



Le deuxième REGAL qui s'est tenu le 25 juin dernier a réuni près de 50 personnes sur le thème de la gestion du fait religieux et de l'application de la laïcité sur le lieu du travail.

Dounia Bouzar, anthropologue du fait religieux, a introduit son propos par un rappel historique sur la **laïcité** : par la loi de 1905, « la République garantit la liberté de conscience et le libre exercice des cultes », en d'autres termes, la liberté pour chacun de croire ou de ne pas croire.

Concernant l'état des lieux de la question en France, 2 pièges sont récurrents : d'une part, refuser des demandes légitimes ; et d'autre part, tolérer n'importe quel

comportement sous prétexte de religion.

L'intervenante a ensuite énuméré **6 critères de référence validés par la HALDE**, qui peuvent aider le manager dans l'appréciation d'un comportement de travail associé à une croyance religieuse. Concrètement, il s'agit de se demander si une telle attitude entrave : la sécurité, l'hygiène, l'organisation de la mission, les aptitudes des acteurs, la liberté de conscience de chacun ou encore les intérêts commerciaux de la structure.

Dans la partie consacrée aux échanges avec le

public, Dounia Bouzar a analysé des cas pratiques. Ces mises en situation ont suscité des débats sur la possible subjectivité des critères, la légalisation de jours fériés supplémentaires ou l'attribution de congés pour fêtes religieuses, la gestion des régimes alimentaires spécifiques...

Pour conclure, Dounia Bouzar a rappelé que les situations discriminantes apparaissent le plus souvent quand les salariés ignorent leurs droits.



Les REGAL reprendront après une pause estivale sur le thème des discriminations dans la fonction publique.



L'interview de Dounia Bouzar

Quelle reconnaissance pour les religions dans la sphère professionnelle ?

Les managers ont conscience qu'un salarié bien dans sa peau travaille mieux. C'est dans la prise en compte du bien-être pour une meilleure productivité qu'ils intègrent le fait religieux. Mais sans critère légal, c'est leur subjectivité qui fait loi. Ainsi, certains dysfonctionnements apparaissent.

Alors, quels critères appliquer pour gérer le fait religieux ?

Aujourd'hui la diversité n'est plus reliée à l'étranger, et il faut bien la prendre en compte. Une formation est nécessaire pour appliquer le droit du travail équitablement pour le fait religieux ou pour autre chose.

Y a-t-il des différences notables entre le secteur public et le secteur privé ?

Dans le système français, **l'Etat est neutre pour respecter la diversité des citoyens et la liberté de croyance. Les entreprises relèvent du droit privé et là, il n'y a pas d'obligation de neutralité.** Les critères qui s'appliquent relèvent donc du vivre ensemble. La revendication religieuse peut être bienvenue quand elle permet à l'individu de se ressourcer, mais quand elle produit une segmentation, elle devient problématique.

Peut-il y avoir opposition entre pratique religieuse et travail ?

Non, parce qu'aucune religion ne prévoit d'empêcher le travail.

Quand il y a des attitudes qui entravent la vie professionnelle, il s'agit souvent de personnes endoctrinées par des discours sectaires. La religion ne fait pas la loi dans les entreprises.

C'est le Code du Travail qui garantit l'égalité de traitement des salariés. Ce qui prime reste d'accomplir sa mission professionnelle.

Prendre en compte la religion peut-il remettre en cause la laïcité ?

Il ne s'agit pas de prendre en compte le fait religieux. Le travail des managers est d'appliquer la loi. La loi donne au citoyen une liberté de croire ou de ne pas croire, tant que cela n'entrave pas l'organisation du travail ou l'ordre public.