

Consultation

# Les expressions actives de convictions religieuses ou philosophiques dans la sphère publique

*Situations – pratiques – gestions*

Présentation et analyse



Centre pour l'égalité des chances  
et la lutte contre le racisme

Mars 2005



## Consultation

# Les expressions actives de convictions religieuses ou philosophiques dans la sphère publique

*Situations – pratiques – gestions*

## Présentation et analyse

Le Centre remercie les professeurs  
Marie-Claire Foblets de la Katholieke Universiteit Leuven  
et Marco Martiniello de l'Université de Liège  
pour leur précieuse supervision de cette consultation.

*« Au revoir Loubna »*

*« Aujourd'hui, tu dois nous regarder avec un sourire.  
Aujourd'hui, nous avons su passer outre les barrières,  
toutes ces barrières que les hommes mettent entre eux,  
qu'elles soient linguistiques, communautaires ou religieuses.  
Aujourd'hui, la douleur nous unit. »*

Nabela Benāïssa, 8 mars 1997  
lors de la cérémonie d'hommage pluraliste et interconfessionnelle  
à la grande Mosquée de Bruxelles.

La douleur...  
Puissent sagesse et raison  
exercer les mêmes fonctions...



Avant-propos

C'est avec un grand plaisir que j'ai accepté de participer à ce projet. Ce livre est le fruit d'une collaboration étroite et fructueuse entre plusieurs auteurs. Je tiens tout d'abord à remercier mes collègues pour leur confiance et leur soutien. Ensuite, un grand merci à mes amis et à ma famille pour leur présence et leur amour. Enfin, un immense merci à mes lecteurs pour leur intérêt et leur curiosité. Ce livre est dédié à tous ceux qui aiment apprendre et découvrir.

# Préface

« Il est urgent d'apprendre à se parler, tout simplement, de se voir tels que nous sommes et non tels que nous nous fantasmons mutuellement »

François Ost, « Antigone voilée »

Comme l'indique la complexité de son titre et comme le soulignent les universitaires dans leur avant-propos, c'est, pour le moins, un singulier rapport que nous avons le plaisir de vous présenter. Pour la première fois, en effet, dans ce pays, une consultation – le terme a son importance – auprès d'une diversité de décideurs en la matière décortique comment sont perçues, vécues, gérées les expressions manifestes de convictions religieuses ou philosophiques dans différents lieux de vie, de défense des travailleurs ou de création et diffusion culturelles. L'école bien sûr mais aussi l'entreprise, l'administration, l'hôpital mais encore les syndicats ou les médias.

Consultation, disions-nous, car à chacun son métier : nous ne sommes ni journalistes ni chercheurs mais relevons d'un service public ayant notamment pour missions de connaître, informer, servir diverses composantes de la population dans leurs identités et particularités respectives. À ce titre, le Centre est aussi interpellé, sollicité par différents publics dont ceux se réclamant d'une religion ou philosophie spécifiques mais aussi par les diverses autorités ayant à gérer au niveau du droit et des pratiques les expressions concrètes de ces convictions. En ce sens, cette fameuse diversité tant vantée par d'aucuns et redoutée par d'autres, cette diversité dans ses heurts et bonheurs forme à la fois le quotidien et l'horizon de nos actions.

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme est donc bien placé pour capter les réalités et les enjeux des affaires comme celle dite du voile qui périodiquement défrayent la chronique. Très vite, il nous est apparu nécessaire d'éviter un double piège sur cette question :

- celui de réduire les multiples et complexes expressions de convictions au seul signe emblématique du voile,
- celui de s'enfermer dans la seule question binaire et médiatique par excellence : *pour ou contre* ...

D'où l'initiative que nous avons prise d'une large et méthodique « consultation » sur l'ensemble des expressions religieuses ou philosophiques et leurs gestions dans l'espace public. Plutôt que de répondre « pour ou contre » à une question le plus souvent piégeante, le Centre a choisi de présenter ce rapport qui se veut à la fois un moyen d'information et un outil de réflexion pour ceux qui ont à décider en ces matières.

