

COMMENT GÉRER LA DIVERSITÉ CONVICTIONNELLE EN ENTREPRISE?

Manuel de cas pratiques





TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION..... 3

CONTENU ET METHODE..... 4

Cas 1 : Le jeûne 5

Cas 2 : Demande d'un local dédié au recueillement 7

Cas 3 : Aménagement d'horaires 9

Cas 4 : Gestion des jours de congé..... 10

Cas 5 : Port de signes convictionnels 11

Cas 6 : Comportement spécifique justifié
par les convictions religieuses 13

NEUTRALITÉ DANS LES SERVICES PUBLICS .. 14

CONCLUSION 16

ANNEXES 17

1. Neutralité et faits religieux -
Quelles interactions dans les services publics ? 17
2. Différentes méthodologies de gestion de la diversité
convictionnelle :
 - 2.1. Diversité convictionnelle. Comment l'appréhender ?
Comment la gérer ? 17
 - 2.2. Entreprise et diversité religieuse par AFMD..... 18
 - 2.3. Cadre d'analyse pour gérer des situations
liées à la question des signes,
faits religieux en entreprise 18
3. « Interdiction du port de signes convictionnels
au travail » par Nathalie Diesbecq du Service
d'étude de la CSC..... 19
4. « Des limites de la liberté religieuse aux limites
des droits de l'Homme » par Paul Palsterman,
Secrétaire régional bruxellois 24
5. Exemple de la CCT du secteur pétrole
« régime des vacances et des congés » 31
6. Exemple d'article de règlement de travail
« le foulard adapté à l'uniforme ou au vêtement
de travail »..... 31

LEXIQUE DES SYMBOLES RELIGIEUX :



JAINISME : Paume de main



HINDOUISME : Omkar



LAICITE : Flambeau



ISLAM : Croissant et étoile



CHRISTIANISME : Croix



JUDAISME : Etoile de David



BOUDDHISME : Roue du Dharma



BAHAISME : Etoile à neuf branche



SIKHISME : Khandia



SHINTO : Torii

••• et d'autres encore

*« La CSC est le syndicat
de tous les travailleurs et toutes
les travailleuses ! »*



INTRODUCTION

Dans le contexte de crise économique prolongée, à laquelle s'ajoutent d'autres crises (démocratique, politique, sociale, identitaire, éducative, environnementale...), nous faisons le constat de la crispation autour des questions de la diversité dans notre société, particulièrement la diversité convictionnelle. L'expérience nous démontre que les groupes les plus précaires et issus de la diversité sont les premiers touchés en temps de crise. Le racisme amène la division parmi les travailleurs et déforce notre démocratie. Il ne faut pas que cette question affaiblisse notre rapport de force.

Plus que jamais, les réponses apportées viendront soutenir la construction d'une société commune ou, a contrario, alimenteront des microsociétés séparées.

Nous devons œuvrer pour le vivre-ensemble, le faire-ensemble, le travailler-ensemble et défendre une vision de société inclusive où toute

personne, peu importe son origine, travailleuse ou travailleur avec ou sans emploi, y trouve sa place.

Les valeurs de la CSC sont :

- le respect de chaque personne dans ce qu'elle est profondément ;
- l'égalité des droits et de traitement entre toutes et tous ;
- la lutte contre le racisme, l'extrême-droite et la xénophobie ;
- la défense du travail comme facteur d'émancipation ;
- la participation et la cohésion sociale ;
- le partage et la solidarité ;
- la justice sociale.

En somme, gérer le fait religieux en entreprise doit être au cœur de la concertation sociale, avec une méthodologie appropriée, où le dialogue est la clé de la réponse.

Lors de son congrès de 2015, la CSC a affirmé dans la ligne de force 59

Nous accentuons plus que jamais nos efforts en faveur d'une politique de diversité avec force contraignante et qui donne des résultats dans toutes les entreprises, institutions et administrations, en particulier en :

- a. effectuant nous-mêmes une radioscopie de la politique du personnel dans toutes les phases du processus de travail et en formulant des propositions concrètes pour bannir toute forme explicite ou déguisée de discrimination dans toutes ses facettes;*
- b. s'opposant à chaque interdiction des symboles religieux ou idéologiques ou à l'imposition de certaines consignes vestimentaires; les exceptions peuvent être discutées dans le cadre du règlement de travail s'il y a une justification objective et raisonnable;*
- c. nous opposant à toute forme de discrimination négative et de stigmatisation de groupes-cibles, en particulier le racisme et la xénophobie;*
- d. convainquant les employeurs de la nécessité et de l'utilité d'une politique de diversité active en s'imposant des objectifs chiffrés clairs en ce qui concerne les groupes à risques;*
- e. contrôlant l'usage que font les entreprises des fonds publics et sectoriels qui sont mis à disposition pour promouvoir la diversité;*
- f. œuvrant pour une politique de sélection, de recrutement et de promotion basée sur toutes les compétences et qualifications acquises antérieurement et ailleurs; et notamment par la promotion et l'utilisation d'un CV formation sectoriel;*
- g. offrant des cours de langues.*



CONTENU ET MÉTHODE

Le manuel que vous vous apprêtez à lire propose **6 cas**¹ rencontrés en entreprises liés aux convictions personnelles, philosophiques, religieuses, ... pour lesquels il est souvent complexe de savoir comment répondre et comment gérer les demandes sur le lieu de travail.

Pour chaque cas présenté, nous nous arrêtons d'abord sur l'élément **problématique** qui pose question. Bien souvent, la difficulté est liée au fait que les règles entrent en contradiction et que nous ignorons, de ce fait, quel chemin prendre. Il est donc nécessaire de cerner de manière claire les éléments qui se trouvent en balance, tout en tenant compte des réalités spécifiques à l'entreprise et à la nature du travail.

Afin d'y voir plus clair, nous vous exposons ce qu'il est stipulé au **niveau juridique**. Quelles lois, conventions collectives de travail, règles potentiellement établies ou décidées au sein de l'entreprise, se rapportent au cas de figure et amènent un éclairage sur la marche à suivre ?

Ensuite, nous soumettons les éléments de débat susceptibles d'émerger et qu'il serait intéressant d'accueillir, d'étudier, voire même d'anticiper. Une entreprise ou organisation solide se construit ensemble. C'est pourquoi permettre un débat encadré est toujours bénéfique, pour les travailleurs et travailleuses, les employeurs et pour la pérennité de l'entreprise.

Enfin, nous clôturons en attirant votre attention sur ce qu'il serait vivement **déconseillé de faire**, ainsi que ce qu'il serait **opportun de dé-**

velopper ou de mettre en place pour débloquer la situation.

Attention à ne pas apporter des réponses individuelles au sein d'une entreprise, cela risquerait de développer chez les travailleurs un sentiment de traitement différencié, d'injustice, de frustration et de colère. Il pourrait donc y avoir des conflits d'intérêts entre les différents groupes de travailleurs et cela impacterait tant l'ambiance de travail que l'efficacité liée, notamment, à la collaboration.

C'est pourquoi il est recommandé de prendre de la hauteur, d'anticiper ces questions et d'apporter des **réponses collectives**, dans lesquelles chacune et chacun se sentira reconnu et placé sur le même pied d'égalité que ses collègues.

Par ailleurs, en tant que syndicalistes et délégués en entreprise, n'entrez pas dans des considérations théologiques ou philosophiques. La théologie n'est pas votre domaine, donc ne rentrez pas dans la question « *Est-ce que Dieu existe ? Allah ? A-t-on raison de croire en une divinité qui nous serait supérieure ?* ». **Restez pragmatiques** et tenez-vous-en aux lois en vigueur, au règlement d'ordre intérieur, aux CCT et au bon sens. Proposez des débats encadrés pour relancer la communication entre des groupes défendant des convictions/intérêts antagonistes et proposez des pistes de solutions. C'est là votre rôle. Privilégiez la concertation pour la gestion du fait religieux.

¹ Certains des cas abordés s'inspirent de ceux qui sont traités dans l'ouvrage « *Diversité convictionnelle. Comment l'appréhender ? Comment la gérer ?* » dont il est fait état de manière plus détaillée en annexe.



CAS 1 : LE JEÛNE

« Les musulmans font toujours le jeûne pendant le mois de Ramadan et cela impacte l'organisation du travail en entreprise. »

L'employeur est interpellé par plusieurs travailleuses et travailleurs, inquiets car certains collègues leur ont spécifié qu'ils ne viendraient pas manger avec eux, étant donné qu'ils suivent le jeûne du mois de Ramadan. Le groupe demande à l'employeur ou au manager d'intervenir, car ils craignent que la privation de nourriture et de boisson empêche leurs collègues de travailler normalement. Ils seraient susceptibles d'être fatigués, ce qui pourrait représenter un risque au niveau de la sécurité (danger pour eux-mêmes et pour autrui). Cela peut arriver même à une personne qui ne fait pas le jeûne, mais qui n'a pas mangé, n'a pas bien dormi, est fatiguée et qui fait un malaise.

Le Ramadan est, pour un musulman, une période de jeûne qui dure un mois. Il ne peut ni manger, ni boire avant le coucher du soleil et ne peut avoir des relations sexuelles, injurier ou se disputer tout au long du mois. Jeûner est une forme de réflexion sur soi-même pour trouver la paix intérieure et où les pratiquants sont invités à faire preuve de charité envers les plus démunis.



PROBLÉMATIQUE

L'employeur ne peut pas s'immiscer dans la pratique du culte de ses travailleurs (sphère privée), mais en revanche, il est de son ressort de vérifier que les comportements de ces derniers n'entravent pas les aptitudes nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

La question à se poser : le travailleur qui jeûne exerce-t-il une fonction pour laquelle il existe

un risque ou un danger pour lui-même et pour la vie d'autrui ?

Par exemple :

- transport de voyageurs : conducteur de bus, métro, taxi, train, pilote d'avion, etc.
- métiers de la santé : médecin, chirurgien, infirmier, etc.
- métiers de la sécurité : agents de sécurité dans une centrale nucléaire, entreprises Seveso², etc.
- autres secteurs d'activités où le travailleur a un devoir d'attention pour des tiers (collègues, clients, bénéficiaires, usagers) : garde de jeunes enfants, de personnes malades, personnes avec un handicap, etc.



CADRE JURIDIQUE

- Principe de liberté de religion et de conviction.
- Notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante.
- Prévention des risques liés à la santé du travailleur (code du bien-être au travail).
- Interdiction du harcèlement moral et du harcèlement discriminatoire.

² Entreprises à risque pour lesquelles ont été établies des prescriptions de sécurité et des mesures de prévention, sur base de directives européennes.



ÉLÉMENTS DE DÉBAT

- Jusqu'à où va-t-on dans la prévention des risques au travail ? L'employeur peut-il définir le régime alimentaire et la durée de sommeil des travailleurs qui seraient nécessaires à l'exercice de la fonction, et ce, sans entraver les libertés individuelles ?
- Piste d'action syndicale : demander au CPPT un plan de prévention des risques en lien avec la fonction exercée.

NE PAS FAIRE

- Demander systématiquement aux travailleurs ayant un nom d'origine étrangère ou à consonance arabe, s'ils se sentent bien en cette période de ramadan et si ce n'est pas trop difficile. C'est un raccourci entre un individu et une religion. Risque de discrimination sur base des critères protégés : apparence physique, origine, couleur de peau, convictions religieuses.
- Si le contrat de travail inclut une clause à propos d'une obligation de nutrition (en contradiction donc avec une période de jeûne), l'employeur doit alors justifier des raisons impérieuses de sécurité et démontrer que l'obligation posée est nécessaire, adéquate et proportionnée à l'objectif poursuivi. Ce type de disposition **ne peut pas** être justifié si l'organisation de l'entreprise permet d'affecter le travailleur à des missions alternatives n'impliquant pas la prise en charge de la sécurité des tiers.

FAIRE

- **Plan prévention (CPPT) :** dès l'entrée en fonction du travailleur, inscrire dans le plan de prévention de risques et dans la description de fonction du salarié l'importance d'être

dans un état physique adéquat qui n'altère pas les aptitudes à remplir sa mission. Lui demander, avant de signer le contrat, de s'y engager.

