

GÉRER LA DIVERSITÉ RELIGIEUSE

EN ENTREPRISE

 Guide pratique

Pourquoi ce guide ?

Ce guide a pour objectif de répondre aux attentes légitimes des managers de proximité et des responsables de Ressources humaines qui ont à gérer de plus en plus d'équipes multiconfessionnelles et se trouvent souvent pris dans des injonctions perçues comme contradictoires.

En effet :

- Comment concilier la cohésion d'équipe et les demandes croissantes de traitements différenciés de certains salariés, en raison de leur religion ?
- Comment assurer la productivité du service, tout en répondant aux objectifs de la politique diversité de l'entreprise ?
- Comment savoir ce que dit telle ou telle religion, quels sont ses interdits et ses fêtes ?
- Comment respecter les uns, sans discriminer les autres ?

Ce guide pratique a vocation à répondre à ces multiples questions. Il permet de donner des éléments d'information clairs sur le cadre légal français en matière de non-discrimination religieuse et sur l'impact que peuvent avoir les différentes pratiques religieuses sur l'organisation du travail. Le but est également de donner des clés de compréhension aux managers et aux responsables de Ressources humaines, afin de favoriser le dialogue sur des sujets où l'incompréhension et la crainte peuvent être à l'origine de tensions, de malaises, voire de conflits.

Les éléments inhérents aux différentes religions qui sont mentionnés dans ce guide le sont à titre indicatif. Par ailleurs, il est important de ne pas perdre de vue le fait qu'au sein de chaque communauté religieuse le niveau de pratique de chaque croyant peut varier. Ce guide n'a qu'une portée informative et ne doit pas faire oublier que la gestion de la diversité passe notamment par un management individualisé.



Ce guide a été nourri par les témoignages et les retours d'expériences riches et variés d'une vingtaine d'entreprises membres du réseau IMS sur la façon dont elles perçoivent, vivent, gèrent ou ne gèrent pas les croyances et les pratiques religieuses de leurs salariés, dans le cadre de leur travail.

Remerciements à Patrick BANON, Chercheur en Sciences des religions et Michel MINÉ, Professeur de Droit du travail, pour leur participation et leur soutien à ce projet.

Pilote du projet et rédactrice : Inès Dauvergne, responsable de projets, pôle Promotion de la diversité, IMS-Entreprendre pour la Cité

Comité de rédaction : Benjamin Blavier, Fella Imalhayene, Caroline Lassalle Saint-Jean, Henri de Reboul.

Création graphique : Catsai Design

Parution : mars 2009

SOMMAIRE

PRÉFACE DE PATRICK BANON	P.4
INTRODUCTION : respect et pragmatisme	P.5
LE CADRE LÉGAL FRANÇAIS	P.6
CE QUE DIT LA LOI EN MATIÈRE DE TRAVAIL ET DE RELIGION	P.7
CE QUE DIT LA JURISPRUDENCE	P.9
LA GESTION DE LA DIVERSITÉ RELIGIEUSE DANS LA PRATIQUE	P.11
LES ALIMENTS INTERDITS PAR CERTAINES RELIGIONS	P.12
L'alcool	P.12
Les viandes et les poissons	P.12
L'ORGANISATION DES HORAIRES DE TRAVAIL :	P.15
La prière	P.15
Le Ramadan	P.16
Le Sabbat	P.16
LES JOURS DE FÊTES RELIGIEUSES :	P.17
Les principales fêtes pour l'année 2009	P.18
Les principales fêtes pour l'année 2010	P.19
LA SIGNIFICATION DES PRINCIPALES FÊTES RELIGIEUSES :	P.20
Les fêtes bouddhistes	P.20
Les fêtes chrétiennes	P.20
Les fêtes juives	P.21
Les fêtes musulmanes	P.21
LES PRATIQUES VESTIMENTAIRES	P.23
QUELQUES PRÉCISIONS SUR LES COUTUMES LIÉES AU DEUIL	P.24
EN CONCLUSION : quelques recommandations importantes	P.25

PRÉFACE

En proposant ce guide pratique et synthétique pour mieux gérer la diversité religieuse, le Pôle Promotion de la Diversité de l'IMS offre aux managers et aux responsables des ressources humaines des pistes de réflexion et d'action pour définir dans l'entreprise les bases d'une politique équitable de la diversité culturelle et religieuse.

Un défi immense car nous vivons en direct une mondialisation du religieux et une convergence des préoccupations liées à la condition humaine. Il s'agit donc d'inventer de nouvelles règles de gestion de la diversité, puisque la libre circulation des idées, l'évanouissement des frontières, l'émancipation de la sacralité de la terre d'origine, favorisent une individualisation des croyances. Alors, comment préserver la cohésion sociale et en même temps répondre équitablement aux particularismes ? Comment gérer la diversité religieuse sans créer de schismes culturels ? Notre première erreur serait de réduire un individu à sa communauté d'origine, ce serait le caricaturer et le priver ainsi de sa liberté personnelle de conscience. La seconde serait d'évaluer la diversité culturelle sans chercher à comprendre les sources des particularismes, et la troisième d'imaginer que les rites et les signes religieux sont identitaires alors qu'ils sont en réalité l'expression de préoccupations partagées par l'humanité toute entière. En effet, une religion n'est pas une ethnie, la croyance ne se transmet pas génétiquement mais par adhésion.

Les systèmes de pensée religieux organisent l'altérité, le rapport à l'Autre, à celui qui paraît a priori différent, l'homme à la femme, l'autochtone à l'étranger, le bien portant au malade ou à une personne souffrant d'un handicap, ou encore le junior au senior. La diversité religieuse participe, en ce sens, au rapprochement des êtres et non à leur ségrégation. Il ne s'agit pas seulement d'aménager les particularismes, mais d'y parvenir sans morceler notre société. Gérer la diversité ne se limite pas à gérer les minorités, mais impose d'appréhender avec équité les différences culturelles dans un espace partagé. C'est d'abord chercher à connaître et à harmoniser un ensemble de cultures et de particularismes pour permettre l'avènement d'une société cohérente.

Patrick Banon

Écrivain et chercheur en sciences des religions et systèmes de pensée

INTRODUCTION

Respect et pragmatisme

La gestion du fait religieux dans l'entreprise, c'est-à-dire la prise en compte des convictions religieuses des salariés et la mise en place d'accommodements spécifiques dans le cadre du travail, apparaît souvent comme un sujet tabou et polémique. Il a pourtant été traité par le passé de façon très pragmatique par bon nombre d'entreprises du secteur industriel qui avaient mis en place des lieux de cultes internes à l'entreprise et aménagé les horaires en fonction de certaines contraintes religieuses.

Aujourd'hui, la prise en compte de la diversité religieuse dans l'entreprise apparaît pour certains managers comme un non-sujet, dans un pays de tradition laïque où la religion serait un domaine réservé à la seule sphère privée. Pour d'autres, elle est perçue comme une poudrière susceptible de générer du communautarisme et d'alimenter des comportements potentiellement intégristes. Entre ces deux positions, il existe une troisième voie.

En effet, si les comportements exacerbés de collaborateurs dont les exigences religieuses prennent le pas sur la bonne exécution de leurs fonctions existent, ils restent marginaux. Ces cas sont réels et demandent une gestion appropriée (qu'elle soit disciplinaire ou psychologique), mais ils ne doivent pas justifier un refus de l'entreprise de prendre en compte les demandes raisonnables de collaborateurs souhaitant concilier au mieux leurs convictions religieuses et leur investissement professionnel.

