

Diversité culturelle sur le lieu de travail: convictions philosophiques et religieuses

Recherche sur les ajustements concertés

Charlotte Lambert
Assistante droit social UNamur
Chercheuse centre Vulnérabilités et Sociétés

Liège, 5 décembre 2014

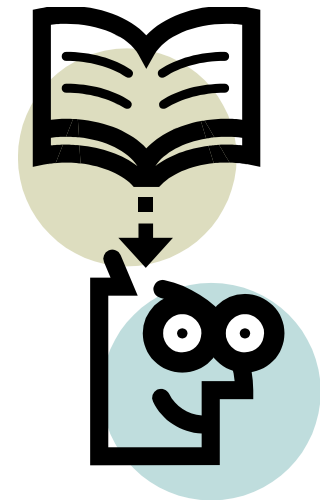
Recherche menée par V. Flohimont, C. Lambert, A. Tasiaux et L. Vandevooort



**UNIVERSITÉ
DE NAMUR**

Table des matières

- Questions de recherche
- Méthodologie
- Constats et résultats
- Conclusions





Questions de recherche

Questions de recherche

- Solutions formelles ou informelles?
- Si solutions formelles: niveau et acteurs impliqués?
- Assistance d'intervenants extérieurs: pertinent?
- Critères d'évaluation du caractère raisonnable de la demande?
- Gestion des refus d'accommodements raisonnables?



Questions de recherche

- Thèmes abordés dans la recherche:
 - Congés et motifs religieux
 - Prières sur le lieu du travail
 - Codes vestimentaires
 - Relations hommes-femmes
 - Adaptations du travail
 - Vacances prolongées
 - Interventions en matière d'accommodements raisonnables

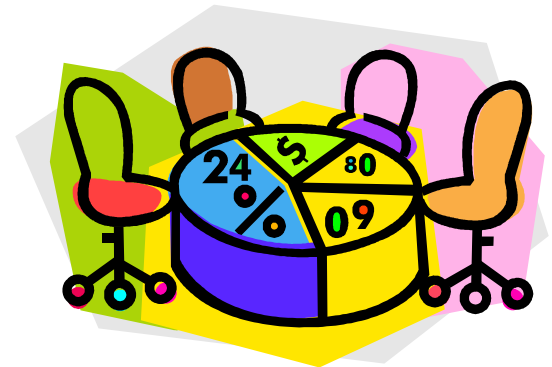




Méthodologie

Méthodologie

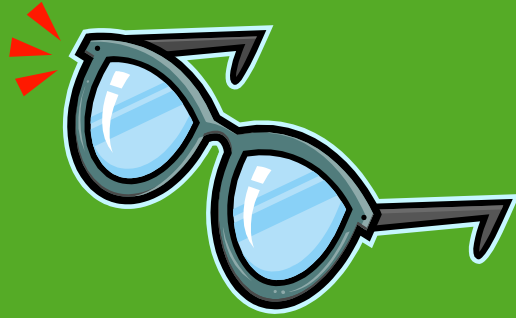
- **Etape 1**
 - Proposer des procédures ‘formelles’
 - Proposer des pistes de généralisation de bonnes pratiques (‘informelles’)
- **Etape 2**
 - Tester les propositions: employeurs – travailleurs
 - Volet qualitatif (entretiens semi-dirigés)
 - Volet quantitatif (questionnaire en ligne)
- **Résultat attendu**
 - Formuler des recommandations



Méthodologie

- **Difficultés rencontrées**
 - Refus de l'ULB/VUB de communiquer le listing d'entreprises ayant participé à la première étude alors qu'il s'agissait d'une demande explicite du CECLR => nouvel échantillonnage nécessaire
 - Important refus de réponse pour le volet quantitatif, malgré la garantie d'anonymat et de confidentialité
 - => une indication en soi!
 - 47 questionnaires remplis sur plus de 1 000 entreprises et institutions contactées
 - Majorité des réponses: Région Bruxelles-Capitale et Région wallonne





