des vacances est un thème sensible entre collègues et on essaie trouver une solution qui satisfasse tout le monde ; cela n'est pas facile.

« C'est difficile de hiérarchiser l'importance de prendre un congé. Donc c'est très très difficile. Pour des choses très évidentes qui touchent vraiment la vie du travailleur, j'imagine qu'on pourrait considérer facilement que c'est une priorité. Si c'est pour un mariage et que les mariages, dans certaines religions, durent plus longtemps et donc il faut prendre un congé, pour moi c'est prioritaire par rapport à une maman qui aurait pris rendez-vous chez le dentiste avec son enfant. Enfin voilà, je ... mais c'est extrêmement difficile je trouve de peser l'importance d'un événement par rapport à un autre parce que la maman qui a pris rendez-vous chez le dentiste pourrait me dire : " Mais moi ça fait très longtemps que j'ai pris congé". Enfin voilà. On est dans la réalité dans des choses très sensibles en fait. C'est assez difficile je trouve. »

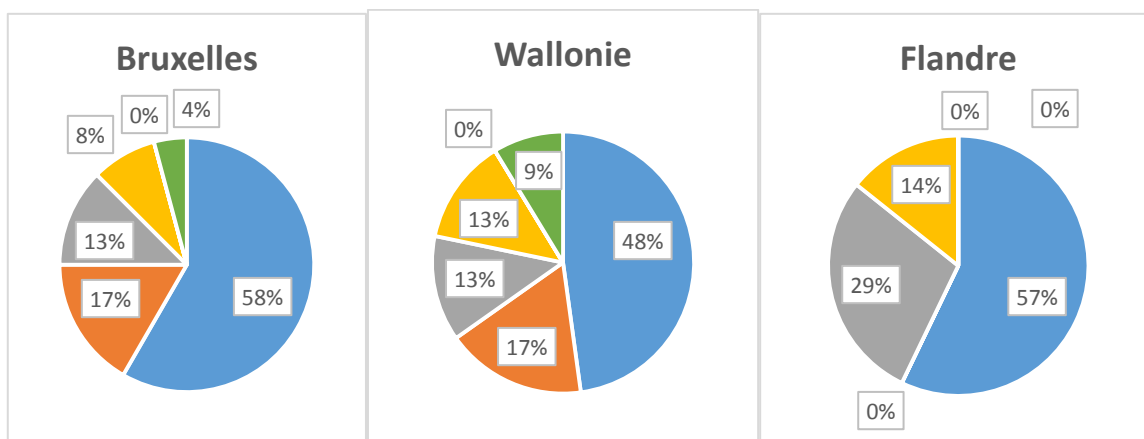
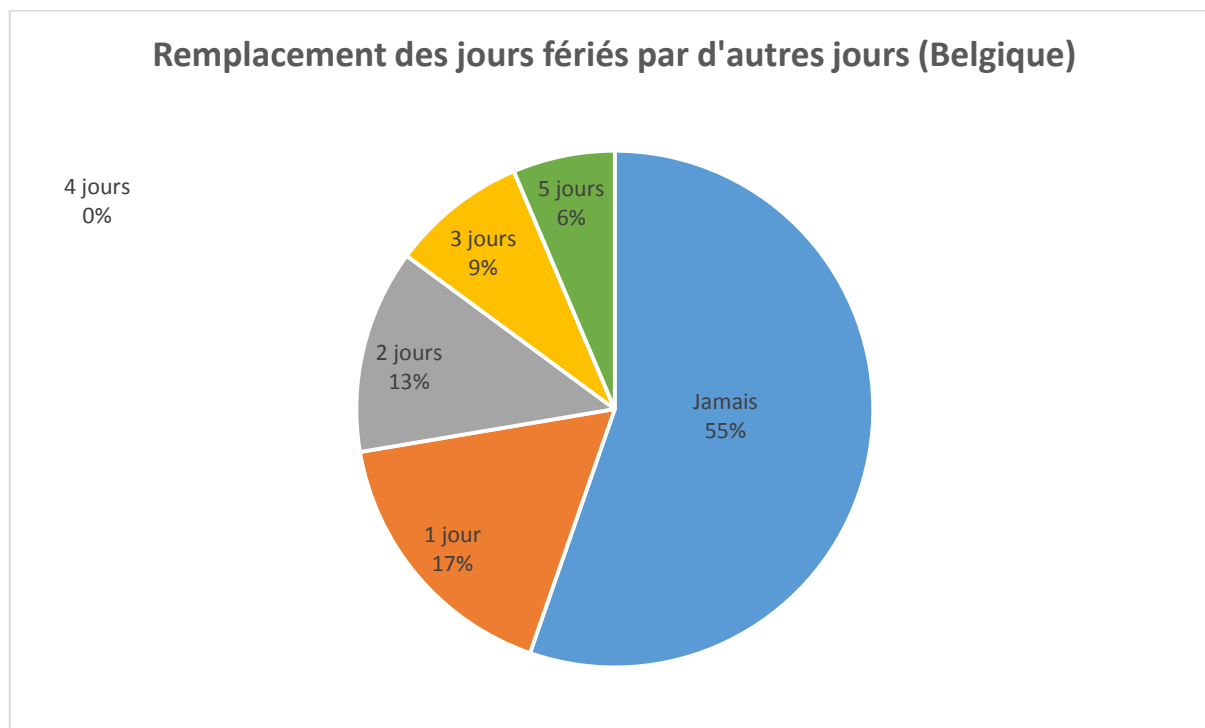
« Mensen hebben bij ons 20 dagen betaald verlof.

Door het shiftwerk hebben mensen natuurlijk vaker vrije dagen. Het gebeurt wel eens dat iemand naar het buitenland op vakantie gaat en langer wegblijft en dat we een ziektebriefje krijgen uit Turkije of zo. Nu, je hoort daarover veel verhalen, maar dat komt echt niet zo vaak voor. Het gebeurt wel eens, maar niet vaak, misschien 2 of 3 keer per jaar, dus dat kunnen best ook echte zieken zijn. »

« Iets wat we wel vragen aan de leidinggevende is om zoveel mogelijk heterogene teams samen te stellen. Net om te vermijden dat je met een heel team zit dat op hetzelfde moment verlof wil. »

§2. Jours fériés

À l'affirmation « il faudrait permettre au travailleur de remplacer certains jours fériés légaux par des jours à prendre au moment désiré », 26 personnes (55%) ont répondu que cela ne devrait jamais être permis, tandis que 8 personnes (17%) trouvent que cela peut être fait pour un jours férié, 6 pour 2 jours fériés, 4 aimeraient l'autoriser pour maximum 3 jours fériés en 3 personnes considèrent qu'au maximum 5 jours fériés pourraient être remplacés par un jour, à un moment estimé par le travailleur comme le meilleur, par exemple pour une fête de sa confession.



En Flandre et à Bruxelles, les répondants sont plus stricts qu'en Wallonie. 4 personnes sur 7 (57%) en Flandre et 14 sur 24 (58%) dans la Région de Bruxelles-Capitale trouvent qu'un jour férié ne peut jamais être remplacé par un autre jour du choix du travailleur. Il est difficile, sur la base du faible taux de réponses, de pouvoir formuler une conclusion, mais une hypothèse pourrait être qu'en Flandre un plus grand consensus existe auprès des employeurs concernant les jours fériés légaux, qui sont souvent

basés sur le calendrier catholique des fêtes religieuses. Pour les employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale, cette hypothèse semble plus difficile à envisager.

Dans les entretiens, il semble souvent que ce soient des raisons pratiques qui fondent une certaine réticence des employeurs à assouplir leurs positions en matière de jours fériés légaux.

*« Il doit par contre être **possible de changer et de remplacer certains jours fériés**, pourquoi pas ? Il faut essayer d'être souple mais il faut que cela reste réalisable, bien sûr. Par exemple, on peut envisager cela avec des gens qui font du télétravail, donc pourquoi ne pas envisager cette souplesse pour d'autres cas : fêtes religieuses ou autre. »*

Les jours fériés légaux peuvent être fondés sur le calendrier religieux, car ils sont bien répartis sur l'année. C'est perçu comme un avantage.

« Je dirais que le calendrier religieux est quand même bien fait, puisque cela permet d'avoir des congés à un rythme régulier. Donc maintenant on a pris la décision je dirais de modifier le libellé de la raison du congé. Je trouve que le rythme est correct en fin d'année je dirais les congés de fin d'année puis carnaval, puis Pâques puis les congés de l'ascension en mai. Donc il y a quand même des jours de congé régulier dans l'année. »

« Je dirais non parce que là le législateur a commencé tout doucement à prendre une position et c'est un peu dans une des questions qu'il va... il y a les congés de printemps, il y a les congés d'hiver, etc. Le législateur réagit déjà à ce sujet-là donc. »

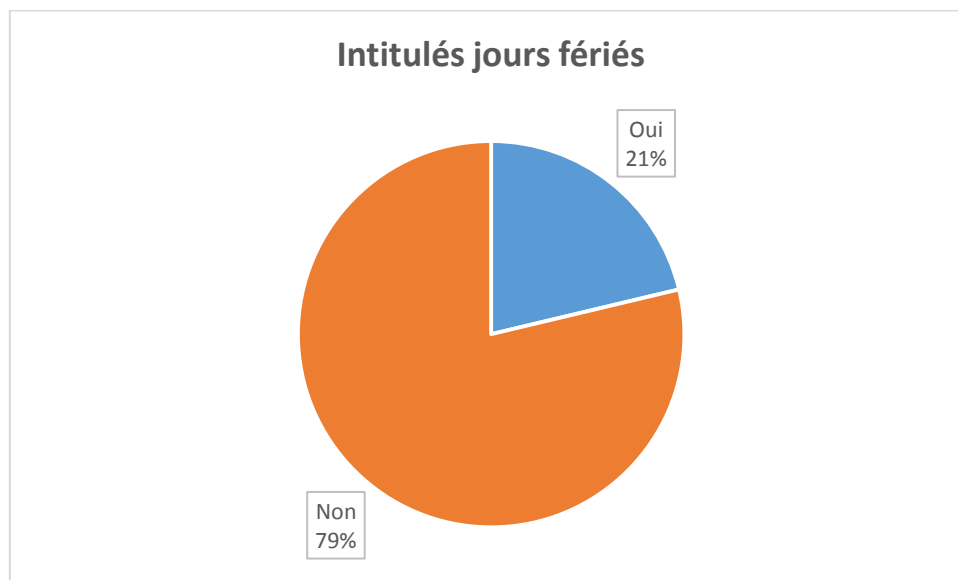
Mais certains employeurs ne voient aucun problème à organiser de manière très souple les jours fériés et donc à éventuellement les remplacer par d'autres jours. Cela se remarque particulièrement dans les lieux de travail où un travail et une production continue sont nécessaires et où les jours fériés sont perçus comme un jour de travail comme un autre.

« Dan heb je de vraag over de inruilbaarheid van feestdagen, ik heb niks tegen dat principe. Dat men zegt: ik neem die ene niet, maar wil die andere wel. Dus dat principe. Dus de vrije inzetbaarheid, die ook ergens gereguleerd moet worden, of dat nu op CAO niveau gebeurt of per bedrijf...of per sector, dan wel wettelijk... »

« Het moet wel organisatorisch haalbaar zijn. Er zijn nu 10 wettelijke feestdagen in België die niet voor iedereen van evenveel belang zijn. Je zou kunnen zeggen bijvoorbeeld, puur hypothetisch trouwens, 6 van de tien feestdagen zijn vast en 4 van de 10 kies je zelf. Dan kan een moslimmedewerker perfect zeggen: 'OK, het Suikerfeest is mijn feestdag'. We hebben hier ook Boeddhistische medewerkers, 40 tot 80 Tibetaanse medewerkers. Die vragen ook vrij. Langs de andere kant: op 1 januari hebben we hier geen werk. Dus hoe kan je zoiets organiseren. Er werken hier 4 000 mensen. »

La loi énumère les jours fériés légaux, dans certains cas sur la base d'une date, dans d'autres cas en fonction du nom de la fête. Lorsque les jours fériés ne tombent pas à date fixe, cette absence de date est logique. Mais deux jours fériés tombent à date fixe et sont quand même énoncés dans la loi sous le nom de la fête religieuse (l'Assomption et la Toussaint).

Pour la majorité des répondants (37 soit 79%), il n'est pas nécessaire de changer le texte légal en la matière.



Les raisons soulevées par les personnes interviewées sont variées. Le respect pour les autres cultures et les autres religions qu'ont certaines personnes, entraîne que ces dernières attendent la même chose à l'égard des traditions sur lesquelles la législation belge est fondée.

« Non, même si cela paraît en contradiction avec le reste de mon discours. Je respecte très fort les autres convictions mais, de manière similaire, les autres ne doivent pas être dérangés par mes convictions et l'appellation d'un congé ne doit pas poser de problème. Le changement de nom n'a de sens que s'il n'est pas fait dans une perspective de rejet des croyances sous-jacentes, cela dépend de l'intention mise derrière. »

Parfois, il semble que ce soit des raisons plus émotionnelles qui entraînent ces réponses. Certains trouvent ainsi agréable que les jours soient fériés pour une raison claire et qu'on y fasse spécifiquement référence. Cette tendance est nettement plus marquée ce qui concerne le 1^{er} novembre que le 15 août. Ici joue certainement une sorte de résistance au changement.

*« A partir du moment où le 1^{er} novembre on a congé pour quelque chose, il y a une question de symbolique. On peut ne pas le garder mais alors **il faut garder les références culturelles et religieuses**. On **peut changer les dates pour que cela ne corresponde à rien du tout**. Si on fait référence à un jour précis, alors autant garder la référence. **J'aime que les choses aient leurs racines et leurs liens**. Ou qu'on supprime ces congés. Changer pour changer c'est aussi oublier ses racines. Cela m'énerverait plutôt car cela n'a pas beaucoup de sens. »*

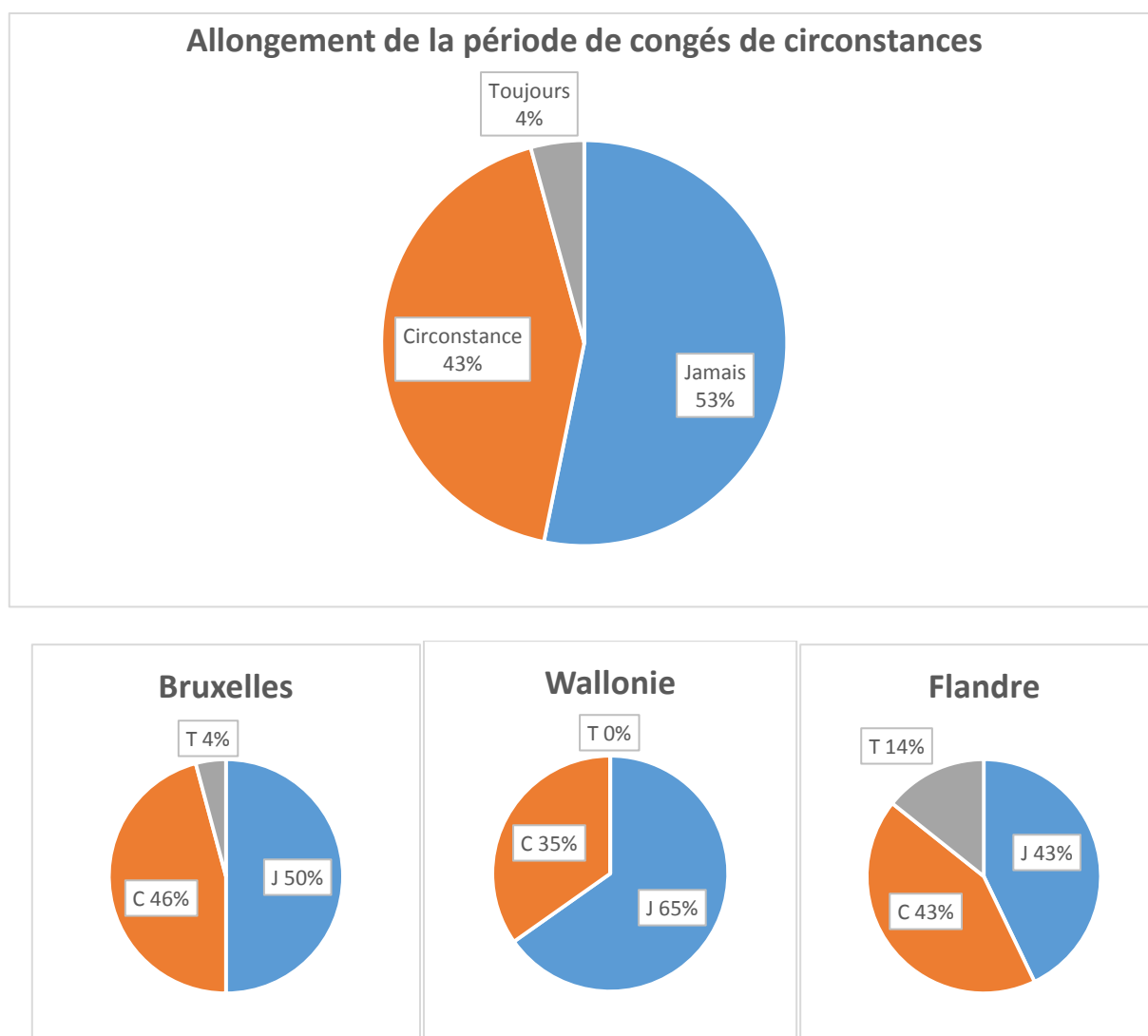
*« Je ne pense **pas qu'il faille remplacer le nom des jours fériés** car cela est plus compréhensible, parfois, de parler en termes religieux **car c'est culturel** donc la Toussaint c'est sans doute plus clair que la date du 1^{er} novembre. Mais les choses sont différentes par exemple pour l'assomption. Qui sait encore ce qu'est l'assomption ? **Alors ce n'est pas compréhensible du tout de parler en termes religieux**. En fait, la question est avant tout de savoir ce qui est le plus*

claire, ce qui permet le mieux de resituer les évènements dans leurs contextes. Si l'appellation religieuse est plus claire, je pense qu'il faut la garder ! »

§3. Congés de circonstances

La loi prévoit des jours de congés de circonstances pour certaines raisons précises, comme un enterrement, un mariage. La loi fixe le nombre de jours auxquels la personne a droit mais également le moment où ces jours peuvent être pris.

Il ressort de la recherche d'Adam et Réa (2010) que les travailleurs demandent à **avoir plus de congés pour ces évènements et plus de flexibilité** quant à leur prise.