- Rappeler que seule la **médecine du travail** a le pouvoir de constater légalement une inaptitude.
- **Objectiver la situation :** ne pas ramener la demande à seulement quelques travailleurs.
- Cas 1 : le travailleur n'exerce pas dans un secteur d'activité où il y a un danger physique majeur pour autrui ou lui-même : la requête semble injustifiée.
- Cas 2 : le travailleur exerce dans un secteur d'activité où il y a un danger physique majeur pour des tiers : la requête peut être justifiée, il faut donc agir en conséquences.



CAS 2 : DEMANDE D'UN LOCAL DÉDIÉ AU RECUEILLEMENT

« Des croyants souhaitent faire la prière sur le lieu de travail. »

Un groupe de travailleurs musulmans demande à l'employeur de mettre un local à leur disposition pour effectuer les prières quotidiennes. Ce groupe de travailleurs estime que se recueillir pendant son temps de pause « *améliore son bien-être au travail* » et amène les travailleurs du groupe « à s'investir davantage dans leur travail ».



PROBLÉMATIQUE

Cette demande d'un local de recueillement touche l'organisation du travail : la gestion du temps de travail (nombre et durée des pauses) et l'égalité de traitement pour l'ensemble des travailleurs. « Pourquoi les musulmans auraient droit à une salle qui leur serait destinée, et pas nous ? ». Par ailleurs, imaginons que les musulmans obtiennent une salle pour prier et les autres une salle pour se reposer ou faire autre chose.



CADRE JURIDIQUE

- La législation anti-discrimination ne prévoit pas d'accommodements raisonnables en lien avec les convictions.
- Droit à la liberté de religion et à la liberté de manifester sa religion (annexe 3).
- La Convention de Genève n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), du 25 juin 1958 (entrée en vigueur le 15 juin 1960) stipule dans son article 1, paragraphe 1, que « *toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement*

en matière d'emploi ou de profession, est une discrimination ». En d'autres termes, refuser aux musulmans de prier peut être interprété comme une discrimination, et refuser, au sein des entreprises où cela pourrait être envisageable, de mettre à leur disposition une salle calme pour prier, est susceptible d'être qualifié de discrimination. Aucun travailleur ne doit se sentir volontairement exclu. Cependant, cette Convention précise dans le paragraphe 2 que « *les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.* »

On reconnaît donc que certaines fonctions sont incompatibles avec l'aménagement de conditions propices à l'expression de ses convictions religieuses.

- Les mots «emploi» et «profession» recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination : une obligation de retirer de tels signes religieux constitue une discrimination sur la base de leur conviction religieuse (articles 7-9).
- CCT 95 : Convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.
- Loi du 16 mars 1971 sur le travail (M.B., 30 mars 1971) concernant le régime horaire sachant que les musulmans doivent faire cinq prières sur la journée, qu'en sera-t-il des pauses ? Est-ce possible dans l'entreprise de mettre ce système de prière en place ?
- Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (article 20, alinéa 5) en Belgique, l'employeur a l'obligation d'organiser le culte de



ses travailleurs « *de donner au travailleur le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, ainsi que les obligations civiles résultant de la loi* ».



ÉLÉMENTS DE DÉBAT

Certains travailleurs évoquent la crainte d'une scission entre croyants et non croyants alors qu'il s'agit d'un lieu de recueillement disponible et accessible à tous durant les pauses des travailleurs.



NE PAS FAIRE

- Assimiler tous les croyants à la pratique d'une prescription religieuse.
- Répondre au cas par cas. Il faut, au contraire, trouver des solutions et des réponses collectives.
- Pratiquer la politique de l'autruche : ignorer la demande de peur d'ouvrir la boîte de Pandore ne fait qu'accroître l'insatisfaction générale.
- Laisser le débat se poser entre musulmans et non musulmans, croyants et non croyants, sans encadrement.



FAIRE

- Mise en place d'un **local de silence ou de recueillement** pour l'ensemble des travailleurs, sachant celui-ci peut prendre des formes diverses (ressourcement, silence, moment de lecture, d'apaisement, relaxation, etc.).
- Cependant, il faut absolument qu'un **débat** avec tous les travailleurs et les représentants de ceux-ci soit permis et qu'une négociation se mette en place. Car, dans le cas contraire,

on risque d'aboutir à un rapport de force se révélant nuisible pour l'entreprise (crispations, frustrations).

Il faut aussi évaluer concrètement la charge qu'entraîne une réponse positive. S'assurer que la demande soit proportionnée en regard des éléments suivants :

- Le bon fonctionnement de l'entreprise ;
- La nature de la fonction attribuée au travailleur dont il a accepté les contraintes lors de la signature de son contrat de travail ;
- L'organisation du travail au sein de l'entreprise ;
- Le bénéfice potentiel tiré par l'ensemble des travailleurs de la mise en place d'un lieu neutre dit de « détente » ;
- Le risque réel d'appropriation, sans concertation, d'un lieu commun par un groupe de travailleurs ;
- L'existence de risques réels de voir se développer un certain prosélytisme au sein de l'entreprise qui peut être contré par des discussions avec les travailleurs et la direction sur l'aspect neutre de l'endroit de silence ou de recueillement.

Toutes ces démarches doivent améliorer le bien-être de l'ensemble des travailleurs. Un ROI (Règlement d'Ordre Intérieur) en concordance avec la législation en vigueur et les CCT existantes pour cet espace faciliterait l'utilisation de ce local.



CAS 3 : AMÉNAGEMENT D'HORAIRES

« Un employeur n'engage que des athées car il pense que les croyants vont lui demander des aménagements d'horaires pour motifs religieux. »

Un responsable de ressources humaines et un chef de service reçoivent plusieurs demandes d'aménagements d'horaires.

Un consultant en informatique de confession juive et pratiquant demande de ne pas travailler le vendredi en fin de journée (en hiver) ainsi que le samedi. Dans un autre service, des salariés de confession musulmane souhaitent abrégé leur pause-déjeuner pour sortir plus tôt durant le mois de ramadan. Le chef de service vient juste de refuser la permission de partir à 16h aux parents célibataires qui souhaitent écourter leur pause-déjeuner pour pouvoir aller chercher leur enfant à l'école.



PROBLÉMATIQUE

La question des aménagements d'horaires touche directement à l'organisation du travail. En fonction de la nature de l'activité de l'entreprise, cette question se pose différemment et nécessite une réflexion de fond entre la direction, les représentants des travailleurs et ceux-ci.



CADRE JURIDIQUE

- La législation anti-discrimination ne prévoit pas d'accommodements raisonnables en lien avec les convictions.
- Droit à la liberté de religion et à la liberté de manifester sa religion (annexe 3).



ÉLÉMENTS DE DÉBAT

- Accorder un aménagement d'horaire sur base d'une demande liée à des convictions religieuses risque d'être mal vécu par les salariés qui souhaitent un aménagement horaire pour d'autres motifs (récupérer les enfants à l'école, prendre des transports publics, etc.).
- L'horaire est fixé par le contrat de travail et est modulé par le règlement de travail.



NE PAS FAIRE

- Donner des réponses clientélistes : trouver des arrangements pour certains au détriment des autres.
- Aménagements d'horaires conduisant à une flexibilité déguisée du temps de travail.



FAIRE

- Tout aménagement horaire ne doit pas être préjudiciable à l'organisation de l'entreprise et ne doit pas générer un sentiment d'injustice entre les travailleurs.
- Différentes formules de souplesse d'horaire peuvent être envisagées (une partie de l'horaire fixe 9-12h et l'autre partie modulable) en fonction de la nature de l'activité de l'entreprise.
- Les aménagements d'horaire doivent être conçus avec l'adhésion de tous les partenaires.



CAS 4 : GESTION DES JOURS DE CONGÉ

« Un employeur est confronté à un conflit dans son entreprise.

Un certain nombre de travailleurs veulent prendre congé à la même date. »

Un tiers du personnel d'une entreprise est de confession musulmane. Tous souhaitent prendre le même jour de congé (qui n'est pas un jour férié légal) et d'autres travailleurs bouddhistes et juifs souhaitent également prendre un congé « pour raison personnelle ». De leur point de vue, le non-octroi de ce jour de congé constitue une discrimination basée sur leur conviction.



PROBLÉMATIQUE

Le débat sur les jours de congé est transversal à plusieurs pays européens qui se sont construits à partir d'une histoire majoritairement chrétienne.

Les non-chrétiens aimeraient bénéficier d'un jour de congé pour leurs propres fêtes religieuses puisque la loi belge leur assure la liberté de conscience et de culte. Ils ont le sentiment que les fêtes chrétiennes font partie de la culture commune de tous les Belges, croyants ou non, alors que les fêtes relatives à l'islam ou au judaïsme sont vues comme particularistes, voire parfois comme de la rébellion communautaire.



CADRE JURIDIQUE

- La législation anti-discrimination ne prévoit pas d'accommodements raisonnables en lien avec les convictions.
- Droit à la liberté de religion et à la liberté de manifester sa religion (annexe 3)
- Les jours fériés s'imposent à l'employeur, mais ce n'est pas le cas pour les jours de

congé qui sont toujours le fruit d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

- Néanmoins, les fermetures collectives, les jours de congé extra-légaux font l'objet d'une concertation au CE ou, à défaut, au CPPT et en DS (voir annexe 5 l'exemple de la CCT secteur pétrole)
- S'il n'y a pas d'organes de concertation, l'employeur soumet la proposition par affichage ou autre moyen de communication à l'ensemble des travailleurs.



ÉLÉMENTS DE DÉBAT

- Conciliation de la vie professionnelle et vie privée.
- Trouver des réponses dans le respect du bien-être des travailleurs.



NE PAS FAIRE

- Privilégier la demande d'une catégorie d'individus par rapport à une autre.



FAIRE

- Anticiper les débats via le Conseil d'Entreprise (CE).
- S'y prendre à l'avance pour l'attribution de congés pour raisons religieuses ou personnelles sans devoir imposer une justification au travailleur.
- Trouver des formules d'accommodement raisonnable sur base concertée (exemple : octroi d'un congé, une année sur deux).



CAS 5 : PORT DE SIGNES CONVICTIONNELS

« Dans mon entreprise, j'interdis tout port de signes convictionnels philosophiques ou religieux et je n'engage pas de femmes portant le voile car cela nuirait à l'ambiance d'équipe et cela dérangerait ma clientèle. »

Plusieurs cas de figure peuvent se présenter :

- Un cuisinier refuse de tailler sa longue barbe ;
- Un employeur demande à une travailleuse d'ôter son signe convictionnel en justifiant que « cela heurte la libre conscience de certains collègues » ;
- Une psychologue assure une permanence « contraception » avec une croix catholique autour du cou ;
- Une chercheuse portant le foulard présente les travaux de son équipe lors d'un colloque scientifique.



PROBLÉMATIQUE

La question de l'autorisation ou de l'interdiction du port de signes convictionnels dans un cadre professionnel se pose de plus en plus et suscite des débats. En général, c'est la question du foulard qui survient.



CADRE JURIDIQUE

- Droit à la liberté de religion et à la liberté de manifester sa religion (annexe 3)



ÉLÉMENTS DE DÉBAT

- Le port d'un signe convictionnel interfère-t-il avec la fonction occupée par le travailleur ou la travailleuse ?
- Provoque-t-il un impact négatif sur l'esprit d'équipe ?

- Perturbe-t-il la liberté de conscience des autres travailleurs ?
- Peut-il avoir un effet sur la crédibilité de la communication du travailleur ou de la travailleuse en fonction du sujet abordé ?
- Peut-il avoir un effet sur l'image de l'entreprise ?

Pour désamorcer les tensions possibles suscitées par un débat sur le port du foulard et plus largement sur le port de signes convictionnels ou philosophiques, parler à la fois à celui qui porte le signe et à celui qui se sent heurté par ce signe. Il est important que l'employeur s'adresse simultanément aux deux parties. Cela permet à chacun d'entendre leur ressenti réciproque par rapport au port de ce signe convictionnel.

Un employeur privé peut-il interdire les signes religieux au travail ?

Arguments pour l'interdiction :

- Motifs liés à la sécurité ou à l'hygiène: des motifs liés à la sécurité ou à la santé peuvent déboucher sur une interdiction des signes religieux pour certaines fonctions (ex : infirmière d'un bloc opératoire, question de stérilité de l'environnement, le foulard qui pourrait se prendre dans une machine, etc.) ;
- La préservation de l'image neutre de la société ou d'une politique de neutralité : l'entreprise souhaite demeurer neutre vis-à-vis des clients ou des tiers et attend donc des travailleurs qui entrent en contact avec les clients ou des tiers, qu'ils gardent une certaine neutralité, entre autres en ne portant pas de signes religieux.