**Information** car nombre de responsables s'avouent désarçonnés par l'irruption de nouvelles pratiques ou expression religieuses et se demandent comment leurs collègues traitent la question : sur base de quels principes et selon quelles modalités. Ils trouveront dans ce rapport des réponses indicatives à défaut d'être toutes représentatives.

**Réflexion** aussi car, le rapport montre bien, par exemple, qu'en matière de convictions les signes n'ont pas le même statut et ne font pas l'objet d'un même traitement que les attitudes, les comportements ou les demandes. Autres cas : au nom des mêmes principes de neutralité ou impératifs de sécurité la consultation met à jour et analyse des gestions différentes voire opposées.

Il ressort, en définitive, des diverses situations rapportées et des multiples responsables rencontrés :

- une foisonnante créativité pragmatique pour résoudre « à la belge », dans le meilleur sens du terme, des situations parfois problématiques ;
- une demande de réflexion, de référence sur ce qu'il est permis d'interdire, interdit de permettre mais aussi recommandé d'autoriser en matières de convictions philosophiques ou religieuses dans une société qui se veut ouverte, plurielle, en évolution et respectueuse des droits fondamentaux.

Puisse ce rapport refléter cette foisonnante créativité et contribuer à cette réflexion sur le mieux vivre ensemble dans la diversité et le respect mutuel. ■

Eliane Deproost, directrice adjointe  
Jozef De Witte, directeur

# Sommaire

## 1. Pourquoi consulter ?

### Présentation de la consultation / Remarques méthodologiques

*Vous voulez savoir ce qui nous a motivé à initier ce projet ?  
Quel est son objet ?  
Quelles sont ses limites ?*

*Ne ratez pas ce premier chapitre :  
On... vous... dit... tout !*

## 2. Synthèse de la consultation

### Analyse de synthèse et transversale des données de la consultation

*Vous êtes très pressé ?  
Voici l'essentiel des informations*

*Prenez quand même le temps  
De lire « l'avertissement »  
Qui introduit le chapitre suivant  
Sans compter qu'un lecteur  
Averti en vaut deux,  
Vous y trouverez  
D'utiles clefs de lecture...*

## 3. Et pour conclure ?

*Bizarre, non ?  
De présenter une conclusion  
Avant la fin du rapport...*

*Mais, reconnaissez-le,  
N'est-ce pas ce que vous lisez en premier ?  
Nous, en tout cas,  
Nous l'avons rédigé  
... en dernier !*

## 4. Présentation des données par secteurs

*Pas sérieux s'abstenir !  
Car ici on entre dans le détail des données  
Mais si un secteur vous intéresse  
Allez y voir  
Et plus si affinité...*

# Chapitre I – Pourquoi consulter ?

« Comme le manifeste en France l'affrontement entre le foulard et la laïcité, l'hétérogénéité culturelle croissante du tissu social constitue l'un des défis majeurs des sociétés contemporaines ».

Albert Bastenier  
Université catholique de Louvain

**Q**u'en est-il, en Belgique, de la diversité des convictions religieuses ou philosophiques dans le monde du travail, à l'école, dans les administrations ou dans les médias ? Comment s'expriment-elles ? Quelles réactions leurs manifestations dans l'espace public suscitent-elles ? Qu'en pensent les autorités concernées ? Ont-elles défini une position, entamé une réflexion, élaboré des règlements en la matière ?

Pour répondre à ces questions, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (ci-après, le Centre) a décidé d'organiser une vaste consultation des multiples autorités, y compris syndicales, concernées par le thème de l'expression active des convictions religieuses ou philosophiques.

Notre façon, somme toute de contribuer – au-delà des polémiques idéologiques, des polarisations partisans ou de la focalisation médiatique – au difficile débat qu'impose l'actualité tant nationale qu'internationale sur ces sujets.

Notre façon aussi d'illustrer, les questions posées dans les secteurs cités, par la loi du 25 février 2003 relative à la discrimination qui concerne notamment les convictions religieuses ou philosophiques.

Sans négliger pour autant que les légitimes questions suscitées par l'expression de certaines convictions peuvent aussi témoigner d'une réticence vis-à-vis de communautés qui s'affirment dans toutes leurs identités ou exprimer les difficultés pratique à gérer, à intégrer une diversité croissante résultant de l'évolution démographique, sociale et culturelle du pays.

