

# Les pratiques religieuses

La question des pratiques religieuses est un sujet souvent perçu comme sensible dans le cadre du travail. Il est nécessaire d'interroger ses propres représentations et d'insister sur le respect de la religion des salarié·e·s. Si des pratiques religieuses entrent en conflit avec certaines règles de la structure, cela doit être traité avec des éléments objectifs.

## LE CADRE LÉGAL

- Lors des **missions auprès de collectivités publiques**, le principe de **neutralité est obligatoire** pour tou·te·s les salarié·e·s, qui interdit toute manifestation de convictions personnelles religieuses, politiques ou philosophiques, qu'ils-elles soient en contact avec le public ou non.
- Dans les **structures privées**, les salarié·e·s ont le droit d'avoir une **conviction religieuse** et de la **manifeste**r. Toute discrimination en raison de la religion du·de la salarié·e est illégale. Certaines **limites** peuvent être posées par l'employeur·euse uniquement si elles sont justifiées par les **contraintes des missions** du·de la salarié·e ou de l'entreprise.

» Le code du travail stipule : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* »

- Une **clause de neutralité** dans un règlement intérieur peut interdire aux salarié·e·s en contact avec la clientèle le port de tout signe manifestant des convictions personnelles religieuses, politiques ou philosophiques.
- Le·la salarié·e peut obtenir un jour de congé le **jour d'une fête religieuse** s'il-elle obtient l'autorisation de son employeur·euse. Le·la salarié·e n'est pas obligé de faire connaître le motif religieux de sa demande.
- Un **aménagement d'horaire pour pratique** religieuse est possible, sans être une obligation. Les horaires relèvent de la décision de l'employeur·euse. En revanche, l'employeur·euse ne peut pas interdire à un·e salarié·e de prier dans son bureau pendant son temps de pause. Il-elle ne peut interdire les prières que si elles ont lieu pendant le temps de travail ou si elles perturbent le travail des autres salarié·e·s.

## PISTES D'ACTION

- **S'informer sur les différentes pratiques religieuses et les obligations liées :** cela permet de montrer aux salarié·e·s une considération et un respect pour leur religion, ainsi que de trouver des solutions adaptées à chacun.
- **Négocier directement avec le·s salarié·e·s :** écouter en amont les demandes des salarié·e·s sur les obligations liées à leurs pratiques, discuter avec eux·elles de ce qui est possible dans la structure et définir ensemble des solutions.



*Par exemple : définir une procédure sur les absences liées aux fêtes religieuses, remplacer des équipements qui seraient inadaptés au port du foulard, encadrer les prières religieuses sur le temps de travail etc.*

- **Anticiper les situations et formaliser la position de la structure :** discuter en équipe des situations présentes dans la structure, décider en équipe de la position institutionnelle à adopter et formaliser cette position. Communiquer et expliquer clairement cette position à tou·te·s les salarié·e·s.
- **Soutenir le·la salarié·e dans sa recherche d'un emploi classique :** faire de la pédagogie sur les discriminations dans les entreprises sur les pratiques religieuses et accompagner la personne tout en respectant ses choix, sans jugement.
- **Traiter toutes les religions sur un pied d'égalité :** les règles et principes décidés et formalisés par la structure doivent s'appliquer à toutes et à tous, sans viser une religion en particulier.
- **Baser la position de la structure sur des éléments objectifs :** s'il est décidé de contraindre certaines pratiques religieuses, vérifier en équipe qu'il s'agit de contraintes objectives de la structure et non de convictions personnelles.
- **S'adapter quand cela est possible :** par exemple anticiper les contraintes alimentaires des salarié·e·s lors d'un repas d'affaires, aménager les horaires de travail si cela est compatible avec l'organisation des tâches, laisser les salarié·e·s manifester librement leur religion dans certains temps ou espaces de la structure...