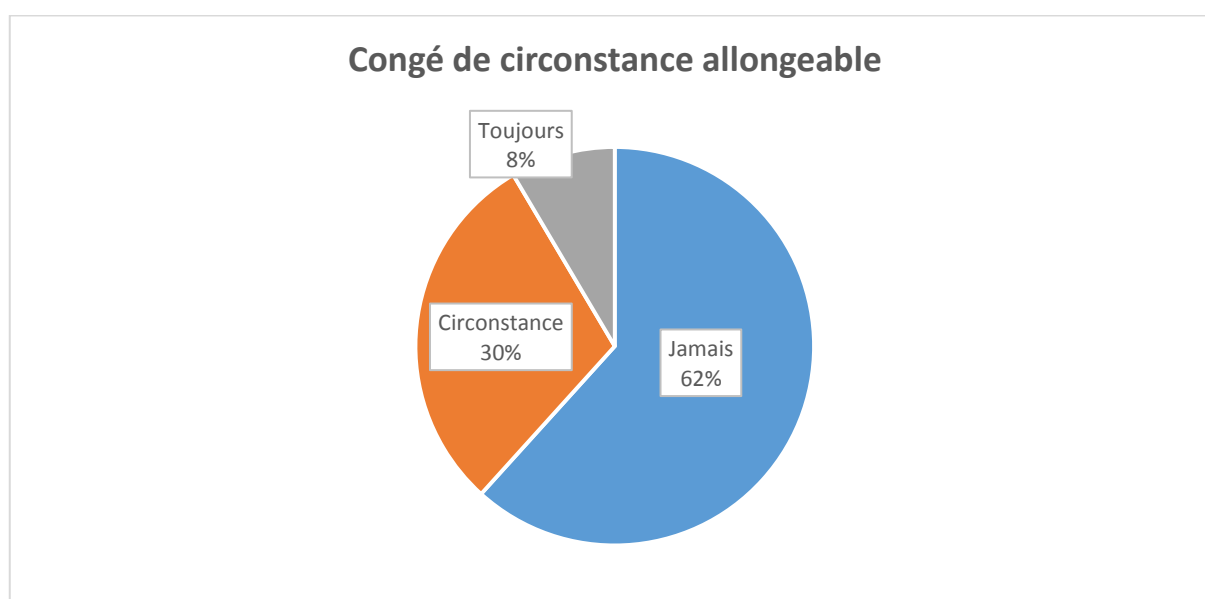


Plus de la moitié des répondants trouvent que la période durant laquelle le congé de circonstance peut être pris ne peut jamais être allongée. Un plus petit groupe (20, soit 43%) trouve que dans certaines circonstances (par exemple un enterrement ou un mariage se déroulant à l'étranger), on peut prévoir un allongement de ce délai. Tandis que seulement 2 répondants (4%) trouvent que la période dans laquelle peut être prise le congé de circonstance doit toujours pouvoir être allongée.

Il existe des différences importantes entre la Flandre et la Wallonie sur ce point. En Flandre, les répondants sont moins stricts : 3 répondants sur 7 (43%) trouvent qu'un allongement n'est jamais envisageable, 3 sur 7 (43%) trouvent qu'un allongement est possible dans certaines circonstances tandis qu'un seul répondant (14%) trouve que cela doit toujours être possible. En Wallonie, 15 des 27 répondants (65%) trouvent qu'un allongement ne doit jamais être possible et 8 personnes (35%) trouvent que cela doit être possible dans certaines conditions.

« À ce moment-là, si on allonge la période par rapport à l'événement, ça veut dire que certains profitent du congé pour pouvoir prendre un congé pour autre chose donc je crois qu'il faut donner le congé à la période adéquate. »

Une autre question est de savoir si la durée des congés en elle-même peut être allongée ? En d'autres mots, peut-on prévoir **plus de jours de congés de circonstances** ?



A cette question, 29 personnes (62%) répondent 'non', 14 (30%) répondent que cela peut être permis dans certaines conditions (par exemple, un enterrement ou un mariage à l'étranger) et 4 répondants (8%) disent que cela doit toujours être permis.

A l'occasion des entretiens qualitatifs, les employeurs qui ne souhaitent apporter aucun changement aux congés de circonstances tels que prévu actuellement reconnaissent eux-mêmes que les travailleurs ont besoin d'être plus longuement absents. Dans ce cas, ils les réfèrent vers les autres types de congé.

« Non (a priori), c'est un choix. Mais souplesse pour accorder d'autres congés si la situation est trop compliquée. Il faut une balance entre la compréhension pour la situation de la personne et la bonne marche du service. »

*« **Légalement, je ne changerais rien mais je serais prêt à négocier cela** (de plus long congé de circonstances, un plus long délai pour les prendre, ...) avec le membre du personnel. Si c'est légal, cela deviendra systématique. Mais si on offre à quelqu'un, il se sent plus redevable par rapport à l'institution. Je pense donc qu'on peut y gagner comme employeur. »*

« Voor onze Afrikaanse medewerkers bijvoorbeeld: we houden er rekening mee als het om een van de ouders van de oudste zoon gaat. In dat geval is het nodig dat die langer ginder blijft. We

bieden hem de mogelijkheid om dat te doen. Hier heb je recht op drie dagen klein verlet. Heeft hij een maand nodig, dan gaan we zien of we ons kunnen organiseren. Onbeperkt gaat niet. Bovendien werken we ook met het systeem van overuren. Iedereen krijgt de kans om overuren te doen, die zitten dan in een pot en kunnen gecupereerd worden als de mensen ze willen. Het kan zijn dat die man genoeg overuren heeft, dan is dat OK. Als die niet genoeg uren heeft, kan die twee weken verlof zonder wedde vragen en we doen dat dan. Daarin zijn we flexibel. »

Si on décide d'allonger ces jours de congés de circonstances, presque tous les répondants (42 sur 47) trouvent que ces jours de congés ne doivent pas être payés par l'employeur.

« Jamais : la logique est de dire qu'il s'agit de la sphère privée. Si on souhaite se marier à l'étranger ou que des funérailles ont lieu à l'étranger, il y a des congés prévus. Il y a déjà des congés de circonstance prévus qui permettent déjà de prendre en charge une partie du temps passé à l'étranger. Encore une fois, le risque c'est d'avoir une organisation à deux vitesses : si on a dans l'entreprise des gens qui ont leurs familles en Belgique et qui ne peuvent pas faire une demande pour avoir ce type de congés, par rapport à des gens qui ont une famille à l'étranger. Cela ne me paraît pas très juste ! Encore une fois, rien ne les empêche de soit prendre des congés sans solde soit de prendre des congés sur les congés annuels. On a des modalités de fonctionnement. On n'a aucune interdiction de partir à l'étranger mais les dispositions actuelles en la matière me semblent être les plus égalitaires au niveau de l'entreprise. »

A l'occasion des entretiens, certaines personnes ont plaidé pour allonger les congés de circonstances dans certaines situations ou pour étendre ces hypothèses à certaines nouvelles situations.

« De manière générale, quelle que soit la religion, je trouve que c'est trop court. Bien souvent, je connais pas les délais par cœur mais je pense que si vous perdez un enfant c'est trois jours, c'est absolument aberrant quoi. Enfin, on a plein d'avantages en Belgique et ça je ne comprends pas. Comme il n'y a aucun jour de circonstance pour un divorce ou des choses comme ça alors que ce sont des choses qui sont assez lourdes à vivre. Enfin, il y a des domaines où il n'y a pas eu du tout de progrès social. Donc effectivement, si j'ai un collègue qui perd un enfant, ce qui se passe en général c'est qu'il va prendre, je crois c'est deux ou trois jours de petit chômage mais après ce sont des gens qui rendent des certificats médicaux. Ils sont incapables de travailler. C'est beaucoup trop violent comme choc. Donc, oui je pense que dans certains cas, il faudrait permettre aux personnes de prolonger leur absence sans devoir trouver un médecin. »

« Aan elk systeem is er natuurlijk een voor en tegen.

Onlangs sprak ik met een dame, waarvan de papa gestorven was in Afrika. Ze was heel verdrietig want ze had haar papa al 20 jaar niet kunnen zien. Nu wilde ze dus echt gaan en gelukkig viel dat net in een periode van economische werkloosheid en kon ze de hele zomer weg. Dat mag eigenlijk niet, want die mogen in die periode niet reizen, maar wie gaat dat nu controleren? Maar dan sta je daar wel even bij stil, ja. Want dat is toch dramatisch, iemand die zolang haar ouders niet kon zien en dat die dan sterven. »

Indépendamment, du type de jour de vacances ou de jour férié dont nous parlons, l'organisation des vacances est un thème sensible et les employeurs ne veulent pas donner l'impression d'opérer à un traitement différencié entre les membres de leur personnel.

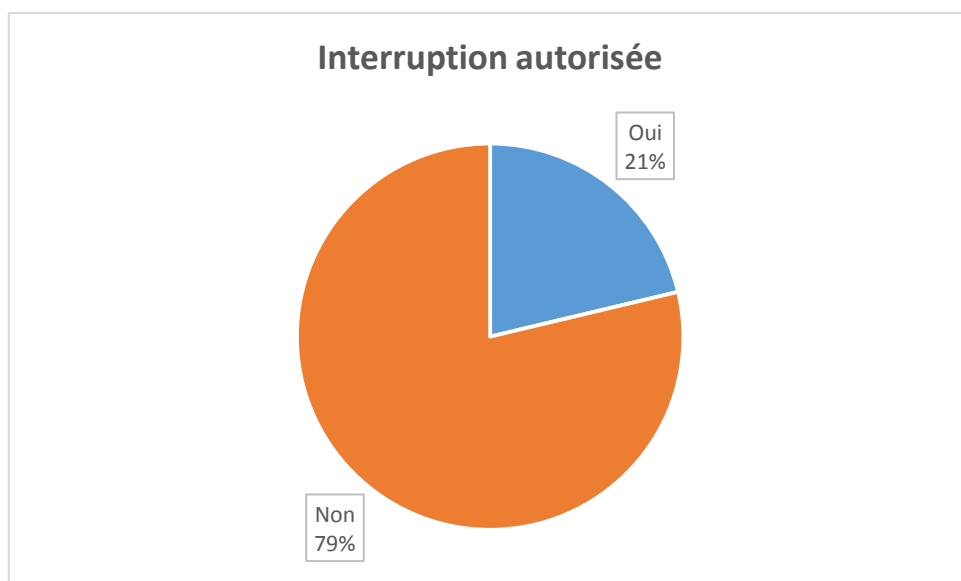
« Pour les membres du personnel, on a une législation qui existe. Mais cela me pose question car on est dans l'enseignement et on a déjà beaucoup de congés. Donc entre les coups, **accorder des congés exceptionnels est de la responsabilité du travailleur et il devrait le prendre sur lui**. Par exemple, tout récemment il y a eu un décès d'un ancien membre du personnel et donc ils veulent aller à l'enterrement. Cela fait 9 profs. Je fais quoi ? Je prends sur moi, je demande une convenance personnelle non payée ou je refuse. C'est très compliqué. Il y a d'autres façons de se manifester. **Mais si je refuse, je suis inhumaine et c'est contraire à mes convictions mais d'un autre côté les élèves sont en rade. Que peut-on en faire ?** C'est vraiment très compliqué de négocier avec le personnel. On devrait **s'en tenir à ce qui est légal**. Mais très vite, on est dans l'affectif et la **direction devient le responsable du mal-être de la personne**. Cela me pose vraiment question. La vie est là avec ses difficultés mais il y a aussi notre devoir. Dans un autre domaine, je pense que je verrai les choses différemment. »

« We hebben daar beleidsmatig wel over nagedacht, we hebben dan gesteld dat allochtone medewerkers voorkeur zouden krijgen om te werken op de wettelijke (vaak christelijke) feestdagen zodat ze dan verlof konden nemen op hun eigen religieuze feestdag, maar we kregen dan tegenkanting vanuit de vakorganisaties die zeiden: ja maar, allemaal goed en wel, maar het is niet per se zo dat allochtone collega's vragende partij zijn om op die feestdagen te werken en ook andere collega's werken dan graag want ze worden dan dubbel betaald. »

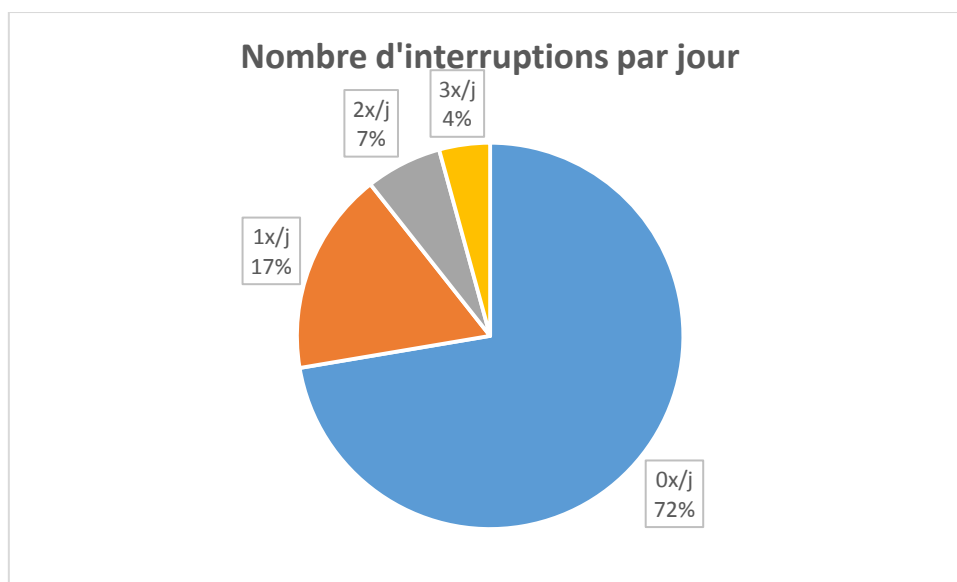
Section 2 – Prières sur le lieu du travail

Devons-nous **prévoir sur le lieu du travail du temps et un lieu** pour que les travailleurs croyants puissent prier ? Et si oui, ces prières doivent-elles être prévues pendant les pauses et ce temps doit-il (ou non) être rémunéré ?

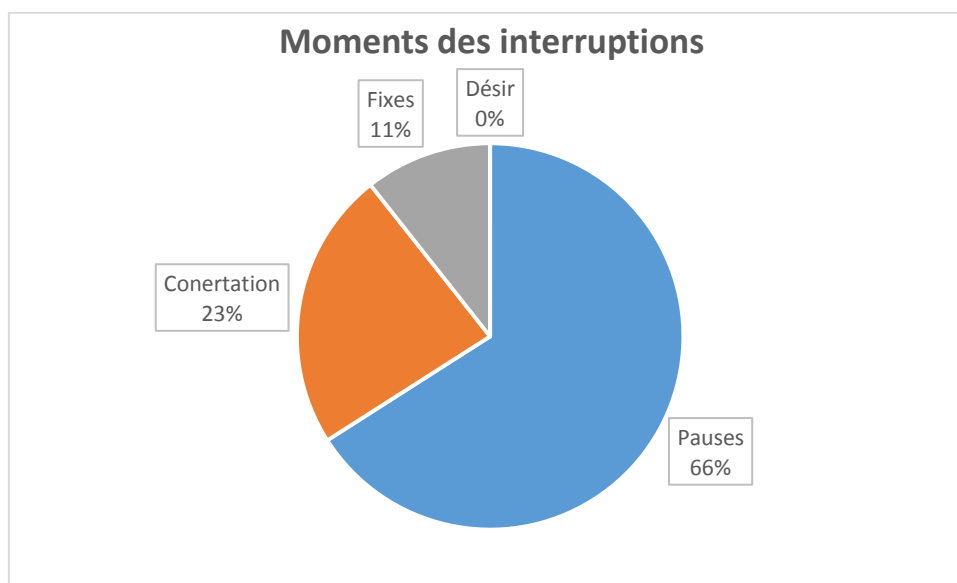
La majorité des répondants (37 ou 79%) trouvent qu'il ne doit pas être autorisé d'interrompre le travail pour prier. Si l'autorisation est donnée d'interrompre le travail pour prier, il ne faut jamais le rémunérer. Sur ce point, les répondants sont unanimes.



À la question du **nombre d'interruptions par jour** qui devraient être autorisées pour aller prier, 2 personnes (4%) répondent '3 fois par jour', 3 personnes (7%) répondent que deux fois suffisent et 8 personnes (17%) indiquent qu'il faut prévoir cela 1 fois par jour. Il est frappant de constater que tandis que 37 répondants (79%) trouvent qu'aucune interruption ne devrait être autorisée (voir schéma ci-dessus), seuls 34 (72%) indiquent à la question suivante que ces moments de pause doivent avoir lieu '0 fois par jour' (voir schéma ci-dessous).



Pour 31 répondants (66%), le travailleur qui veut prier doit le faire à l'occasion des **moments** de pause prévus. 11 (23%) trouvent que les moments pour prier doivent être constatés dans un accord entre le travailleur et son employeur, 5 (11%) trouvent que l'employeur doit fixer des moments lui-même et aucun répondant n'indique que le travailleur doit lui-même pouvoir choisir le moment où il peut interrompre son travail pour prier.



Dans les entretiens, pour la majorité des personnes interrogées : si quelqu'un veut prier, cela ne peut se faire que durant les temps de pause. Certaines pauses sont payées, d'autres non, mais peu importe ce que fait le travailleur durant ses pauses.

*« Je pense qu'il faut **permettre aux travailleurs d'aller prier** mais cela doit être **non rémunéré** car il n'y a aucune raison de faire une discrimination dans l'autre sens. Ici, les ouvriers ont des temps de pause définis. Une de ces pauses est rémunérée mais cela n'a aucune importance qu'ils prient ou non durant ces pauses. Donc les personnes qui veulent **prier** doivent le faire **pendant les pauses prévues**. »*

« Il fait ce qu'il veut pendant son temps de pause. S'il a une demi-heure, 40 minutes pendant le temps de midi, ben voilà, il en fait ce qu'il en veut. S'il a envie d'aller manger, s'il a envie d'aller fumer, s'il a envie d'aller boire un coca à l'extérieur, faire ses courses, il fait ce qu'il veut. »

« Ik ben zelf niet gelovig. Maar ik respecteer ieders overtuiging en ik heb geen probleem met gelovigen. Maar dat men dan alles zou aanpassen daarvoor, neen... Daarenboven kunnen de mensen bidden als ze dat willen. Moslims moeten wel 5 keer per dag bidden, maar ze doen dat wanneer ze willen, ze moeten dat niet in de werktijd doen. Dat gaat me echt te ver, ja. »

« Als iemand in de pauze wil bidden, dan kan dat. Maar we hebben daar geen afzonderlijke ruimte voor. We hebben iemand moeten ontslaan omdat die het werk stopte om te gaan bidden en dan ook nog op allerlei gevaarlijke plaatsen. We hebben tegen hem gezegd dat die moest stoppen met zich in het magazijn te gaan verbergen om te bidden. Ik heb dit toen met iemand besproken die de Islam goed kent. Volgens hem verplicht de Koran u niet om op 5 verschillende momenten te bidden. Als dat niet kan, mag je ook alle gebeden in een keer doen. En ook : religie is heel belangrijk maar je moet ook zorgen voor je familie. Zorgen voor je familie doe je onder andere door te werken. Dus werken is ook belangrijk. »

Un employeur évoque la possibilité d'aller plus loin et de prévoir d'accorder des pauses supplémentaires aux membres du personnel.