Arguments contre l'interdiction :

- Des alternatives sont possibles en maintenant des critères d'hygiène et de sécurité.
Par exemple : le port d'une charlotte pour les barbes, un foulard spécifique stérilisé qui est rentré dans un col, etc.
- Droit à la liberté de religion et à la liberté de manifester sa religion (article 9 de la CEDH et article 19 de la Constitution) ;
- Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, article 18 « *Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction seule ou en commun, tant en public qu'en privé, par l'enseignement, les pratiques, le culte et l'accomplissement des rites.* »
- La Convention de Genève n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), du 25 juin 1958.
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination : une obligation de retirer de tels signes religieux constitue une discrimination sur la base de leur conviction religieuse (articles 7-9).
- CCT 95 : Convention Collective de Travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.
- Faire respecter la loi pour les professeurs de religion ou de philosophie pour qu'on leur autorise le port de signes convictionnels ou philosophiques : « *Le Conseil d'État constate que la fonction de professeur de cours philosophiques diffère de celle d'un professeur de cours généraux. En outre, la fonction de professeur de religion proprement dite implique, de par sa nature, l'engagement personnel de l'enseignant concerné. Pour certains professeurs de religion, cet engagement se traduit par le port de signes extérieurs de leurs convictions philosophiques.* »...
« *Par ailleurs, les tâches et les missions de l'enseignant ne sont pas strictement limitées aux*

activités inhérentes au cours de religion dans le local de classe. Un contexte éducatif ou pédagogique peut également l'amener à manifester son engagement personnel d'une manière réfléchie en dehors de sa charge d'enseignement.»

NE PAS FAIRE

- Réagir sur le « fond » mais bien sur la « forme », ne pas réagir sur ce que dit la religion mais agir sur les manifestations de la conviction. Seuls les effets de la manifestation d'une conviction peuvent être interrogés.

FAIRE

- Mettre en place un espace de parole, avec l'aide du permanent Diversité de la CSC.
- Si le règlement de travail en vigueur dans l'entreprise interdit le port de tout couvre-chef, l'équipe syndicale doit s'interroger sur le bien-fondé de cette mesure. Est-ce réellement une question de sécurité ou d'hygiène, ou est-ce une discrimination indirecte sur base de la religion ? Le fait de respecter ce règlement et donc d'interdire le port du foulard, sera une décision apparemment neutre, objective et raisonnable du point de vue des convictions religieuses. Une travailleuse portant le foulard ne pourrait invoquer une discrimination indirecte que si l'intéressée démontre que sous couvert de neutralité, ce règlement est susceptible de désavantager les travailleuses de confession musulmane.
- Si le règlement de travail impose une tenue vestimentaire déterminée, la délégation syndicale doit être attentive à ce que cette tenue ne génère aucune discrimination directe ou indirecte. Par exemple : veiller à avoir des tenues adaptées aux différentes morphologies, intégrer un foulard d'entreprise dans la tenue règlementaire³, etc.

³ Voir annexe 6 : exemple d'article de règlement de travail « le foulard adapté à l'uniforme/au vêtement de travail ».



Hypothèse 1 : Un employeur licencie une femme portant le foulard et il ne peut pas invoquer à l'appui de sa décision une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Le port du foulard pose-t-il problème au regard de conditions d'hygiène ou de sécurité ?

Hypothèse 2 : L'employeur doit appuyer sa mesure générale, interdiction du port du foulard,

sur une justification objective et raisonnable. Si ce n'est pas le cas, il se rend coupable d'une discrimination indirecte sur base de la religion ou des convictions.

La jurisprudence belge n'est pas claire sur la question du port du foulard. Voir l'article de Paul Palsterman dans l'annexe 4.

CAS 6 : COMPORTEMENT SPÉCIFIQUE, JUSTIFIÉ PAR LES CONVICTIIONS RELIGIEUSES

Un nouveau travailleur refuse de serrer la main aux femmes, ne les regarde pas, ne leur parle pas et refuse d'être seul avec une femme. Ses collègues féminines vivent mal la situation et se sentent humiliées et offensées. Le travailleur explique que selon ses croyances religieuses, il ne souhaite pas avoir de contact avec une femme autre que la sienne.



PROBLÉMATIQUE

Aucune liberté individuelle (liberté de religion) ne peut entraver la liberté individuelle d'autrui (égalité homme-femme).

Respect des obligations contractées en vertu du contrat de travail : le travailleur s'engage à l'égard de l'employeur à effectuer les prestations prévues dans le cadre de la fonction à laquelle il est désigné, cela peut impliquer le contact avec des tiers. Le travailleur se met donc en défaut d'exécuter une partie des prestations qui relèvent de ses engagements contractuels.



ÉLÉMENTS DE DÉBAT

– Le refus de serrer la main des femmes constitue-t-il une exigence professionnelle essen-

tielle et déterminante pour l'exécution du contrat de travail ? Qu'en est-il du refus de parler aux femmes, de rester seul dans la même pièce avec elles ?

- Entrave au principe d'égalité homme-femme ?
- Prévention du harcèlement et de la gestion des risques psychosociaux au travail ?



FAIRE

S'agit-il d'actes répétés ? Toutes les femmes en général ? Seulement une collègue ? Ne s'agit-il pas d'un conflit interpersonnel entre deux collègues ?

L'employeur doit convoquer le travailleur afin de connaître les raisons de son comportement et lui expliquer le malaise qu'il provoque dans l'entreprise et le sentiment d'offense et d'humiliation qu'il peut susciter auprès des collègues femmes, expliquer les conséquences directes et indirectes de son comportement.

Il est aussi intéressant de suggérer différents signes de salutation comme donner la main, faire la bise, ... et de sensibiliser les travailleurs aux différences culturelles.

Expliquer que tout renouvellement d'actes similaires qui sera désormais posé par le travail-



leur en toute connaissance de cause constituera une entrave volontaire au bon fonctionnement de l'entreprise.

Deux exceptions existent dans le cadre juridique de lutte contre les discriminations :

- Exigence professionnelle essentielle et déterminante ;
- Justification objective et raisonnable.

NEUTRALITÉ DANS LES SERVICES PUBLICS

NEUTRALITÉ DANS LE SECTEUR PUBLIC

Il faut bien distinguer le secteur public du secteur privé. En effet, le principe de neutralité est d'application dans le secteur public. Par exemple, une pharmacie ne peut pas interdire des signes convictionnels en invoquant le principe de neutralité parce que cela met mal à l'aise les clients.

Cinq principes d'harmonisation sont à l'œuvre :

1. Principe de concertation à chaque étape du processus de décision ;
2. Nécessité de l'interdiction : l'interdiction est-elle réellement nécessaire ? avec quelle justification ? ;
3. Principe de proportionnalité : identifier les travailleurs et les situations concernés qui causent le problème ;
4. Principe de transparence à l'égard des travailleurs ;
5. Motivation de l'interdiction.

En Belgique, dans le secteur public, *la neutralité de l'Etat* est considérée comme la garantie d'un traitement équitable du citoyen et comme condition du pluralisme. L'Etat et les agents des services publics doivent être donc neutres.

Neutralité des bâtiments publics, principe de l'absence de signes ou d'emblèmes religieux dans toutes les institutions publiques. Par exemple : interdiction des crucifix dans les salles d'audience des cours et tribunaux.

Le principe de neutralité dans le secteur public n'a jamais été clairement défini par le législateur.

Il existe différentes interprétations de la neutralité :

- Neutralité exclusive : interdiction de tout signe pour tous les agents, le service rendu et l'apparence de l'agent doivent être neutres.
- Neutralité inclusive : absence de restrictions au port de signes religieux par les agents publics, tous les signes religieux sont permis. Seul le service rendu (acte) pour l'utilisateur du service public doit être neutre et non l'apparence (vêtements) du fonctionnaire.
- Conception mixte : neutralité des agents qui sont en contact avec le public, avec les usagers, en première ligne



SECTEUR PUBLIC ET USAGERS

Pour les *usagers*, c'est le principe de liberté individuelle qui s'applique. Sont donc interdits le refus d'accès à un bâtiment public si l'utilisateur porte un signe convictionnel, le refus d'accès aux services CPAS, le refus d'accès à un bureau de vote, etc.

Pour les *agents publics*, c'est le principe de neutralité qui s'applique. Ils doivent donc éviter toute parole, attitude, présentation qui pourraient être de nature à ébranler la confiance du public en sa totale neutralité.

Fonctionnaires de justice : neutralité exclusive, impartialité absolue.

Policiers et militaires : port de l'uniforme, le policier en civil est considéré comme un fonctionnaire public. Ils s'abstiennent donc en toute circonstance de manifester publiquement leurs opinions politiques et de se livrer publiquement à des activités politiques.

Pompiers : obligation du port de vêtements de sécurité car nécessité de visibilité lors des interventions et également pour des raisons de sécurité. Port d'un casque et d'un masque à oxygène : risques d'embrasement, donc la moustache ou la barbe seront couvertes sauf si elles sont trop longues.

Enseignement : il faut distinguer le réseau des écoles libres (le réseau catholique, les écoles musulmanes, juives, etc.) du réseau officiel (le réseau communal, les écoles provinciales, etc.).

Dans l'enseignement libre, l'interdiction de tout signe convictionnel peut se justifier car il s'agit d'une entreprise de tendance. Dans l'enseignement officiel, c'est le principe de la neutralité exclusive.

Pour les élèves, c'est le principe de la liberté individuelle et de la non-discrimination qui s'applique. Les autorités publiques n'ont pas encore légiféré sur le port des signes convictionnels à l'école. La réponse des politiques a été de confier cette question directement aux écoles. Les ROI sont écrits au cas par cas. Bien souvent, on voit apparaître dans les règlements d'ordre intérieur une interdiction de tout couvre-chef alors que l'interdiction doit rester l'exception.

Dans l'enseignement officiel, ce qu'il faudrait faire en cas d'interdiction de signes convictionnels dans le règlement d'ordre intérieur :

- Adopter un règlement qui ne cible pas un signe en particulier et qui peut impacter disproportionnellement un signe convictionnel ;
- Fonder l'interdiction sur des justifications pédagogiques et éducatives et/ou des justifications relatives aux règles de sécurité et d'hygiène de façon raisonnable et proportionnelle ;
- Appliquer les cinq principes d'harmonisation : concertation, nécessité, proportionnalité, transparence et motivation.



CONCLUSION

La CSC souhaite continuer à investir dans le dialogue s'agissant de la gestion de la diversité convictionnelle en entreprise. La CSC opte pour la liberté de choix en ce qui concerne les pratiques religieuses ou le port des signes convictionnels, philosophiques ou religieux. La CSC est favorable à une diversité aussi large que possible, à l'image de notre société, dans le respect des droits fondamentaux et de la législation. Dans ce contexte, la CSC s'oppose à l'interdiction généralisée du port des signes convictionnels, philosophiques ou religieux. Les seules restrictions qui peuvent être apportées à cette liberté fondamentale doivent concerner la sécurité publique, la protection d'ordre public, la protection de la santé et de l'hygiène, la protection des droits et libertés d'autrui.

Nos délégués et militants syndicaux sont confrontés au quotidien à des demandes croissantes en lien avec les pratiques religieuses. Il convient de tenir compte de ces demandes en dialoguant avec l'employeur, de les analyser, d'essayer de trouver des accords sur les règles vestimentaires et les pratiques religieuses, dans un esprit d'ouverture et en impliquant l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Dans le secteur privé, le principe fondamental est la liberté d'expression du travailleur et celle de manifester ses convictions, à l'exception des entreprises de tendance. Lorsqu'un employeur envisage l'interdiction de tout signe convictionnel dans un règlement de travail, il ne peut pas argumenter cette interdiction en invoquant les clients ou les collègues ou toute autre raison sans aborder les règles d'harmonisation.

Soyons attentifs à ce que l'impératif de sécurité ou d'hygiène ne devienne pas une discrimination indirecte. Il est nécessaire de rechercher

des solutions alternatives à l'exercice du culte dans les situations nécessitant des impératifs de sécurité ou d'hygiène, de manière proportionnelle avec le but recherché pour le bien-être de chaque travailleur.