De même, si la France est bien une république laïque avec une séparation entre l'État et le religieux, cela ne signifie pas que la religion doit être invisible et cantonnée à la sphère intime. Le principe de laïcité a pour vocation de garantir à chacun sa liberté de conscience et une égalité de droit quelles que soient ses convictions religieuses ou ses croyances. Si les agents de la fonction publique, en tant que représentants de l'État français, ne peuvent afficher leurs opinions religieuses dans le cadre de leurs fonctions, en revanche, cette obligation légale de neutralité ne s'applique pas aux salariés du privé. Une entreprise privée ne peut donc se référer aux principes de laïcité pour refuser de prendre en compte toute considération ayant trait à la religion de ses collaborateurs. La loi est d'ailleurs claire : une entreprise ne peut défavoriser, discriminer quelqu'un en raison de sa religion.

La prise de conscience, dans les entreprises françaises, de l'importance de la promotion et de la gestion de la diversité est de plus en plus importante. Promouvoir et gérer la diversité consiste à respecter et à reconnaître l'individu avec ses différences et ses spécificités propres, comme un atout de performance pour l'entreprise. La prise en compte de la diversité religieuse des salariés dans les modes de management s'inscrit dans cette logique.

Pour ces raisons, la diversité des convictions religieuses peut être traitée et gérée comme toute autre forme de diversité : c'est à dire en privilégiant le « vivre ensemble », en créant un cadre qui permette à la fois à l'entreprise d'atteindre ses objectifs et d'être performante et à ses salariés de s'épanouir, de se sentir reconnus.

LE CADRE LÉGAL FRANÇAIS

L'objectif de cette première partie est de présenter la législation en matière de non-discrimination religieuse dans l'entreprise, que ce soit grâce aux textes de loi mais aussi et surtout au travers des enseignements tirés de la jurisprudence et des délibérations de la HALDE.

Après avoir présenté l'interdiction du principe des discriminations religieuses dans l'entreprise, et son articulation avec le principe de laïcité, il s'agira ici de définir concrètement les droits et les obligations des salariés.

Avant toute chose, il est indispensable de souligner que la gestion de ces questions doit systématiquement être abordée en distinguant trois aspects :

- ➔ La liberté de conscience du salarié au sens strict, c'est-à-dire non pas son comportement mais ses convictions philosophiques ou religieuses, ne peuvent jamais justifier un traitement défavorable. Autrement dit, chacun est libre de penser ce qu'il veut et cette liberté est absolue ;
- ➔ Le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse est une liberté relative qui peut, sous certaines conditions particulières décrites dans ce guide, être restreinte ;
- ➔ La possibilité de bénéficier d'aménagement particulier permettant de se conformer à des préceptes religieux n'est généralement pas un droit mais, en pratique, de nombreuses entreprises l'intègrent dans leur gestion des personnels ainsi que la seconde partie du présent guide le montre.

CE QUE DIT LA LOI EN MATIÈRE DE TRAVAIL ET DE RELIGION

La liberté religieuse des personnes et l'égalité de droits sont garanties par un certain nombre de textes internationaux et européens :

- Les articles 7 et 18 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- L'article 14 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme
- L'article 13 du traité CE qui étend les compétences de l'Union Européenne en matière de discrimination fondée sur les croyances religieuses
- La directive 2000/78/CE qui crée un cadre général en faveur de l'égalité de traitement dans l'emploi

Au niveau national, un certain nombre de textes garantissent l'égalité de traitement des citoyens et la liberté de culte. Ils affirment à ce titre que la liberté de culte fait partie des droits fondamentaux et que la discrimination liée à l'appartenance ou la non appartenance à une religion est sanctionnée par le code pénal et par le code du travail. Cette liberté religieuse doit cependant être conciliée avec le principe constitutionnel de laïcité.

Liberté religieuse et principe de laïcité

Le principe de laïcité de l'Etat signifie la séparation du pouvoir politique et religieux et suppose que l'Etat soit le garant de la liberté de culte. La neutralité de l'Etat à l'égard des religions se traduit de ce fait par des dispositions spécifiques dans la fonction publique qui ne s'appliquent pas dans la sphère de l'entreprise privée.

Dans la fonction publique :

Le principe de laïcité, appliqué à la fonction publique, impose un devoir de neutralité aux agents du service public qui ne sont pas autorisés à manifester leurs convictions religieuses dans l'exercice de leurs fonctions.

Ces principes s'appliquent aux agents de l'Etat, aux hôpitaux, aux collectivités locales et également à l'éducation nationale, comme l'a rappelé la loi du 17 mars 2004 qui interdit le port de signes religieux ostentatoires aux élèves des écoles, collèges et lycées publics. Un fonctionnaire, en tant qu'agent représentant l'Etat Français, ne peut donc pas afficher ses convictions religieuses dans le cadre de son travail.

Dans l'entreprise privée :

Ces principes de laïcité et de neutralité ne s'appliquent pas dans le cadre de l'entreprise privée.

Elle ne peut pas évoquer la laïcité pour interdire à ses salariés d'exprimer leurs convictions religieuses et la loi de 2004 sur l'interdiction du port de signes religieux ostentatoires ne s'applique pas en entreprise. Si elle n'est pas soumise au principe de laïcité, l'entreprise est en revanche tenue d'appliquer la loi en matière de non-discrimination. Le code du travail interdit la discrimination sur les convictions religieuses et sur l'apparence physique, que ce soit devant ou dans l'emploi. Celle-ci est punie aussi bien au civil qu'au pénal, avec une peine maximale de 3 ans de prison et 45 000 euros d'amende.

→ Qu'est-ce que la discrimination religieuse ?

Comme le précise la loi du 21 novembre 2001 et celle du 27 mai 2008, la discrimination religieuse est le fait de traiter de manière défavorable une personne, en raison de ses convictions religieuses (vraies ou supposées). Elle peut être directe ou indirecte (c'est-à-dire qu'un critère ou une pratique apparemment neutre entraîne un désavantage particulier en raison des convictions religieuses).

Le code du travail (Articles L1131-1 et suivants) interdit la discrimination religieuse au moment de l'embauche, de l'évolution de carrière, de l'accès à la formation, de la rémunération, de l'application de sanctions ou du licenciement. Le salarié pourra demander au conseil des prud'hommes des dommages et intérêts et l'annulation de la mesure, voire une reconstitution de carrière.

Les refus d'embauche, sanctions ou licenciements fondés sur la religion sont également sanctionnés par le code pénal (Articles 225-1 à 225-4). Le tribunal correctionnel pourra prononcer des peines d'amende et/ou de prison.

Liberté religieuse et intérêts de l'entreprise

- La loi française garantit la liberté religieuse et la non-discrimination des salariés en raison de leurs croyances et de leurs convictions. Cela ne signifie par pour autant que l'entreprise est obligée d'accepter à ses dépens toutes les pratiques religieuses de tous ses salariés.
- Une entreprise peut, dans son règlement intérieur, apporter certaines restrictions aux libertés individuelles et collectives des salariés, si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnelles au but recherché (tel que préserver le bon fonctionnement de l'entreprise). Ces restrictions peuvent par exemple être liées aux conditions d'hygiène et de sécurité. Il reste cependant souvent difficile pour l'entreprise de définir quelles sont les tâches qui justifient ces mesures restrictives car la loi, elle, ne le précise pas.
- De même, le code du travail protège les salariés quelles que soient leurs croyances religieuses mais ne statue pas sur la pratique religieuse. Cette absence de cadre légal clair génère un certain flou juridique, et de nombreuses entreprises peinent à savoir ce qu'elles ont le droit de faire ou non sur ces sujets. De manière générale, voici les éléments qu'il faut retenir :
 - Un employeur ne peut pas refuser de recruter, sanctionner ou licencier un collaborateur en raison de ses convictions religieuses, sous peine de faire de la discrimination.
 - La liberté religieuse des salariés ne leur donne pas le droit de nuire au fonctionnement normal et à la performance de l'entreprise. Par exemple, un salarié ne peut pas prétendre justifier des absences, un refus de travailler ou d'exercer une tâche par des exigences religieuses.

