

Situation 5

Dans le contexte d'accroissement de la diversité culturelle, la question du port des signes religieux au sein des entreprises s'amplifie de plus en plus. C'est la même chose dans votre entreprise, notamment par rapport au port du voile, souvent sujet de discussions délicates avec les clients... Vous décidez de ne plus engager de dames portant le voile pour limiter le problème.

ANALYSE:

Y a-t-il discrimination ?

Oui

Quel est le critère protégé ?

Conviction religieuse

Quel est le comportement interdit ?

Discrimination directe (s'il est mentionné de façon explicite dans le règlement que le port du voile est interdit)

Discrimination indirecte, à moins qu'un objectif légitime soit poursuivi et que les moyens pour y parvenir soient appropriés et nécessaires (s'il figure dans le règlement une interdiction générale du port de symboles religieux, philosophiques et politiques).

RÉPONSE JURIDIQUE

En entreprise, on ne peut pas interdire le port de signes convictionnels de manière générale même si ceux-ci provoquent fréquemment un malaise, surtout lorsqu'il s'agit d'un foulard musulman.

Parfois, un employeur exclut pour ce motif, ou refuse d'engager une travailleuse qui porte le voile. Si le règlement de travail ne prévoit **pas d'interdiction générale** du port de symboles religieux, l'employeur se rend

coupable de discrimination directe s'il ne peut invoquer d'exigence professionnelle essentielle et déterminante (c'est-à-dire des conditions absolument nécessaires pour remplir la fonction) et/ou si cette interdiction n'est pas en lien avec l'objectif poursuivi.

Si un employeur applique une **interdiction générale** du port de symboles religieux et sur cette base exclut ou refuse d'engager une travailleuse qui porte le voile, l'entreprise doit pouvoir prouver qu'elle poursuit ce faisant un objectif légitime et que les moyens pour y parvenir sont appropriés et nécessaires. Si l'employeur ne peut le prouver, il se rend alors coupable de discrimination indirecte.

Un récent arrêt européen a établi qu'une entreprise commerciale peut interdire le port visible de tout signe religieux, mais aussi politique et philosophique afin de conserver sa neutralité. Cette décision se rapporte à la liberté d'entreprise.

En d'autres termes, un employeur commercial peut, sous certaines conditions, appliquer l'interdiction générale de tous signes visibles de convictions afin de préserver son image neutre. Une première condition est que seuls les travailleurs qui ont des contacts visuels avec des clients peuvent être soumis à cette interdiction. En outre, la politique de neutralité de l'entreprise doit être effectivement appliquée de manière cohérente et systématique. Cela signifie que l'employeur doit interdire l'affichage de tout symbole religieux, philosophique et politique de la même manière et que la politique de neutralité doit toujours être appliquée de façon cohérente et systématique avec tous les travailleurs, quelles que soient leurs convictions religieuses, philosophiques ou politiques.

Par ailleurs, certains types de vêtements peuvent aussi être considérés comme inappropriés pour des raisons de sécurité.

Enfin, il est important de savoir que les demandes discriminatoires de la part de clients, voire d'employés, ne forment pas une justification légale et encore moins une exigence professionnelle. Il n'est donc davantage permis de refuser sur base de tels motifs des travailleurs qui portent des symboles religieux.

CONSEIL(S) POUR L'EMPLOYEUR :

- Veillez à ne jamais entrer dans une discussion subjective de la pratique religieuse pour ne

pas créer de tensions et d'incompréhensions.

- Attirez l'attention sur le fait que des vêtements de travail sont fournis par l'entreprise et doivent être portés pour des raisons de sécurité (ex. : tablier, t-shirt, pantalon et chaussures de sécurité, ...). Le port du jilbab, du hijab, ... ou d'un châle pourrait entraîner un risque d'accident du travail. En cas d'accident, l'assurance pourrait refuser d'indemniser si les lésions sont dues à un manque de protection et/ou de respect des consignes de sécurité.
- Suggérez, pour respecter la liberté de conscience des personnes concernées, d'adapter leur signe religieux (plus petit, de couleur, etc.).