« Légalement, il ne faut pas autoriser les prières sur le lieu du travail mais je suis d'accord de les autoriser après une concertation au sein de l'école mais jamais de les rémunérer. Donc si prières il y a, oui, mais d'un commun accord et par le dialogue. »

Mais dans tous les cas, ces pauses ne doivent jamais être rémunérées. Certaines situations nécessitent néanmoins une approche globale.

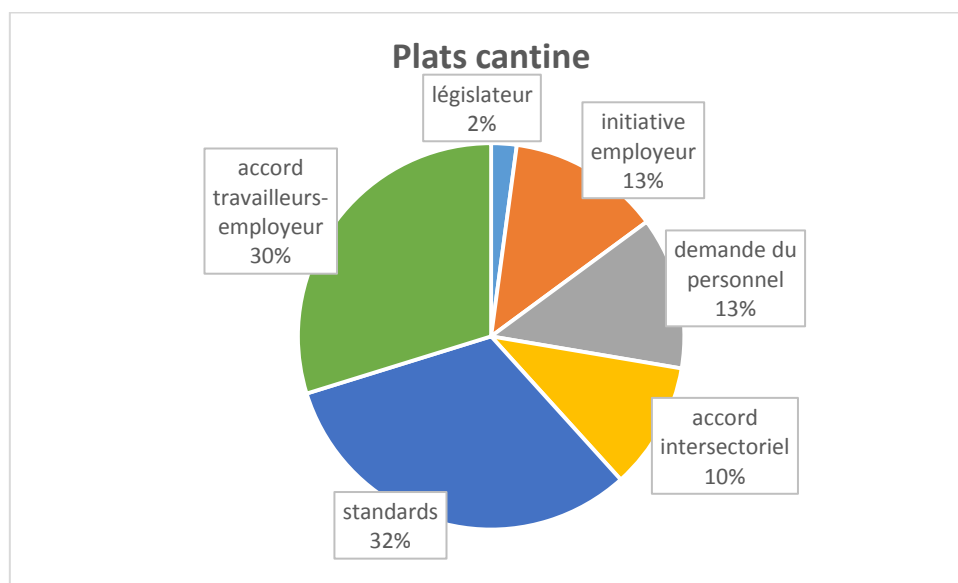
« Wij zijn wel een gesprek aangegaan met een aantal mensen die vanuit hun katholiek geloof zich in het woonzorgcentrum wilden engageren in een werkgroep pastoraal. En die dan geneigd zijn om in de werktijd ook activiteiten te ontplooiën voor de katholieke gelovigen in het woonzorgcentrum. En daar hebben wij dus wel een gesprek over aangegaan. Wij vinden dat religie zeker een plaats heeft in het leven van die bewoners, maar dat arbeidstijd ter beschikking moet staan van alle bewoners. De bewoner staat centraal, niet de beleving van de arbeidskracht.

Maar een vraag om te bidden tijdens het werk, die krijgen we niet. Ik zou er overigens geen probleem mee hebben als dat in de pauzes zou gebeuren. »

Section 3 – Adaptations alimentaires

§1. Au quotidien

Dans le restaurant d'entreprise ou la cantine, une entreprise doit-elle tenir compte, dans son offre, des prescrits alimentaires sous-tendus par des motifs religieux que des travailleurs souhaitent respecter?



Selon 15 répondants (32%), une cantine d'entreprise ne doit pas proposer de plats en accord avec les convictions religieuses des travailleurs. 14 répondants (30%) estiment pour leur part que des accords à ce sujet doivent être conclus entre les travailleurs et l'employeur au niveau de l'entreprise. 6 répondants (13%) considèrent que l'entreprise n'est tenue de le faire que si les travailleurs concernés le demandent. 6 répondants (13%) trouvent que l'employeur doit prendre l'initiative. 5 répondants (10%) estiment que des accords doivent être conclus au niveau intersectoriel. Un répondant (2%) souhaite que les pouvoirs publics imposent à tous une obligation en la matière.

Ces différences de point de vue se reflètent aussi dans les entretiens qualitatifs. Les personnes interrogées qui estiment qu'il ne doit pas y avoir de plats adaptés ont leurs raisons.

C'est difficile à organiser:

« J'ai eu des demandes mais j'ai toujours répondu la même chose : nous n'avons pas les moyens donc si quelqu'un veut autre chose, il doit venir avec ses propres plats. Nous avons eu le cas avec quelques élèves dont certains ont quitté l'institution. Dans d'autres écoles, avec d'autres mixités sociales, il faut voir les choses autrement. Cela doit rester à l'employeur de gérer la question. Légaliser est très compliqué. Il vaut mieux discuter. »

On ne sait pas où tout cela va finir:

« Cela n'a pas de raisons d'être. Ici, on ouvre la boîte de Pandore. On commence avec des plats Hallal et puis pourquoi pas des plats Kashé, Hindous... Des cantines différentes et puis qui pourrait aller travailler dans les cuisines alors? Les femmes peuvent-elles y travailler et toucher la nourriture? On ouvre des dispositions, on ne va plus savoir s'en sortir. »

D'autres estiment qu'il n'y a aucune raison pour refuser de telles adaptations lorsque c'est possible:

« Als dat kan, waarom niet? Wij voorzien veel afwisseling in de kantine. Dat stelt geen problemen. »

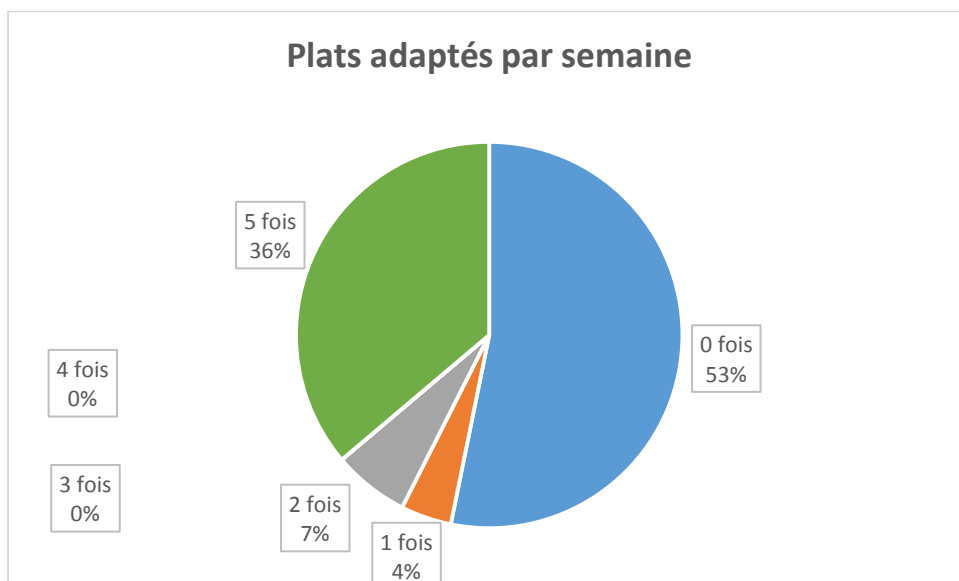
« We hebben één keer zoiets meegemaakt met een Joodse Chassidische zelforganisatie die erg veel vroegen i.v.m. kosher eten, en dat was niet simpel, die rabbijnse voorschriften.... ik weet eigenlijk niet hoe dat werd opgelost. Dat gaat over zo'n kleine groepen, die vragen komen niet veel voor. Ik weet dat er een oplossing werd gevonden, maar ik herinner me niet meer hoe. Daar zoeken we ad hoc oplossingen. »

La plupart du temps, ces aménagements sont réalisés à la demande du personnel et en accord avec l'employeur au niveau de l'entreprise. Plus tard, ils deviennent un automatisme.

*« Maintenant, et dans l'absolu, dans le cadre d'une cantine, il faut faire l'effort pour permettre que chacun puisse s'y retrouver. On doit donc essayer de trouver des manières de faire pour que chacun puisse trouver son bonheur. On peut penser à des critères qui trouvent leur origine dans des coutumes religieuses mais aussi à d'autres choses comme les personnes végétariennes, **mais il ne faut surtout pas d'obligations légales qui imposent cela.** »*

*« Pour les adaptations alimentaires et les plats dans les cantines. Il faut que **ce soit concerté**. Je ne vois pas comment on peut faire autrement. La politesse quand on a des musulmans dans l'entreprise est de ne pas servir uniquement du porc. **La concertation doit se faire au niveau de l'entreprise** car l'employeur sait mieux ce qui est le meilleur pour l'entreprise et que cela est plus facile chez lui, c'est également lui qui connaît le mieux ses travailleurs et les demandes qu'ils ont. Si ce n'est pas au niveau de l'entreprise, alors **on peut prévoir cela au niveau sectoriel**. En tout cas, **il faut le faire, le prévoir**, car ce n'est pas très compliqué à mettre en place car pour les autres, cela a le même goût et ce n'est pas très compliqué, ni plus cher mais **c'est vraiment une belle marque de respect** pour les personnes qui ont des interdits alimentaires en raison de leur religion. »*

Si une cantine d'entreprise prévoit des plats adaptés aux convictions religieuses (halal, hindoe, kascher) à **quelle fréquence** est-ce nécessaire ?

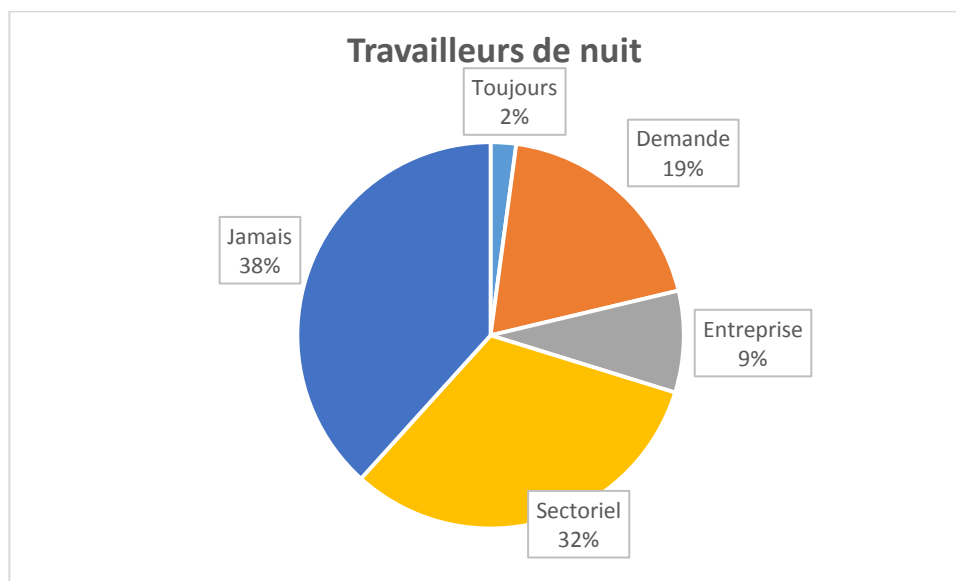


25 répondants (53%) estiment qu'une entreprise ne doit jamais prévoir de plats adaptés à la cantine (0 fois). 17 répondants (36%) trouvent que l'entreprise doit le faire 5 fois par semaine. 3 répondants (7%) sont d'avis que deux fois par semaine suffisant et 2 répondants (4%) se contentent d'une fois par semaine.

« Ik kan me wel voorstellen dat als je moslim bent en je werkt in een bedrijf waar nooit halal wordt gegeven, dan heb je wel een probleem. Nu, waar wij de bedrijfskantine uitbaten daar zorgen wij voor voldoende afwisseling, de ene dag is er varkensvlees en dan eten de moslims wellicht gewoon een broodje of een slaatje, terwijl de andere dag wel halálvlees wordt aangeboden...een vegetariër moet zich ook aanpassen...zolang er keuze is... de cateraar kent natuurlijk ook zijn publiek en weet : er zijn zoveel culturen die hier komen eten en die houdt daar rekening mee.. dat is gewoon goede business. Anders werkt hij tegen zijn eigen winkel. Maar om dat nu te gaan opleggen bij wet, dat vind ik toch vergezocht. »

§2. Repas exceptionnels

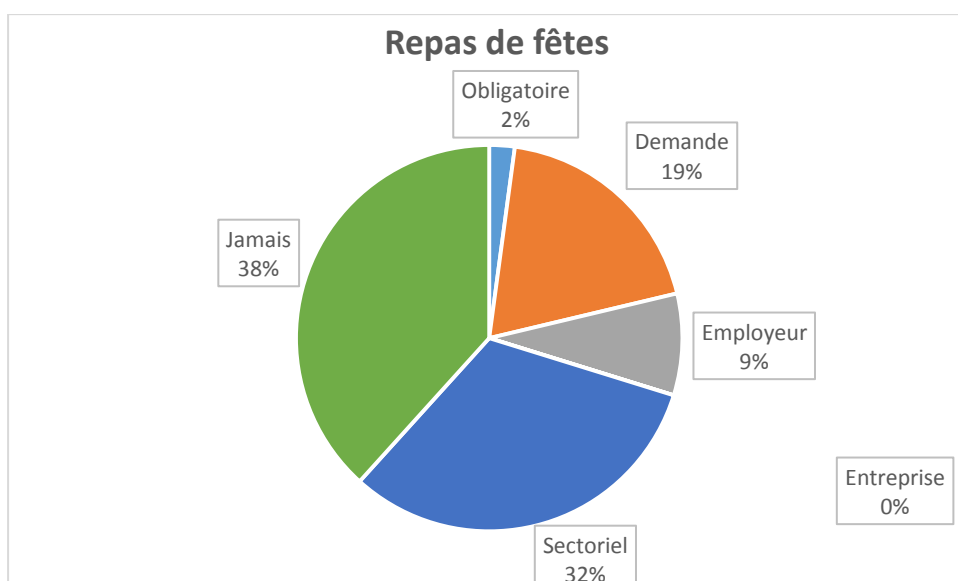
Les travailleurs de nuit doivent-ils pouvoir avoir un repas qui correspond aux préceptes religieux de leur confession en matière alimentaire ?



Selon 18 répondants (38%), l'entreprise ne doit jamais faire le nécessaire pour que les travailleurs de nuit puissent prendre un repas conforme à leurs prescrits religieux. Par contre, pour un répondant (2%), l'entreprise doit toujours faire le nécessaire. 9 répondants (19%) estiment que l'entreprise doit faire le nécessaire lorsque les travailleurs le demandent. 4 répondants (9%) trouvent que des accords doivent être conclus au niveau de l'entreprise et 15 répondants (32%) estiment que l'entreprise ne doit faire le nécessaire que s'il existe des accords au niveau sectoriel.

« Chez nous, nous n'avons pas de cantine mais dans le cas où il en existe une, cela doit être pris en compte chaque jour de la semaine. Autant pour les travailleurs de nuit que pour les travailleurs de jour. Pourquoi faire une différence? »

Lors de **repas exceptionnels** (du type fête du personnel), des plats en accord avec les convictions religieuses des travailleurs doivent-ils être prévus?



1 répondant (2%) souhaite que ce soit imposé par les pouvoirs publics. 4 répondants (9%) trouvent que l'employeur doit prendre l'initiative. 9 répondants (19%) estiment que les travailleurs concernés doivent en faire la demande et que dans ce cas, l'employeur doit faire le nécessaire. 15 répondants (32%) sont d'avis que des accords sectoriels sont nécessaires, tandis que personne ne souhaite des accords au niveau de l'entreprise en la matière. Cette dernière réponse est surprenante dans la mesure où l'on pourrait justement s'attendre à ce que de tels accords soient privilégiés au niveau de l'entreprise.

18 répondants (38%) répondent qu'il ne doit jamais y avoir de plats adaptés.

A l'occasion des entretiens qualitatifs, les répondants ont essentiellement expliqués pourquoi il est nécessaire, selon eux, de tenir compte des souhaits alimentaires à l'occasion de fêtes d'entreprise. En fin de compte, il s'agit d'une fête et l'on souhaite que les travailleurs y viennent avec plaisir.

« Wel bijvoorbeeld bij het jubilarissenfeest...dan worden alle mensen die 25 of 30 of 35 jaar dienst hebben uitgenodigd en dan is er een maaltijd met onze CEO en dan wordt er van alles voorzien, zowel halal als groenten voor de vegetariërs... ook tijdens opleidingen kunnen ze aangeven wat ze willen, er zijn altijd extra broodjes met kaas... Dat is voor ons onderdeel van ons diversiteitsbeleid. »

*« Par exemple **pour des repas exceptionnels, on prend toujours en compte les convictions de chacun.** C'est essentiel. On a aussi le problème avec des gens intolérants à certains aliments et on tente d'en tenir compte. On a revu des repas pour qu'ils soient complets et sains. Ce sont des **discussions que nous avons eu en CPPT, mais avant en conseil de direction.** Donc on a d'autres réunions de mise en route mais le débat a eu lieu en CPPT. »*

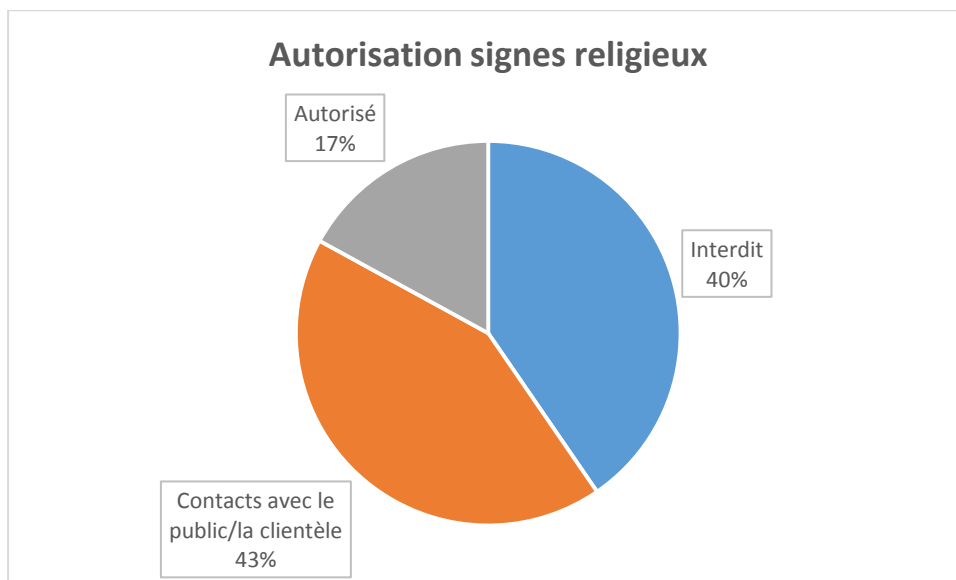
Mais souvent, les adaptations alimentaires restent limitées aux occasions particulières.