## I. Présentation de la consultation

> Objectif et objet

La consultation vise – pour l'essentiel – à rendre compte :

- des modalités de gestion...
- mises en œuvre par certaines autorités
- des expressions actives de convictions religieuses ou philosophiques...
- dans la sphère publique.

Par « actives » nous entendons non seulement leur caractère « ostentatoire » au sens de « mise en valeur excessive et indiscreète » mais, aussi le fait que ces expressions impliquent de l'une ou l'autre manière, leur prise en compte et, parfois même, un traitement particulier. Nous ne nous interrogeons cependant pas sur les raisons et significations culturelles de ces situations. Cette dimension culturelle – nous y reviendrons en conclusion – mériterait pourtant réflexion comme, par exemple, à propos du fait que dans nos sociétés, les principales fêtes religieuses chrétiennes soient aussi des jours fériés publics alors que les autres religions pourtant officiellement reconnues ne bénéficient pas du même traitement ?

Ne relèvent, par ailleurs, pas du champ d'investigation de cette consultation, les motivations, arguments et souhaits des acteurs exprimant activement leur conviction religieuse ou philosophique dans la mesure où ces matières concernent des droits individuels fondamentaux dont la jouissance dans nos sociétés démocratiques ne peut être restreinte que par la loi et pour des motifs précis.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Voir Art.9 §2 de la Convention européenne des droits de l'Homme cité, ci-après, en annexe de la section enseignement.

## > Personnes consultées

La consultation est donc limitée aux espaces où l'expression individuelle des travailleurs, des agents représentant l'autorité publique ou des bénéficiaires de services peut être limitée par une régulation des relations collectives et des expressions de convictions personnelles.

La plupart des régulations répertoriées dans le cadre de cette consultation ont par ailleurs été élaborées en fonction d'impératifs :

- liés, entre autres, à l'organisation du travail : sécurité, hygiène, rapport clientèle-usagers
- ou découlant de principes établis de neutralité et d'objectivité (devoir de réserve quant à l'expression active de convictions personnelles quelles qu'elles soient).

La consultation n'exclut aucune conviction religieuse ou philosophique. Le questionnaire soumis aux interlocuteurs l'indique clairement.

Par souci de clarté, les modalités d'expression de ces convictions ont été classées sous trois catégories : les signes ostentatoires, les attitudes et les demandes motivées par ces convictions.

## > Ni enquête ni sondage

Une consultation ne saurait être confondue avec une enquête de terrain ou un sondage d'opinion. Consulter : *regarder quelque chose, nous dit le dictionnaire, pour y chercher des éclaircissements, des explications, des renseignements, des indices...*

L'ambition de cette consultation – supervisée par deux professeurs d'université<sup>2</sup> – a été d'établir un recueil organisé de données sur la thématique citée. Ces données ne sont cependant ni scientifiquement fondées ni sociologiquement exhaustives mais elles peuvent être indicatives. Pour ce faire, nous avons rencontré des personnes agissant dans différents secteurs de la vie sociale, économique, éducative et culturelle afin de récolter et d'identifier à la fois leurs pratiques et positions en la matière ainsi que les argumentations objectives et subjectives qui président à leur édification. Ce qui est recherché n'est pas une opinion mais bien une position effective et/ou officielle.

Tenant compte de l'objet de la consultation, préséance a été donnée à des personnes qui prennent ou peuvent prendre une décision en la matière ou qui participent au processus de décision. C'est la position institutionnelle qui a été privilégiée au dépend d'une opinion personnelle officieuse.

Cette parole s'est avérée :

- tantôt refléter une position formelle ou informelle ;
- tantôt indiquer qu'un secteur ou une institution n'était qu'au stade initial de la réflexion et/ou du débat sur ces sujets.

Elle apporte néanmoins une indication de l'état d'esprit ou de la conception que se font les interlocuteurs à ce propos. En ce sens il s'agit bien de paroles indicatives (voir rubrique « *remarques méthodologiques* »).

