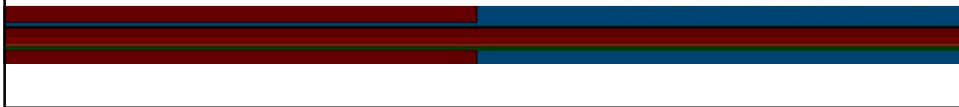




**« Diversité convictionnelle :
trouver le dénominateur commun »**

Nathalie Denies
Centre interfédéral pour l'égalité des chances

Journée d'étude Diversité
Police Fédérale
1er décembre 2015
www.diversite.be

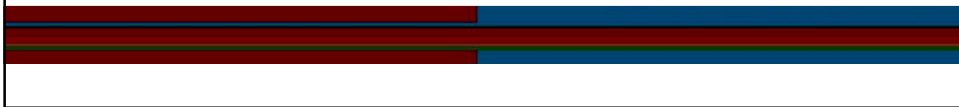


Interdiction des discriminations directes et indirectes
sur base de "la conviction religieuse ou
philosophique" dans divers domaines (lois fédérales
antidiscrimination)





Les convictions et la loi.... Quelques brefs rappels



Des libertés, des droits ...et des obligations

- Exercice des droits et libertés fondamentales
 - Liberté de pensée, de conscience, de religion
 - Liberté d'expression
 - Restrictions limitées*
- Egalité
 - traitement égal de situations équivalentes
 - traitement différent de situations différentes
 - sauf motif de justification*
- Non-discrimination
 - découle du principe d'égalité
 - concerne divers motifs et divers domaines strictement énumérés par les textes légaux
 - Sauf si la distinction est justifiée*





Convictions religieuses ou philosophiques?

Expression de la religion ou des convictions = manifestation par laquelle la croyance ou la conviction peut se traduire

- Concrétisée par le culte, l'enseignement, l'accomplissement des rites et des pratiques....*
- rite ? Ex: manière d'enterrer les morts et d'aménager les cimetières, abattage rituel...*

conviction ? « vue atteignant un certain degré de force, de sérieux, de cohérence et d'importance » (CEDH)



Signes et pratiques

•Signes « convictionnels » ?

tout objet, image, vêtement, symbole, plus ou moins visible, qui exprime une appartenance à une conviction religieuse, politique ou philosophique :

pour celui qui "émet" le signe
et/ou
pour celui qui "reçoit" le signe

Ex: tableau, statue, vêtement (foulard, kipa, turban), croix, étoile de David, main de Fatima, kirpan, sigles politiques etc.



**Les convictions et la pratique:
Comment gérer les demandes qui s'appuient sur la religion et
les convictions?**



Constats et questions

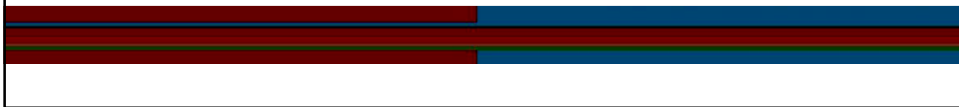
- Incertitude sur la façon de « faire de l'unité avec de la diversité »
- Dans les institutions, les associations, les entreprises....
- Jusqu'où s'adapter?
 - dans le respect des droits et du droit (balises juridiques)
 - compte tenu des responsabilités (contraintes et mandat organisationnels) de chacun ?
- Espace laissé à la subjectivité personnelle ou au rapport de force





Dans quels biais éviter de tomber?

- Répondre aux demandes uniquement selon sa propre idéologie
- Se référer à ses préjugés
- Rester dans l'immobilisme



Une recherche action: selon quelles modalités?

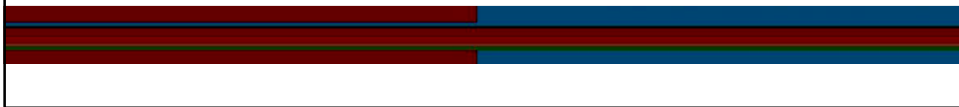
- 20 professionnels de différents secteurs (syndicats, petite enfance, jeunesse, santé, formation professionnelle...)
- Réunis une journée par mois en 2012-2013
- Organisée et menée par le CBAI en collaboration avec le Centre Interfédéral pour l'égalité des chances et l'expertise de Dounia Bouzar





Une recherche action: selon quelle démarche?

- Exposé des situations de terrain rencontrées par les participants (Problématique)
- Situations non exhaustives
- Situations non représentatives de la situation belge = simples expériences
- Confrontation au cadre juridique (Que dit la loi?)
- culture commune à partir de laquelle chaque personne savait qu'elle nommait les choses de la même façon
- nouveau registre qui supplantait la subjectivité individuelle
- Dimension individuelle (droits de l'homme) vs Dimension collective (culture de concertation)



Dialogue entre les acteurs

- Regards croisés thème par thème (Eléments de débats)
- processus délibératifs dans lesquels participent, sur un pied d'égalité, des citoyens représentatifs des « différences » sociales, y compris culturelles, religieuses, etc. La recherche d'une vision partagée permet de dépasser les clivages et éventuellement d'aller vers la définition de sens et de projets communs (Conseil de l'Europe)*
- Pistes de solution (Préconisations)
- Plus Grand Dénominateur Commun (Dounia Bouzar)





Critères pour émettre des préconisations?

- Un anti-critère: « Que disent les textes religieux? »
- Le cadre juridique : permet de recadrer ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas
- L'organisation du travail
- La concertation dans l'entreprise
- Le vivre ensemble: recherche du plus grand dénominateur commun



PGDC?