Notre action est double : individuelle pour lutter contre toute forme de discrimination en rappelant le cadre légal et en exigeant son application impérative, mais aussi et surtout l'action collective dans le but d'améliorer le bien-être de tous les travailleurs et travailleuses, dans le respect des libertés fondamentales telles que sanctionnées par la Convention européenne de protection des droits de l'homme (art.9), la Charte européenne des droits fondamentaux (art.10), la Constitution belge (art.19), la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978 (art.20 al.5), etc. Nous devons poursuivre nos efforts pour la mise en œuvre de la ligne de force n° 59 du Congrès national de la CSC en 2015.

Pour éclairer et outiller nos délégués et militants syndicaux, le service Diversité de la CSC propose des formations sur la gestion de la diversité convictionnelle en entreprise afin de donner des outils aux délégués syndicaux lorsque cette question est abordée en CE, CPPT ou délégation syndicale⁴, pour reconnaître les situations de dysfonctionnement et les comportements qui portent atteinte aux impératifs de sécurité, d'hygiène, d'organisation et enfin, informer les délégués syndicaux sur les accommodements raisonnables possibles.

⁴ Voir les cadres **méthodologiques** dans l'annexe 2.



ANNEXES

Annexe 1 : Neutralité et faits religieux - Quelles interactions dans les services publics ?

Réalisé par CSC (2014)
Public Délégués syndicaux des services publics
Lien internet



http://www.crisp.be/crisp/wp-content/uploads/analyses/2014-12-05_VdeC-Academia-L_Harmattan_2014-La_neutralite_n_est_pas_neutre.pdf

Descriptif

La première partie de ce recueil offre non seulement un **cadre théorique**, mais aussi des **grilles de lecture** et d'analyse pour saisir les enjeux fondamentaux que soulèvent les expériences de terrain. De plus, les auteurs mobilisent aussi des pistes de réflexion quant aux **possibles solutions** pour avancer dans ce débat épineux.

La deuxième partie de cet ouvrage vise à enrichir la réflexion à partir d'expériences vécues, de **situations de terrain** et d'études de cas.

Contexte / intérêt

Avancer sur ce débat complexe et très actuel, en proposant des pistes de solutions basées sur le vécu des travailleurs sur le lieux du travail. **Destiné aux délégués sensibles à la question et désireux d'aller plus loin**, de saisir les tenants et aboutissants à partir des **regards d'experts** à un niveau plutôt **macro** (sociologues, philosophes, historiens et juristes).

Disponible à la confédération, faire la demande au service Diversité par courriel diversite@acv-csc.be

Annexe 2 : Différentes méthodologies de gestion de la diversité convictionnelle

2.1. DIVERSITÉ CONVICTIONNELLE. COMMENT L'APPRÉHENDER ? COMMENT LA GÉRER ?

Réalisé par **Dounia Bouzar** et **Nathalie Denies**
Public Délégués syndicaux

Descriptif

Ce livre part de la démarche d'une anthropologue du fait religieux en France, Dounia Bouzar, qui propose le concept du PGDC (plus grand dénominateur commun) qui repose sur l'idée de réfléchir à ce que la norme pour tous incorpore tous les citoyens sans discriminer « indirectement » ceux qui ont d'autres références, plutôt que « d'adapter une norme à une « communauté » ». La réflexion qui sous-tend le concept du PGDC consiste à réfléchir sur « ce qui rassemble », « ce qui se ressemble », plutôt que de raisonner en terme de communautés ou de particularités (recherche-action de 18 mois avec 20 professionnels de différents secteurs : l'associatif, les administrations bruxelloises, les syndicats

Le cadre juridique et les organes de concertation sociale en entreprise y sont brièvement présentés ainsi que le droit à la non-discrimination. Ensuite, **22 études de cas très concrets** sont détaillés : la situation, la problématique, ce que dit la loi, les éléments de débats et ce qui est préconisé de faire pour dénouer le nœud.

Contexte/intérêt

Destiné aux délégués sensibles à la question et désireux d'aller plus loin, notamment de connaître des **pistes de solutions concrètes** à apporter en cas de demandes de leurs collègues liées aux convictions ou de conflits/désaccords entre collègues ou employeur/collègues. Des cas peuvent également être exposés en **formation** et inviter les délégués à réfléchir sur le cadre législatif, les démarches envisageables, etc.

L'ouvrage, sorti aux éditions Academia - L'Harmattan, est disponible en librairie et au CBAI (au prix particulier de 18 euros + 2,10 eur de frais de port). Pour commander au CBAI : Alsira Angulo, 02/289 70 56 ou info@cbai.be



2.2. ENTREPRISE ET DIVERSITÉ RELIGIEUSE PAR AFMD¹

Quelle est la posture à adopter pour gérer les questions liées au fait religieux dans l'entreprise ?

Extrait du « **Guide Orange France Télécom** »

1. **Respecter strictement les convictions et expressions religieuses** conformément à la loi (port de signes religieux visibles, prière lors des pauses, prise de congés pour motif religieux compatible avec les nécessités de service) et sanctionner les comportements déviants (prosélytisme abusif, harcèlement pour des motifs pseudo-religieux).
2. **Faire preuve d'objectivité** : ne pas prendre en considération ses convictions personnelles et notamment religieuses pour recruter ou évaluer un salarié mais raisonner en se basant uniquement sur des éléments objectifs sur base des notions de potentiel, de motivation ou des résultats.
3. Si des enjeux de représentation de l'entreprise, notamment d'image de marque, sont en cause (port de signes religieux visibles), **chercher un accommodement raisonnable** avec le salarié. Compromis qui permettrait d'une part de préserver l'intérêt de l'entreprise, mais également les convictions personnelles du salarié.
4. **Privilégier la tolérance, le dialogue et la cohésion d'équipe.**
5. **Lorsque le sujet est évoqué et qu'il a un impact sur le cadre professionnel, l'aborder sans tabou, rendre les choses factuelles, utiliser des comparaisons sortant du strict contexte religieux (ex : le temps de prière est équivalent au temps pris pour une pause cigarette).**
6. **Être conscient de la relativité des cultures** : dans d'autre pays d'Europe, le port de signe religieux est parfaitement admis sur le lieu de travail (Royaume-Uni, États-Unis, etc.).
7. **Faire la différence entre opinion** (en tant qu'individu, je peux avoir un avis) et **un comportement** discriminatoire dans les faits (en tant que représentant d'Orange, je dois être exemplaire dans l'application du droit).

¹ Association Française des Managers de la Diversité : L'Association a pour but de diffuser les méthodes de management de la diversité dans les organisations et d'être un interlocuteur professionnel face aux instances publiques, institutionnelles, académiques, aux organisations professionnelles et aux organisations patronales. www.afmd.fr

8. **Faire preuve de bon sens et se garder des stéréotypes**: « *Il a tel physique donc il doit être de telle confession et penser cela* ». Se rappeler que ni le physique ni l'origine ne préjugent de la religion, ni même le patronyme et que de nombreuses conversions ayant eu lieu. Garder à l'esprit que la pratique religieuse de deux personnes de même confession pourra être totalement différente.
9. **En cas de comportement déviant reposant sur une argumentation religieuse, ne pas se placer sur le terrain « théologique »** en discutant de la pertinence de certains préceptes mais uniquement sur celui des conséquences pour l'entreprise.

2.3. CADRE D'ANALYSE² POUR GÉRER DES SITUATIONS LIÉES À LA QUESTION DES SIGNES/FAITS RELIGIEUX EN ENTREPRISE

CADRE D'ACTION :

- Sont concernés les individus, chaque individu est unique avec ses valeurs, ses convictions, sa culture.
- Faire la différence entre agir professionnellement et personnellement.
- Être prêt à remettre les choses en question.
- La mission de l'organisation doit être reconnue.
- Chacun doit prendre ses responsabilités.
- La communication est un facteur primordial dans la réussite de la gestion de faits religieux.

1. ANALYSER LA DEMANDE :

- a. Que pensez-vous de la demande ?
Prendre également conscience de son propre cadre de référence.
Est-ce une exception à la règle qui est inscrite dans un RGT ou autre ?
Qui fait la demande ? Quel est le rôle de cette personne dans l'organisation ?
- b. D'autres personnes sont-elles concernées par la demande ? Si oui, déterminer le groupe concerné par cette demande.
- c. Reformuler la demande avec une attention particulière sur le « quoi », plutôt que le « pourquoi ». Quelle

² Ce cadre d'analyse est conçu par l'asbl Prisma (www.primavzw.be) et adapté par le service Diversité de la FEC.



est la question que l'organisation doit se poser ?
Comment répondre à la demande ?

2. CHERCHER UNE SOLUTION ET CONSTRUIRE UN ARGUMENTAIRE :

- a. Le **cadre rouge** (on ne peut rien changer) : c'est le cadre strict qu'on ne peut pas changer, on n'a pas le choix, ex : droits de l'homme, la constitution, les lois, ...
Ex. On ne peut pas tolérer un comportement raciste.
- b. Le **cadre vert** : plus souple, là il y a moyen de changer les règles si le besoin s'en ressent.
Ce que l'organisation peut elle-même décider : les limites ou les changements pour l'organisation : mission, vision, procédures, habitudes, ...
Ex. Il y des paramètres qu'on peut changer : modifier le RGT, la culture d'entreprise, l'organisation du travail, réfléchir au niveau de la représentation syndicale. Vérifier si c'est une demande individuelle ou collective. L'avantage de ce cadre est qu'il permet d'identifier tous les éléments d'analyse.
Le cadre vert permet de travailler la diversité en entreprise : signature d'une charte diversité (respect mutuel, ...)
Intégrer dans la discussion la protection de la vie privée...
- c. Voir si le cadre vert peut être adapté :
 - Pourquoi changer, quel est le but de cette règle, procédure, habitude, ... ?
 - Cette nouvelle règle aide-t-elle à atteindre les missions de l'organisation ?
 - Quel est l'avantage de cette nouvelle règle ?
 - Une autre règle pourrait aussi aider le but ou la mission de l'organisation ?
- d. Le nouvel accord est-il fonctionnel, pratique et faisable à organiser ? Répond-t-il aux besoins des travailleurs ? Améliore-t-il les conditions de travail ?

3. COMMUNIQUER SUR LE POINT DE VUE OU L'ACCORD TROUVÉ :

- a. Vers les personnes concernées.
- b. Sur base du raisonnement élaboré à l'étape 2.
- c. A l'ensemble du personnel.

³ Centre pour l'égalité des chances et pour la lutte contre le racisme, Signes d'appartenance convictionnels, état des lieux et pistes de travail, novembre 2009, dernière mise à jour juillet 2013.

Annexe 3 : Interdiction de port de signes convictionnels au travail

Une approche juridique par **Nathalie Diesbecq** du Service d'étude de la CSC

1. DÉFINITION DU CRITÈRE DE PROTECTION

Par signe convictionnel³, on entend tout objet, image, vêtement ou symbole visible qui exprime une appartenance à une conviction religieuse, politique ou philosophique.

Dès lors, une peinture, une statue, un foulard, une kippa, un turban, une croix, une étoile de David, une main de Fatima, un kirpan (sorte de poignard porté par les Sikhs), un sigle politique, sont autant de signes convictionnels même si tel n'était pas initialement leur raison d'être. Le fait qu'un vêtement ou un bijou exprime une conviction peut dépendre de l'intention de celui qui le porte, mais aussi de la façon dont les autres vont l'interpréter. Un signe acquiert une signification dans un cadre relationnel.

Il faut cependant établir une distinction entre les signes et les pratiques (prière, jeûne, etc.) qui ne relèvent pas de la même sphère !

La dissimulation complète du visage au moyen de la burqa ou du niqab (voile transparent devant les yeux) ne relève pas de l'expression des convictions, parce qu'aucun relativisme culturel ne peut justifier une pratique qui est contraire à la conception même que le droit contemporain se fait de la dignité de la personne.

2. LE DROIT À LA LIBERTÉ DE CULTE EST PROTÉGÉ À DIFFÉRENTS NIVEAUX

2.1. Au niveau européen

- La Convention Européenne de Protection des Droits de l'Homme et la jurisprudence.
- Cour Européenne des Droits de l'Homme (article 9)⁴.

⁴ Article 9 § 2 convention européenne de protection des droits de l'homme porte sur : « la liberté de culte ou de conviction ne peut en aucun cas être soumise à des limitations, autres que celles prévues par la loi et qui, dans une société démocratique, sont nécessaires pour garantir l'ordre public, la santé ou la protection des droits et libertés d'autrui. »



- La Charte Européenne des Droits Fondamentaux (article 10)⁵.
- La Directive Européenne 2000/78/CE (article 1)⁶.
- La Décision cadre contre le racisme de 2008.