Les personnes interrogées ont été identifiées :

- en fonction des secteurs retenus par la consultation (entreprises privées, secteurs publics, écoles, médias) répartis sur tout le pays,
- en tenant compte des règles de compétence par les autorités publiques (fédéral, régional, communautaire, local),
- et en considération des obédiences philosophiques et religieuses reconnues dont se réclament les institutions de certains secteurs.

Au regard de leur proximité, implication ou compétence par rapport aux questions traitées, certaines associations actives dans le champ de l'intégration ont également été consultées par écrit. Vu les interlocuteurs retenus pour la consultation, ces écrits n'ont pas servi comme données directes mais ont été intégrés dans les notes et analyses comme éléments contextuels.

La consultation n'a pas examiné la pertinence religieuse de tel ou tel prescrit ou interdit mais s'est limitée à prendre en compte leurs manifestations effectives, revendiquées sur le terrain ou mentionnées dans les entretiens. Dans cette optique, les représentants des cultes n'ont pas été contactés. Soulignons néanmoins que la consultation a opéré en relation avec la « Commission du Dialogue interculturel »<sup>3</sup> qui, elle, a procédé à leur audition.

<sup>2</sup> Les professeurs Marie-Claire Foblets de la Katholieke Universiteit Leuven et Marco Martiniello de l'Université de Liège ont accompagné toutes les étapes de ce projet.

<sup>3</sup> Lancée, en février 2004, par le ministre de l'Intégration sociale et de l'Interculturalité, la *Commission du dialogue interculturel* (dont les travaux seront publiés au printemps 2005) vise à « rencontrer les différents enjeux de l'interculturalité et à poser le socle de principes fondateurs de la citoyenneté et du vivre ensemble ». (Voir : [www.dialogueinterculturel.be](http://www.dialogueinterculturel.be)).

## > Questions posées

La méthode adoptée pour réaliser la consultation fut celle de l'entretien individuel semi-directif, basé sur une grille de questionnement permettant de baliser l'entretien. Les questions proposées constituent le fil conducteur de l'entretien, mais ne sont pas exclusives<sup>4</sup>. Les questionneurs ont, en effet, dû rebondir sur les propos exprimés en cours d'entretien.

Par « rebondir » nous entendons : demander des précisions, des exemples, prolonger la réflexion mais certainement pas débattre ni poser un jugement de valeur ou idéologique sur ce que l'interlocuteur a jugé bon de livrer. *Il en résulte que les propos recueillis n'engagent pas le Centre.*

Deux axes de questionnement ont été retenus pour l'organisation du questionnaire :

### 1. Contexte et modalités du « vivre ensemble » dans la diversité

*Une première série de questions vise les modalités de la cohabitation interculturelle et leur vécu dans les entreprises, les administrations et les écoles.*

### 2. Modalités d'expression des convictions et réactions suscitées

*Une seconde série de questions vise à recueillir, d'une part, les cas concrets d'expression des convictions religieuses ou philosophiques et, d'autre part, les perceptions, positions et pratiques des autorités concernées à leur sujet ainsi que leur avis sur l'opportunité d'une initiative législative ou réglementaire en la matière.*

## > Modalités des entretiens et du traitement des données

À partir d'une grille unique mais adaptable selon les secteurs, chaque interview a été menée par deux enquêteurs du Centre. Elles ont été enregistrées puis, retranscrites et présentées à partir d'une structure commune<sup>5</sup>. Les entretiens ont été réalisés de mai à septembre 2004. Le recueil et traitement des données s'est fait d'octobre à fin décembre 2004 tandis que la rédaction finale du rapport, l'analyse et les conclusions datent de février de cette année.

<sup>4</sup> Voir le questionnaire en annexe

<sup>5</sup> Voir, chapitre 3, le point A de la rubrique « Avertissement ».

## 2. Remarques méthodologiques

Les données présentées ne sauraient être lues sans prise en compte des limites de cette consultation et des inévitables biais qui en résultent. Cette précaution s'impose afin de prévenir toute interprétation hâtive, généraliste voire tronquée des informations recueillies.

