

Café Ethique n°3



COMPTE-RENDU CAFE ETHIQUE N°3: « Le fait religieux en entreprise en France et au Québec »

Lundi 21 Novembre, 12h30

Intervenants :

- Chrystelle Landheer-Cieslak, professeure québécoise en droit civil de l'Université Laval
- Myriam Plet, avocate française du droit du travail

Ensemble, nous parlerons du fait religieux en entreprise ; sujet d'actualité au vu de la nouvelle loi travail du 9 août 2016 par exemple ; au vu également de la publication par le ministère d'un guide pratique du fait religieux en entreprise, pour aider les employeurs à régler les conflits de manière pacifique, où des questions des employés et employeurs ont une réponse la plupart du temps tranchée. En effet dans son article six la loi El-Khomri postule que "Le règlement intérieur [d'une entreprise] peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché". Cet article incite donc les entreprises à une politique claire sur la question de la laïcité et à l'explicitation de cette politique dans leur règlement intérieur.

En général, les entreprises ont une attitude pragmatique face à la question religieuse : elles visent à éviter les conflits et sinon à trouver une solution rapidement surtout en évitant toute médiatisation. C'est pourquoi seule une part infime des différends religieux en entreprise tourne à la discorde et se règle au tribunal. En effet, même si le sujet du fait religieux est complexe car clivant et passionnel, les conflits qu'il crée sont souvent résolus par la discussion entre employé et employeur. Pour favoriser cette discussion, certaines entreprises (comme Orange par exemple) ont établi une charte.

L'entreprise est peut-être le lieu le plus adapté pour établir des règles sur le fait religieux. Il faut alors préciser les choses : on entend par « entreprise » toute institution qui n'est ni une association, ni une entreprise de tendance (entreprises où il faut être d'une certaine opinion politique/religieuse pour en être membre), ni une institution étatique. C'est dans ces entreprises que le problème prend de nombreuses formes : tenue vestimentaire, repas à la cantine, aménagements pendant les fêtes...et comportement des employés : comment réagir si un homme refuse de serrer la main d'une femme, ou d'être sous ses ordres, sous prétexte de ses convictions religieuses ?

En tant que futur cadre et/ou gestionnaire d'équipe, la question se pose car les futurs ingénieurs que nous sommes serons confrontés à de telles situations. C'est également une question d'actualité, au regard de la loi El-Khomri par exemple ou de certaines affaires en cours comme une employée de Micropol licenciée car un client a émis le souhait de ne pas avoir de femme voilée en rendez-vous client.

En effet, jusqu'à présent les salariés n'avaient pas de devoir de neutralité ou laïcité mais avaient le droit de pratiquer librement leur religion. Cependant, la récente loi travail postule dans son article deux qu'une entreprise peut établir un règlement intérieur limitant cette liberté religieuse, du moment que ces limites sont « justifiées et proportionnées » ; c'est-à-dire en particulier qu'elles ne sont pas discriminatoires. Mais comment juger ? Prenons un exemple de limitation justifiée : des hommes portant le sikh ne peuvent pas porter le casque ; ils ne peuvent donc pas concilier leur liberté religieuse avec les règles de sécurité d'un chantier.

Pour aider les employeurs à régler les conflits de manière pacifique, le ministère a publié un guide pratique du fait religieux en entreprise, où des questions des employés et employeurs ont une réponse la plupart du temps tranchée.

Au Québec, des accommodements raisonnables ont été créés de façon jurisprudentielle en 1980 ; ils découlent de la charte des droits fondamentaux (c'est donc un document constitutionnel). Ils postulent que « nul ne peut être forcé d'agir contrairement à ses croyances ».

En effet, la religion (définie comme une profonde croyance) est considérée comme une manifestation de sa volonté et de son identité. Et la construction de son identité est touchée par le regard des autres. Il y a donc un droit à l'égalité, à pouvoir être soi-même. Cette vision très individualiste donne le droit d'exprimer sa religion, y compris en entreprise.

Encore plus qu'en France, la discussion est encouragée. De plus, la notion de contrainte excessive existe : l'employeur est en droit de refuser une demande s'il la trouve excessive. Cependant si l'affaire est amenée devant la justice, c'est à l'employeur de se justifier, et non à l'employé. Par exemple des salariés faisant le ramadan en travaillant dans une scierie, où règne une chaleur énorme, se sont vu obliger de manger et boire pour continuer à travailler car leur faiblesse physique entraînait de sérieux dangers. Leur demande de jeûne a été reconnue comme excessive, mais le problème s'est résolu à l'amiable.

A l'inverse, si un employé estime être en situation de discrimination, une commission spéciale enquête. Cette commission sert aussi aux entreprises : les employeurs peuvent lui demander comment gérer tel ou tel accommodement. Ces dernières années, une diminution du nombre d'affaires portées au contentieux a été relevée grâce à cette éthique de la discussion : les règlements à l'amiable se multiplient.

Questions des élèves :

Pensez-vous que lorsqu'au Québec une demande d'accommodement est vue comme son droit, cela est perçu comme une revendication religieuse en France ?

En France, ces temps-ci, il y a beaucoup de migrants et un climat tendu depuis les attentats ; les mœurs changent, et peut-être y-a-t-il plus de remarques, moins de tolérances maintenant envers le fait religieux.

Ce qu'il faut comprendre, c'est que les québécois sont une minorité en soi donc ils ne peuvent pas brimer d'autres minorités (religieuses par exemple) sans porter atteinte à eux-mêmes.

En France, qu'est-ce qui nous empêche de prendre exemple du Québec et d'encourager le compromis ?