2.2. Au niveau national

- La Constitution belge (article 19)⁷.
- Les lois fédérales anti-discrimination - antiracisme (10 mai 2007).
- Les décrets anti-discrimination - antiracisme des Communautés et des Régions :
 - Décret Neutralité de l'Enseignement (uniquement d'application dans l'enseignement officiel confortant son autonomie en la matière).
- La CCT n°. 38 et 95 du CNT⁸.

3. LA JURISPRUDENCE DE LA COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

La Cour Européenne des Droits de l'Homme s'est prononcée en janvier 2013 dans quatre affaires jointes qui portaient toutes sur le droit à la liberté de religion dans le cadre de la relation de travail.

Indépendamment du dénouement individuel dans les quatre affaires et conformément à la jurisprudence, la Cour en a tiré les 'enseignements' suivants :

- La limite imposée par l'employeur doit être prévue par la loi.
- Cette limite doit être nécessaire.

5 Article 10 charte européenne des droits fondamentaux « *chacun a droit à la liberté de pensée, de conscience et de culte. Ceci implique le droit de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté, soit seul, soit avec d'autres, en public ou en privé, de vivre sa religion et de la traduire dans des cérémonies.* »

L'article 21 poursuit : « *Toute discrimination, sur la base du sexe, de la race, de la couleur, de l'origine sociale, génétique, de langue, de culte ou de conviction, de nature politique, pour appartenance à une minorité nationale, de naissance, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle est interdite.* »

6 Article 1 RL 2000/78/CE : Cette directive a pour objectif en matière de travail et de métier de créer un cadre général pour la lutte contre la discrimination sur la base du culte ou de la conviction, de sorte que dans les états membres, le principe de l'égalité de traitement soit garanti.

7 Article 19 Constitution : « *La liberté de culte, son libre exercice, ainsi que la liberté dans chaque domaine de la liberté d'expression, sont garantis.* »

Concernant le premier point :

- La loi doit prévoir les restrictions mentionnées à l'article 9.1 de la Convention européenne des Droits de l'Homme ;
- Cet article garantit le droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion, ainsi que la liberté de manifester sa religion en public et en privé ;
- Dans cet arrêt, la Cour constate que le Droit britannique (cette affaire se déroulait au Royaume-Uni) ne comporte pas la moindre disposition qui régit le port de signes religieux au travail ou prévoit une restriction (ou une possibilité de restriction) en la matière.
- Certains auteurs affirment que c'est également le cas en Belgique.
- Dans cet arrêt, la Cour accepte que la règle de l'autorité de l'employeur et/ou la nature contraignante du contrat entre les parties entraîne que la fixation d'une restriction à la liberté de religion par une clause contractuellement d'application... est assimilée à une restriction prévue par la loi... (il n'est toutefois pas certain que, à l'avenir, ce sera la lecture qu'en fera la Cour, puisque ce principe n'est déduit de l'arrêt que de façon implicite.)
- En Belgique, on pourrait appliquer un raisonnement similaire en affirmant qu'un règlement de travail constitue une "restriction prévue par la loi" bien qu'il ne s'agisse encore que d'une conclusion prématurée, parce qu'elle ne repose que sur une interprétation implicite de l'arrêt.

Concernant le deuxième point :

Une limitation de la liberté de religion est en soi toujours une exception et doit donc se justifier et également être nécessaire. Elle ne peut se justifier que dans cinq cas :

- Sécurité publique,
- Protection de l'ordre public,
- Protection de la santé,

8 CCT nr. 38 article 2bis : « *L'employeur recruteur ne peut traiter les candidats de manière discriminatoire. Durant la procédure, l'employeur doit traiter tous les candidats de manière identique. Il ne peut donc faire de différence sur la base d'éléments personnels, si ceux-ci n'ont rien à voir avec la fonction ou la nature de l'entreprise, sauf si cela est permis ou exigé par la loi. Ainsi, l'employeur ne peut en principe pas faire de différence sur la base de l'âge, du sexe, de l'état civil, du passé en matière de santé, de race, de couleur de peau, d'origine ethnique, de considérations politiques ou philosophiques, d'affiliation à un syndicat ou une autre organisation, sur la base de l'orientation sexuelle, du handicap.* »



- Protection des mœurs,
- Protection des droits et libertés d'autrui.

En tout cas, les paramètres suivants peuvent être pertinents pour évaluer l'admissibilité des restrictions de la liberté de religion dans le cadre d'une relation individuelle de travail :

1. Le fait que l'employeur soit ou non public. Si l'employeur est public, on pourra admettre plus facilement une restriction pour autant qu'elle résulte de la protection des droits et libertés d'autrui ;
2. L'existence ou non de contacts entre le travailleur concerné et le public/la clientèle/des tiers;
3. Le moyen d'expression de la conviction religieuse (qui varie selon le caractère plus ou moins intrusif (port de signes extérieurs (= moins intrusif), refus d'effectuer certaines prestations (jurisprudence : refus d'un psychothérapeute chrétien orthodoxe de travailler avec des couples homosexuels (= clients)) (situation déjà beaucoup plus intrusive), certains discours (= très intrusif));
4. La fonction que le travailleur concerné exerce effectivement ;
5. Le fait que les activités exercées par l'employeur représentent ou non sur une conviction religieuse ou philosophique – (ce facteur peut par exemple intervenir dans les écoles et les organisations catholiques – les entreprises de tendance.)

Même si plusieurs jugements rendus en Belgique estiment acceptable qu'un employeur interdise à ses travailleuses en contact avec le public de porter le voile parce qu'il souhaite conférer une « image neutre » à son entreprise, on peut donc conclure que la Cour remet sérieusement en question ce type de position, dans l'arrêt EWEIDA, du 15 janvier 2013, sans nier toutefois la nécessité d'examiner chaque problématique au cas par cas. « Dans son arrêt du 15 janvier 2013, la Cour européenne des Droits de l'Homme a clairement estimé que le souhait d'un travailleur d'exprimer sa conviction religieuse doit avoir la priorité sur le souhait de son employeur de véhiculer une certaine image de son entreprise, dans tous les cas lorsqu'il s'agit d'interdire aux travailleurs de porter des signes comme une chaîne avec une croix. »

On en déduit que la « neutralité » ou l'image neutre n'est pas simplement supérieure à l'expression de la liberté religieuse, en particulier pour une entreprise pri-

vée, du moins si l'on s'en réfère à la Cour européenne des Droits de l'Homme.

4. APPLICATION DANS UN CONTEXTE BELGE

4.1 Jurisprudence en Belgique

Certains employeurs interdisent le port du voile au travail à leurs collaboratrices.

Il s'agit d'employeurs des secteurs tant privé que public. Cette question soulève une vive polémique. Nous nous interrogeons sur le fait de savoir si une « interdiction du port du voile » constitue une discrimination fondée sur la croyance.

L'interdiction du port du voile au travail résulte souvent de prescriptions vestimentaires générales ou de ce que l'on appelle communément la neutralité du code vestimentaire, les travailleurs n'étant pas autorisés à porter au travail des signes extérieurs de convictions politiques, philosophiques ou religieuses.

4.2 Code vestimentaire implicitement neutre

Selon une certaine jurisprudence, un employeur peut décider légalement d'appliquer un code vestimentaire neutre dans son entreprise dans le but sous-jacent de créer un environnement de travail pacifique qui préserve l'égalité et le pluralisme (Cour du travail d'Anvers, le 23 décembre 2011, Tribunal du travail de Tongres 2 janvier 2013, Tribunal du travail de Bruxelles 15 janvier 2008).

Dans l'arrêt rendu par la Cour du travail d'Anvers le 23 décembre 2011, hormis que l'affirmation « l'objectif de créer un environnement de travail pacifique qui préserve l'égalité (des sexes) et le pluralisme et écarte le fondamentalisme religieux et la pression sociale » soit un objectif légitime, nous affirmons également que cet objectif légitime peut être réalisé à travers soit une politique de la diversité soit une politique de la neutralité, ce qui constitue en soi deux approches différentes. Dans cet arrêt, la travailleuse de confession musulmane qui demandait l'autorisation de porter le voile pendant ses heures de travail, après trois ans d'activité au sein de l'entreprise, a invoqué que le fait « d'imposer une même obligation sans distinction à tous les travailleurs, alors que le respect de cette obligation est subjectivement plus difficile à supporter pour



un travailleur ou un groupe de travailleurs spécifique, en raison de ses convictions personnelles » recelait peut-être une discrimination indirecte.

La Cour a cependant réfuté cette argumentation en arguant que la travailleuse concernée ne prouve pas, en l'occurrence, la discrimination indirecte. Rappelons brièvement ce qu'il faut entendre par :

- Discrimination indirecte : situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;
- Discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

La Cour déclare en outre que le fait d'adhérer à une croyance ou une conviction est en soi un critère générique neutre qui s'applique à tous les travailleurs de l'entreprise et qui ne permet pas d'établir une distinction entre certains groupes de travailleurs, contrairement à un critère comme le « handicap ».

4.3 Absence de code vestimentaire ou politique de la neutralité

Le Tribunal du travail de Tongres s'est prononcé sur l'interdiction de porter le voile imposée à une vendeuse dans une chaîne d'hypermarchés. L'employeur ne pouvait pas invoquer l'application dans son entreprise d'une politique de neutralité ou d'un code vestimentaire.

Le Tribunal du travail a estimé que, dans ces circonstances, il existait une discrimination directe fondée sur la croyance et qu'aucun critère professionnel essentiel et déterminant ne justifiait cette discrimination. Le jugement a été rendu en application de la Loi anti-discrimination de 2007 (Tribunal du travail de Tongres, 2 janvier 2013, Cour du travail d'Anvers 23 décembre 2011 et Cour du travail de Bruxelles, 15 janvier 2008).

4.4 Impact de la jurisprudence européenne ?

A la lumière de la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme (point 2) exposée plus haut, Willy van Eeckhoutte affirme dans « *Egalité de traitement et interdiction de discrimination en général* », publié dans la base de données juridiques Social Eye

de Kluwer, qu'il faut attendre pour savoir si l'arrêt récent du 15 janvier 2013 de la Cour européenne des Droits de l'Homme influencera la jurisprudence belge, qui, au nom de la neutralité et du pluralisme, accepte les codes vestimentaires neutres.

Cet auteur affirme également que « dans cet arrêt, on a estimé que les arguments de l'employeur pour justifier sa politique de neutralité n'étaient pas suffisamment importants » (Charte européenne des Droits de l'Homme (4ème section), n°48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, 15 janvier 2013).

5. NEUTRALITÉ DES AUTORITÉS (DES SERVICES PUBLICS)

5.1 Principes incontestables

5.1.1 L'Etat est neutre et les fonctionnaires des services publics doivent agir de façon neutre.

L'article 8 de l'Arrêté royal du 14 juin 2007 relatif au statut des fonctionnaires publics fédéraux expose le principe 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.* »

5.1.2 La séparation entre l'Eglise et l'Etat

C'est le principe d'indépendance totale et d'autonomie du monde politique à l'égard de toute conviction religieuse ou philosophique. Ce principe n'est pas consacré explicitement dans la Constitution.

5.1.3 Neutralité des pouvoirs publics

La neutralité des pouvoirs publics découle des articles suivants de la Constitution :

- Article 19 : la liberté des cultes, celle de leur exercice public, ainsi que la liberté de manifester ses opinions;
- Article 20 : nul ne peut être contraint de concourir d'une manière quelconque aux actes et aux cérémonies d'un culte;



- Article 21: L'État n'a pas le droit d'intervenir dans la nomination des ministres d'un culte.

Le Conseil d'Etat déclare ce qui suit : « *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 eux aussi, à l'égard des citoyens, les principes de neutralité et d'égalité des usagers.* »

(Avis n° 44.521/AG du 20 mai 2008 de la section de législation du Conseil d'Etat sur la proposition de loi visant à appliquer la séparation de l'État et des organisations et communautés religieuses et philosophiques non confessionnelles, Annales Parlementaires Sénat, Session ordinaire, 2007-2008, n°4-351/2, p. 8).