L'équilibre entre non-discrimination sur les convictions religieuses, maintien du bon fonctionnement de l'entreprise et gestion de la pratique religieuse, n'est pas évident à définir au premier abord si l'on se réfère uniquement aux textes de loi. C'est pourquoi l'analyse de la jurisprudence est nécessaire pour comprendre ce que cela signifie dans la pratique.

CE QUE DIT LA JURISPRUDENCE

Les obligations de l'entreprise

→ **Une entreprise ne peut pas exiger d'un ou d'une salarié(e) le retrait d'un signe religieux ostentatoire sans raison objective**

Une entreprise qui avait licencié une jeune femme au motif qu'elle refusait de porter son foulard sous forme de bandana a été condamnée pour discrimination religieuse. La cour d'appel a estimé que la salariée, qui n'était pas en contact direct avec la clientèle, avait été discriminée en raison de son apparence physique et de ses convictions religieuses et qu'il n'y avait pas d'élément objectif permettant de justifier la décision de l'employeur. (Cour d'appel de Paris, 19 juin 2003, Sté. Téléperformance France c/Tahri)

→ **Une entreprise ne peut refuser d'attribuer un jour de congé pour fête religieuse à un ou une salarié(e) si cela n'est pas justifié par des raisons de service**

Dans une entreprise publique qui accordait des jours de congés à ses salariés pour les principales fêtes religieuses, un manager a refusé à un salarié raëlien un jour de congé au motif que sa religion n'était pas reconnue comme telle. La cour de cassation a estimé cette décision discriminatoire car il n'appartient pas au manager de statuer sur la nature de la religion du salarié pour justifier du refus d'attribution du jour de congé. Seules des raisons de services auraient pu être invoquées pour refuser objectivement l'attribution du jour de congé.

→ **Une entreprise ne peut pas interdire dans son règlement intérieur le port de signe religieux ostensibles ou la manifestation de toutes convictions religieuses ou politiques**

Une entreprise de la grande distribution a sollicité l'avis de la HALDE concernant une clause qu'elle souhaitait intégrer dans son règlement intérieur et qui visait à interdire à tous les salariés le port d'un signe religieux ou politique. La HALDE a répondu dans une délibération qu'une entreprise ne pouvait pas apporter de restriction systématique à la liberté de religion de ses salariés (y compris dans l'expression de leurs convictions). En effet, les conditions d'hygiène, de sécurité ou d'atteinte à l'intérêt de l'entreprise, qui sont les seules à pouvoir justifier une restriction sur le port de signes religieux, ne peuvent être évoquées pour l'ensemble des postes de l'entreprise.

(Délibération de la Haute Autorité de Lutte contre les Discrimination, n° 2008-32 du 3 mars 2008)

Les obligations du salarié

→ **Les convictions ou la pratique religieuse d'un(e) salarié(e) ne peuvent contrevenir aux règles d'hygiène, de sécurité ou aux dispositions législatives**

Un salarié qui refusait de se soumettre à la visite médicale en raison de ses convictions religieuses a été licencié par son employeur. La jurisprudence a reconnu dans ce cas qu'il y avait une cause réelle et sérieuse au licenciement et qu'il ne s'agissait pas de discrimination.

(Cour de Cassation, chambre sociale, 29 mai 1986)

→ **Un ou une salarié(e) ne peut pas refuser d'exécuter une partie de la tâche pour laquelle il a été recruté en raison de ses convictions religieuses**

La Cour de Cassation a donné raison à une entreprise qui a contraint un salarié affecté au rayon boucherie d'un grand magasin à effectuer l'ensemble de ses tâches alors que ce salarié invoquait ses convictions religieuses pour refuser de toucher de la viande de porc. (Cour de Cassation, chambre sociale, 24 mars 1998)

→ **La liberté de culte et la liberté religieuse d'un salarié ne doivent pas nuire au bon fonctionnement de l'entreprise**

Une boutique de vêtements de prêt-à-porter féminin qui avait exigé que l'une des vendeuses retire, dans le cadre de ses fonctions, le vêtement la couvrant intégralement en raison de ses convictions religieuses, ne s'est pas rendue coupable de discrimination. La Cour de Cassation a estimé que, dans une entreprise de prêt à porter, le port d'un signe religieux ostentatoire dans une fonction de représentation constante, face à la clientèle, pouvait nuire au bon fonctionnement de l'entreprise et constituait donc une cause réelle et sérieuse.

(Cour d'Appel, St-Denis de la Réunion, 9 septembre 1997)

→ **La liberté de culte d'un salarié ne doit pas nuire à la liberté de conscience des autres salariés**

Le licenciement d'un salarié qui profitait de ses fonctions de formateur pour faire du prosélytisme a été validé par la Cour de Cassation.

(Cour de Cassation, chambre sociale, 28 septembre 1993)

→ **De même, une entreprise peut, sans être jugée discriminante, sanctionner un salarié refusant de travailler avec une femme en raison de ses convictions religieuses.**

LA GESTION DE LA DIVERSITÉ RELIGIEUSE DANS LA PRATIQUE

Au-delà des obligations légales de non-discrimination et de la gestion des quelques cas problématiques, les managers opérationnels sont de plus en plus confrontés à la nécessité de gérer la diversité de leurs équipes (y compris la diversité religieuse).

L'objet de cette partie est de donner les informations utiles aux managers et aux équipes des Ressources humaines pour qu'ils puissent créer un cadre de travail qui contribue à ce que chaque collaborateur puisse se sentir intégré et reconnu dans son entreprise. Les exemples et conseils qui sont présentés dans cette partie ne relèvent d'aucune obligation légale. Ce sont des initiatives d'entreprises qui ont choisi d'aller au-delà de ce que leur impose la loi, pour mettre en place une véritable gestion de la diversité et un environnement de travail inclusif.

Cette partie abordera notamment la question des interdits alimentaires dans les différentes religions et leur impact sur l'entreprise. Les principales fêtes religieuses, avec leurs significations et leurs dates prévisionnelles, seront également évoquées, ainsi que les autres pratiques religieuses pouvant avoir un impact sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

LES ALIMENTS INTERDITS PAR CERTAINES RELIGIONS

Certains aliments ne peuvent être consommés par l'ensemble des collaborateurs en raison d'interdits alimentaires liés à leur religion. Ce sujet est important dès lors que l'entreprise organise des déjeuners ou dîners professionnels, mais peut également se poser dans le cadre du restaurant d'entreprise.

Souvent négligée en France, la question des interdits alimentaires est traitée depuis de nombreuses années dans les pays anglo-saxons, où les entreprises proposent à leurs salariés et clients des menus alternatifs prenant en compte les contraintes alimentaires inhérentes aux différentes religions ou philosophies. Dans les chapitres suivants, plusieurs bonnes pratiques d'entreprises françaises, souvent simples à mettre en place, sont présentées.

L'alcool :

Les musulmans pratiquants, de même que les hindouistes et les bouddhistes ne consomment pas d'alcool.

Les viandes et les poissons :

La viande constitue un domaine d'interdit alimentaire important, car de nombreuses religions encadrent sa consommation.

La consommation de viande est désapprouvée par la philosophie bouddhiste qui recommande d'être végétarien.

La religion hindouiste proscrit également la consommation de viande ainsi que celle du poisson et des œufs.



Afin que certains salariés ne se trouvent pas dans l'impossibilité de se restaurer, les plats uniques comportant du porc sont déconseillés. Dans ce cadre, il est recommandé de prévoir au moins un plat végétarien et/ou un plat à base de poisson, notamment dans le cadre de repas collectifs d'entreprise. De même, lors des buffets et cocktails, les petits fours comportant de la viande et en particulier ceux au porc doivent être mis à part et explicitement signalés.