« Je pense que le mot exceptionnel peut permettre des flexibilités puisque si l'on fait ce type de repas, c'est assez rare. Donc OK dans le cas où c'est plus rare. Par contre, à quel niveau faut-il négocier? Je ne suis pas sûre de savoir où positionner la négociation entre le niveau de l'entreprise et le niveau du secteur. Mais attention à ne pas figer ce type de chose. Il ne faut pas en faire une norme. »

Section 4 – Code vestimentaire

Comment le port de signes religieux au travail est-il perçu ?

§1. Lorsqu'il n'y a pas d'uniforme, ni d'équipement de protection individuelle



Là où aucun uniforme ou équipement individuel de protection n'est obligatoire, 19 répondants (40%) trouvent que le port de symboles religieux au travail tels une croix, une kippa, un foulard, une main de Fatima... doit toujours être interdit.

*« Concernant l'habillement et personnellement, je proposerai **la neutralité**. J'aimerais que nous ayons des idées, un **comité des sages qui fassent des recommandations en Belgique** sur ce que nous pouvons faire. Et cela doit rester hors de l'entreprise car ce n'est pas l'endroit pour exprimer des positions religieuses ou politiques. »*

20 répondants (43%) estiment que le port de signes religieux doit être interdit dans des fonctions publiques ou des fonctions où le travailleur est en contact avec des clients. Et 8 répondants (17%) sont d'avis que le port de signes religieux doit être autorisé en toutes circonstances.

Dans beaucoup de cas, la question du port de symboles religieux a été clairement réfléchi. Même si la politique de l'entreprise en la matière ne figure pas sur papier, on explique aux travailleurs (potentiels) quels sont les règles en la matière et pourquoi elles ont vu le jour. La principale raison qui revient pour interdire le port de signes religieux est la relation avec le client.

« Ik herinner me wel dat we op zeker ogenblik dat gesprek hebben moeten voeren bij een sollicitatie met een potentiële medewerkster die een hoofddoek droeg, waar we hebben gezegd:

kijk, je komt hier in het huis van een bewoner. Die mens woont daar. Daar gelden andere regels dan op straat, waar je met je hoofddoek loopt. Je komt in het huis van een bewoner. Die dame deed daar nogal principieel over. Uiteindelijk bleek ze zelf niet zo principieel, maar wel haar echtgenoot. We hebben die bij het gesprek betrokken en dat is goed gegaan. Het had natuurlijk ook anders kunnen lopen, en die had ook negatief kunnen reageren. Dan hadden we haar moeten weigeren. »

« De ongeschreven regel is bij ons dat een hoofddoek in de back offices geen probleem vormt. In rechtstreeks contact met de klant willen we geen hoofddoek. In de klantenrelatie blijven we houden aan het neutraliteitsprincipe. Het is niet evident maar het is zo. Als het om een commerciële functie via de telefoon gaat, dan is er geen probleem natuurlijk, aan het loket is het een ander verhaal. »

« Onze klanten moeten je alles kunnen vertellen, er is dus een vertrouwensband. Naar een bank gaan is niet zoals schoenen gaan kopen. De klanten moeten veel kunnen delen met onze medewerkers. Zelfs bijvoorbeeld dat je een ander kind hebt naast je officiële familie en dat je daar ook graag een rekening voor opent. In dat kader moeten we dus openheid kennen en vertrouwen mogelijk maken. »

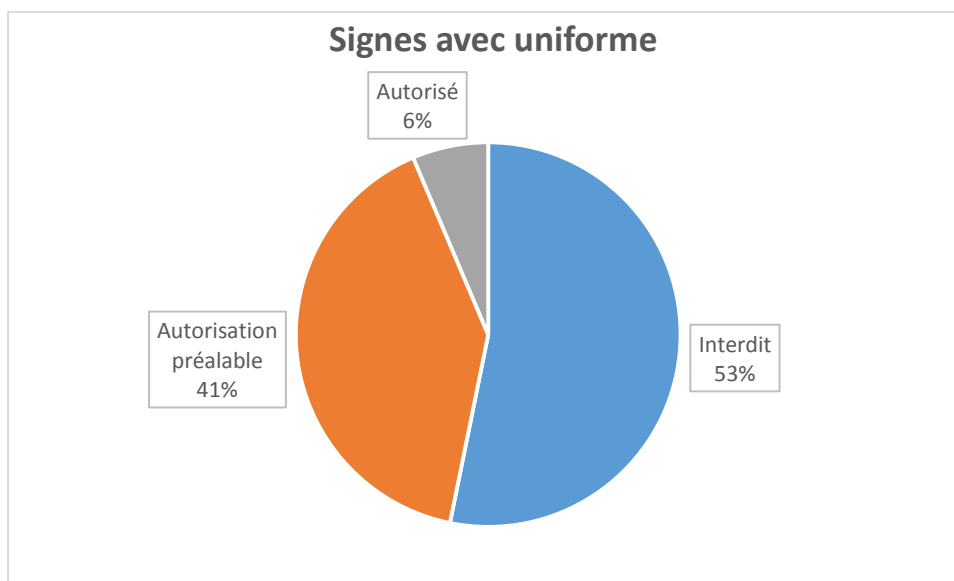
Une raison avancée en matière d'interdiction du port du voile est la protection de la femme. D'aucuns doutent en effet du fait que le voile est porté librement.

« Je ne sais pas comment vous expliquer ça mais j'ai l'impression que parfois on aide certaines femmes à garder une certaine liberté sur le lieu de travail quand c'est simplement écrit dans le règlement de travail que c'est interdit. Et donc voilà, je ne pense pas que toutes les femmes subissent ça moi j'ai vu des cas où certaines ce sont vraiment refermées sur elles-mêmes et je suis assez triste de ça parce que je ... »

« (...)ten tweede: wat denkt de werknemer zelf? Want bij rekrutering merken wij dat heel wat mensen met hoofddoek komen solliciteren, maar er geen probleem mee hebben om die niet te dragen eens ze binnen zijn. Heel veel vrouwen hebben begrip voor die vraag. Al wordt die vraag blijkbaar wel als discriminerend beschouwd door sommigen. Ten derde wordt gekeken naar de collega's: staan die ervoor open? zijn dat allemaal allochtonen? zijn er daar al vrouwen die een hoofddoek dragen? wat is de gewoonte in het team? dat zijn allemaal zaken die meespelen.

*Op de ene werf zie je er rondlopen, op de andere niet. **Moest de wet hierin een leidraad geven, dat zou voor een werkgever toch een opluchting zijn.** »*

§2. Lorsque l'entreprise impose le port d'un uniforme



Lorsque l'entreprise impose le port d'un uniforme, 25 répondants (53%) estiment que le port de tout signe religieux doit être interdit. Pour 19 répondants (41%), certains symboles religieux peuvent être autorisés avec l'uniforme, moyennant autorisation de l'employeur. Et 3 répondants (6%) trouvent que tous les symboles religieux peuvent être portés avec l'uniforme.

La raison de l'interdiction du port de symboles religieux lorsque l'entreprise impose un uniforme réside souvent dans la nature du job. Infirmiers et personnel soignant doivent par exemple répondre à des normes d'hygiène, tout comme le personnel de cuisine ou de catering.

« La première source de contamination en zone aseptique et stérile c'est l'homme. Donc sa transpiration, sa respiration, ce qu'il porte sur lui. Donc quand on entre en zone, on doit tout enlever : l'alliance, les bijoux, on ne peut pas être maquillée, on ne peut pas porter de jupe. Enfin voilà, donc il y a déjà les contraintes très précises qui existent donc pour nous ce ne serait pas neuf. »

*« Wij hebben een uniform. Qua kledij ziet iedereen er ongeveer hetzelfde uit. In de catering heb je dat probleem van die religieuze symbolen niet want die mensen moeten allemaal een doekje op hun hoofd hebben en ze mogen geen juwelen dragen. Je hebt daar al direct veel minder problemen omdat dat geregeld is via **de HNCTP-normen**. »*

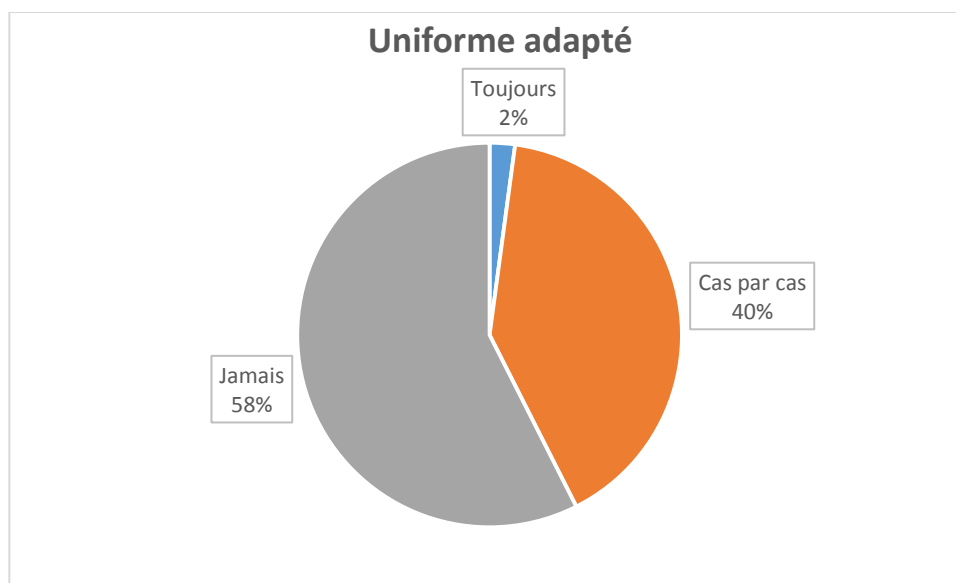
Parfois, au sein d'une entreprise, l'uniforme est porté par les personnes qui sont le plus en contact avec les clients. Dans ce cas, l'interdiction du port de signes religieux est motivée par la relation avec la clientèle.

« Bij ons is het zo dat wie in een uniformfunctie zit, geen religieuze symbolen mag dragen. Maar in alle andere functies is het wel toegestaan. »

« Ja, daar wordt een uniform gedragen en de hoofddoek maakt daar geen deel van uit. Wij gaan niet optreden tegen mensen die een discreet hangertje dragen met een kruisje of een handje van

Fatima of... daar krijgen wij ook geen klachten over. zo lang die discussie zich niet stelt, gaan we daar ook geen ... we maken daar ook bewust geen issue van. »

A la question de savoir si un uniforme doit être conçu de manière telle qu'il soit adapté aux souhaits de tous (en ce compris le port de symboles religieux), 27 répondants (58%) répondent 'non', 19 répondants (40%) déclarent que c'est à voir au cas par cas et que, quoi qu'il en soit, une concertation de l'employeur et des travailleurs est nécessaire au niveau de l'entreprise. Un répondant (2%) estime qu'après concertation employeur-travailleurs, cela doit toujours être possible.

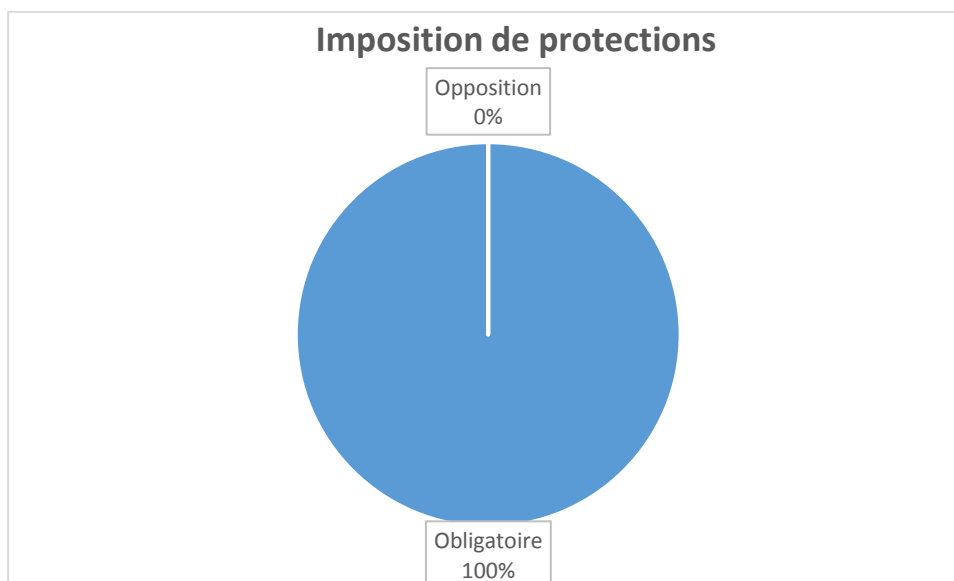


Lors des entretiens qualitatifs, cette possibilité a été examinée. Les entreprises y réfléchissent, mais hésitent...

« Dan neem je wel een standpunt in... enkele jaren geleden hebben we daarover gebrainstormd, we zagen dat al voor ons, dat kon mooi zijn. Maar dat is dus niet doorgegaan. »

« Maar een hoofddoek kan deel uitmaken van het uniform, al zal men dan niet eender welke hoofddoek toelaten. Bij uniformen moet men naar verschillende dingen kijken: is het nuttig of nodig om een uniform te dragen? Kijk, in een keuken of koudketen, dan moeten voorschriften worden nageleefd omwille van de hygiëne. je kan die niet zomaar opzij zetten. Dan moet je toch kijken hoe pakken we dat aan? Je moet pragmatisch zijn en sommige voorschriften zoals hygiëne en veiligheid gaan voor. »

§3. Le port de vêtements de protection



A la question de savoir si le port de vêtements de protection (harnais, casque, pantalon, chaussures de sécurité...) peut être imposé par l'employeur, même si cela rend impossible le port de tout symbole religieux, les 47 répondants (100%) répondent 'oui'.

Aucun d'entre eux n'estime que le travailleur a le droit de s'y opposer et de continuer à porter des symboles religieux.

« Veiligheid gaat altijd voor op de vraag om symbolen te kunnen dragen. Als je een ongeluk krijgt en je droeg niet de juiste kleding, dat heeft consequenties; maar ik heb het dan over echte veiligheidsvoorschriften, niet over voorschriften die worden opgesteld om een verdoken verbod op symbolen goed te keuren. »

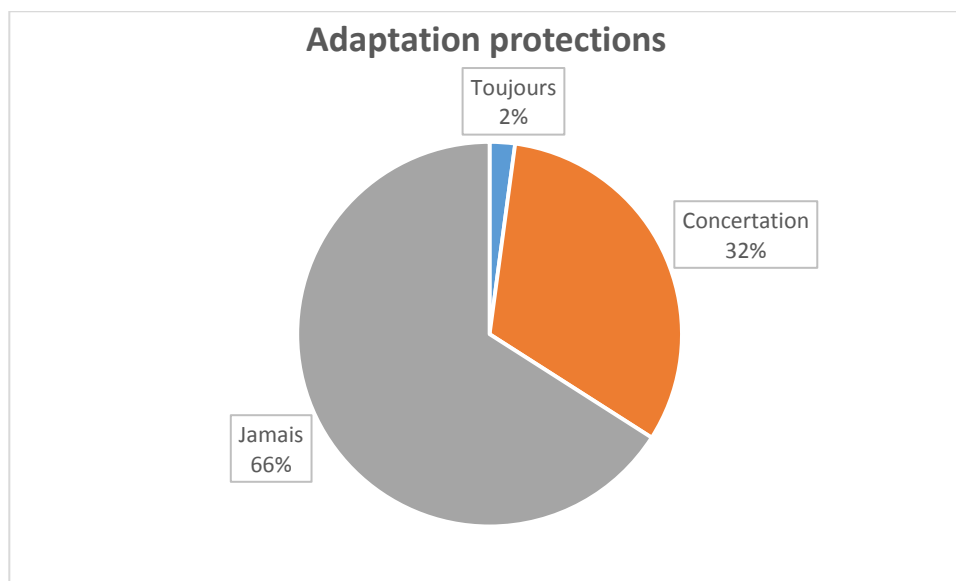
*« Il faut **toujours permettre de porter des signes religieux dans l'entreprise**. Quand on a des **uniformes ou des vêtements de protection individuels** aussi mais attention, il faut quand même toujours respecter les normes spécifiques surtout en matière de **sécurité** etc. Donc la priorité va toujours à la sécurité mais si cela ne contrarie pas les règles, aucun problème. Mais donc **la sécurité prime sur les convictions religieuses** et surtout sur la possibilité de pouvoir porter des symboles religieux qui peuvent porter atteinte à la propre sécurité du travailleur, de ses collègues, de clients... A nouveau, c'est une question de bon sens. »*

Mais sur certains lieux de travail, il arrive que le port du voile soit autorisé, après enquête sur un danger éventuel pour la sécurité.

« Oui, on l'a autorisé au laboratoire notamment. Donc il y a une personne qui ne portait pas le voile et puis qui du jour au lendemain a décidé de porter le voile. Donc elle est venue voilée et donc la question s'est posée : "tiens est-ce qu'au laboratoire c'est dangereux de porter un voile sur la tête. Est-ce qu'il y a des produits qui risquent de, je sais pas, créer une mauvaise réaction ou quelque chose comme ça". Donc on a fait analyser ça par notre responsable environnement

sécurité-santé et notre médecin du travail qui ont déterminé qu'il n'y avait pas de produits dangereux en cas de contact de voile sur la peau en imaginant que un produit touche le voile sans qu'on s'en rende compte, est-ce qu'on peut imaginer que cela fasse des dégâts au niveau de la peau ... Et il n'y avait pas de conclusions alarmantes donc on a autorisé le port du voile dans ce laboratoire. Donc on a essayé d'être très factuel et dans ce cas-ci, il n'y avait pas de raison de l'interdire. »

Les équipements de protection doivent-ils être conçus de manière telle qu'ils soient adaptés pour tous, en ce compris le port de symboles religieux ?