Le principe d'impartialité est violé dès qu'une apparence de partialité fait naître des doutes légitimes quant à la compétence du fonctionnaire d'effectuer sa tâche en toute impartialité (C.E. (8ème chambre), 25 novembre 2003, NOEL, n° 125678; C.E. (Assemblée générale), 27 mai 2008, SLABBAERT, n° 183480; C.E. (8ème chambre), 30 janvier 2007, EBENS ET HANSENS, n° 167303).

5.2 Contenu et portée du concept de neutralité

En Belgique, il n'existe pas de définition du concept de neutralité des fonctionnaires des services publics.

Selon le Centre pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme, plusieurs interprétations sont possibles :

5.2.1 Neutralité exclusive

- Interdiction pour tous les fonctionnaires d'afficher des signes convictionnels (pouvoirs publics, communautés, régions, provinces, communes, institutions publiques).
- Le service fourni ET l'intervention du fonctionnaire doivent être neutres : l'autorité du fonctionnaire est liée à son intervention publique.
- Cette interprétation est perçue comme la garantie d'une certaine cohérence interne entre tous les fonctionnaires.

5.2.2 Neutralité inclusive

- Pas d'interdiction faite aux fonctionnaires de porter des signes convictionnels : tous les signes sont autorisés.
- Seul le service (la prestation) fourni(e) doit être neutre, pas l'intervention du fonctionnaire.
- Selon cette interprétation, il est nécessaire de s'habituer à la diversité religieuse et philosophique dans la fonction publique afin de parvenir à la neutralité.

5.2.3 Interprétations mixtes

Entre ces deux formes de neutralité, quantité d'interprétations (mixtes) du concept sont possibles :

- Par exemple, imposer l'interdiction uniquement aux fonctionnaires de première ligne ou aux fonctionnaires qui ont l'autorité et/ou le pouvoir sur le public.
- Plusieurs textes légaux renforcent la neutralité des fonctionnaires :
- Les Arrêtés royaux et les arrêtés des Gouvernements des Communautés et des Régions portant sur le statut des fonctionnaires des services publics fédéraux, communautaires et régionaux :
 - AR du 2/10/1937 (fédéral) Art. 8, modifié par l'AR du 22/12/2000 et l'AR du 14/06/2007
 - Arr. Gouv. W. 17/11/1994
 - Arr. Gouv. flamand 24/11/1993
 - Arr. Coll. COCOF 13/04/1995
 - Arr. Gouv. Cté F. 22/07/1996



Annexe 4. Des limites de la liberté religieuse aux limites des droits de l'Homme

Une analyse de jurisprudence par **Paul Palsterman**, Secrétaire régional bruxellois.

Les droits de l'homme proclament le droit à la libre manifestation de ses opinions, notamment sur le plan religieux. On dit bien : la libre manifestation, et pas simplement le droit d'avoir des opinions qu'on garde pour soi et qui restent, comme on dit, dans la sphère privée. Quelles sont les limites de ce droit, lorsqu'il se confronte à d'autres exigences de la vie en société ? Et, pour commencer, peut-on valablement y renoncer par contrat, par exemple par contrat de travail ?

Faute de réponse sociale claire et univoque, des éléments de réponse sont fournis, cahin-caha, et par touches successives, par la jurisprudence des tribunaux.

Cet article résume plusieurs jugements récents. Comme on le verra, ces jugements laissent au législateur, au juge du fond et aussi à la concertation sociale, une large marge d'appréciation.

On livre ces jugements à la réflexion, sans ajouter trop de commentaires. La solution apportée aux questions posées était-elle chaque fois la bonne ? Dans certaines affaires, on devine beaucoup de non-dit derrière les questions de principe, et rien ne dit que l'approche de principe choisie par les parties offrait la meilleure solution. Pour certaines procédures, on sera amené à observer qu'elles ne mettent pas en présence toutes les parties prenantes au débat. Ailleurs, la question abordée concerne des comportements plutôt marginaux, qui sont loin d'épuiser tous les « chocs de culture » que doivent gérer nos sociétés.

On entend souvent dire que le droit a vocation à devenir le principal, voire le seul fondement du lien social dans les sociétés multiculturelles ; les « droits de l'homme » offriraient le socle de valeurs qui transcendent à la fois la diversité des opinions et la contingence des choix politiques exprimés dans les lois particulières. Ces jugements invitent tout de même à se demander si le droit, comme d'ailleurs toute technique humaine, n'a pas aussi ses limites.

L'interdiction de la burqa

La Cour constitutionnelle de Belgique s'est prononcée sur plusieurs recours en annulation contre la « loi an-

ti-burqa » du 1^{er} juin 2011⁹. Cette loi insère dans le Code pénal l'interdiction, sauf disposition légale contraire, de se présenter dans des lieux accessibles au public le visage masqué en tout ou en partie, de manière telle qu'on ne soit pas identifiable. La peine prévue en fait une contravention, c'est-à-dire la moins élevée des infractions prévues par le code pénal, analogue à celle prévue lorsqu'on circule sans carte d'identité. La loi prévoit une exception pour les manifestations festives autorisées par une ordonnance de police, ainsi que pour les travailleurs dont le visage est dissimulé en application de leur règlement de travail.

La Cour rejette les recours, à condition que la loi soit interprétée dans le sens que les « lieux accessibles au public », au sens de la loi, ne comprennent pas les lieux de culte.

La Cour reconnaît les justifications basées sur des considérations de sûreté publique, invoquées par le gouvernement. Elle a ajouté plusieurs considérations de principe: *L'individualité de tout sujet de droit d'une société démocratique ne peut se concevoir sans que l'on puisse apercevoir son visage, qui en constitue un élément fondamental. Compte tenu des valeurs essentielles qu'il entend défendre, le législateur a pu considérer que la circulation dans la sphère publique, qui concerne par essence la collectivité de personnes dont cet élément fondamental de l'individualité n'apparaît pas, rend impossible l'établissement de rapports humains indispensables à la vie en société. Si le pluralisme et la démocratie impliquent la liberté de manifester ses convictions, notamment par le port de signes religieux, l'Etat doit veiller aux conditions dans lesquelles ces signes sont portés et aux conséquences que le port de ces signes peut avoir. Dès lors que la dissimulation du visage alors que cette individualisation constitue une condition fondamentale liée à son essence même, l'interdiction de porter dans les lieux accessibles au public un tel vêtement, fût-il l'expression d'une conviction religieuse, répond à un besoin social impérieux dans une société démocratique.*

Elle ajoute aussi un couplet sur « la dignité de la femme » : en admettant que le port du voile intégral résulte d'un choix délibéré dans le chef de la femme, et non d'une pression de membres de la famille ou de la communauté, « l'égalité des sexes, que le législateur considère à juste titre comme une valeur fondamentale

⁹ Arrêt 145/2012 du 6 décembre 2012.



de la société démocratique, justifie que l'Etat puisse s'opposer, dans la sphère publique, à la manifestation d'une conviction religieuse par un comportement non conciliable avec le principe d'égalité entre hommes et femmes ».

Cette appréciation a été confirmée, sur la base des mêmes arguments et presque dans les mêmes termes, par un arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme¹⁰.

Les manifestations de la foi religieuse sur les lieux de travail

La Cour européenne des droits de l'Homme (11) a jugé plusieurs affaires britanniques de manifestation de foi religieuse dans un contexte professionnel. Un des intérêts de cet arrêt est qu'il ne concerne pas la religion musulmane ou d'autres cultes minoritaires, mais le christianisme. La Cour mentionne en passant que l'une des affaires concerne une femme copte, et une autre une chrétienne « orthodoxe », sans préciser, dans ce dernier cas, si l'adjectif s'applique à l'Eglise à laquelle elle appartient ou caractérise la nature de sa foi. Mais ces caractéristiques, comme on le verra, n'ont joué aucun rôle dans l'appréciation.

Une chrétienne peut-elle porter une croix sur son lieu du travail ?

Une première affaire concernait une hôtesse de l'air de British Airways qui voulait porter par-dessus son uniforme une chaînette de cou avec une croix. La compagnie avait un règlement de travail qui prohibait de tels signes extérieurs. Suite à la plainte de la travailleuse, elle a engagé un processus de révision du règlement de travail, qui a abouti à autoriser ces signes. Mais dans l'entretemps, elle avait affecté la personne à un emploi administratif qui ne la mettait pas en contact avec le public. La procédure concernait la réparation du préjudice moral subi pendant la période où la personne n'a pas exercé sa fonction d'hôtesse de l'air. Les juridictions du travail britanniques l'ont déboutée de sa demande.

Une seconde affaire concernait également une chaînette de cou avec une croix, mais portée par une infirmière d'une unité de soins gériatriques. Il est précisé dans l'arrêt que les infirmières de cet hôpital portent

une blouse de travail avec un col en V, de sorte que la croix pend librement sur la poitrine. L'hôpital argumentait que l'infirmière devait parfois manier des patients désorientés, qui auraient pu agripper la chaînette et la blesser, ou se blesser eux-mêmes aux branches de la croix. L'intéressée elle-même a refusé la solution de compromis qui aurait consisté à nouer la croix autour de son badge d'identification, que l'infirmière enlève pendant qu'elle prodigue des soins. Après avoir été transférée temporairement dans un service non infirmier, l'intéressée a été licenciée. Son recours est rejeté par le tribunal du travail anglais.

Un chrétien peut-il refuser son service à des homosexuels ?

La troisième affaire concernait une employée de l'état-civil, qui estimait contraire à ses convictions religieuses d'enregistrer des unions homosexuelles. En Angleterre, les employés de l'état civil ne tiennent pas seulement les registres, mais assument aussi le rôle, tenu en Belgique par le bourgmestre ou un échevin, de conduire les cérémonies de mariage ou de « partenariat civil ». Il a été acté que certaines communes permettent à leurs employés de soulever une objection de conscience pour des motifs de ce type. La commune concernée avait elle-même, au départ, accepté que la requérante soit dispensée de cette tâche en s'arrangeant avec d'autres collègues, mais cette solution a été abandonnée suite aux protestations des collègues. L'employée a porté plainte pour discrimination et harcèlement, et le tribunal du travail lui a donné raison, estimant que la commune *avait accordé plus de valeur aux droits des lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels qu'au droit de l'intéressée d'afficher une foi chrétienne orthodoxe* ». Ce jugement fut toutefois réformé par le tribunal du travail d'appel, dont la décision fut confirmée par la cour d'appel. Celle-ci estima que la commune avait non seulement le droit, mais l'obligation, d'obliger ses employés de procéder aux formalités liées au partenariat civil.

La quatrième affaire, enfin, concernait un psychologue occupé par un centre privé de conseil familial, qui refusait de donner des conseils de nature sexuelle à des homosexuels. Le centre qui l'occupait professe le respect pour les clients, y compris leur orientation sexuelle. Au départ, le travailleur avait esquivé les interpellations sur sa disponibilité à accomplir cette partie de son travail, reconnaissant qu'il y avait en effet un

10 CEDH (2^e chambre), 11 juillet 2017, Dakir / Belgique.

11 CEDH (4^e chambre), 15 janvier 2013, Eweida et al. / Royaume Uni.



conflit entre sa foi chrétienne et le fait de conseiller des personnes homosexuelles, mais disant qu'il appliquerait la charte du centre s'il était amené à devoir le faire. Ayant la conviction que le travailleur, en fait, n'avait aucune intention d'agir comme il l'avait déclaré, son employeur l'a licencié pour faute. C'est dans le cadre de l'action en justice contre cette décision que le travailleur a confirmé officiellement son opposition à accomplir cette partie de son travail, situant ce refus dans le cadre d'une objection de conscience sur la base de ses convictions religieuses.

Les juges ne sont pas des théologiens.

La première question à laquelle les juges ont dû répondre est de savoir comment déterminer le contenu d'une foi religieuse.

Si on considère « le » christianisme comme une seule religion, il y a une grande variété, entre les différentes Églises, mais aussi au sein des différentes Églises, sur la nature des prescrits concrets, les accommodements possibles en fonction des circonstances, etc... La même observation vaut pour l'islam et la plupart des autres systèmes de pensée. Il n'appartient pas à un juge de décider ce qu'il faut faire et ne pas faire pour être un bon chrétien, un bon musulman, etc...