Constats et résultats

Constats



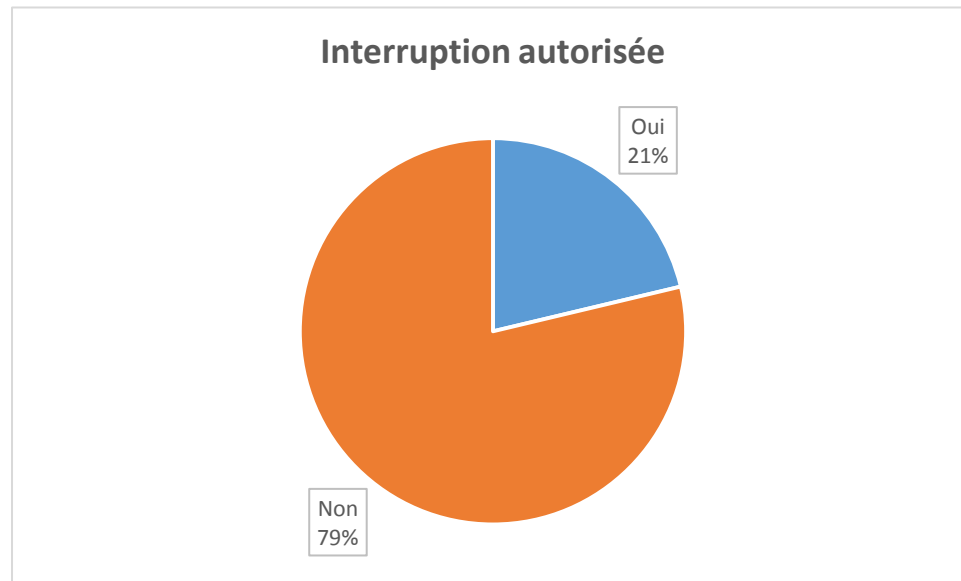
- **Etude antérieure (ULB-VUB)**
 - Accommodements raisonnables = la prose de Monsieur Jourdain
 - Généralement, processus informels
 - Acteurs concernés: collègues et/ou chef direct
 - Débats plus pragmatiques que philosophiques
 - Demandes pas nécessairement en lien avec la religion (ex. prolongation des vacances au Maroc)



UNIVERSITÉ
DE NAMUR

Résultats

- Prières sur le lieu de travail
 - Discussion sensible
 - Attention à la législation!