→ Le porc :

La consommation de porc, sous toutes ses formes, est interdite par la religion juive et la religion musulmane.

→ L'anguille :

La consommation de ce poisson est interdite par la religion juive et la religion musulmane.

→ La viande cascher :

La viande cascher est la viande autorisée à la consommation par la religion juive. L'abattage est fait en égorgeant l'animal et en le vidant entièrement de son sang. Contrairement à ce qui est classiquement pratiqué dans les abattoirs européens, l'animal ne doit pas avoir été assommé au préalable.

Au-delà des méthodes d'abattage, la religion juive définit un certain nombre de critères pour que la nourriture soit cascher, critères qui vont bien au-delà des prescriptions liées à la viande.

Par exemple :

- La viande et les produits dérivés du lait ne doivent pas être mélangés au cours d'un même repas, ni conservés ou servis à l'aide des mêmes ustensiles.
- Seule la consommation de certaines viandes et de certains poissons est autorisée :
 - les viandes provenant d'animaux ruminants et ayant les sabots fourchus. Les personnes de religion juive ne consomment, par exemple, pas de viande de lapin ou de cheval.
 - les poissons ayant des écailles et des nageoires, ce qui exclut les fruits de mer, les crustacés, les coquillages et les poissons tels que la raie et la sole.
 - les oiseaux domestiques.

→ La viande hallal :

Pour qu'une viande soit considérée hallal (et donc autorisée à la consommation par la religion musulmane), l'animal doit avoir été égorgé en invoquant le nom d'Allah, à l'aide d'un couteau très aiguisé.

Comme la viande cascher est également égorgée, il est considéré comme acceptable pour la plupart des musulmans de consommer la nourriture cascher. En revanche, l'inverse n'est pas possible : une personne de confession juive ne peut consommer de la viande hallal car celle-ci n'a, entre autre, pas été entièrement vidée de son sang.

BONNE PRATIQUE

Certaines entreprises proposent de la viande hallal et/ou cascher, dans le cadre de leur restaurant d'entreprise. « *La composition de notre main d'œuvre est très diversifiée d'un point de vue des convictions religieuses. Afin de permettre à tous nos salariés de se restaurer convenablement, le restaurant d'entreprise propose un choix de plats variés dont certains sont hallal, cascher ou végétarien. Une fois que cela a été défini avec l'équipe de restauration, cela ne présente plus de complication particulière dans l'organisation* », explique une responsable d'un grand magasin.

Attention cependant dans ce cas à ne pas perdre de vue que l'objectif est le renforcement de la cohésion sociale et non l'auto exclusion de certains par le biais de tables séparées.

Pour se tester sur l'impact des interdits alimentaires dans l'entreprise :

<http://www.hrimag.com/spip.php?article2916>

Au-delà des interdits alimentaires relatifs aux différentes religions, l'entreprise peut également prendre en compte d'autres habitudes alimentaires de ses collaborateurs (végétariens, allergies alimentaires diverses, intolérance au gluten, régime sans sel, etc.) lors de la constitution des menus.

BONNE PRATIQUE

Une entreprise du secteur des crédits à la consommation, fortement engagée dans la diversité, a fait passer un questionnaire à ses 500 collaborateurs, lors de l'organisation d'une convention d'entreprise afin de savoir quelles étaient leurs contraintes alimentaires : viande cascher, hallal, menu végétarien, allergie alimentaire. Ce questionnaire a permis d'adapter le menu aux contraintes des différents collaborateurs. « *L'organisation de cette initiative n'a pas été simple et a pris un certains temps, mais nous avons eu des retours tellement positifs de nombreux collaborateurs qui se sont sentis reconnus et valorisés dans l'entreprise que nous renouvelerons l'expérience à tous nos repas d'entreprise* », rapporte la responsable du site concerné.

Tableau de synthèse sur les principaux interdits alimentaires

	CATHOLIQUES, PROTESTANTS ET ORTHODOXES	JUIFS	MUSULMANS	VÉGÉTARIENS ET BOUDDHISTES	VÉGÉTALIENS ET HINDOUISTES	ALLERGIES OU CONTRE- INDICATIONS MÉDICALES FRÉQUENTES
Viandes		X	X	X	X	
Porc		X	X	X	X	
Alcool			X	X	X	
Fruits de mer et crustacés		X			X	X
Poissons					X	
Gluten (protéine contenue dans le blé)						X

L'ORGANISATION DES HORAIRES DE TRAVAIL

La pratique de la prière

Les juifs pratiquants prient trois fois par jour. L'heure de ces prières varie selon les heures de lever et de coucher du soleil, avec une prière le matin à l'aube, une prière l'après-midi et une prière le soir.

Les musulmans pratiquants prient cinq fois par jour. L'heure des différentes prières varie également selon les heures solaires.

Ces prières se répartissent entre une prière au lever du jour, une le midi, une en milieu d'après midi, une au coucher du soleil et une le soir. Chaque prière dure environ cinq minutes et nécessite au préalable que le croyant ait pu avoir accès à un point d'eau pour faire ses ablutions (lavage rituel des mains, des avant-bras, du visage et des pieds).

La pratique du catholicisme peut aller jusqu'à 7 prières quotidiennes qui peuvent être personnelles ou communautaires : la première est à l'aurore, la seconde vers 9h du matin, les suivantes sont à midi, quinze heures, entre 17 et 19h, et après le coucher du soleil. La dernière (les lectures) peut se faire à n'importe quel moment de la journée.

Un certain nombre de pratiquants juifs ou musulmans prient durant leurs pauses, dans un endroit calme et isolé.

Cela peut être leur bureau s'ils disposent d'un bureau individuel, une salle inoccupée, un lieu de culte ou une salle de prière proche de leur lieu de travail.

Ces pratiques sont souvent neutres sur le fonctionnement de l'entreprise et interfèrent peu avec l'activité professionnelle.

Cependant, il arrive fréquemment qu'un salarié pratiquant soit dans l'impossibilité de prier durant ses pauses, en raison de l'absence de lieu disponible. C'est pourquoi l'entreprise peut lui proposer la mise à disposition d'une pièce, à certaines heures de la journée.

En revanche, il n'est pas conseillé à l'entreprise de créer un lieu de culte réservé uniquement à une communauté.

BONNE PRATIQUE

Certaines entreprises mettent à disposition de leurs salariés une salle qui peut être utilisée à l'occasion pour le recueillement des collaborateurs qui le souhaitent. « *Nous avions plusieurs salariés qui faisaient chaque jour leurs prières dans la réserve. Pour être en cohérence avec notre politique de diversité, par respect pour nos collaborateurs et pour des conditions de sécurité, nous leur avons proposé d'utiliser un bureau inoccupé le midi et une fois dans l'après-midi. Tant que cela reste discret, cela ne gêne personne et ils ont particulièrement apprécié le geste* », décrit un responsable d'une entreprise industrielle.

Le Ramadan

Le mois du Ramadan est un mois de jeûne et de recueil spirituel pour les musulmans. Il est le quatrième des cinq piliers de l'islam. Son observation est très respectée par la plupart des musulmans, même ceux qui sont relativement peu pratiquants. Durant ces 29 ou 30 jours (selon les années), les musulmans s'abstiennent de boire, de manger, de fumer, du lever du soleil à son coucher. Ils ne doivent également pas jurer ou s'emporter. Le Ramadan est une expérience d'autodiscipline qui permet à chacun de connaître le renoncement et la privation de la pauvreté. Les voyageurs, les malades, les femmes enceintes, allaitant ou réglées sont temporairement dispensés du jeûne. Ils compensent ces jours perdus par des aumônes ou les rattrapent ultérieurement.