1. Pour nombre d'interlocuteurs, la réflexion sur les sujets de la consultation a été pour ainsi dire initiée par elle. Ces questions sont, le plus souvent, abordées de manière pragmatique en fonction de cas estimés restreints et de questions concrètes d'organisation factuelle. *Force est de constater un décalage manifeste entre le nombre réduit de cas évoqués lors des entretiens et le nombre plus conséquent de cas dont le Centre est informé suite à des plaintes, des demandes d'information ou d'autres interventions et témoignages.*

2. Le fait que la consultation ait été menée par le Centre, présenté comme tel, a indéniablement interféré sur la nature des propos tenus par les interlocuteurs dont certains ont éprouvé quelque peine à dissocier notre démarche de consultation des missions légales du Centre visant l'application des lois relatives à la discrimination. Aussi, une certaine prudence ou orientation a été perceptible notamment dans les termes choisis, les thèmes privilégiés, dans le choix de certains mots et lors de précautions oratoires prises en cours d'entretien. Des interlocuteurs se sont, par exemple, inquiétés de savoir si leurs réserves à l'égard du port de certains signes religieux relevaient d'une forme de xénophobie, voire du racisme.

3. Il ressort, des propos recueillis, certaines confusions de genre entre ce qui relève du culturel et du religieux. Deux réalités qui, certes, s'interpénètrent : le religieux étant susceptible d'une approche culturelle sans pour autant s'y réduire tandis que la connaissance d'une culture donnée suppose la prise en compte des pratiques ou croyances religieuses qui, le cas échéant, s'y manifestent. Il n'en demeure pas moins que certains éléments culturels sont présentés comme relevant du religieux (« toutes les personnes d'origine maghrébine sont musulmans, les juifs ne se marient qu'avec des juifs ») tandis que des éléments religieux sont évoqués comme culturels (« c'est dans leur culture que d'aller à la mosquée ou de porter la kippa »).

# Chapitre 2 – Synthèse de la consultation

« J'adhère à mes convictions  
dans la mesure de la distance que  
je peux prendre par rapport à elles. »

Albert Memmi

> Analyse transversale des données

## 1. Expressions des convictions : nature et enjeux

Il ressort comme dominante de la consultation, quel que soit le secteur rencontré :

- que les interlocuteurs relatent peu de cas concrets d'expression de convictions religieuses ou philosophiques ;
- qu'en général, ces cas ne provoquent pas de perturbation majeure dans l'organisation du travail pour les entreprises ou, au niveau du fonctionnement, pour les administrations et les institutions ;
- que ces expressions font l'objet d'une gestion tantôt fondée sur des textes réglementaires contraignants tantôt négociée à l'amiable en fonction des circonstances spécifiques de leur manifestation.

*La faible quantité des cas relatés ne permet cependant pas de déduire qu'il y a peu de cas effectifs. Cette donnée doit en effet être pondérée par les réserves méthodologiques relatives à la consultation qui n'est ni un sondage ni une enquête de terrain (voir supra).*

Au regard des cas évoqués, nous constatons, en dépit d'un questionnement ouvert, une focalisation majoritaire mais non exclusive sur l'islam et sur le port du foulard. S'agissant de cette religion, une confusion fréquente entre la dimension culturelle et l'approche culturelle peut être relevée qui se manifeste, par exemple, par l'emploi indistincts des vocables : « étrangers », « maghrébins », « arabes » et « musulmans ».

À ce titre, nous constatons que la préoccupation majeure des interlocuteurs résulte moins de l'ampleur des expressions que de leur nature singulière, insolite voire problématique qui les oblige à une réflexion. Les débats cherchent surtout à définir une gestion optimale dans le respect des droits fondamentaux et des impératifs organisationnels du secteur dont les interlocuteurs ont la charge.

Telles que présentées en synthèse au chapitre 4, il apparaît que les informations recueillies par la consultation permettent de visualiser, objectiver et comprendre les différents cas qui se présentent, comment ils sont perçus, gérés et quels en sont leurs enjeux en terme de cohabitation multiculturelle.

## 2. Prises de positions

Moins qu'une position « unanime » quant à l'expression active de convictions religieuses ou philosophiques, la consultation laisse plutôt apparaître une palette d'attitudes qui, dans chaque secteur vont de l'interdiction généralisée à l'acceptation circonstanciée.