UNIVERSITÉ
DE NAMUR



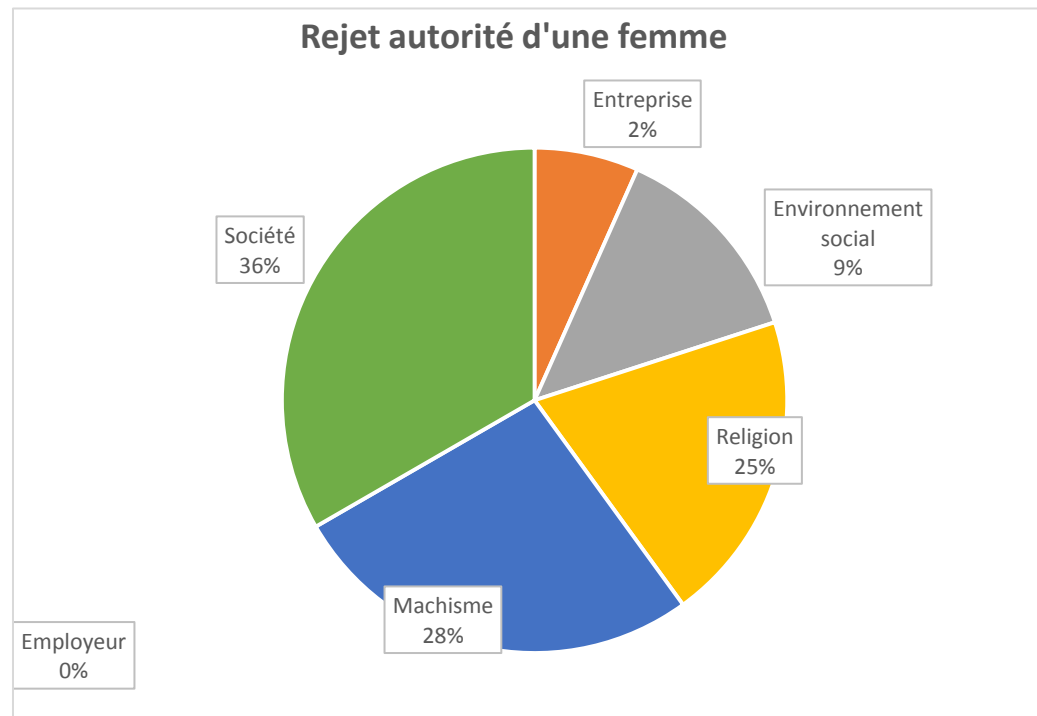
UNIVERSITÉ
DE NAMUR



UNIVERSITÉ
DE NAMUR

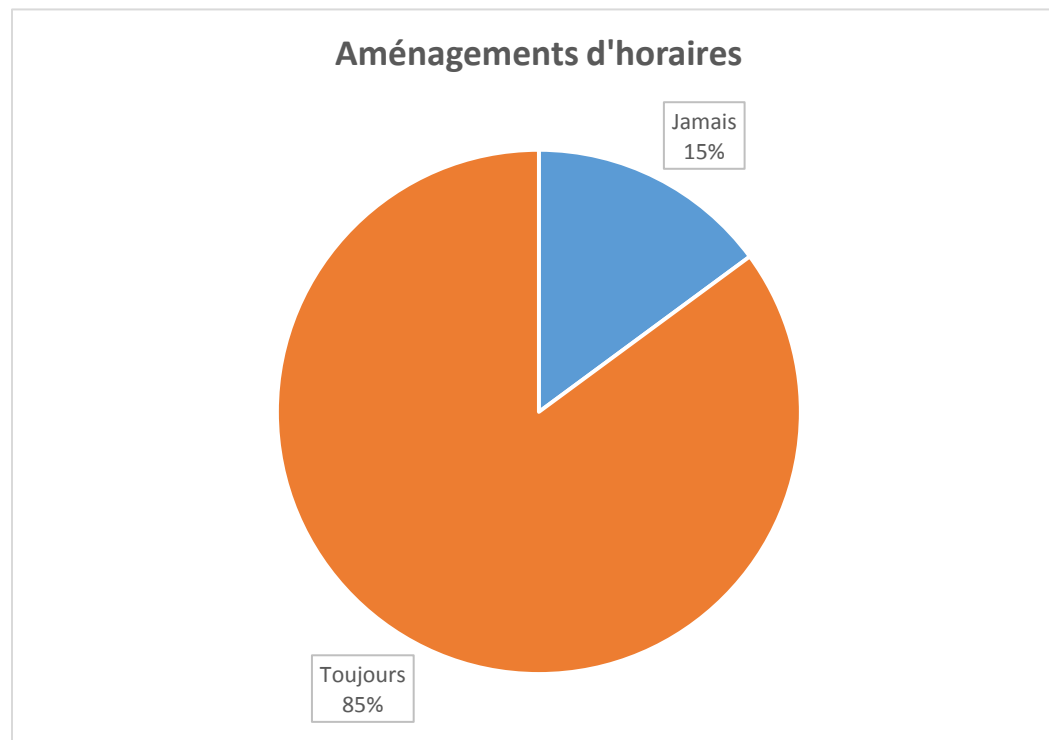
Résultats

- Relations hommes-femmes
 - Rejet de l'autorité d'une femme → pour la majorité: sanction de l'employeur et pas sanction pénale



Résultats

- Adaptations/accommodements
 - Tenir compte des rites religieux dans la conception du planning de travail et des jours de repos hebdomadaires