En raison des différences de calendrier entre le calendrier chrétien et le calendrier musulman, le mois du Ramadan ne tombe pas à la même période de l'année tous les ans. Il avance d'environ quinze jours par an. En 2009, le mois du Ramadan débutera vers le 22 août, puis se décalera progressivement vers juillet, puis juin les années suivantes. Au cours de ces années, la rupture du jeûne aura lieu entre 20h30 et 22h00.

Durant cette période, les musulmans poursuivent leurs activités normalement mais, en raison des restrictions alimentaires qui leurs sont imposées, ils peuvent avoir plus de difficultés à exercer des postes très physiques. C'est pourquoi une adaptation des horaires peut être envisagée durant ce mois si l'activité le permet.

BONNE PRATIQUE

De nombreuses entreprises ayant une part relativement importante de collaborateurs musulmans procèdent à des aménagements d'horaires individuels pendant le Ramadan. Ceux-ci peuvent se traduire par une journée continue sans pause déjeuner, avec une heure de départ plus précoce, ou le décalage des heures de pauses au moment de la rupture du jeûne.

« Avant, nous étions confrontés à un fort absentéisme et à des accidents du travail plus nombreux que d'habitude, les ouvriers étant, durant cette période, physiquement affaiblis. Il a donc été décidé de leur donner des horaires particuliers : très tôt le matin, pour travailler juste après avoir mangé, ou tard le soir, après la rupture du jeûne », explique une DRH du secteur du BTP.

Le Sabbat

Le jour du Sabbat est le jour saint pour les juifs. Il débute le vendredi soir au coucher du soleil pour s'achever le samedi soir. Durant le Sabbat, les juifs pratiquants ne doivent pas travailler (ce qui inclut l'allumage d'un feu et pour certains l'usage de l'électricité).

BONNE PRATIQUE

Lorsque l'activité le permet, certaines entreprises négocient, avec leurs salariés désirant faire sabbat, un aménagement horaire afin qu'ils puissent partir plus tôt le vendredi soir (en particulier en hiver lorsque la nuit tombe tôt). Les heures non travaillées ce jour-là sont rattrapées à un autre moment de la semaine.

LES JOURS DE FÊTES RELIGIEUSES

En France, les jours fériés sont légalement définis par le code du travail, article L222-1. La Fête du Travail est en France le seul jour férié obligatoirement chômé (article L222-5 du Code du Travail) et payé (article L222-6 du Code du Travail). Les autres jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés, sauf dispositions contraires des conventions collectives applicables dans les entreprises. De nombreuses entreprises accordent à leurs salariés qui en font la demande des jours de congés ou de RTT pour motif de fête religieuse. La fonction publique publie même, tous les ans, un calendrier qui mentionne les dates des fêtes religieuses de plusieurs grandes religions.

Si une entreprise peut légitimement refuser une demande de congé pour fête religieuse à un salarié pour des raisons de service ou d'organisation de l'activité, la jurisprudence a statué sur le fait qu'il est discriminatoire de refuser une demande d'absence pour fête religieuse au motif que la religion invoquée n'est pas reconnue comme telle ou n'est pas mentionnée dans le calendrier distribué par l'entreprise.

BONNE PRATIQUE

Une entreprise peut décider de ne pas imposer les jours fériés qui correspondent souvent à des fêtes catholiques et permettre à ses salariés de prendre d'autres jours fériés en échange de ceux là. Seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé et ne peut être interverti avec un autre jour.

Le calendrier utilisé dans les pays occidentaux est un calendrier chrétien, ce qui explique que les fêtes de religions basées sur des calendriers différents ne tombent pas à dates fixes d'une année sur l'autre. Il est donc important de remettre à jour chaque année les informations relatives à ces dates.

Les calendriers des pages suivantes donnent à titre indicatif les dates des principales fêtes religieuses chrétiennes, juives, musulmanes, bouddhistes et orthodoxes pour 2009 et 2010. Les dates figurant en gras représentent les fêtes majeures qui sont le plus susceptibles de générer des demandes de congés. Ce calendrier n'a pas vocation à être exhaustif et ne mentionne que les jours des plus grandes fêtes religieuses, et ce uniquement pour les religions les plus représentatives en nombre. Selon la diversité des convictions de ses salariés et son lieu d'implantation, l'entreprise peut avoir intérêt à prendre en compte d'autres dates de fêtes religieuses dans le cadre de l'organisation de son activité (Nouvel an chinois, Saint-Nicolas, Thanksgiving, etc.)

BONNE PRATIQUE

Un certain nombre d'entreprises offrent des jours de congés exceptionnels pour les grandes fêtes religieuses autres que chrétiennes aux salariés qui le souhaitent. « Nous avons distribué des calendriers qui rappellent les grandes fêtes religieuses à nos managers, avec la consigne d'accepter les demandes de jours de congés pour fête religieuse si l'activité du service le permet. Les calendriers permettent aux managers de proximité d'organiser à l'avance, avec leurs équipes, les jours d'absence des uns et des autres », explique ce DRH d'une grande entreprise publique.



Lors de l'organisation d'événements d'entreprise (séminaires de formation, conventions...), il est important de tenir compte des dates des grandes fêtes religieuses qui pourraient concerner une partie du personnel, afin que ces salariés ne se sentent pas exclus.



Pour respecter la pluralité des sensibilités religieuses, l'entreprise peut remplacer le repas de fête de Noël par une fête de fin d'année.

LES PRINCIPALES FÊTES RELIGIEUSES POUR L'ANNÉE 2009*

<p>JANVIER</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 3 : Vasant Panchami, fête hindouiste ● 4 : Epiphanie, fête catholique ● 7 : Noël orthodoxe** ● 7 : Achoura, fête musulmane ● 14 : Makar Sankranti, fête hindouiste ● 25 : Nouvel an chinois 	<p>FÉVRIER</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 2 : Chandeleur, fête catholique ● 25 : Cendre, fête catholique ● 25 : début du Carême, fête chrétienne ● 21 : Maka Puja, fête bouddhiste
<p>MARS</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 9 : Mawlid an Nabi (naissance du prophète), fête musulmane ● 10 : Pourrim, fête juive ● 11 : Holi, fête hindouiste ● 25 : Annonciation, fête catholique ● 27 : Nouvel an hindouiste 	<p>AVRIL</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 3 : Ramanavami, fête hindouiste ● 5 : Rameaux, fête chrétienne ● 10 : Vendredi Saint, fête chrétienne ● 12 et 13 : Pâques, fête chrétienne ● 9 au 16 : Pessa'h, fête juive ● 17 : Vendredi Saint orthodoxe ● 19 : Pâques orthodoxe
<p>MAI</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 9 : Vesak, fête bouddhiste ● 21 : Ascension, fête chrétienne ● 29 et 30 : Chavouot, fête juive ● 31 : Pentecôte, fête chrétienne 	<p>JUIN</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 5 : Ascension orthodoxe ● 15 : Pentecôte orthodoxe ● 22 : Toussaint orthodoxe
<p>JUILLET</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 29 : Laylat el miraj, fête musulmane ● 30 : Ticha be ab, fête juive 	<p>AOÛT</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 5 : Raksha Bandhan, fête hindouiste ● 7 : Laylat al Bara'a, fête musulmane ● 15 : Assomption, fête catholique ● 22 : début du Ramadan, fête musulmane
<p>SEPTEMBRE</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 17 : Laylat al Qadr (nuit du destin), fête musulmane ● 19 et 20 : Roch Hachana, fête juive ● 20 : Aïd el-Fitr, fin du Ramadan, fête musulmane ● 28 : Yom Kippour, fête juive ● 28 : Dasera, fête hindouiste 	<p>OCTOBRE</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 3 au 11 : Soukot, fête juive ● 11 : Sim' hat Tora, fête juive ● 17 : Diwali Deepavali, fête hindouiste ● 25 : fête de la réformation, fête protestante
<p>NOVEMBRE</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 1^{er} : Toussaint, fête catholique ● 2 : fête des morts, fête catholique ● 28 : Aïd el Adha (fête du mouton), fête musulmane ● 29 : fête de l'Avent, fête catholique 	<p>DÉCEMBRE</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 6 : St Nicolas, fête catholique ● 8 : Immaculée Conception, fête catholique ● 12 au 19 : Hanouka, fête juive ● 18 : Moharram, nouvel an musulman ● 25 : Noël, fête chrétienne ● 27 : Achoura, fête musulmane

* Attention : Les fêtes juives débutent la veille au soir et pour les fêtes musulmanes les dates peuvent varier à plus ou moins un jour de la date indiquée sur le calendrier.