A cette question, 1 répondant (2%) répond que les vêtements de protection doivent toujours être conçus de manière à être adaptés pour tous, en tenant compte des symboles religieux. 15 répondants (32%) disent qu'une concertation, qu'un dialogue entre travailleurs et employeur est nécessaire. Et 31 répondants (66%) estiment que lors de la conception de vêtements de protection, il ne faut jamais tenir compte du port de symboles religieux.

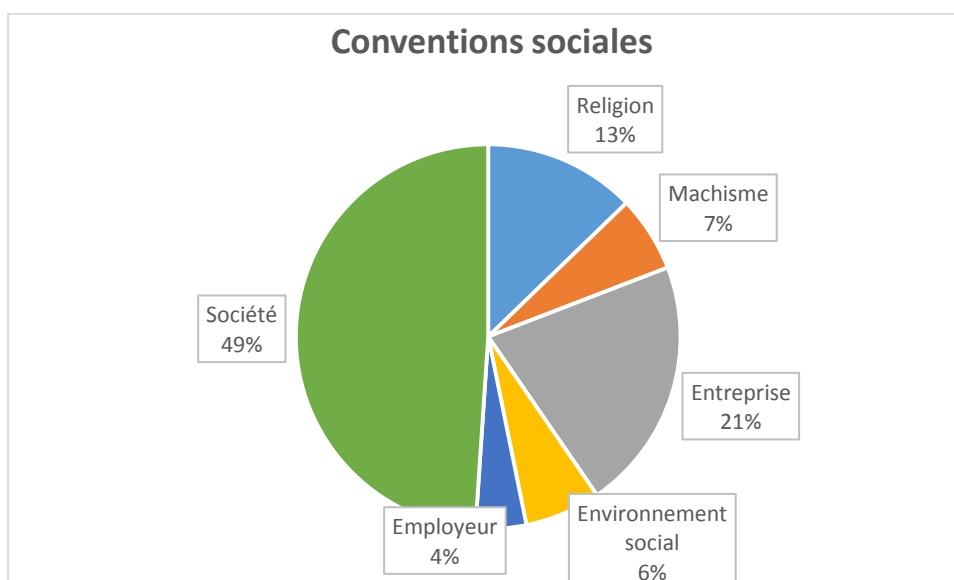
« Als die mogelijkheid er is, waarom niet dan? In sommige gevallen zal dat wel kunnen. Bijvoorbeeld oorbescherming. Dat kan op verschillende manieren, dus... men moet mens zijn en als iets kan zonder de veiligheid in gedrang te brengen, dan is dat toch een klein ding om dat te doen. Dat is meestal niet duurder »

« (...)voor beschermende kledij is het nog moeilijker, want om goede comfortabele beschermkledij te vinden, dat is heel moeilijk: handschoenen die beschermen en die toch soepel en comfortabel zijn,.. dat is een gat in de markt! »

Section 5 – Relations hommes-femmes

§1. Conventions sociales

Interrogés sur la cause la plus fréquente de tensions entre hommes et femmes au sein de l'entreprise, 23 répondants (49%) déclarent que les relations tendues entre hommes et femmes dans l'entreprise sont principalement le reflet de (une partie de) la société. 10 répondants (21%) considèrent que la cause de ces tensions se situent au sein de l'entreprise. 6 répondants (13%) pensent qu'il s'agit des convictions philosophiques ou religieuses. 3 répondants (7%) renvoient au machisme de certains travailleurs. 3 répondants (6%) font référence à l'environnement social des travailleurs et 2 répondants (4%) estiment que le comportement de l'employeur participe aux tensions hommes-femmes au sein de l'entreprise. Il convient ici de préciser que les répondants pouvaient donner plusieurs réponses à la question.



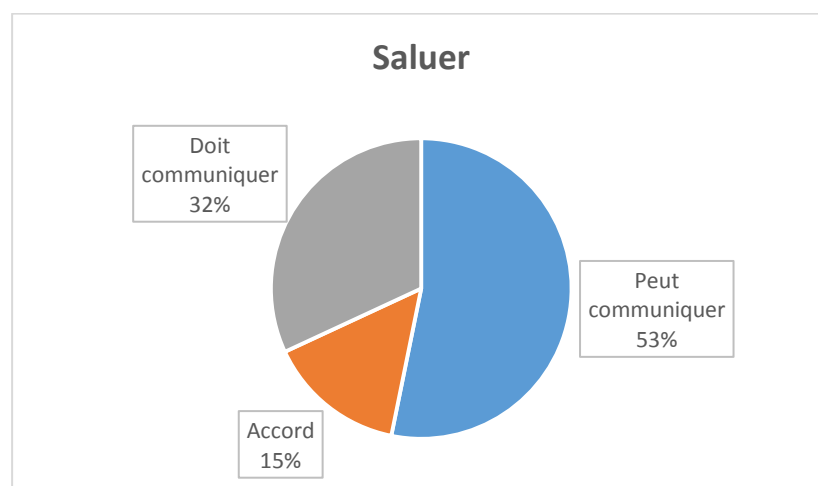
« C'est difficile à dire ça. Le machisme de certains travailleurs peut, à mon avis, être une cause de problèmes relationnels hommes/femmes au niveau de l'entreprise. Ça oui. Le milieu social, je dirais que non. Le comportement de l'employeur, ben ça oui et le reflet de la société aussi forcément. Ben je ne pense pas que des convictions religieuses ou philosophiques sont réellement des problèmes relationnels hommes/femmes. Ça je ne pense pas. »

« Er zullen wel problemen zijn soms, pesterijen en zo, waar het ook gaat over de man-vrouw-relatie. Of dat nu religieus is of cultureel? Ik denk het niet, heb de indruk dat het even vaak voorkomt bij 'Belgen' als bij de anderen. Het is eerder machismo. De ploegleiders dat zijn vaak vrouwen en ik zie toch dat bijvoorbeeld die Afrikanen er geen moeite mee hebben dat ze voor een vrouw werken... »

« Man-vrouw relaties, daar hebben we weinig of geen problemen mee. We zouden dat ook niet tolereren. In de technische dienst werken vooral mannen, maar er wordt een grote rol gespeeld door een vrouw, onze architecte. die weet zich daar toch te positioneren. Neen, we zien daar geen problemen. »

*« Selon moi, les difficultés relationnelles sont souvent les conséquences d'un **manque de courtoisie ou de respect et de plein d'autres éléments dont la diversité culturelle**. Ce n'est donc pas une seule cause mais plusieurs. Il est difficile de réduire cela uniquement à la diversité culturelle ou au machisme. »*

La manière de se saluer diffère selon les entreprises et donne souvent lieu à des malentendus. Cela peut parfois donner lieu à des situations amusantes, mais parfois à des tensions. Pour cette raison, nous avons demandé aux entreprises si elles estimaient nécessaire de réglementer cette question et si oui, comment.



25 répondants (53%) déclarent que l'entreprise peut (mais ne doit pas) communiquer sur la manière de se saluer. 15 répondants (32%) estiment que l'entreprise doit communiquer sur ce point et 7 répondants (15%) sont d'avis que la manière de se saluer doit être décidée de commun accord.

Lors des entretiens, la plupart de nos interlocuteurs ont souri à l'occasion de la question sur le 'rituel de salut' dans leur entreprise. Il s'agit d'une situation dans laquelle chacun se reconnaît. D'importantes différences existent dans le rituel de salutation, qui ne sont pas à ramener à la différence Nord-Sud. Pour toute personne qui commence chez un nouvel employeur, il s'agit d'attendre et de voir comment cela se passe dans l'entreprise.

« Wel, ik moet zeggen dat ik in het begin dat ik hier werkte wel wat moeite had om elke dag iedereen een hand te gaan schudden. Nu is dat iets dat erbij hoort, maar ik blijf het wel bizar vinden. »

« Wij maken dat inderdaad mee, dat men niet weet bijvoorbeeld hoe men 's ochtends iemand moet begroeten.. wij stellen voor dat nieuwkomers in een bedrijf een peter of meter krijgen die hen dat soort dingen vertelt en waar men terecht kan met vragen of gaan zeggen wat men liever niet wil. Je weet ook: mensen worden getest als ze ergens nieuw binnenkomen, maar voor nieuwkomers is niet altijd duidelijk wat er om te lachen is of hoe ze moeten reageren. Een peter of meter kan dat soort dingen opvangen en bespreekbaar maken. »

*« Selon moi, le rôle de l'employeur est d'informer mais donc aussi **d'informer sur la manière de communiquer ou de saluer**. Il faut donc s'inquiéter de cela auprès de l'employeur quand on est nouveau dans une entreprise. A tout le moins, il faut se renseigner sur les manières, sur les traditions en matière de salutations. »*

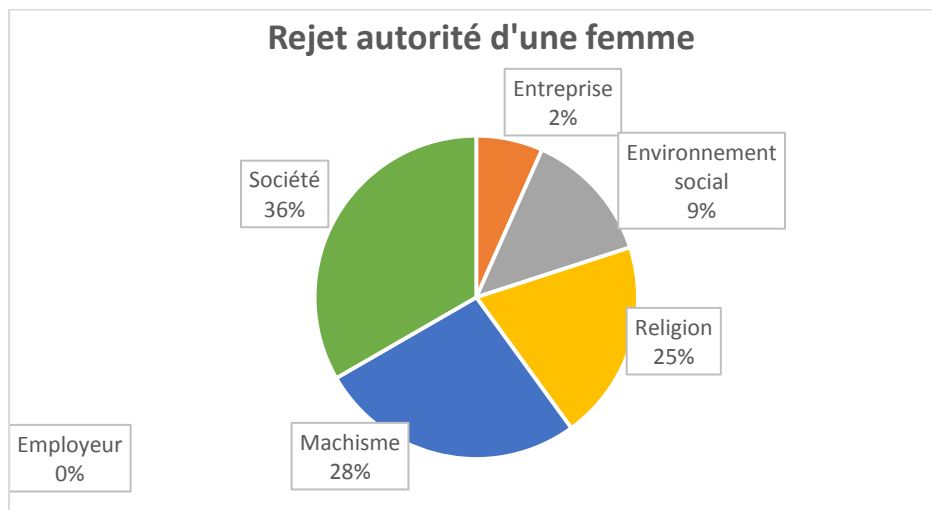
La plupart des entreprises s'attendent à ce que les collègues se saluent d'une manière normale et collégiale. Cette manière peut différer en fonction de l'entreprise, du département ou même de l'espace de travail. Si des problèmes surgissent en la matière, ils sont généralement discutés, mais parfois, c'est aussi la politique de l'autruche qui prévaut.

« Iemand dwingen een kus te geven, dat niet. Ik ken een moslimvrouw die me zei dat ze echt niet graag een kus geeft, ook niet aan vrouwen. Ik vind dat geen probleem. Een hand geven is voldoende. Toen zei ze dat ze ook liever niet de hand zou schudden. Toen heb ik haar gezegd dat dit te ver gaat. In onze onderneming, in dit land is de hand schudden een teken van respect. Niet meer of minder. Als ik naar de moskee ga, ga ik ook mijn schoenen uit doen. Dat is een teken van respect. Daar ben ik niet bereid om uitzonderingen te maken. Wie hier geen oren naar heeft is niet geschikt voor ons bedrijf. »

« Ce sont des choses qu'on me rapporte, des choses qui font parler, ce sont des choses qui choquent un peu. Après moi c'est le genre de chose que je ne gère pas parce que j'estime que j'ai pas le droit de la faire. Enfin c'est extrêmement sensible donc j'entends mais après non ça s'arrête là. Je ne vais pas aller lui demander pourquoi elle ne veut plus serrer la main de ses collègues. Je pense qu'elle n'a pas à se justifier par rapport à ça. »

§2. Rejet d'autorité

Selon les répondants, par quoi sont principalement sous-tendus les problèmes de rejet de l'autorité d'une femme dans l'entreprise ?



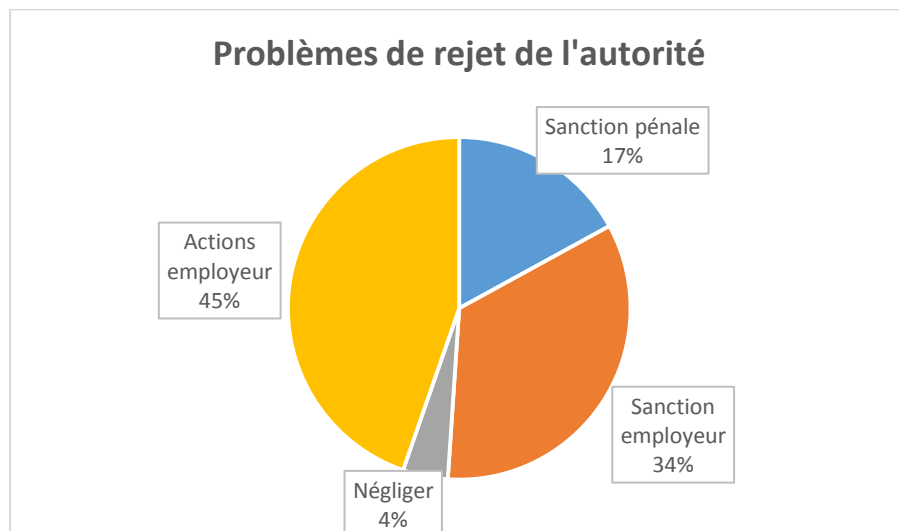
Sur cette question, les avis sont plutôt partagés. 17 répondants (36%) soutiennent qu'un tel comportement est le reflet de (une partie de) la société. Tout proches de ce point de vue, 4 répondants (9%) estiment que cela tient à l'environnement social des travailleurs. 12 répondants (25%) considèrent que ce comportement tient aux convictions philosophiques et religieuses ou aux habitudes de vie des travailleurs, tandis que 13 répondants (28%) imputent ce comportement au machisme. Une personne estime que le rejet de l'autorité féminine tient aux habitudes propres à l'entreprise.

« We hebben twee gevallen gekend en hebben er met die mensen weken over gepraat. Het ging om een Afrikaan en een Marokkaan. Ze hadden een vrouwelijke chef. 'Zet me bij een mannelijke chef' vroegen ze. Neen dat kan niet. Uw chef is een vrouw en je moet haar respecteren. Maar dat ging om machismo, niet om cultuur of religie. In de koran, of in eender welke godsdienst, denk ik dat er geen enkele is die zegt dat je een vrouw respectloos moet behandelen. Dat is machismo. »

« Entre membres du personnel, tout le monde est adulte mais j'observe vis-à-vis de moi, qui suis une des premières femme-directrice. On a pu, à travers certains propos, voir que certains ne digèrent pas cela. Certains hommes ne sont pas heureux de cela. Certains se demandent pourquoi une femme devient directrice. Sans doute par une forme de culture, de coutume ou d'habitude. La religion, je ne pense pas vraiment. »

Et comment le rejet de l'autorité féminine doit-il être géré dans l'entreprise?

Selon 8 répondants (17%), ce problème doit être sanctionné pénalement. 16 répondants (34%) trouvent que ce comportement doit être sanctionné par l'employeur. 2 répondants (4%) estiment qu'un tel refus doit être négligé. Et 21 répondants (45%) pense que ce problème doit être pris en main par l'employeur afin de conscientiser les travailleurs à la situation et à résoudre le problème par le dialogue (actions de diversité, groupes de paroles...).



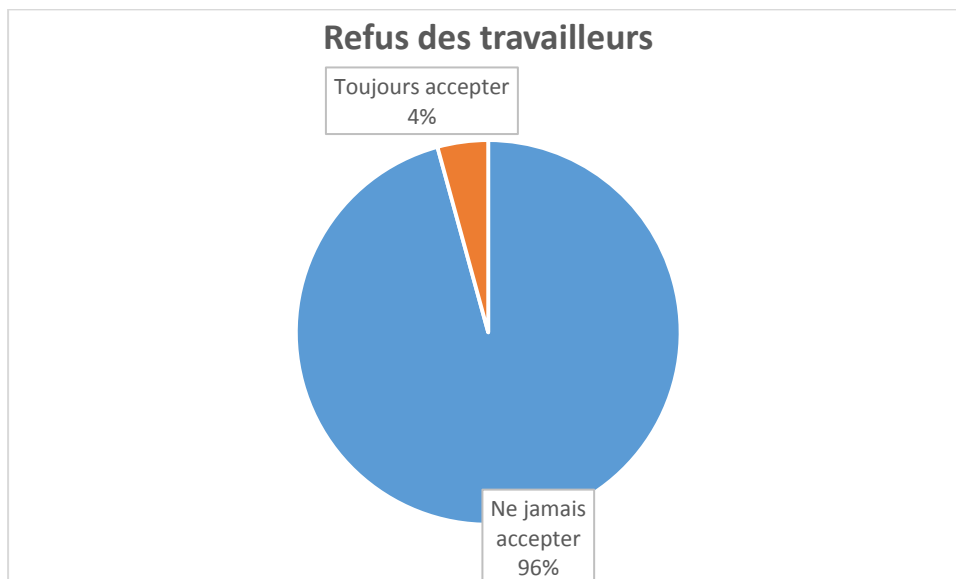
« We aanvaarden dat niet. Dat is duidelijk, in ons diversiteitsbeleid wordt geen enkele discriminatie aanvaard, niet over etnie, niet over gender, niet over seksuele geaardheid... Wie niet voor een vrouw wil werken, die werkt hier niet, dat is heel duidelijk. »

*« Ik ben geen grote voorstander van onmiddellijk naar strafrechtelijke sancties te gaan, maar ik zou zoeken naar het gesprek. Ik ben een groot voorstander van een **antidiscriminatie clause** in het arbeidsreglement, dat geeft voldoende rechtsgrond om te sanctioneren als dat nodig is. Dat is geen onderhandelbare materie; ge moet niet van uw collega houden, maar ge moet er collegiaal mee samenwerken. »*

*« Il faut encadrer le travailleur, essayer de lui faire comprendre qu'il doit avoir une forme de respect. Donc **l'encadrer par des formes d'actions positives c'est tout à fait normal**. Mais maintenant si il y a, je dirais, une question d'harcèlement je dirais, par rapport à l'autorité. Parce que bon on dit toujours que le harcèlement c'est dans un sens, de l'autorité vers le travailleur. C'est parfois dans le sens inverse aussi. Donc c'est là. Ça doit être sanctionné, ça c'est sûr. Si, franchement, le travailleur n'accepte pas l'autorité et que il devient à ce moment-là, à avoir des actions particulières, il faut sanctionner, ça c'est sûr. Il faut d'abord travailler dans un esprit positif, pour essayer que ça se passe correctement mais si ça ne se passe pas bien, il faut des sanctions. »*

§3. Promiscuité hypothétique

Si certains travailleurs refusent de travailler dans des équipes mixtes, presque tous les répondants (45, soit 96%) estiment que l'employeur ne doit pas accepter une telle demande. Toutefois, 2 répondants trouvent que l'employeur doit toujours rencontrer la demande d'un travailleur de ne pas travailler dans une équipe mixte.