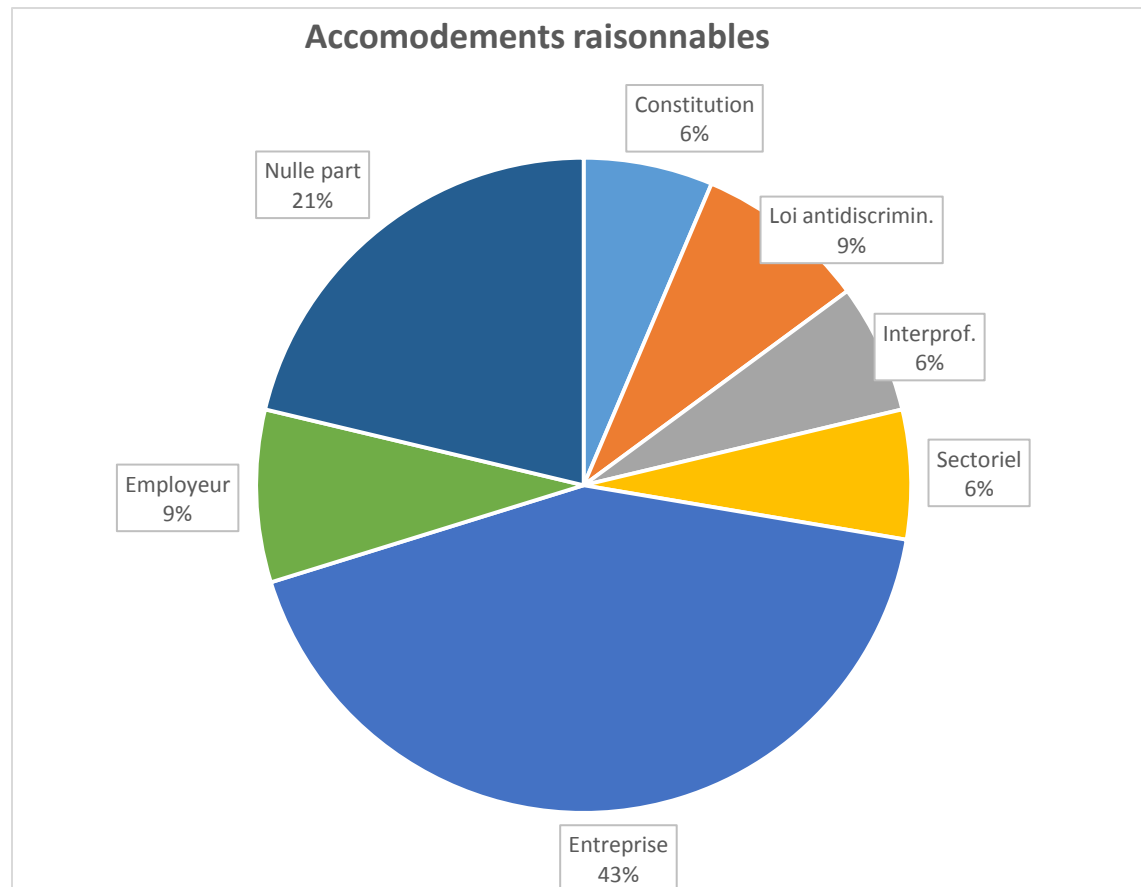




UNIVERSITÉ
DE NAMUR

Résultats

- Niveau d'intervention en matière d'accommodements raisonnables





Conclusions

Conclusions

- Acteurs sensibles et sensibilisés plus enclins à répondre => résultats tronqués!
- Répondants très mitigés
- Reflet du débat actuel de société
- Souci d'équité et d'égalité entre travailleurs
- Quelques thèmes avec un consensus plus grand:
 - Pas de jours de congés supplémentaires pour motifs religieux
 - Pas de pauses supplémentaires pour prier
 - La sécurité prime le religieux (unanimité des répondants!)
- Favoriser la concertation entre les acteurs de terrain, plutôt que d'intervenir top down
- Crainte que la formalisation ne crée la demande
- La situation n'est pas mûre pour formuler des recommandations

Conclusions

Plutôt que de 'normer' à l'extrême,
laisser la place au bon sens...