- Face à une demande individuelle (changement d'horaire, alimentation ...) formuler une réponse qui
- apporte une satisfaction au demandeur
- présente également un « bénéfice pour tous »

- Pour éviter:
 - l'imposition d'une seule vision du monde comme norme supérieure et universelle (discriminations/ethnocentrisme)
 - l'instauration des traitements spécifiques pour une partie de la population (segmentations entre travailleurs ou usagers/replis communautaires/assignations identitaires)

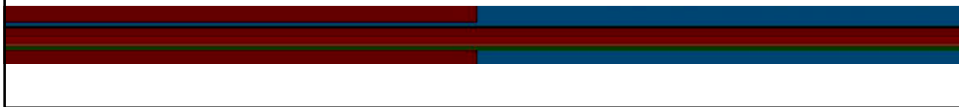




PGDC?

- Pour contrer les risques de discriminations indirectes:
- Nécessité de « neutraliser » la demande fondée sur des motifs religieux

- Par l'adoption de dispositions :
 - générales
 - neutres
 - ayant fait l'objet d'une concertation préalable
 - et non déformées par un prisme religieux ou culturel.



PGDC vs Accommodements raisonnables

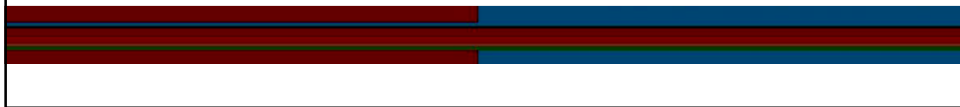
- Elargir la norme pour inclure tous les salariés, usagers...
- Ne pas traiter les demandes liées à la conviction comme des demandes de reconnaissance purement identitaires
- Au travail: les questions de discrimination qui relèvent des convictions doivent être abordées et résolues, de prime abord, comme tout autre conflit social d'ordre relationnel
- Ceci n'est pas un « accommodement raisonnable »





Des situations?

- Emploi:
 - Entreprises privées
 - Entreprises publiques
 - Formation professionnelle
- Biens et services:
 - Santé
 - Petite enfance et jeunesse
 - Autres: services communaux(piscines), administrations diverses (chômage...)



Pour illustrer notre propos...





Une situation particulière à propos de la pratique du jeûne

•Un chef d'équipe se questionne sur la conduite qu'il doit adopter face à la demande d'un groupe d'agents: ces derniers sont venus le voir car ils sont inquiets au sujet de plusieurs collègues ayant annoncé qu'ils ne viendraient pas manger avec les autres car ils suivent le jeûne du mois de ramadan. Le groupe demande au chef d'équipe «d'intervenir» car il craint que, la privation de nourriture et de boisson empêche leurs collègues de travailler normalement et surtout de résister à la fatigue, ce qui pourrait générer un danger pour autrui.




Problématique

- Sans s'immiscer dans la pratique du culte, le manager doit vérifier que les comportements des salariés, quel que soit ce qui les sous-tend, n'entravent pas les aptitudes nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.
- Ce n'est jamais la pratique d'un culte ou la conviction elle-même qui peut être interrogée par le responsable mais bien la répercussion que cette dernière peut avoir sur l'aptitude du travailleur à la fonction et sur le travail à accomplir: quel type de travail?




Que dit la loi?

- divers cadres juridiques à concilier:
 - lois AD: interdiction des discriminations
 - CEDH art.9: liberté de religion et ses limites
 - Code du bien-être: prévention des risques au travail
 - CCT 38sexies: protection de la vie privée au cours de la relation de travail
- 



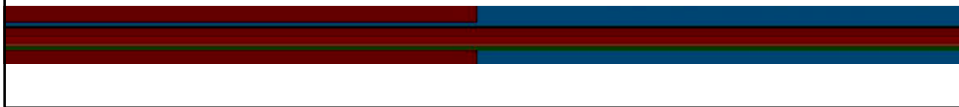
Préconisations?

- Ne pas oublier:
 - qu'un travailleur avec un prénom sans consonance arabe peut aussi « faire ramadan »
 - que d'autres salariés peuvent ne pas s'être nourris convenablement pour des causes diverses, sans rapport avec leur conviction : dispute, anorexie mentale, stress, régime strict...
- 



Préconisations?

- Utiliser les outils et organes de concertation dans l'entreprise (CPPT, CE,...) :
- Inscrire dans le plan de prévention de risques réalisé par le CPPT
- Inscrire dans la description de fonction de l'agent,
l'importance d'être dans un état physique adéquat qui n'altère pas les aptitudes à remplir sa mission ET demander au salarié de s'y engager.



Préconisations?

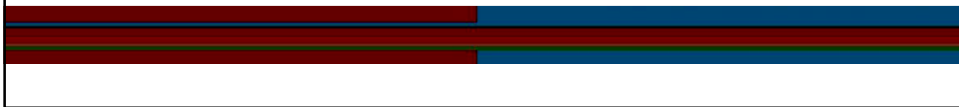
- solliciter le médecin du travail qui est le seul à pouvoir constater légalement une inaptitude, quelle que soit l'origine de celle-ci
- Si la sécurité est en jeu, revoir l'organisation du travail pour l'ensemble des travailleurs:
 - créer des tandems où l'un est à même d'épauler l'autre





Préconisations?

- Organiser des actions de formation/information/prévention :
 - Pour que les salariés se réapproprient leur responsabilité et travaillent sur la subjectivité (vis-à-vis d'eux-mêmes et d'autrui).
 - Ex: actions d'information et de prévention sur le harcèlement moral au travail



Préconisations?

- Adapter sa réponse selon la nature du travail:
 - sans risque
 - avec un risque physique majeur