Les entreprises préfèrent trouver des solutions plutôt que de laisser enfler un problème. Les seuls cas connus sont ceux qui sont allés aux tribunaux : on ne règle pas tout en justice. Pour reprendre l'exemple de l'homme qui ne veut pas serrer la main de femme, il a été jugé que certains hommes s'embrassent, d'autres se serrent ou pas la main pour dire bonjour ; s'il refuse d'embrasser une femme c'est son droit, du moment qu'il salue tout le monde. Une sorte de compromis a donc été trouvé.

Il ne faut pas oublier de créditer les gens de comprendre les comportements de leurs collègues. Par exemple, dans les années 60, une entreprise de voitures a décrété des pauses pour tout le monde au moment de la prière, y compris pour les non musulmans, car cela arrangeait tout le monde ; peut-être le problème aujourd'hui est que l'on se complique un peu trop la vie.

Est-ce que vous constatez une augmentation du nombre de problèmes ?

On en parle peut être plus car en tant que société traditionnellement chrétienne, on ne se rend pas compte que les fêtes juives ou musulmanes ne sont pas fériées, ce qui entraîne des conflits en entreprise de par la proportion grandissante de juifs et musulmans en France. Mais on pourrait (et devrait) s'arranger sans en faire un foin. Ce qui soulève peut-être également plus de problèmes, c'est que la religion musulmane est plus assumée que le catholicisme, ce qui conduit plus facilement à un sentiment de refoulement en France puisque justement la pratique de la religion musulmane y est plus limitée.

Cet exemple montre que les normes d'une société ne sont pas forcément adaptées à son pluralisme : c'est le cas également au Québec, où une femme voulait absolument respecter le Shabbat mais étant chauffeuse de bus, elle avait du mal à finir de travailler avant la nuit le soir. Elle était discriminée à cause des normes de la société : certaines lois, mœurs ou

habitudes ne prennent pas en compte l'infinie diversité de cultures au sein d'une même société.

D'un autre côté, certaines personnes se retrouvent accusées de racisme ou d'islamophobie alors qu'elles ont simplement enchaîné les maladresses et ne savent pas comment s'y prendre pour régler ce genre de conflits.

Comment peut-on arriver à juger si une contrainte est excessive ?

On juge plusieurs points : si la demande est raisonnable, c'est-à-dire si elle peut être mise en place par l'employeur sans trop de problèmes, en particulier sans entraver la réalisation des objectifs des entreprises ; si elle est cohérente dans ses objectifs, c'est-à-dire si la demande sera bien solution d'un problème en permettant une certaine pratique religieuse. Cependant cela dépend toujours du contexte : par exemple une contrainte pourrait être jugée excessive dans une entreprise de trois personnes et non dans une de cent personnes. De manière générale, lorsqu'on veut créer un accommodement, on se demande « qui cela dérange ? », et selon la réponse on accorde l'accommodement ou non.

Il faut malgré tout se poser une question lorsque l'on refuse un accommodement : jusqu'où le refoulement de sa singularité peut-il entraîner des dangers ? Car au Québec on estime que limiter sa pratique religieuse constitue un véritable refoulement de la personnalité, ce qui peut entraîner en soi une violence, une colère, qui peut ensuite ressurgir et se porter contre les autres, ou contre soi-même.

Notre société (française) n'est-elle pas devenue athéiste et donc trouve le fait religieux suspect car elle pense qu'il consiste en un asservissement ?

Il est probable que seule une partie de la population pense de la sorte.

Mais il est vrai qu'un discours politique affirmant sa religion est impensable en France, alors qu'un Québécois serait surpris que ce ne soit pas le cas. La vision de la religion n'est pas la même.

Dans fonction publique, au Québec, a-t-on le droit de porter des signes religieux ?

Oui, c'est une liberté. On considère qu'en refoulant son individualité, on risque de créer des tensions qui n'existaient même pas à la base. Cependant l'Etat, lui, est neutre (il ne doit pas salarier des religieux par exemple).

Ce sujet a été débattu, en particulier à propos des femmes travaillant en garderie et voulant porter le voile. Un argument féministe en faveur du port du voile a été donné : il est mieux de voir les femmes avec le voile que pas du tout, car elles ne viendraient pas, et donc ne s'intégrerait pas à la société.

Pensez-vous que l'élection de Trump aura des conséquences néfastes au Québec et en France à propos du fait religieux ?

Les mesures comme les accommodements raisonnables prennent formes lorsque les perspectives d'avenir sont bonnes, la sécurité du pays est assurée ; mais est-ce que l'on va réussir à les maintenir devant le danger ? Le Canada sera sûrement touché car il apparaît comme une future terre d'immigration pour les américains.

Peut-être certaines avancées sont allées trop vite ; la société a devancé les progrès de ses habitants donc ils ressentent un vide identitaire, ce qui se traduit par un effondrement des avancées en question. Cela expliquerait que les États-Unis semblent avoir régressé au vu de la dernière élection.

En France, loi El-Khomri risque de créer des tensions pour rien, et paraît pour certains bien inutile.

Les accommodements raisonnables ne deviennent-ils justement pas déraisonnables ? Par exemple durant les élections au Canada, la Cours Suprême a autorisé à prêter serment (en vue d'obtenir la nationalité québécoise) en portant un voile intégral. Le parti NPD a soutenu cette décision et a alors perdu beaucoup de voix, puis perdu les élections.

Il y a des polémiques à propos de ces aménagements, même au Québec, où la presse montre une opinion publique très négative. Les scandales européens influent également, comme par exemple le burkini : la polémique a été lancée au Québec seulement parce qu'elle l'a été en Europe.

Il y a une vigilance à voir pour s'assurer que les aménagements restent raisonnables.

Est-ce que la notion de contrainte excessive existe en France ?

Non.

Certains aménagements ne risquent-ils pas de favoriser le prosélytisme ?

C'est un risque, mais le prosélytisme est en tout cas interdit en France.