Le Coran comporte quelques versets qui recommandent aux femmes de se vêtir décentement⁽¹²⁾, mais il existe dans l'islam plusieurs traditions pour préciser la nature et les modalités concrètes de ce prescrit. On ne trouve pas dans l'Évangile (et pour cause !) ni dans aucun texte officiel de l'Église, qu'une chrétienne serait tenue de porter une croix à son cou. L'Église catholique considère l'homosexualité comme « objectivement désordonnée », et appelle les personnes concernées à la « chasteté ». Mais elle prescrit aussi d'accueillir les homosexuels « avec respect, compassion et délicatesse », et d'éviter à leur égard « toute marque de discrimination injuste »⁽¹³⁾. L'Église n'accorde pas le sacrement du mariage aux unions homosexuelles et proteste contre l'usage du mot « mariage » pour ces unions mais ne s'est pas

positionnée contre l'aménagement légal d'unions homosexuelles, tel que l'organise la loi anglaise. Même si elle désapprouve ces unions, elle ne les considère pas comme des crimes, et ne saurait donc considérer qu'un catholique se rend complice de crime si, dans le cadre de ses fonctions, il doit enregistrer une telle union. L'Église orthodoxe, si c'est bien d'elle dont se réclamait l'employée d'état civil dans la troisième affaire, ne raisonne pas différemment, et a par ailleurs la réputation d'être moins inquisitrice que sa consœur latine sur ce qui se passe « sous la couette ».

En définitive, des différents cas examinés, c'est probablement le conseiller conjugal qui avait les raisons théologiquement les plus plausibles de voir une contradiction entre une partie de sa profession et les enseignements de l'Église. Mais la question n'est pas de savoir quelle est la bonne façon, d'un point de vue religieux, de vivre et affirmer sa foi, mais si la façon choisie par la personne est admissible dans la société. En définitive, c'est à l'individu lui-même qu'il appartient de définir sa croyance : les juges ont seulement le droit de vérifier que les objections religieuses sont suffisamment « sincères et cohérentes ».

Reprenant à son compte une considération de la jurisprudence anglaise en la matière, la Cour européenne précise cependant qu'il y a lieu de reconnaître que la foi religieuse, impliquant une croyance au surnaturel, n'est pas toujours susceptible d'un « exposé lucide », et encore moins d'une « justification rationnelle » : si les juges ne sont pas des théologiens, il n'en va pas différemment de la majorité des fidèles. Dans les affaires jugées, la Cour a observé qu'il n'était pas contesté que les personnes concernées agissaient en fonction d'un prescrit religieux.

Un équilibre des droits

Le seul critère qui puisse guider le juge est en définitive l'équilibre des droits.

La Cour des droits de l'Homme a validé les raisonnements de la jurisprudence anglaise, sauf dans l'affaire de l'hôtesse de l'air, où elle a estimé qu'on avait accordé une « importance exagérée » au désir, par ailleurs légitime, de l'employeur, d'imposer à son personnel un uniforme représentatif d'une certaine image de marque. On se rappellera que *British Airways* avait modifié son règlement de travail pendant le cours de la procédure, de sorte que cette condamnation ne concerne finalement qu'une situation transitoire. Dans

¹² On cite le plus souvent le verset 31 de la sourate 24 : « *Dis aux croyantes de baisser leur regard, de préserver leur nudité, de ne montrer que l'extérieur de leur beauté, de rabattre leur voile sur leur gorge* » (d'après la traduction d'André Chouraqui).

¹³ Catéchisme de l'Église catholique, 2357 à 2359



l'affaire de l'infirmière, la Cour a jugé plausibles et valables les raisons, liées à la sécurité des patients, invoquées par l'hôpital pour refuser le port d'une chaînette avec croix.

Dans l'affaire de l'employée d'état civil, elle a considéré que le droit de l'intéressée d'afficher sa foi devait être confronté au droit des couples homosexuels à être enregistrés conformément à la loi.

Dans l'affaire du conseiller familial, elle a considéré qu'un centre privé avait le droit d'imposer à ses employés l'adhésion au principe de non-discrimination, notamment en fonction de l'orientation sexuelle du client, et y compris en matière de conseils affectifs et sexuels.

Le foulard islamique sur les lieux de travail - secteur privé

La Cour européenne de justice a rendu deux arrêts sur la question très controversée du port de signes religieux - en l'occurrence le foulard islamique - sur le lieu de travail¹⁴.

Le premier arrêt, répondant à une question de la Cour de cassation de Belgique, concerne une employée d'une société de gardiennage dont le règlement de travail interdit « de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses ou d'accomplir tout rite qui en découle ». Cette clause du règlement de travail avait été introduite après l'entrée en service de la travailleuse. En fait, elle répondait au choix fait à un certain moment par la travailleuse, de porter dorénavant le voile. Il n'est cependant pas contesté que cette modification du règlement de travail formalisait la situation dans l'entreprise, telle qu'elle résultait antérieurement des usages et des prescriptions de l'employeur. La travailleuse a été licenciée moyennant préavis. La question débattue devant les juridictions du travail était de savoir s'il s'agissait d'un licenciement abusif, résultant d'une discrimination. L'action de la travailleuse a été rejetée par le tribunal et par la Cour du travail d'Anvers. Saisie d'un pourvoi de la travailleuse et du Centre pour l'égalité des chances (aujourd'hui UNIA), la Cour de cassation a interrogé la Cour européenne.

Le second arrêt, qui répond à une question de la Cour de cassation de France, concerne une employée d'une société de conseil en informatique. Une règle de ce type n'y résultait ni du règlement de travail, ni d'une norme externe à l'entreprise, mais l'employeur avait, dès l'engagement, précisé que le port du voile ne serait pas autorisé « *en toutes circonstances* », dès lors que la travailleuse serait « en contact en interne ou en externe avec les clients de l'entreprise ». « *En effet, dans l'intérêt du développement de l'entreprise, nous sommes contraints, vis-à-vis de nos clients, de faire en sorte que la discrétion soit de mise quant à l'expression des options personnelles de nos salariés* ». Ayant refusé d'obtempérer à cet ordre, la travailleuse a été licenciée sans préavis. Le conseil de prud'homme de Paris, confirmé par la cour d'appel, a condamné l'employeur à lui payer une indemnité de rupture, pour un motif de forme propre au droit français. Mais l'un et l'autre ont refusé de considérer que l'employeur était coupable d'une discrimination. Saisie d'un pourvoi de la travailleuse (soutenue par l'Association de défense des droits de l'homme), la Cour de cassation a interrogé la Cour européenne.

Les législations qui consacrent le principe de non-discrimination en matière de travail¹⁵ résultent de la transposition de Directives européennes¹⁶.

C'est ce qui explique que ces questions se retrouvent devant la Cour de justice de l'Union européenne, chargée d'assurer une interprétation uniforme de ce principe dans toute l'Union.

Dans l'arrêt « belge », la Cour commence par décider que, comme le règlement de travail ne fait aucune distinction selon le type de conviction, et qu'il n'est pas allégué que la pratique de l'entreprise fasse de telles distinctions, il n'est pas question de discrimination directe. Selon les Directives, les discriminations directes sont en principe interdites sauf si « en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée ».

¹⁴ CEJ (grande chambre), 14 mars 2017, affaires C-157/15 (Achbita / G4S Secure solution) et C-188/15 (Bougnanou / Micropole).

¹⁵ En Belgique, pour les questions de discriminations raciales : la loi du 15 février 1993 ; d'autres lois concernent d'une part l'égalité de traitement entre hommes et femmes, d'autre part les autres discriminations.

¹⁶ Directive 2000/78 du 27 novembre 2000.



Ce qu'il faut examiner, c'est si cette clause présente une discrimination indirecte, c'est-à-dire si « l'obligation en apparence neutre [imposée par le règlement de travail] aboutit en fait à un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données ». Les discriminations indirectes sont permises (ou les différences de traitement indirectes ne sont pas discriminatoires), lorsqu'elles sont « *objectivement justifiées par un objectif légitime et si les moyens de réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires* ».

La Cour considère que « la volonté d'afficher, dans les relations avec les clients tant publics que privés, une politique de neutralité politique, philosophique ou religieuse doit être considérée comme légitime ». Dans le cas d'un employeur privé, comme une société de gardiennage, il s'agit d'une application de la liberté d'entreprise.

La Cour reconnaît que le fait d'interdire le port visible de signes de convictions, « *est apte à assurer la bonne application d'une politique de neutralité, à condition que cette politique soit véritablement poursuivie de manière cohérente et systématique* ».

Il faut cependant encore vérifier si cette interdiction est aussi « nécessaire » pour assurer ce principe, et la Cour précise bien qu'il doit s'agir du « strict nécessaire ». Pour la Cour, cette nécessité, en fait, se présente uniquement pour les travailleurs « qui sont en relation avec les clients ». Il faut donc vérifier « *si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise, et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il eût été possible à l'employeur, face au refus d'une travailleuse de renoncer au port du foulard, de lui proposer un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ses clients, plutôt que de procéder à son licenciement* ».

Dans l'arrêt « français », il ne résulte pas du dossier que la travailleuse aurait été licenciée en application d'une règle, semblable à celle du règlement de travail de G4S, proscrivant le port de signes convictionnels. La situation s'analyse alors en discrimination directe, et il faut déterminer si l'absence de signes convictionnels constitue une « exigence essentielle et déterminante ».

Dans le cas d'espèce, la justification invoquée au départ par l'employeur était le souhait manifesté par (une partie) de la clientèle, et aucune autre justification n'a été invoquée par la suite.

La décision de la Cour est claire :

« *La notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause. Elle ne saurait couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client* ».

Les comptes rendus de presse, y compris en rapportant les commentaires d'institutions spécialisées (comme par exemple, en Belgique, UNIA) ont généralement salué la « clarté » des arrêts, donnant à entendre que la « laïcité » (à la française) avait vaincu le « communautarisme ».

On se permettra plutôt de saluer la nuance de la Cour.

Le critère du « contact avec le public », par exemple, est loin d'être la panacée. Il existe peu de contrats de travail dont le fait d'être (ou ne pas être) en contact avec la clientèle est un élément essentiel, immuable sauf de la volonté commune des parties. Même lorsqu'il l'est, très peu de travailleurs (et d'employeurs) envisagent une relation de travail uniquement en fonction du contrat qui la met en forme à un moment déterminé. Une relation de travail comporte presque toujours des changements d'affectations, des modifications plus ou moins importantes de conditions essentielles du contrat. Pour ce qui est des fonctionnaires, la « loi du changement » est même une caractéristique essentielle de leur statut. Si la question du port de signes convictionnels devait devenir un élément essentiel dans le choix d'affecter un travailleur à une fonction déterminée, cela ne manquerait pas de poser divers problèmes.

D'autant qu'il est clairement établi que les préférences exprimées par « le public » ou supposées dans son chef, ne constituent pas en soi une « exigence professionnelle déterminante » justifiant des discriminations directes, par exemple entre des signes « assertifs » comme le foulard islamique et des signes plus discrets mais néanmoins visibles, comme une croix attachée à une chaîne de cou, une bague avec les symboles maçonniques, un insigne en forme de broche, etc...

La jurisprudence de la Cour n'élimine donc rien la nécessité d'une concertation, aussi proche que possible du terrain, sur la façon de faire cohabiter, en recourant autant que possible à des compromis raison-



nables, entre l'affirmation assertive d'une conviction et les exigences professionnelles.

Le foulard islamique à Actiris

Le tribunal du travail de Bruxelles a rendu un jugement (17) affirmant le droit des employées musulmanes d'Actiris (le service public régional de l'emploi de Bruxelles) à porter le voile sur leur lieu de travail. Les employées requérantes avaient été engagées à une époque où le règlement de travail d'Actiris ne prévoyait rien sur la question. C'est apparemment suite à leur attitude qu'Actiris a estimé nécessaire de réglementer la question.

En décembre 2012, le règlement de travail a été complété d'une clause, relative aux « vêtements de travail », qui prescrivait que *« la tenue vestimentaire et assimilée »* demeure discrète et ne soit pas en opposition *« avec les missions d'Actiris »* et spécifiait explicitement : *« Tout couvre-chef est interdit »*. Cette dernière phrase a été retirée en avril 2013. Par contre, un alinéa a été ajouté à l'article qui concerne le principe de neutralité des services publics : *« Durant leurs prestations, les membres du personnel d'Actiris n'affichent leur préférences religieuses, politiques et philosophiques ni dans leur tenue vestimentaire, ni dans leur comportement »*.

Sur la base du règlement ainsi modifié, les travailleuses concernées sont invitées à ne plus porter leur foulard pendant la durée de leurs prestations.