Entre ces extrêmes, deux autres attitudes ont été distinguées :

- « l'interdiction partielle » quand l'interdiction générale tolère des exceptions ;
- « l'acceptation partielle » quand la règle tend vers l'acceptation assortie de certaines exceptions.

Notons aussi que dans de rares cas, les interlocuteurs n'émettent pas d'avis sur une position de principe ou pratique en ces matières. Soit parce qu'ils ne sont pas directement confrontés à ces réalités, soit parce qu'ils sont encore en phase d'élaboration de leur position.

D'autres interlocuteurs souhaitent la formulation de balises ou d'un cadre de référence permettant de poser les limites des expressions concernées : « jusqu'où pouvons-nous aller ? ». Souhait motivé par l'insécurité juridique induite par la loi antidiscrimination du 25 février 2003<sup>6</sup> qui pourrait prendre en compte cet aspect comme motif de discrimination. Souhait motivé aussi par le souci de préserver l'égalité en matière de genre sur base du postulat qu'une femme voilée serait une femme soumise.

<sup>6</sup> La loi du 25 février 2003 tend à interdire toute discrimination entre particuliers sur base de différents motifs dont la conviction religieuse ou philosophique. Le 6 octobre 2004, la Cours d'arbitrage a élargi la condamnation à toute forme de discrimination quel qu'en soit le motif.

### 3. Argumentations objectives au sujet des positions prises

La consultation portait sur *trois types d'expression des convictions* :

- A. les signes ostentatoires;
- B. les comportements et attitudes spécifiques faisant référence à des préceptes religieux ou philosophiques ;
- C. des demandes particulières motivées par les mêmes motifs.

#### A. Signes

En matière de signes, quatre types de positions (ou pratiques) peuvent être relevées :

##### **a) Interdiction générale** quelle que soit la fonction du travailleur ou de l'agent

Cette position, surtout pour les services publics, est généralement fondée sur le principe de la neutralité (au sens passif du terme) Elle peut aussi être justifiée par des critères d'hygiène ou de sécurité voire le respect de l'uniforme. Elle peut, enfin, refléter l'image que veut (se) donner l'entreprise, l'institution ou l'administration.

---

#### *Deux approches différentes de la neutralité de l'État*

Il ressort des interviews menées deux conceptions de la neutralité de l'Etat. Cette double approche devenue classique entre un sens passif (qui interdit toute expression d'un engagement philosophique ou religieux) et un sens actif (qui prône l'expression sur pied d'égalité des diverses convictions philosophiques ou religieuses (optique pluraliste) a notamment été synthétisée par le professeur Francis Delpérée<sup>7</sup>.

Pour les administrations, cela se traduit par :

Neutralité passive : aucune expression n'est tolérée afin d'éviter la mise en doute par les usagers de l'objectivité du service rendu, dans la mesure où les agents des services publics représentent l'autorité publique et instituent une relation de « pouvoir » entre eux et les usagers. Cette position s'explique par le fait que l'expression de conviction pourrait susciter chez l'usager le sentiment d'être moins bien ou mal traité. Même dans le cadre de cette interprétation, certains interlocuteurs expriment cependant des exceptions à cette règle, notamment lorsqu'il s'agit de fonctions « en back office » où il n'y a pas de contact direct ou de traitement du dossier.

Neutralité active : certaines expressions actives sont tolérées pour autant qu'elles soient respectueuses du pluralisme, de l'Etat de droit et des valeurs démocratiques et que l'agent rende le service correspondant aux missions du service public. La priorité est ici donnée au respect individuel de l'agent qui doit disposer de sa liberté d'exprimer ses convictions.

Les interlocuteurs mettent l'accent sur le fait que « l'apparence » de la personne n'a pas d'importance et que c'est la manière de travailler, le sérieux avec lequel la personne effectue ses tâches ou encore l'objectivité dans le traitement des dossiers qui importe.