** Les fêtes majeures, générant souvent des demandes de congés

LES PRINCIPALES FÊTES RELIGIEUSES POUR L'ANNÉE 2010*

<p style="text-align: center;">JANVIER</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 6 : Epiphanie, fête catholique ● 7 : Noël orthodoxe ● 14 : Makar Sankranti, fête hindouiste ● 15 : Maka Puja, fête bouddhiste ● 20 : Vasant Panchami, fête hindouiste 	<p style="text-align: center;">FÉVRIER</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 2 : Chandeleur, fête catholique ● 14 : Nouvel an chinois ● 17 : Cendre, fête catholique ● 17 : début du Carême, fête chrétienne ● 26 : Mawlid an Nabi (naissance du prophète), fête musulmane ● 28 : Pourrim, fête juive
<p style="text-align: center;">MARS</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 1^{er} : Holi, Fête hindouiste ● 16 : Nouvel an hindouiste ● 24 : Ramanavami, fête hindouiste ● 25 : Annonciation, fête catholique ● 28 : Rameaux, fête chrétienne ● 30 mars au 6 avril : Pessa'h, fête juive 	<p style="text-align: center;">AVRIL</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 30 mars au 6 avril : Pessa'h, fête juive ● 2 : Vendredi Saint, fête chrétienne ● 2 : Vendredi Saint orthodoxe ● 4 : Pâques orthodoxe ● 4 et 5 : Pâques, fête chrétienne
<p style="text-align: center;">MAI</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 13 : Ascension, fête chrétienne ● 19 et 20 : Chavouot, fête juive ● 21 : Vesak, fête bouddhiste ● 23 : Pentecôte, fête chrétienne ● 30 : Toussaint orthodoxe 	<p style="text-align: center;">JUIN</p>
<p style="text-align: center;">JUILLET</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 9 : Laylat el miraj, fête musulmane ● 20 : Ticha be ab, fête juive ● 27 : Laylat al Bara'a, fête musulmane 	<p style="text-align: center;">AOÛT</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 11 : début du Ramadan, fête musulmane ● 15 : Assomption, fête catholique ● 24 : Raksha Bandhan, fête hindouiste
<p style="text-align: center;">SEPTEMBRE</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 6 : Laylat al Qadr (nuit du destin), fête musulmane ● 9 et 10 : Roch Hachana, fête juive ● 10 : Aïd el-Fitr, fin du Ramadan, fête musulmane ● 18 : Yom Kippour, fête juive ● 23 au 30 : Soukot, fête juive 	<p style="text-align: center;">OCTOBRE</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 1^{er} : Sim' hat Tora, fête juive ● 17 : Dasera, fête hindouiste ● 25 : fête de la réformation, fête protestante
<p style="text-align: center;">NOVEMBRE</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 1^{er} : Toussaint, fête catholique ● 2 : fête des morts, fête catholique ● 5 : Diwali Deepavali, fête hindouiste ● 17 : Aïd el Adha (fête du mouton), fête musulmane ● 26 : fête de l'Avent, fête catholique 	<p style="text-align: center;">DÉCEMBRE</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 2 au 9 : Hanouka, fête juive ● 6 : St Nicolas, fête catholique ● 8 : Immaculée Conception, fête catholique ● 8 : Moharram, nouvel an musulman ● 17 : Achoura, fête musulmane ● 25 : Noël, fête chrétienne

* Attention : Les fêtes juives débutent la veille au soir et pour les fêtes musulmanes les dates peuvent varier à plus ou moins un jour de la date indiquée sur le calendrier.

Pour une mise à jour annuelle de ce calendrier, de nombreuses informations sont disponibles et réactualisées fréquemment sur le site : www.jours.feries.com

LA SIGNIFICATION DES PRINCIPALES FÊTES RELIGIEUSES

Les fêtes bouddhistes

FÊTE DU VESAK ou **VISAKHA PUJA** (fête de bouddha) : Cette fête a lieu à la pleine lune du mois de mai et célèbre la naissance, l'éveil et la mort du Bouddha. La communauté bouddhiste se réunit ce jour-là pour méditer sur ces trois moments de la vie du Bouddha, afin de puiser de nouveau à la source de son inspiration.

MAKHA PUJA : Cette fête a lieu à la pleine lune du mois de février. C'est la Commémoration du Grand Rassemblement. Les fidèles se réunissent pour commémorer les 4 grands événements survenus à l'époque du Bouddha.

O-BON : Cette fête est la plus grande fête chez les bouddhistes japonais. Elle se situe en juillet ou août. Les fidèles visitent alors les cimetières et accomplissent divers rites pour commémorer les ancêtres de leur famille.

Les fêtes chrétiennes

VENDREDI SAINT : Le Vendredi Saint se situe 3 jours avant Pâques et symbolise le jour de la mort de Jésus. C'est un jour de recueil et de jeûne pour certains chrétiens.

PÂQUES : La plus grande fête chrétienne. Les chrétiens célèbrent la résurrection de Jésus.

ASCENSION : L'Ascension a lieu 40 jours après la fête de Pâques, elle commémore la montée de Jésus au ciel.

ASSOMPTION : Cette fête célèbre le jour de la mort de Marie et sa montée au ciel. Seuls les catholiques célèbrent cette fête.

PENTECÔTE : La Pentecôte a lieu 50 jours après Pâques. Selon la Bible, le jour de la Pentecôte est celui où le souffle divin a permis aux apôtres de recevoir l'esprit saint et de parler toutes les langues.

TOUSSAINT : C'est la fête de tous les saints catholiques. Elle se situe la veille de la fête des morts. Cette fête n'est célébrée que par les catholiques. Les protestants, ne reconnaissant pas l'existence des saints, ne célèbrent pas la Toussaint.

NOËL : Fête de la Nativité ou naissance de Jésus à Bethléem.

Les fêtes juives

→ Les fêtes majeures avec souhait fréquent de jours de congés

ROCH HACHANA (jour de l'an) : Le nouvel an juif est célébré durant deux jours. Cette fête symbolise le jour de la création d'Adam. Roch Hachana marque le début des 10 jours de pénitence pour les juifs, qui prendront fin avec la fête du Yom Kippour.

YOM KIPPOUR (grand pardon) : Yom Kippour est considéré par les juifs comme le jour le plus saint et le plus solennel de l'année. Il est interdit de manger, boire, se baigner, avoir des relations sexuelles et porter des semelles de cuir. Le jeûne commence au coucher du soleil et finit le lendemain, une heure après la sortie des étoiles. Cette fête est suivie par la plupart des juifs dans le monde.

CHAVOUOT : Chavouot est la pentecôte juive. Cette fête représente le jour où les dix commandements ont été révélés et où la Torah a été délivrée au peuple juif.

PESSA'H : Cette fête est la Pâques juive. Elle rappelle la libération des hébreux de l'esclavage d'Égypte. C'est la naissance du peuple juif et son accession à l'indépendance.

→ Les autres jours de fête juive

SOUKOT (la fête des cabanes) : Cette fête dure 8 jours. Elle est suivie de la fête de Simhat Torah (1 journée). En Israël, les deux premiers jours sont chômés. Les juifs doivent, durant ces 8 jours, résider dans des «cabanes», c'est-à-dire y prendre leurs repas et, si le temps le permet, y dormir.