Devant leur refus, une procédure de licenciement a été entamée. Cette procédure a été retirée sur injonction du tribunal, confirmée par la cour du travail, en attendant le jugement dans l'action en cessation.

Action en cessation

Dans le cadre d'une action en cessation d'un acte de discrimination (18), l'interaction entre obligations religieuses et obligations professionnelles n'est pas appréhendée en soi, mais dans la mesure où elle crée une discrimination. Peut-on parler de discrimination alors que la clause litigieuse s'applique à tout signe

représentatif d'une opinion ou d'une croyance, quelle qu'elle soit ? En apparence, la clause est effectivement neutre, mais c'est en rapport avec des signes qui, comme le voile islamique, sont prescrits par une religion, qu'elle crée un vrai conflit entre les obligations professionnelles et le droit de professer la religion de son choix. En ce sens, elle crée indirectement une différence de traitement à l'encontre des tenants d'une religion qui, comme l'Islam à l'égard des femmes, comporte des prescrits vestimentaires.

La neutralité du service public

On a vu plus haut qu'une différence de traitement, en tout cas si elle est indirecte, n'est pas discriminatoire, si elle « se justifie objectivement et raisonnablement par un objectif légitime, et dans la mesure où les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires ». Des objectifs fréquemment invoqués en la matière sont les impératifs de sécurité ou d'hygiène (19), ou l'existence d'un uniforme ou d'un vêtement de travail représentatif de l'image de marque de l'employeur (20).

Dans le cas d'Actiris, la clause s'appuie sur le principe dit de neutralité du service public. L'existence de ce principe ne fait aucun doute. Le service public doit traiter l'ensemble de ses usagers sans discrimination, et cette obligation, qui repose sur l'Administration en tant qu'abstraction, s'impose aussi à chacun de ses agents. Tenus d'être impartiaux, les agents des services publics sont obligés de manifester cette impartialité dans leur comportement extérieur.

La question est donc de savoir si, en portant une pièce de vêtement prescrite par une croyance déterminée, l'agent suscite des doutes légitimes sur son impartialité. Une réponse positive est habituellement donnée pour les détenteurs de certaines fonctions d'autorité, par exemple les agents de la force publique, ou encore les magistrats. Pour ces professions, l'exigence particulière de neutralité est d'ailleurs généralement traduite par l'obligation de porter, dans l'exercice de leurs fonctions, un uniforme ou un costume

17 Tribunal du travail francophone Bruxelles, chambre des référés, 16 novembre 2015, RG 13/7830/A.

18 Ordonnance bruxelloise du 4 décembre 2008 « visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise », dont le contenu est similaire à loi anti-discrimination fédérale (loi du 10 mai 2007).

19 Cet objectif est à la base de règlements de travail d'institutions de soins, de crèches, etc..., y compris l'ASBL « Maison d'Enfants », qui gère les structures d'accueil de l'enfance d'Actiris.

20 Hormis les uniformes liés à l'image commerciale de l'employeur, certains règlements de travail interdisent les signes visibles d'appartenance religieuse dans l'exercice de fonctions de représentation extérieure.



déterminé. Qu'en est-il des fonctions administratives ou sociales au sein d'un service public de l'emploi ?

Il existe à ce sujet deux écoles d'interprétation, que le tribunal appelle respectivement « neutralité inclusive » et « neutralité exclusive ».

La neutralité inclusive signifie que l'État protège et laisse s'exprimer librement, y compris chez ses propres agents, la diversité des opinions et des croyances, tant que cela n'interfère pas dans le comportement professionnel. La neutralité exclusive signifie que l'État, y compris ses agents, se tient strictement en dehors du jeu des opinions et des croyances.

Ces deux conceptions ont fait l'objet d'un examen attentif dans un arrêt rendu peu après le jugement bruxellois par la Cour européenne des droits de l'homme ⁽²¹⁾. La neutralité dite « exclusive » est consacrée dans un nombre limité d'États du Conseil de l'Europe, dont le plus emblématique est sans doute la France, où la séparation stricte « entre l'Église et l'État » est inscrite dans la Constitution. La Cour a admis la légitimité de cette approche, bien qu'elle ne constitue pas le courant majoritaire dans les pays du Conseil de l'Europe, dans la mesure où elle est expressément inscrite dans la Constitution ou dans des normes de même nature. Dans ce contexte précis, elle a admis qu'un hôpital français interdise le voile à une personne - en l'occurrence une assistante sociale - en contact direct avec des patients psychiatriques se trouvant dans un état de fragilité ou de dépendance. Cet arrêt semble bien confirmer, a contrario, qu'un État n'aurait pas de légitimité à imposer des règles de ce type s'il applique, de la laïcité, une autre conception que la France. La Belgique n'est pas un État « laïc » au sens français du terme, même si elle va sans doute moins loin que d'autres pays dans la conception dite « inclusive » ⁽²²⁾ ⁽²³⁾.

De même, la règle ne serait pas nécessairement légitime en dehors du contexte de travailleuses en contact avec des usagers dans une situation de dépendance. Anticipant en quelque sorte cette position,

le tribunal a demandé pourquoi la règle n'était pas limitée aux membres du personnel en contact avec le public. Actiris a refusé de saisir cette perche. Il est difficile d'établir une distinction stricte entre fonctions en contact avec le public et fonctions dites de back-office, et impossible d'assurer qu'un membre déterminé du personnel occupera pendant toute la durée de sa carrière une fonction d'un type déterminé. Il est inopportun que des considérations comme le port du voile interviennent dans l'attribution de postes. Ou aurait-on pu trouver un compromis dans une règle selon laquelle la travailleuse ôte son voile lorsqu'elle est en contact avec le public? Si cette hypothèse de compromis a été évoquée, le tribunal n'en fait en tout cas pas état.

Les limites de la voie judiciaire

La direction d'Actiris, suivie par son comité de gestion, a considéré qu'Actiris ne pouvait pas sortir gagnant d'une procédure judiciaire. En admettant que la cour du travail lui donne raison, cela n'aurait en rien apaisé les esprits.

C'est une limite des lois anti-discrimination, qui ne se manifeste pas seulement dans le domaine des discriminations religieuses : les procédures qu'elles prévoient ne mettent pas autour de la table les vrais acteurs de la problématique qui, dans le monde du travail, sont le plus souvent collectifs. Dans le cas d'Actiris, quel point de vue concret devait défendre son avocat ? Celui du directeur général ? Celui du conseil de direction ? Celui du comité de gestion, où existent plusieurs sensibilités ? Celui du ministre de tutelle, dont la position personnelle n'est pas endossée par l'ensemble du gouvernement bruxellois? Et qu'en est-il des collègues de travail, grands absents des procédures de ce type, alors qu'ils ont assurément un point de vue, il est vrai pas nécessairement unanime? Sans parler des usagers, alors que c'est en leur nom que la règle a été justifiée.

Au comité de gestion comme au sein du comité de concertation de base (l'équivalent du conseil d'entreprise dans la fonction publique, compétent entre autres pour l'élaboration du règlement de travail), la CSC a proposé que la problématique soit discutée dans les organes spécialement voués à la problématique de la diversité dans la fonction publique ⁽²⁴⁾: au

21 Cour européenne des droits de l'homme, 5^e section, 26 novembre 2015, Ebrahimian / France

22 V. de Coorebyter, « La neutralité n'est pas neutre », in D. Cabiliaux e.a. Neutralité et faits religieux : quelles interactions dans les services publics ?, Louvain-la-Neuve, 2014.

23 Le tribunal relève que le VDAB, l'homologue d'Actiris en région flamande, compétent aussi, y compris à Bruxelles, pour la formation professionnelle néerlandophone, n'interdit pas le port du voile à ses employées.

24 Voir art. 5 de l'Ordonnance du 4 septembre 2008



niveau régional pour la question de principe du contenu du principe de neutralité ; au niveau d'Actiris pour les éventuelles questions pratiques que pose l'annulation de la clause litigieuse du règlement de travail. Le comité de gestion s'est mis d'accord sur une motion qui, sans citer explicitement les organes à saisir, appelle à une telle démarche.

Une « laïcité à la française » en Belgique ?

Faut-il introduire en Belgique une règle de « laïcité à la française » ? Si on comprend bien, c'est la portée des propositions de modification de la Constitution, introduites par certains partis politiques traditionnellement catalogués « laïcs ». Sans anticiper sur les suites de ce débat, on dira simplement qu'il serait discriminatoire d'introduire une « laïcité à plusieurs vitesses », qui conduirait par exemple à interdire les prescrites d'une religion déterminée, sans mettre en cause d'autres traditions belges sur les rapports entre la religion et l'État.

Le port du foulard par des employées d'Actiris vaut-il un tel débat ? Est-il vrai qu'un demandeur d'emploi bruxellois non musulman, ou une demandeuse d'emploi musulmane ne portant pas le voile, peuvent nourrir des craintes légitimes d'être discriminés par une employée portant le voile, du seul fait qu'elle est voilée ? Voire, comme cela a été plaidé, qu'une employée non voilée d'Actiris pourrait être importunée par certains demandeurs d'emploi ? Ne peut-on pas courir le risque de laisser les choses en l'état, permettant au service public de l'emploi de la région de Bruxelles-Capitale, dont l'engagement en faveur de la diversité et de la non-discrimination n'est pas à mettre en doute, de contribuer au niveau de son propre personnel à dépassionner un débat difficile ?

Paul PALSTERMAN

Secrétaire régional bruxellois

Août 2017

Annexe 5 . Exemple de la CCT du secteur pétrole « régime des vacances et des congés »

Les travailleurs peuvent prendre un jour de congé «laïque» sous forme culturel (religieux) art 27/ §4bis

CHAPITRE VI

Régime des vacances et des congés

§4bis. Depuis le 1^{er} janvier 2006 est accordé un (1) jour de congé régional culturel, à établir par le conseil d'entreprise et rémunéré de manière analogue selon le régime 'Accord-jour pétrolier'.

L'octroi est à établir de manière collective en concertation avec le CE et s'effectue de manière analogue aux mentions concernant l'octroi comme mentionnées dans la législation sur les jours fériés.

Annexe 6. Exemple d'article de règlement de travail « le foulard adapté à l'uniforme /au vêtement de travail »

XII. VETEMENTS DE TRAVAIL

Art. 30. Le membre du personnel est tenu de porter les vêtements et accessoires imposés par l'exercice de ses fonctions selon les directives propres à chaque secteur ou service. Il veillera à ne pas détériorer et à présenter à tout moment une tenue propre et correcte.

Le port de tout couvre-chef est interdit, excepté s'il fait partie intégrante des vêtements de travail ou s'il s'agit d'une pièce d'uniforme conçue à cet effet par les Cliniques universitaires Saint-Luc, disponible exclusivement auprès du département achats et logistique.

A l'expiration du contrat, les vêtements de travail et autres accessoires mis à la disposition du membre du personnel par l'employeur doivent être restitués au service intéressé. A défaut de respecter cette formalité, la contre-valeur des objets non rendus sera retenue au moment de l'établissement du décompte final.

Dans certains cas, une garantie peut être demandée après consultation du Conseil d'entreprise.

N'hésitez pas à prendre contact avec les permanents *Diversité* pour une formation, un conseil ou un accompagnement.

CSC Brabant wallon

Tél 067.88.46.47 - diversite-nivelles@acv-csc.be

CSC Bruxelles-Hal-Vilvorde

Tél 02.557.85.41 - diversite-bruxelles@acv-csc.be

CSC Charleroi-Sambre & Meuse

Tél 071.23.09.81 - diversite-charleroi@acv-csc.be

CSC Hainaut Occidental

Tél 069.88.07.07 - diversite-tournai@acv-csc.be

CSC Liège-Huy-Waremme

Tél 04.340.72.37 - diversite-liege@acv-csc.be

CSC Luxembourg

Tél 063.24.20.31 - diversite-arlon@acv-csc.be

CSC Mons-La Louvière

Tél 065.37.25.49 - diversite-mons@acv-csc.be

CSC Namur-Dinant

Tél 081.25.40.85 - diversite-namur@acv-csc.be

CSC Verviers

Tél 087.85.99.99 - diversite-verviers@acv-csc.be



Formation Education Culture (FEC) asbl

Service Diversité

Chaussée de Haecht, 579 B-1030 Bruxelles

Tél 02.246.32.16 • diversite@acv-csc.be • www.diversite.be