Par contre, en ce qui concerne le partage du bureau avec une personne de l'autre sexe, tous les répondants sont d'accord pour dire que l'employeur ne doit jamais accepter une telle demande.

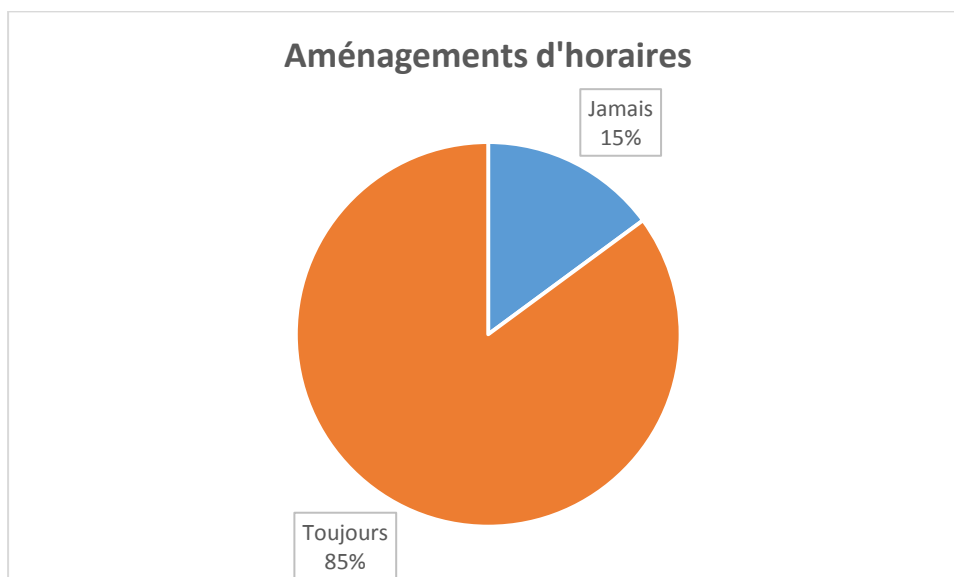
« Onze teams zijn meestal gemengd. De technische functies worden meestal ingenomen door mannen, nog steeds. Maar hun chef is wel een vrouw, een architecte. Dat geeft geen problemen. We zouden daar ook niet op ingaan, moest iemand in een team van alleen mannen of alleen vrouwen willen werken. »

« Als iemand niet in een gemengd team wil werken, dan kan die hier ook niet werken. Zo simpel is dat. Wij gaan eind van het jaar verhuizen en zullen dan ook landschapskantoren hebben. Iedereen zal dan ook samen zitten... »

Section 6 – Adaptations/accommodements

Quels accommodements sont considérés comme nécessaires par les répondants ?

40 répondants (85%) trouvent que l'employeur doit toujours tenir compte des rites religieux de chaque travailleur lors de la conception du planning, surtout en ce qui concerne le planning des jours de repos hebdomadaires.



La plupart des répondants considèrent donc que l'on doit tenir compte des souhaits des membres du personnel lors de la confection du planning de travail. Comme il a été dit lors d'un entretien qualitatif :

« Kijk, dat zijn potentiële conflicten en je kan die voorkomen door pro-actief op te treden. Dus ja, wie de planning opmaakt, die probeert rekening te houden met allerlei vragen van de werknemers en die aanvaarden dat dan ook als een vraag eens niet kan worden gehonoreerd. »

« Wij starten nu met een systeem van zelfplanning, zodat iedereen zoveel mogelijk zelf kan kiezen welke shifts hij werkt. We zullen dat later evalueren. »

Certains tiennent automatiquement compte de certains jours fériés, sans consulter le personnel au préalable.

« Nous accordons toujours le jour de la fête du mouton. De nouveau, on ne peut pas adapter facilement un rythme scolaire. Mais un ouvrier ou pour un autre membre du personnel, les choses sont différentes. Il pourrait alors avoir un horaire différent ou avoir des demandes qui seraient entendues. Je n'ai jamais eu la demande directement. »

Néanmoins, lors des entretiens qualitatifs, nous avons quand même rencontré des arguments en sens contraires.

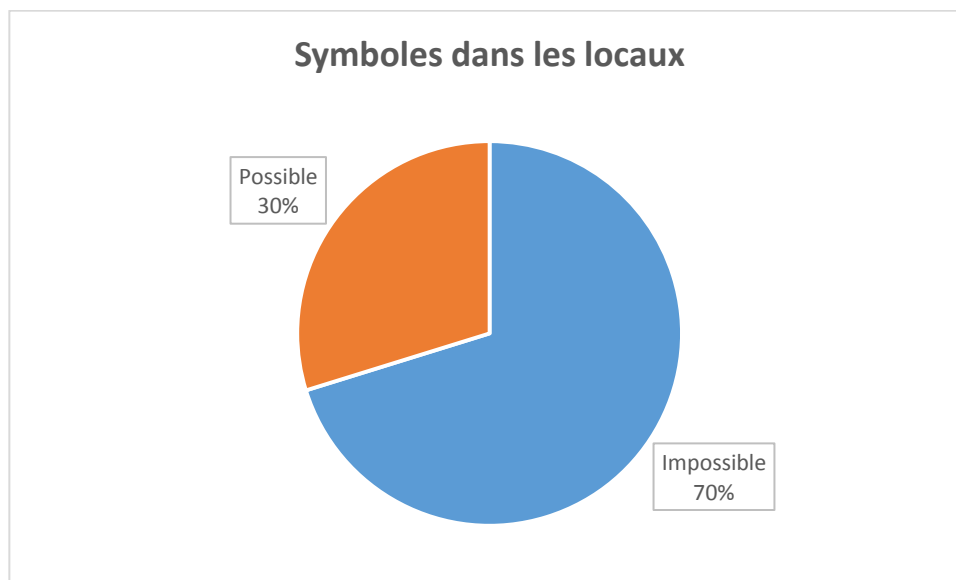
« Je ne vois pas pourquoi, je ferais des aménagements d'horaires. Pour certaines personnes en fonction de leur religion. Les horaires sont les horaires, le contenu du travail aussi. Je dois faire tourner une école... »

« Ici, nous sommes ouverts du lundi au vendredi, donc pas 7 jours/7. Si on voulait permettre à chacun d'adapter son horaire en fonction de son culte, on devrait changer tout ! »

« Mais je pense que c'est possible parce que la loi prévoit déjà beaucoup d'aménagements de temps de travail. Donc on peut demander un 4/5^{ème}, un temps partiel, on peut demander beaucoup de chose par rapport à l'aménagement du temps de travail. Il y a les crédit-temps, il y a

les congés parentaux... il faut que le jour d'absence convienne aux deux parties donc il y a un accord à ce sujet-là donc je pense que aujourd'hui il y a déjà des outils qui permettent de vivre ça tout à fait ... »

33 répondants (70%) estiment qu'une entreprise doit s'abstenir de placer des symboles religieux dans les locaux.



« Certaines activités peuvent être marquées par un ou l'autre courant, par exemple une boucherie Halal. Comme pour l'évêché ou chez Caritas. Si cela ne fait pas partie de l'activité de l'entreprise, ce n'est pas l'endroit. De nouveau c'est un laïc qui dit cela donc je pense cela pour toute la vie publique. On ne doit pas sortir cela de la sphère privée et chacun a son libre arbitre mais jamais dans le public. »

« Ik denk dat die nu minder en minder voorkomen omdat we een flexibele werkplaats zijn dus, behalve de managers, hebben de mensen geen vaste plek. »

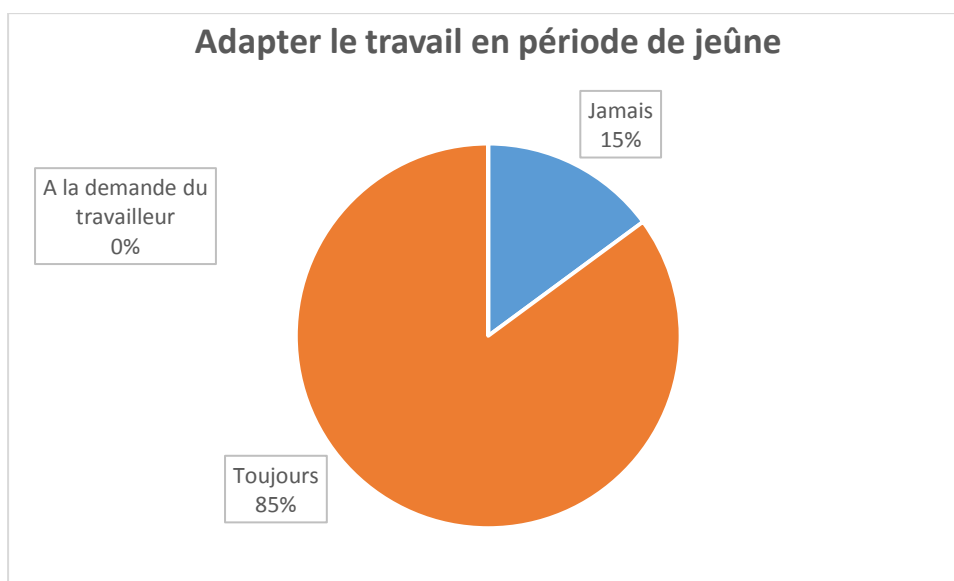
« Bovendien wil ik ook een verschil maken tussen religieuze en politieke symbolen. Zo was er een keer een medewerker die mij geshockeerd mailde dat hij een collega had in zijn team met een hoofddoek terwijl hij zelf geen Vlaamse leeuw in zijn bureau mocht zetten. »

Tous les répondants (47, soit 100%) sont d'accord pour dire que la description de fonction du travailleur ne doit pas être adaptée à ses convictions philosophiques ou religieuses.

*« Il faut garder une équité. Une **fiche de poste** est comme elle est, et n'est pas liée à une personne. »*

Mais la majorité des répondants (40, soit 85%) sont néanmoins d'accord pour dire que pendant les périodes de jeûne comme le Ramadan, le Carême catholique..., le travail doit être adapté au travailleur

qui jeûne. 7 répondants (15%) par contre estiment que le travail ne doit jamais être adapté. La question de savoir si un aménagement éventuel dépendait de la demande du travailleur et de la concertation avec l'employeur a aussi été abordée mais aucun des répondants n'a fourni une réponse positive.



Lors des entretiens qualitatifs, il fut également question de la manière dont le travail est aménagé ainsi que des raisons pour ne pas le faire.

« Honnêtement, en période de jeûne, je pense qu'on doit permettre d'aménager certaines choses pour continuer à faire son travail le plus normalement possible. S'il est crevé ou qu'il a faim, il faut permettre une pause supplémentaire au travailleur mais je ne vais pas le payer non plus car pas correct pour les autres. »

« Ja, ik kijk er wel op toe dat mijn medewerkers niet ziek worden. Vooral als de vasten in de zomer valt, en ze drinken zelfs geen water. Dan stuur ik ze soms vroeger naar huis. »

« We zorgen ervoor dat de mensen die vasten, tijdens hun pauze niet in de kantine moeten zitten kijken hoe de anderen eten. »

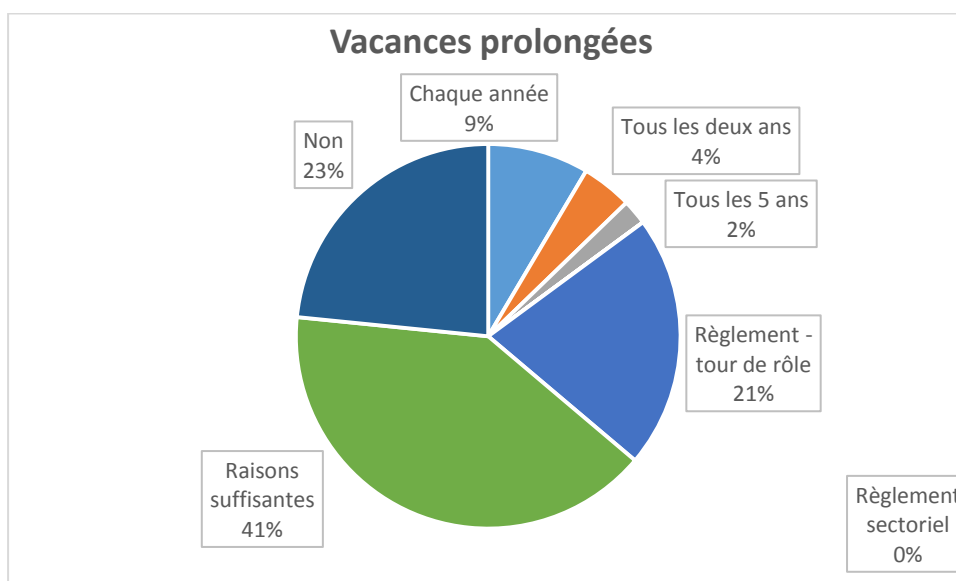
*« Ce qui est difficile dans les entreprises c'est de différencier le collectif de l'individuel. Il est possible de le faire en individuel mais l'entreprise ne peut pas s'organiser dans l'ensemble autour de principes religieux. Mais **dans certaines sociétés qui ont une religion comme objet social, alors 100% des gens sont concernés. Pourquoi moi je devrais travailler plus car untel est en jeûne ? Refuser que l'autre t'impose son mode de vie, n'est pas du racisme.** »*

« Die doen gewoon hun werk. Er is in die periode wel meer verzuim en dat zal daar zeker mee te maken hebben. »

Section 7 – Vacances prolongées

La question des vacances prolongées n'est pas liée aux convictions philosophiques et religieuses des travailleurs. Mais il s'agit d'une question qui revient souvent. Les travailleurs veulent aller en vacance dans leur pays d'origine, souhaitent rendre visite à leur famille et à leurs amis. Parfois, les congés payés ne suffisent pas.

Quel est le point de vue des répondants par rapport à la possibilité de congés complémentaires (en plus des congés payés)?



Seulement 11 répondants (23%) estiment qu'un congé prolongé ne peut jamais être accordé. 4 répondants (9%) trouvent qu'un congé prolongé doit être possible chaque année. 2 répondants (4%) l'accorderaient un an sur deux. 1 répondant plaide pour un congé prolongé un an sur 5. 10 répondants (21%) trouvent que ce serait une bonne idée de prévoir un tour de rôle dans le règlement de travail. Le plus grand groupe, 19 répondants (41%) estiment qu'un congé prolongé ne peut être possible que pour des motifs justifiés (par exemple parce qu'un membre de la famille jusqu'au 2ème degré habite à l'étranger). Nous avons également soumis l'idée d'organiser un tour de rôle au niveau sectoriel mais personne n'a adhéré à la proposition.

Lors des entretiens qualitatifs, il nous a souvent été dit qu'un congé prolongé devrait être possible, mais alors pour tous.

« Moi je serai d'avis qu'on doive permettre à chacun de prendre plus que ce que la loi permet, c'est-à-dire deux semaines d'affilées de congé par an et donc pourquoi est-ce que pour un motif religieux on aurait une priorité par rapport à d'autres qui ont peut-être une conviction très profonde qu'il faut s'occuper beaucoup de ses enfants pendant les vacances scolaires ? Enfin voilà je pense que soit on élargit la loi pour tous et il n'y a pas de frustration, il n'y a pas de jugement de valeur, il n'y a pas de stigmatisation des différences religieuses. Mais de donner cette liberté

d'allongement des vacances uniquement pour des raisons religieuses, j'ai peur que ça stigmatise plus qu'autre chose en fait. Par contre la loi pourrait être plus souple pour l'attribution des congés. »

Certains répondants nous ont d'ailleurs raconté que leur entreprise accorde déjà beaucoup de jours de congé et que la flexibilité existante est suffisante, de sorte qu'un congé prolongé n'est pas nécessaire. Il s'agissait surtout de répondants actifs dans le secteur bancaire, certaines administrations et le secteur de l'enseignement.

« Wij hebben 35 dagen betaalde vakantie, buiten de wettelijke feestdagen. Die dagen en alle soorten verlof die men tegenwoordig kan krijgen, geven ruim voldoende mogelijkheid om op reis te gaan of om alle dingen te doen die men wil doen buiten het werk. We krijgen daar ook geen vraag naar. »

D'autres entreprises ont juste à l'inverse pour règle que, durant la période d'été, les congés pris en une fois ne peuvent dépasser deux semaines, de sorte que tout le monde puisse prendre des vacances durant cette période.

*« Dans un souci d'équité ce n'est **pas logique de permettre à certaines personnes d'avoir plus de congés payés par rapport à d'autres personnes**. Chez nous, les travailleurs ne doivent normalement pas plus de deux semaines de congés consécutives en été. Mais on peut **essayer de faire des adaptations**. »*

La question de savoir si ces périodes de congés supplémentaires devaient être payées, gratuites ou interdites a seulement fait l'objet de 7 réponses. 4 répondants estiment qu'il doit s'agir de congés payés, 2 de congés non rémunérés et un que ce type de congés prolongés doit être interdit.

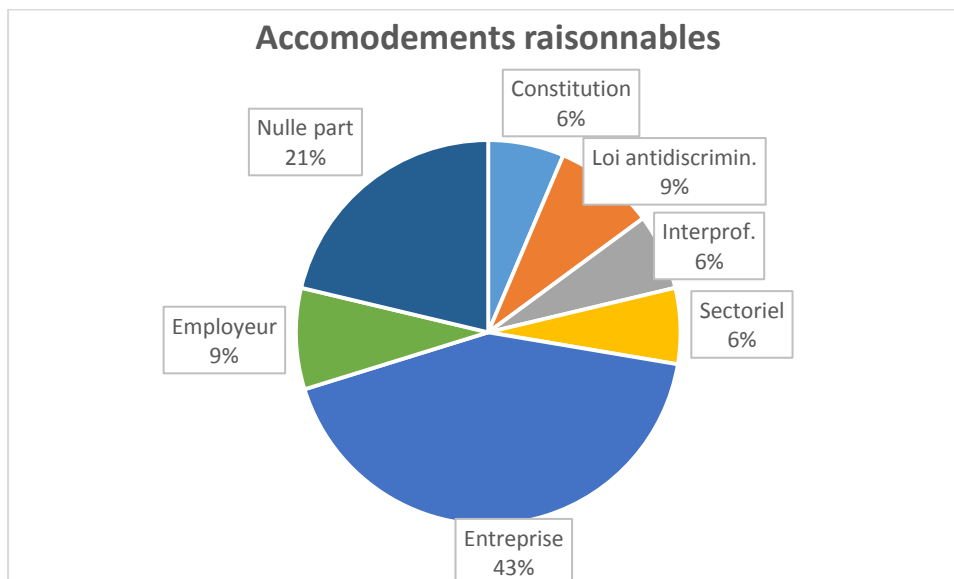
A l'occasion des entretiens qualitatifs, c'est surtout le fait qu'il devait s'agir de congés non rémunérés qui a été mis en avant par les répondants.