HANOUKA (la fête des lumières) : Cette fête commémore l'entrée des hébreux dans Jérusalem où des lampes à huile brûlèrent miraculeusement durant 8 jours avec une très petite quantité d'huile. Hanouka est également pour les juifs d'aujourd'hui une fête qui célèbre la lutte d'Israël pour sa survie et une période d'échange de cadeaux.

POURRIM : Pourim est une fête juive qui commémore la délivrance du peuple hébreu de l'empire perse.

Les fêtes musulmanes

→ Les fêtes musulmanes majeures avec souhait fréquent de jours de congés

MAWLID AN NABI : Cette fête célèbre la naissance du Prophète Muhammad.

AID-AL-FITR ou AID-AL-SAGHIR (fête de rupture du jeûne) : Elle a lieu au terme du mois de jeûne de Ramadan et elle commence dès que se dessine la première lueur du croissant lunaire. Le jour suivant est souvent consacré à visiter les proches et la famille.

AID-AL-ADHA ou AID AL-KEBIR (fête du Sacrifice du mouton) : Cette fête commémore le sacrifice que Dieu demanda à Abraham pour éprouver sa foi, mais qu'il épargna au dernier moment en remplaçant son fils par un bélier. C'est la plus grande fête religieuse de l'année. Elle a lieu environ 70 jours après la rupture du Ramadan.

→ **Les autres jours de fête musulmane**

LAYLAT AL QADR (la nuit du Destin) : Cette nuit est celle de la révélation du Coran. Les musulmans prient pour que Dieu leur accorde une bonne destinée. Cette nuit ne nécessite généralement pas une demande de jour de congé pour les salariés travaillant de jour mais peut interférer pour un collaborateur travaillant de nuit.

1^{er} MUHARAM : C'est le jour de l'an musulman, il correspond au premier jour de l'An Hégirien. En souvenir du départ du Prophète Muhammad de la Mecque vers Médine.

ACHOURA : Cette fête est consacrée au jeûne, souvenir pour les Chiites de la mort de Hussein, fils d'Ali et petit-fils du Prophète Muhammad. Jeûne, deuil et rappel des faits marquent cette journée. Les Sunnites aussi jeûnent ce jour, suivant ainsi l'exemple du Prophète Muhammad.

LAYLAT AL MIRAJ (la nuit du voyage et de la montée au ciel) : Fête du voyage du Prophète Muhammad de la Mecque à Jérusalem et, de là, vers le ciel dans la même nuit. Durant ce voyage, il lui fut révélé le commandement des cinq prières quotidiennes.

LAYLAT AL BARA'A : Cette fête a lieu deux semaines avant le Ramadan. Les musulmans passent cette nuit à prier pour demander à Dieu directives et pardon de leurs péchés. Certains musulmans jeûnent également durant la journée.

NB : Les fêtes hindouistes n'ont pas été détaillées dans ce guide en raison de leur grand nombre et du fait qu'elles varient d'une région du monde à l'autre.

LES PRATIQUES VESTIMENTAIRES

La plupart des religions prescrivent à leurs croyants d'adopter une tenue vestimentaire « pudique et sobre », que ce soit pour les hommes ou pour les femmes.

Certaines religions recommandent ou imposent également le port de couvre-chefs spécifiques pour les hommes (turban pour les sikhs ou kippa pour les juifs) ou la prescription de cacher leurs cheveux pour les femmes (pour un certain nombre de femmes musulmanes mais également pour certaines femmes juives orthodoxes).

Ces pratiques vestimentaires vont avoir pour effet de rendre visible les convictions religieuses de certains salariés. Si ces signes religieux ostensibles ne posent généralement pas problème dans les sociétés anglo-saxonnes, ils sont souvent une source de débat, d'incompréhension et de jugement en France. La grande sensibilité qui entoure ces questions - et en particulier celle du voile - ne doit pas faire oublier que, quelle que soit la position personnelle d'un manager sur le port de vêtements qui rendent visibles les convictions religieuses d'un salarié, cela ne justifie pas pour autant d'exclure ce salarié du champ professionnel. Les salariés doivent être traités sans que ces signes n'influencent l'évaluation de leurs compétences et aptitudes. Une entreprise ne peut en effet pas apporter de restriction à l'expression (même visible) des convictions religieuses d'un collaborateur, à moins que cela ne soit justifié par des raisons objectives et des contraintes inhérentes au poste.

Dans le cas des postes pour lesquels le/la salarié(e) a une fonction de représentation de l'entreprise (contacts clients fréquents par exemple) et où l'entreprise souhaite privilégier une image de neutralité, celle-ci doit chercher avec le salarié un accommodement raisonnable pour les deux parties sur l'adoption d'une tenue plus neutre.

 *Petit rappel légal : Si, selon l'article L120-2 du Code du travail, un employeur ne peut imposer à un salarié des contraintes vestimentaires qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir, la liberté de se vêtir à sa guise n'est cependant pas un droit fondamental du salarié, comme l'a montré à plusieurs reprises la jurisprudence.*

BONNE PRATIQUE

Certaines entreprises ont clairement défini une politique de non-discrimination à l'égard des personnes ayant des signes religieux ostentatoires et se centrent uniquement sur l'évaluation de leurs compétences. « Lorsque nous avons commencé à intégrer des femmes sur nos chantiers, il y a eu quelques femmes voilées qui se sont présentées. Les chefs de chantiers nous ont interrogés à ce titre et la décision de l'entreprise a été : si elles sont compétentes, nous les recrutons voilées ou pas. Je ne vois pas en quoi cela pose un problème, dès lors qu'elles respectent les conditions de sécurité sur le chantier », raconte un responsable RH d'une entreprise du BTP.

BONNE PRATIQUE

Dans une entreprise du secteur de la grande distribution, le port de signes religieux visibles est autorisé, y compris pour les postes en contact avec la clientèle. « Nous avons choisi d'adopter cette position car nos engagements en faveur de la non-discrimination et de la diversité sont très forts. Nous évaluons uniquement les compétences et la motivation de nos salariés. La seule condition que nous posons est l'obligation de laisser le visage visible. Dans les faits, cela se passe bien et nous avons eu très peu de cas problématiques. Finalement, il est plus simple pour nous d'avoir une politique ouverte à ce sujet que de devoir gérer les sentiments d'injustice et de discrimination liés à un refus », explique la DRH de l'entreprise.

QUELQUES PRÉCISIONS SUR LES COUTUMES LIÉES AU DEUIL

Le décès d'un proche est toujours un moment difficile pour un collaborateur. Son manager et ses collègues cherchent souvent à lui témoigner leur soutien dans cette épreuve. Voici quelques éléments d'informations qui peuvent alors s'avérer utiles :

Dans la religion chrétienne (catholiques et protestants)

Dans la religion chrétienne, la cérémonie des funérailles a pour but de rendre honneur au défunt. La veillée de trois jours du défunt, qui était pratiquée par les catholiques jusque dans les années 60, est aujourd'hui relativement peu suivie.

L'envoi de fleurs est autorisé mais, s'il est apprécié par les catholiques, de nombreux protestants préfèrent, dans une recherche de simplicité, que les personnes les remplacent par des dons à des œuvres.

Dans la religion juive

Le deuil d'une personne proche (conjoint, enfant, frère, soeur ou parent) est divisé en trois périodes. Les trois premiers jours sont la première phase de deuil durant laquelle la personne en deuil ne sort pas, ne travaille pas et reçoit les condoléances des proches. Un certain nombre d'interdits marquent cette première étape du deuil. Cette période est suivie de sept jours durant lesquels certains interdits sont levés, puis par une période de 30 jours.