« Ben ce sont des congés impérieux donc euh... c'est considéré comme des congé sans solde. »

Section 8 – Intervention en matière d'accommodements raisonnables

§1. Comment régler au mieux les aménagements raisonnables ?

Nous n'avons pas uniquement interrogé les entreprises sur la nature des aménagements raisonnables à réaliser, mais aussi sur la manière de régler au mieux la question de ces aménagements.



3 répondants (6%) sont d'avis que les accommodements raisonnables doivent être prévus dans la Constitution. 4 répondants (9%) renvoient aux lois anti-discrimination. 3 répondants (6%) souhaitent une concertation interprofessionnelle et 3 répondants (6%) une concertation sectorielle. Pas moins de 20 répondants (43%) privilégient une concertation au niveau de l'entreprise. Par contre, 4 répondants en réfèrent à la nécessité d'une initiative de l'employeur et 10 répondants (21%) sont d'avis que les accommodements raisonnables ne doivent pas faire l'objet d'un règlement formel, c'est-à-dire qu'ils ne doivent être prévus dans aucun texte.

Lors des entretiens qualitatifs, le fait que les entreprises et administrations ont souvent peu de dispositions sur papier nous a sauté aux yeux. Les entreprises qui travaillent avec un plan de diversité renvoient généralement à ce plan. D'autres renvoient à la pratique de leur entreprise et à la culture qui ne permet pas de discriminer. Parfois, vient aussi la nécessité de régler ces questions localement.

« Au niveau de l'entreprise, on peut effectivement mettre en œuvre ces types de choses. Il ne faut pas être trop normatif. Laisser à la discrétion de l'employeur en fonction de la réalité locale et de chaque employeur différent. »

« De mensen vragen ons vaak 'hebben jullie een diversiteitscharter'? We hebben dat niet. Belangrijker is om het allemaal in de praktijk te doen dan te gaan stoefen over wat je zagezegd op papier hebt.

We willen bundelen wat voor ons belangrijk is en wat we vinden van het Offerfeest, bidden op de werkvloer enz. we gaan dat doen als we tijd hebben. En alles goed bespreken.

Nu wordt ons beleid overleind gehouden via alle programma's die we hebben, via persoonlijk onderhoud, functioneringsgesprekken. We willen dat de chefs niet alleen het werk, maar ook veel meer met de werknemer bespreken. »

« On fait déjà des accommodements raisonnables sans que ce soit légalement consacré. Il faut voir jusqu'où cela peut aller. Il faut vraiment, et c'est primordial, éviter de créer une iniquité en faisant des accommodements qui ne seraient pas raisonnables. Genre dire : une pause

*supplémentaire pour tous les musulmans. Mais le fait d'aménager une salle prière, c'est plutôt une bonne chose mais cela doit être cadré mais on a des débordements par exemple en ce qui concerne le pointage mais c'est **rôle du management de terrain** de vérifier cela. »*

A nouveau, d'autres renvoient à la législation anti-discrimination et considèrent que celle-ci donne suffisamment de possibilités pour des poursuites ou sanctions éventuelles.

« Om te zeggen dat een wettelijk kader nodig is... ik weet niet. De meeste dingen zijn wettelijk geregeld. Je hebt toch ook de wetgeving tegen discriminatie... dus... »

*« Toute règle est montée en épingle par les gens. Il faut faire attention aux **règles**. **Ce n'est pas inutile mais attention à ne pas en avoir trop et ne pas avoir peur de cela.** »*

D'aucuns préviennent aussi des risques d'une surréglementation:

« Als je iets wil reglementeren, dan moet je eerst een assessment maken van de situatie. Wanneer dat gaat over de heersende cultuur dan is dat vrij gemakkelijk, gaat dat over subculturen, dan is dat een en-en-verhaal. Daarom: over-reglementeren is vaak ook het volgende probleem creëren. Onze overheid moet keuzes maken i.p.v. over symbooltjes te praten. Gaat men voor de Franse laïcité of voor de Engelse tolerantie? Dat men een debat voert en een keuze maakt en daar consequent in is. »

On plaide aussi pour plus de concertation dans l'entreprise, même si des conditions et des limites y sont liées:

« Om te beginnen moet er een goede communicatie zijn. En dat veronderstelt dus al respect en dat men met elkaar rond de tafel wil gaan zitten om afspraken te maken. Dat is vaak een probleem, dat die bereidheid er niet altijd is. En dan is er wel een probleem en dan is regelgeving misschien toch nuttig. Maar ik ga uit van gesprek en onderhandelen. Maar als de bereidheid er niet is, dan moet men naar wetgeving.

Intersectorale akkoorden, bedrijfsCAO's... ja de wil moet er zijn. Misschien is het sectorniveau nog een goed niveau om afspraken te maken omdat het over vergelijkbare ondernemingen gaat. »

Certains sont toutefois partisans d'une réglementation légale claire en matière d'accommodements raisonnables:

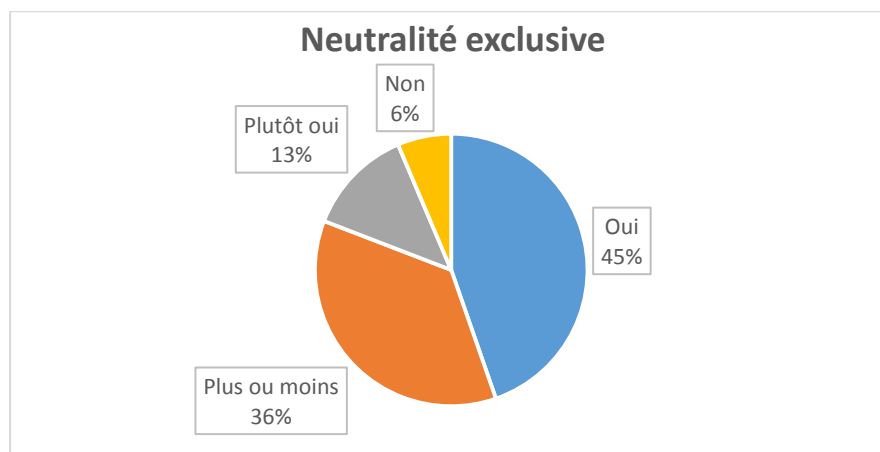
« Kijk, voor mensen met een handicap wordt duidelijk opgelegd dat de aanpassingen moeten gebeuren en dat er een compensatie voor bestaat. Misschien moet dat soort denken ook toegepast worden op andere doelgroepen. Dat is misschien moeilijker, maar het is toch raar eigenlijk dat dit niet bestaat? Ja, het zou een zware discussie worden op te bepalen wat die compensatie betekent... »

« Ik denk dat die dingen best bij wet worden geregeld. Anders krijg je toch altijd weer discussies. Het voordeel van 'wettelijke' feestdagen is... dat is toch een zware garantie die de wetgever daar geeft op het recht op die vrije dag. »

§2. Obligation de neutralité

Une obligation de neutralité doit-elle être d'application dans toutes les relations de travail et dans tous les secteurs d'activité?

L'obligation de neutralité est ici définie comme l'interdiction de porter de manière visible des symboles religieux ou philosophiques.



21 répondants (45%) sont tout à fait d'accord avec l'introduction d'une obligation de neutralité dans les relations de travail et dans tous les secteurs d'activités. 17 répondants (36%) sont plus ou moins d'accord, 6 répondants (13%) sont plutôt d'accord et 3 répondants (6%) ne sont pas du tout d'accord avec l'obligation de neutralité.

Il ressort des entretiens qualitatifs que l'obligation de neutralité n'est pas conçue par tous de la même façon. Pour certains, la neutralité est l'absence totale de 'couleur et conviction', alors que d'autres plaident pour un pluralisme actif.

*« Je suis partisan d'une **vue laïque du monde du travail** sans être pour autant laïque. Je m'explique...La religion n'a pas à intervenir sur le lieu du travail car cela revient à amener des sujets de la sphère privée dans la sphère professionnelle. Les laïcards vont dire que ce n'est pas bien d'avoir une religion et vont combattre cela. Mais **les convictions sont de l'ordre de la vie privée**, on ne peut donc pas porter de jugement de valeur MAIS on peut refuser qu'on les amène sur le terrain du travail. En fait, c'est plutôt une **question de neutralité** qu'une interdiction nette. »*

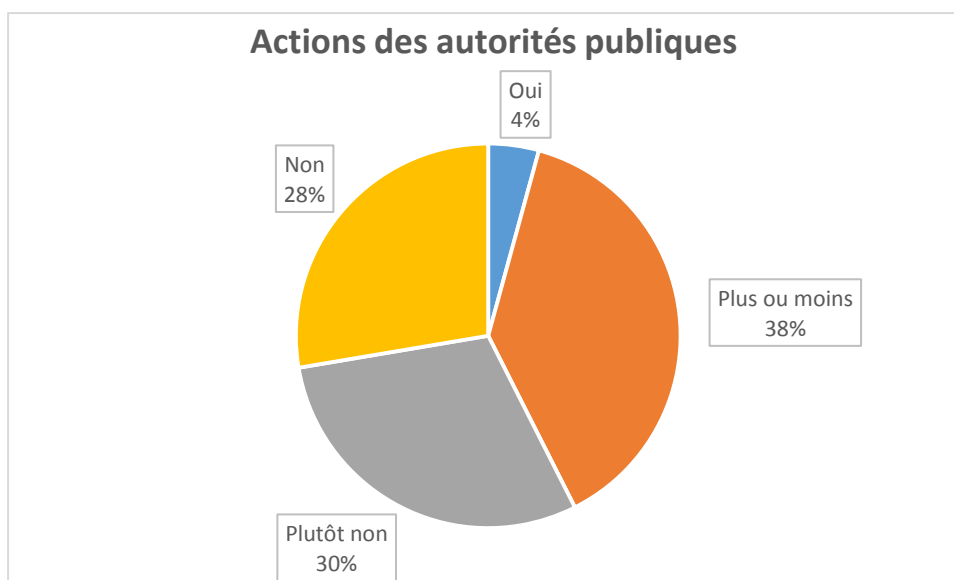
« Je suis plutôt d'accord. Mais c'est très variable d'une culture à l'autre mais en Angleterre une femme voilée ou un sikh est très courant. En Belgique, il est préférable de dire que la neutralité doit présider à toutes les relations de travail. Et dans le respect des convictions de chacun. C'est là toute la nuance. Donc les convictions peuvent s'exprimer, se savoir mais jamais servir d'arguments pour faire ou ne pas faire quelque chose. On peut avoir une autre religion mais ce n'est pas un argument et tant que ça ne véhicule pas une image contre les valeurs de la société. Donc si le voile est un symbole d'infériorité de la femme, on est plus dans les valeurs [de notre entreprise]. »

Certains répondants font une différence entre l'obligation de neutralité dans la fonction publique et dans le secteur privé:

« Au niveau public je suis tout à fait d'accord si on prône une neutralité exclusive mais au niveau privé pourquoi avoir un prescrit de neutralité exclusive au niveau privé. Là c'est un peu par rapport à la question précédente. Au niveau de l'entreprise, du chef d'entreprise de voir ce qu'il doit faire. Certains sont complètement d'accord avec ça en disant moi je prône une neutralité exclusive un peu comme dans les institutions et voilà. Dans les entreprises privées, forcément c'est un peu comme je disais tantôt s'il y a 90% d'indous ou 95% de musulmans, ben pour le bien-être du travail si le chef d'entreprise est tellement strict sur une neutralité exclusive ben il aura des soucis. »

§3. Une politique d'encouragement

Nous avons également posé la question de savoir si les pouvoirs publics devaient encourager les entreprises à procéder à des aménagements raisonnables, par exemple au moyen d'un label diversité ou d'une valorisation financière.



2 répondants (4%) sont tout à fait d'accord avec une politique d'encouragement de la part des pouvoirs publics. 18 répondants (38%) sont plus ou moins d'accord, 14 répondants (30%) sont plutôt en désaccord et 13 répondants (28%) ne sont absolument pas d'accord avec une telle politique.

L'idée du label a plutôt été bien reçue lors des entretiens qualitatifs.

« Ça se sera super bien vécu parce que on s'est montré ouvert à la chose et c'est notre choix et on a fait un aménagement non subi. On l'a fait parce qu'on trouvait que c'était nécessaire, positif et donc moi en tant que HR j'ai beaucoup plus d'effet levier en arrivant au comité de direction en disant : moi je pense qu'il faut travailler sur tel sujet parce que ça va avoir un impact positif sur notre employer branding, sur notre image, on est dans un contexte de guerre des talents, il y a peu de profil scientifique, on a envie d'attirer les meilleurs et les meilleurs c'est aussi des personnes qui ont des convictions religieuses différentes de la majorité actuelle. Et donc si je leur parle avec des arguments business, ce genre de certifications, de labels a une valeur bien plus

positive que si je viens au comité de direction en disant l'État belge a décidé qu'une nouvelle loi nous obligerait à ... »

« Ja, een label is een goed idee. Die diversiteitsplannen, ik heb de indruk dat dat nogal breed gaat en ik vraag me vaak af wat de link is met diversiteit. Ons onderzoek gaf aan dat de spanningen op de werkvloer met taal te maken hadden en niet met uiterlijke kenmerken. Dat was een eye-opener. Daar konden we aan werken. »

L'idée d'une politique de soutien par les pouvoirs publics n'a pas été rejetée mais soulève de nombreuses questions quant à son efficacité et son efficience.

« Ik denk dat de overheid daar zeker een beleid in kan voeren. De Vlaamse overheid doet dat overigens al. Ze stimuleren werkgevers om bepaalde groepen meer kansen te bieden. »

« Als we bepaalde acties ondernemen komen we in de media en dan zullen we heel wat positieve maar ook negatieve reacties krijgen; inzake thema's zoals toelaten van hoofddoek bijvoorbeeld. We lopen veel risico's. En vooral in Vlaanderen zijn de reacties soms heel hard. Dat verrast mij een beetje want in Vlaanderen zijn tegelijk ook heel wat initiatieven rond integratie enzovoort. Er wordt geïnvesteerd maar er zijn weinig resultaten en het zit voor een stuk in de mentaliteit. »

Conclusions

Conclusions

La présente recherche fait suite à l'étude réalisée par la VUB et l'ULB en 2010²⁰⁴ concernant les pratiques des entreprises et administrations en matière de diversité culturelle sur le lieu de travail. L'objectif de la recherche, conformément au cahier des charges, était « d'élaborer une/des procédures d'ajustement concerté, en partant de la réalité de terrain au sein des entreprises » et donc de « développer un volet normatif de propositions de recommandations à destination des entreprises, des partenaires voire des autorités politiques ». Cet objectif découlait notamment des éléments marquants relevés par le Centre pour l'égalité des chances²⁰⁵ dans l'étude VUB/ULB, à savoir :

1. Nombre d'entreprises font des « aménagements/accommodements raisonnables » sans le savoir, en tout cas sans mettre nommément le concept sur la pratique ;
2. Le plus souvent, ces aménagements sont décidés de manière « informelle », au niveau le plus bas de l'échelle organisationnelle, entre collègues ou avec le chef direct ;
3. Les débats sur cette question, au sein des entreprises, ne sont pas tant idéologiques que pragmatiques : l'aménagement est-il compatible avec le fonctionnement du service et avec les impératifs économiques de l'entreprise ? ;
4. Toutes les demandes ne concernent pas la religion, comme par exemple celle qui concerne la demande des travailleurs d'origine marocaine de prolonger les congés d'été pour « retourner au pays ».

Afin de déterminer dans quelle mesure une loi formelle ou, à l'autre extrême, des recommandations en matière d'accommodements raisonnables sont nécessaires (avec entre les deux toute la gamme de solutions intermédiaires possibles telles que la concertation interprofessionnelle, sectorielle, d'entreprise, etc.), nous avons déterminé les questions de recherche suivantes :

1. Faut-il favoriser les solutions informelles, entre collègues ou avec le chef de service direct, ce qui a l'avantage de la souplesse, mais présente aussi le risque de l'arbitraire, ou privilégier les solutions plus formalisées au niveau de l'entreprise elle-même – solutions plus solides, mais peut-être parfois trop rigides ? ;
2. Si des aménagements/accommodements font l'objet d'un accord formalisé, quels sont les acteurs impliqués par celui-ci et à quel niveau de l'entreprise : l'employé à titre individuel, les syndicats, le règlement de travail, des intervenants extérieurs (consultants, représentants de cultes, associations, institutions publiques) ? ;
3. Comment évaluer si une demande est raisonnable ou non ? Quels sont les motifs légitimes de refus (sécurité, coût, bonne marche de l'entreprise, égalité des travailleurs, notamment de l'égalité homme/femme, gestion des relations sociales, prosélytisme, etc.) ?
4. Comment gérer les refus d'accommodements raisonnables ?

²⁰⁴ ADAM, I et RÉA, A., *La diversité culturelle sur le lieu de travail : pratiques d'aménagements raisonnables*, recherche menée à la demande du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2010.

²⁰⁵ CECLR, *Cahier spécial des charges CNTR/2012/02*.

Pour répondre à ces questions, nous avons abordé d'une part un volet juridique, d'autre part un volet plus sociologique au travers d'une étude de terrain.

Le volet juridique, sans viser l'exhaustivité, dresse un tableau de la situation en matière d'accommodements raisonnables en raison de convictions philosophiques ou religieuses. L'absence de consécration légale d'un droit aux accommodements raisonnables en droit belge, ne signifie pas pour autant que ce type de pratiques n'existe pas, bien au contraire. Comme nous l'avons relevé dans l'étude, il arrive fréquemment que des accommodements raisonnables soient mis en œuvre, parfois même sans que le bénéficiaire ou l'auteur ne soient conscient de la nature de l'action (adaptation du repas pour une fête d'entreprise, modification de l'horaire de travail ou de la nature de la tâche en période de jeûne, etc.).

Le volet étude de terrain visait à recueillir l'avis des acteurs de terrain (entreprises et administrations) concernant la nécessité ou non de légiférer et le niveau éventuel d'intervention du législateur. Cette étude a été réalisée d'une part au moyen d'entretiens qualitatifs semi-directifs, d'autre part sur la base d'une étude quantitative via un questionnaire adressé par mail à près de 1 000 entreprises et administrations. En ce qui concerne l'étude quantitative, plusieurs remarques méthodologiques et pratiques doivent être formulées. En effet, malgré des envois personnalisés et plusieurs rappels, seules 47 entreprises ont répondu au questionnaire. En outre, les entreprises ayant répondu sont essentiellement des entreprises ayant réfléchi ou ayant été confrontées à la problématique des convictions philosophiques et religieuses sur le lieu de travail. Dès lors, il nous paraît important d'insister sur la nécessité de considérer l'absence de réponses des autres entreprises contactées comme une réponse en soi. Un tel silence montre en effet combien les entreprises se sentent mal à l'aise ou démunies face à ce type de questions, voire n'osent pas réellement dire ce qu'elles en pensent, peut-être par peur de ne pas tenir un langage 'politiquement correct' ou par crainte de sanctions dans la mesure où les entreprises ont été informées du fait que le commanditaire de l'étude était le Centre pour l'égalité des chances. Pourtant, toutes les entreprises avaient été prévenues que la confidentialité et l'anonymat étaient garantis.

Les entreprises ayant répondu à l'enquête 'quantitative' sont établies dans la région de Bruxelles-Capitale (20), en Wallonie (19) et en Flandre (4) mais certaines sont actives sur tout le territoire belge, voire parfois même au-delà de nos frontières.

La taille des entreprises varie aussi extrêmement fort : entre 0 travailleur (un indépendant qui travaille seul) jusqu'à 15 000 travailleurs.

Les entreprises sont actives dans des secteurs différents :

- Banques et assurances (8) ;
- Industrie pharmaceutique (3) ;
- Métallurgie (1) ;
- Grande distribution (4) ;
- Industrie alimentaire (2) ;
- Santé (4) ;
- Nettoyage (2) ;
- Enseignement (2) ;
- Pouvoirs locaux (2) ;

- Parastataux (3).
- secteur non communiqué (17).

Les commissions paritaires desquelles ressortissent ces entreprises sont :

- Commissions paritaires ouvriers : 111, 118, 121, 124, 140, 140.03, 145 ;
- Commissions paritaires employés : 200, 207, 209, 211, 214, 218, 220, 226 ;
- Commissions paritaires mixtes : 306, 310, 311, 326, 330, 328.02, 335, 336.

En plus de ce sondage, 18 entretiens qualitatifs semi-directifs ont été effectués. Les entretiens portaient sur les mêmes thèmes que le formulaire mais visaient à déterminer le pourquoi et le comment. 9 entretiens ont été effectués en français et 9 en néerlandais. L'entretien durait en moyenne 1h30. Les personnes interviewées travaillaient dans le secteur bancaire, le secteur des maisons de repos, les autorités locales, les autorités régionales, les parastataux, la grande distribution, le secteur du nettoyage et l'enseignement. Dans certains cas, les entreprises ont répondu en fonction de la situation au sein de leur propre entreprise, dans d'autres cas, elles ont répondu de manière plus générale, notamment lorsqu'elles ont estimé ne pas être directement concernée par le point spécifique abordé.

Quelles leçons pouvons-nous tirer de l'étude de terrain ?

En raison du taux particulièrement faible de réponses au questionnaire envoyé par mail, il est impossible d'effectuer une analyse multivariable pertinente. Nous nous sommes donc limités à présenter, dans le rapport, les réponses reçues par thèmes et par questions posées. Nous avons complété ces informations avec des passages repris des entretiens qualitatifs semi-directifs. Les déclarations reçues lors des entretiens qualitatifs permettent de compléter, d'expliquer (en partie du moins), voire de nuancer, les résultats de l'enquête. Dans certains cas, les citations issues des entretiens qualitatifs contredisent même les résultats du 'sondage'.

Il ressort des réponses aux questions posées que les répondants sont généralement mitigés et que les points de vue divergent souvent quant aux mesures à prendre, aux accommodements à accepter, aux adaptations requises, etc. Néanmoins, certains thèmes réunissent un plus large consensus. Il s'agit notamment du fait qu'il n'est pas nécessaire d'accorder des jours de congé supplémentaires pour motifs religieux ou de modifier la formulation des jours fériés dans la législation (les références aux fêtes catholiques ne semblent pas constituer un problème pour la grande majorité des répondants). Il en va également de même quant au fait d'interdire les pauses supplémentaires durant la journée de travail pour prier. Au vu des entretiens qualitatifs, ce ne sont pas tant des motifs de rejet vis-à-vis de la religion qui sous-tendent ce point de vue mais plutôt un souci d'égalité vis-à-vis des travailleurs qui ne se présentent pas comme appartenant à une religion spécifique, sont sans croyance religieuse particulière ou ne manifestent pas de besoins à cet égard. Dans le même sens, l'interdiction de porter des symboles religieux requiert une large adhésion. Toutefois, cette adhésion est à nuancer car pour la moitié des partisans de l'interdiction, celle-ci doit être limitée aux membres du personnel en contact avec la clientèle. Un point fait par contre l'unanimité : la sécurité. Dès lors qu'il est question de la protection et de la sécurité des travailleurs, tous les répondants considèrent que la sécurité doit primer les convictions philosophiques et religieuses. En d'autres termes, si sécurité et signes religieux sont incompatibles, la priorité est donnée à la sécurité. Il est vrai qu'il s'agit là d'une obligation imposée à l'employeur, notamment dans le cadre de la législation sur le

bien-être au travail et qu'en cas de manquement, la responsabilité de l'employeur est engagée. Il en va de même lorsqu'il s'agit du partage d'un bureau entre personnes de sexe différent. Tous les répondants estiment qu'il convient de refuser toute demande de bureau 'unisexe', ce qui n'est à l'inverse pas le cas lorsqu'il s'agit d'équipes de travail !

En ce qui concerne les autres thématiques abordées dans l'enquête (cantine d'entreprise, congés de circonstances, adaptation des tâches, obligation de neutralité, promiscuité hommes-femmes, uniforme, code vestimentaire, intervention du législateur, conventions sociales, repas de fête, prière sur le lieu de travail, etc.), force est de constater que les réponses reçues reflètent les débats actuels de notre société. Du pour, du contre et des hésitations, avec en filigrane la crainte de débordements ou de revendications abusives.

Partant de ces résultats, il est sans doute difficile de formuler des recommandations pertinentes et acceptables par le terrain. Il semble à tout le moins que l'on puisse conclure d'une part, que le débat n'est pas encore mûr pour une intervention législative, à quelque niveau que ce soit (législateur, accords intersectoriels, sectoriels...), d'autre part, que les entreprises confrontées à la situation de demandes ou de besoins relatifs aux convictions philosophiques et religieuses tentent de s'y prendre au mieux, en réfléchissant à tous les aspects de la question et en tentant de concilier les besoins des uns et les exigences des autres (demandes spécifiques, faisabilité pratique, etc.). En ce sens, il paraît indiqué de faire confiance au terrain et de suivre attentivement les développements de cette question dans les prochains mois, voire les prochaines années.

Bibliographie

Bibliographie

Doctrine et documents

ADAM, I et RÉA, A., *La diversité culturelle sur le lieu de travail : pratiques d'aménagements raisonnables*, recherche menée à la demande du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2010, 151 p.

ARNARDOTTIR, O.-M., *Equality and Non-Discrimination under the European Convention on Human Rights*, The Hague, Kluwer International, 2003.

AZDOUZ, R., « Les conflits de valeur et de droits dans le secteur de la santé et des services sociaux », in M. JEZEQUIEL, *Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où ? Des outils pour tous*, Québec, Editions Yvon Blais, 2007.

BERNATCIEZ, S., « Les enjeux juridiques du débat québécois sur les accommodements raisonnables », *R.D.U.S.*, 2007, p. 234, http://www.usherbrooke.ca/droit/fileadmin/sites/droit/documents/RDUS/volume_38/38-1-bernatchez.pdf (31 juillet 2013).

BOSSET, P., « Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement raisonnable », in M. JEZEQUIEL, *Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où ? Des outils pour tous*, Québec, Editions Yvon Blais, 2007, p.10, disponible sur http://www.cdpedj.qc.ca/publications/accommodements_fondements_juridiques.pdf (26 juillet 2013).

BRIBOSIA, E., RINGELHEIM, J. ET RORIVE, I., « L'aménagement raisonnable pour motif religieux : un concept issu d'Amérique du Nord en voie d'intégration en Belgique et en Europe », in *Le droit et la diversité culturelle*, Bruxelles, Bruylant, 2011.

CECLR, *Cahier spécial des charges CNTR/2012/02*.

CECLR, *Les signes d'appartenance convictionnelle : état des lieux et pistes de travail*, disponible sur <http://signes.diversite.be/note-signes-convictionels.pdf>.

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, *Une approche intersectionnelle de la discrimination*, Toronto, La Commission, 2001.

DELGRANGE, X., « La neutralité de l'enseignement en communauté française », *A.P.T.*, 2007-2008, p. 151.

DE SCHUTTER, O., « L'interdiction de discrimination dans le droit européen des droits de l'homme. Sa pertinence pour les directives communautaires relatives à l'égalité de traitement sur la base de la race et dans l'emploi », *Emploi & affaires sociales. Droits fondamentaux et discrimination*, Commission européenne, Bruxelles, 2005.

DE SCHUTTER, O., « Reasonable accommodations and positive obligations under the European Convention on Human Rights », in C. GOODING AND A. LAWSON, *Disability Rights in Europe : From Theory to Practice*, London, Hart Publ., 2005.

FLOHIMONT, V., « Neutralité et impartialité dans l'externalisation des missions de service public : réalité ou utopie? », in CABUY, Y. et WOLTERS, J.-M. (ed.), *Externalisation des missions des pouvoirs locaux*, Bruxelles, Larcier, Performance publique, vol. 4, 2010, pp. 3-28.

GILSON, S., LAMBINET, F. ET ROSIER, K., *Le droit au respect de la vie privée du travailleur*, Limal, Anthémis, 2012, p. 98 ; M. JAMOULLE, *Le contrat du travail*, t. II, Faculté de droit, d'économie et de sciences sociales de Liège, 1996.

KRENC, F., « Quelques considérations sur la religion dans la vie professionnelle », *La vie privée au travail*, Louvain-La-Neuve, Anthémis, 2011.

RIMANQUE, K., « De paradoxale werking van het gelijkheidsbeginsel », *R.W.*, 1992-1993, p. 8.

RINGELHEIM, J., *Diversité culturelle et droits de l'homme*, Bruxelles, Bruylant, 2006.

SECRETARIAT AUX INSTITUTIONS DEMOCRATIQUES ET A LA PARTICIPATION CITOYENNE DU QUEBEC, « Que pensent les Québécois des accommodements religieux ? Rapport final », Avril 2013, <http://www.institutions-democratiques.gouv.qc.ca/laicite-identite/documentation/sondage-accommodements-rapport.pdf>, (31 juillet 2013).

SUPIOT, A., *Critiques du droit du travail*, Paris, P.U.F., 1994, pp. 63-64.

VAN DER PLANCKE, V., « Les effets du droit européen anti-discriminatoire en Belgique : quelques originalités », *Annales de la Faculté de Droit-Economie-Administration de l'Université de Metz*, n°7, 2007, pp. 177-201.

VAN DE WEYER, A., « Le port du voile islamique dans l'enseignement », *Scolanews*, 2010, n°4, p. 1.

VAN DE WEYER, A., « Enseignante voilée : le Conseil d'Etat a tranché », *Scolanews*, 2011, n°1, p.1.

VERDUSSEN, M., « Le droit à la vie privée dans les relations de travail : propos introductifs », in *La vie privée au travail*, Limal, Anthémis, 2011.

WOEGLING, J., « L'obligation d'accommodement raisonnable et l'adaptation de la société à la diversité religieuse », *R.D. McGill*, 1998.

Jurisprudence

Cour européenne des droits de l'homme

Cour eur. D.H., *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, req. n°48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10.

Cour eur. D.H., *Fernandez Martinez c. Espagne*, 15 mai 2012, req. n° 56030/07.

Cour eur. D.H., *Siebenhaar c. Allemagne*, 20 juin 2011, req. n° 18136/02.
Cour eur. D.H., *Obst c. Allemagne*, 23 décembre 2010, req. n° 425/03.
Cour eur. D.H., *Schüth c. Allemagne*, 23 septembre 2010, req. n° 1620/03.
Cour eur. D.H., *Sinan Isik c. Turquie*, 2 février 2010, req. N2192405.
Cour eur. D.H., *Sorensen et Rasmussen c. Danemark*, 11 janvier 2006, req. n° 2562/99 et 52680/99.
Cour eur. D.H., *Kurtulmus c. Turquie*, 24 janvier 2006, req. n° 65500/01.
Cour eur. D.H., *Phull c. France*, 11 janvier 2005, req. n° 35753/03.
Cour eur. D.H., *Leyla Sahin c. Turquie*, 29 juin 2004, req. n° 44774/98.
Cour eur. D.H., *Thilimmenos c. Grèce*, 18 janvier 2001, Req. n° 27238/95.
Cour eur. D.H., *Dahlab c. Suisse*, 15 février 2001, req. n° 42393/98.
Cour eur. D.H., *arrêt Thlimennos c. Grèce*, 6 avril 2000, req. n° 34369/97.
Cour eur. D. H., *Campbell et Cosans c. Royaume-Uni*, 25 février 1982, Req. n° 7511/76 ; 7743/76.
Cour eur. D.H., *Sunday Times c. Royaume Uni*, 26 avril 1979, req. n° 6538/74.

Cour de justice de l'Union européenne

C.J.C.E., 20 octobre 1976, *Vivien Prais contre Conseil des Communautés européennes*, C-130/75, www.curia.europa.eu.

Commission européenne des droits de l'homme

Comm. eur. D.H., *affaire Konttinen c. Finlande*, 3 décembre 1996, req. n° 24949/94.
Comm. eur. D.H., *arrêt S.H. et H.V. c. Autriche*, 13 juin 1993
Comm. Eur. D.H., *X c. Royaume-Uni*, 12 mars 1981, req. n° 8160/78.
Comm. eur. D.H. *X. c. Royaume-Uni*, 12 juillet 1978, req. n° 7992/77.

Cour constitutionnelle

CC, 15 mars 2011, n° 40/2011.
CC, 12 février 2009, n° 17/2009.

Conseil d'Etat

C.E., 17 avril 2013, X c. Commune de Grâce-Hollogne, n°223.201.

C.E., 21 décembre 2010, x c. ville de Charleroi, n°210.000.

C.E., 21 décembre 2003, x c. ville de Charleroi, n°210.000.

C.E., 18 mars 2003, x c. enseignement communautaire, n°202.039.

Cours et tribunaux

C. trav. Bruxelles, 28 août 2009, *Soc.Kron.*, 2010, p. 260.

C. trav. Anvers, 3 juin 2004, R.G. n° 2020161, www.juridat.be.

C. trav. Anvers, 13 décembre 1985, *Chron. D.S.*, 2008, p. 140.

Trib. trav. Tongres, 2 janvier 2013, n° R.G. 11/2142/A, disponible sur www.juridat.be (3 juillet 2013).

Trib. trav. Bruxelles, 24 septembre 2012, disponible sur www.vlex.be (consulté le 8 juillet 2013).

Trib. trav. Anvers, 27 avril 2010, *Juristenkrant*, 2010, liv. 210, p.1.

Trib. trav. Nivelles, 11 mars 1994, *J.L.M.B.*, 1994, p. 1400.

Trib. trav. Charleroi, 26 octobre 1992, *Chron. D.S.*, 1993, p. 84.

Mons, 10 mars 2010, R.G. n° 2009/RF/221, www.diversite.be (22 juillet 2013).

Avis du Conseil d'Etat

Conseil d'Etat, avis n° 44.521/AG du 20 mai 2008 sur la proposition de loi visant à appliquer la séparation de l'Etat et des organisations et communautés religieuses et philosophiques non-confessionnelles, *Doc. Parl.*, Sénat, 2007-2008, n° 4-351/2.

Conseil d'Etat, avis n° 44.351/1/2/3/4 du 21 avril 2008 sur un avant-projet de loi portant des dispositions diverses (I), *Doc. Parl.*, Chambre, 2007-2008, n° 52-1200/1.

Jurisprudence étrangère

France

H.A.L.D.E., Délibération n°2009-117 du 6 avril 2009.

Canada

Cour Suprême du Canada, *Syndicat des employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec c. Hydro-Québec*, [2006] R.J.Q. 426 (C.A.), en appel (C.S.C. no 31395)

Cour Suprême du Canada, *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Procureur général)*, J.E. 2005-780, [2005] R.J.D.T. 1110 (T.D.P.)

Cour Suprême du Canada, *CEGEP John-Abbott c. Blouin*, C.S. Montréal, no 500-17-018750-045, 10 juin 2004

Cour Suprême du Canada, *Syndicat des infirmières du Nord-Est québécois c. Sylvestre*, [2003] R.J.Q. 1392 (C.A.)

Cour Suprême du Canada, *Québec (Procureur général) c. Commission de la fonction publique*, J.E. 2003-259 (C.S.)

Cour Suprême du Canada, *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéronautique c. Hamelin*, [2002] R.J.Q. 168 (C.S.)

Cour Suprême du Canada, *Commission des droits de la personne du Québec c. Collège Notre-Dame du Sacré-Coeur*, [2002] R.J.Q. 5 (C.A.)

Cour Suprême du Canada, *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal, Pavillon Notre-Dame*, J.E. 2000-1914 (T.D.P.)

Cour Suprême du Canada, *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3.

Cour Suprême du Canada, *Commission des droits de la personne du Québec c. Emballages Polystar*, (1997) 28 C.H.R.R. D/76 (T.D.P.)

Cour Suprême du Canada, *Centre de la communauté sourde du Montréal métropolitain c. Régie du logement*, [1996] R.J.Q. 1776 (T.D.P.).

Cour Suprême du Canada, *Ontario Human Rights Commission and Theresa O'Malley (Vincent) v. Simpsons-Sears Limited*, [1985] 2 S.C.R., 563.

Cour Suprême du Canada, *R. c. Big M Drug Mart*, [1985] 1 R.C.S. 259.