L'envoi de fleurs n'est pas recommandé et toutes les marques de soutien se doivent de respecter des principes de simplicité et de modestie. Les faire-parts de condoléances et les dons à des associations peuvent être appréciés.

Dans la religion musulmane

La période de deuil dans la religion musulmane est de 40 jours. La famille du défunt reçoit les condoléances des proches durant 3 jours. Un repas et une commémoration organisés le quarantième jour clôturent la période de deuil.

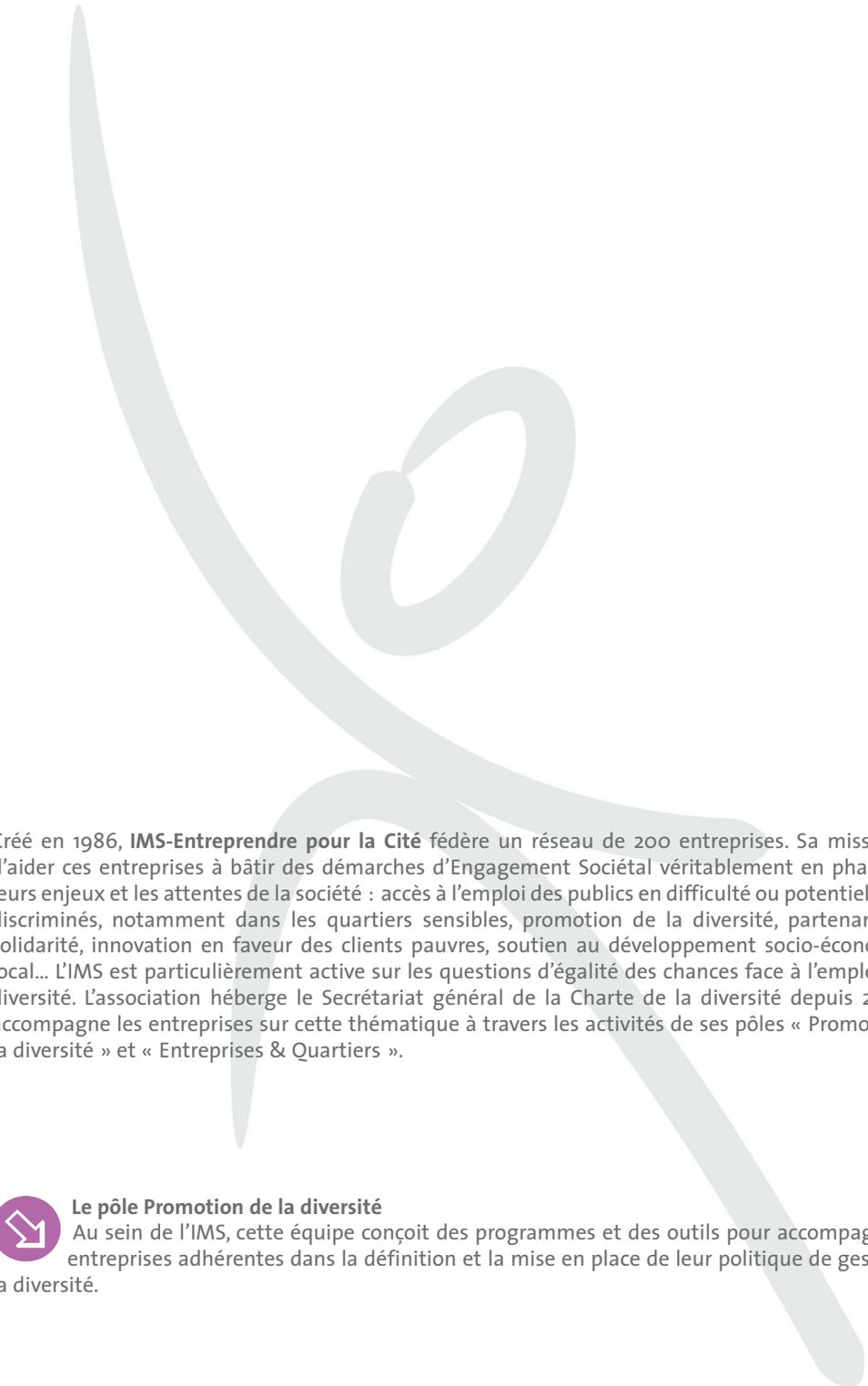
L'Islam recommande d'enterrer les défunts le plus rapidement possible. S'il existe quelques carrés musulmans en France, 80% des personnes de confession musulmane qui décèdent en France sont enterrées dans leur pays d'origine, ce qui implique souvent un voyage pour les proches dans les jours suivant le décès.

La réception de fleurs ne fait pas partie de la tradition musulmane mais n'est pas interdite. En revanche, les faire-parts et les dons à des œuvres caritatives sont possibles. Les témoignages de sympathie à la fin de la période des 40 jours sont également appréciés.

EN CONCLUSION

Quelques recommandations importantes

- ➔ Privilégier une position d'entreprise sur le fait religieux au lieu de déléguer cette question au seul management de proximité, afin de garantir une homogénéité des pratiques d'une équipe à une autre et d'éviter le développement de sentiments d'injustice ou de discrimination.
- ➔ Ne pas rentrer dans des considérations personnelles, morales ou affectives en jugeant les collaborateurs qui pratiquent leur religion. Les positions personnelles des salariés n'ont pas à s'exprimer et à se manifester dans l'entreprise, si elles se traduisent par le traitement discriminatoire d'une personne.
- ➔ Ne pas accepter des comportements déviants des collaborateurs au nom du respect des convictions religieuses. La liberté de conscience et de culte ne peut justifier des abus ou des comportements intolérants de la part d'un collaborateur. C'est le respect de chacun et le «vivre ensemble» qui doivent être privilégiés dans le respect des règles de l'entreprise qui s'appliquent à tous.
- ➔ Privilégier le dialogue avec les collaborateurs, afin que des solutions satisfaisantes et acceptables pour tous puissent être mises en place. Si l'intérêt et la bonne marche de l'entreprise sont prioritaires, il est souvent possible de trouver des solutions qui permettent de concilier intérêts de l'entreprise et respect des convictions des salariés.
- ➔ Ne pas enfermer les collaborateurs dans des stéréotypes et des carcans rigides. Une personne d'origine asiatique n'est pas nécessairement bouddhiste, de même qu'une partie des personnes d'origine maghrébine ne sont pas des musulmans pratiquants, et qu'une personne qui porte le voile n'est pas forcément intégriste ou soumise à la volonté de son époux.



Créé en 1986, **IMS-Entreprendre pour la Cité** fédère un réseau de 200 entreprises. Sa mission est d'aider ces entreprises à bâtir des démarches d'Engagement Sociétal véritablement en phase avec leurs enjeux et les attentes de la société : accès à l'emploi des publics en difficulté ou potentiellement discriminés, notamment dans les quartiers sensibles, promotion de la diversité, partenariats de solidarité, innovation en faveur des clients pauvres, soutien au développement socio-économique local... L'IMS est particulièrement active sur les questions d'égalité des chances face à l'emploi et de diversité. L'association héberge le Secrétariat général de la Charte de la diversité depuis 2005 et accompagne les entreprises sur cette thématique à travers les activités de ses pôles « Promotion de la diversité » et « Entreprises & Quartiers ».



Le pôle Promotion de la diversité

Au sein de l'IMS, cette équipe conçoit des programmes et des outils pour accompagner les entreprises adhérentes dans la définition et la mise en place de leur politique de gestion de la diversité.



A s s o c i a t i o n d ' e n t r e p r i s e s

Président : Claude Bébéar
IMS-Entreprendre pour la Cité
141, avenue de Clichy – 75 017 Paris – France
Tel : +33(0)1 43 87 84 86 - Fax : +33(0)1 43 87 31 31
www.imsentreprendre.com