---

##### **b) Interdiction partielle** en fonction des missions de l'agent ou du travailleur.

Nous entendons par « interdiction partielle » des situations où la règle – officielle ou officieuse – est l'interdiction générale assortie d'exceptions. Ce cas de figure a été évoqué notamment dans certains services publics locaux mais également dans le secteur privé. Des exceptions peuvent être prévues notamment pour les fonctions en « back office » ou de nettoyage.

L'interdiction est aussi justifiée par le fait que les fonctions en cause relèvent de l'accueil, du contact direct, de fonctions d'autorité ou assimilées envers des usagers ou de service vis-à-vis de la clientèle. Notons que dans le secteur privé, cet argument peut varier en fonction des intérêts de l'entreprise par rapport à son contexte immédiat.

##### **c) Acceptation partielle**

L'acceptation partielle vise une position où la règle établie – officielle ou officieuse – est l'acceptation moyennant réserves. Ces réserves sont, par exemple émises pour certaines fonctions dites sensibles où l'objectivité dans l'exercice de celle-ci pourrait être mise en doute ou des fonctions d'autorité vis à vis des usagers ou encore des fonctions de service vis-à-vis de la clientèle. Dans une entreprise, par exemple, prévaut l'autorisation pour tous sauf pour le personnel en contact fonctionnel avec le public.

##### **d) Acceptation circonstancielle**

Les signes – mêmes ostentatoires – sont acceptés pour autant qu'ils ne posent pas de problèmes majeurs avec les collègues ou les clients et qu'ils ne mettent pas en cause, le cas échéant, le port de l'uniforme.

<sup>7</sup> Francis Delpérée, *Le droit constitutionnel en Belgique*, Ed. Bruylant, Bruxelles, 2000.

## B. Attitudes et comportements spécifiques

Cette catégorie vise la manière d'être et de se comporter dans des relations professionnelles : refus de serrer la main à une femme, de se trouver dans un endroit clos avec une seule personne du sexe opposé, refus de parler à une femme car non reconnue comme autorité... D'autres refus concernent des pratiques à haute teneur éthique (avortement, euthanasie) ou encore des refus d'effectuer certaines tâches (préparation et fourniture de repas contenant du porc, par exemple).

Soulignons que globalement, lorsque les interlocuteurs évoquent ce genre d'attitudes, elles concernent plus spécifiquement des questions de genre et d'égalité entre hommes et femmes. Ces attitudes posent question et problème dans le sens où les interlocuteurs expriment la nécessité de respecter ou garantir le principe d'égalité des genres.

Autres arguments évoqués : ces comportements peuvent avoir comme conséquence de perturber l'exercice du contrat de travail ou le fonctionnement de l'organisation. La question posée est celle des limites : que faut-il faire, que peut-on accepter et jusqu'où ? Une clarification est demandée par rapport à la loi antidiscrimination (voir supra). Une certaine inquiétude est parfois ressentie, liée à la crainte de « paraître raciste » en refusant par exemple d'engager une personne pratiquant ces refus ou dans le cas où il est décidé de mettre fin à son contrat.

## C. Demandes particulières

Cette catégorie concerne, par exemple, des demandes de jours de congé, de report d'un examen pour une fête religieuse, de modifications alimentaires... Sont aussi reprises dans cette catégorie, des demandes impliquant une transformation de l'organisation de l'institution, administration ou entreprise.

Ces demandes sont généralement reçues : les interlocuteurs acceptent de modifier l'organisation, l'horaire... ou prévoient d'adapter les menus des repas. Dans une minorité de cas, des interlocuteurs les refusent, invoquant un principe d'équité par rapport aux autres. Le refus apparaît comme général par rapport aux demandes pouvoir prier pendant les heures de travail. Une telle pratique est le plus souvent considérée comme rupture du contrat de travail.

## > Synthèse

Au total, une expression de conviction religieuse ou philosophique apparaît comme non négociable lorsque :

- l'exécution du contrat de travail est mise à mal ;
- l'objectivité du traitement de l'utilisateur est mise en doute (neutralité) ;
- la sécurité et l'hygiène sont mise en question ;
- la cohésion des équipes de travail est perturbée ;
- le rapport avec la clientèle est mis en question.

Signalons, en outre, que la question des expressions de convictions a également été abordée par rapport aux comportements des usagers/clients.

Les interlocuteurs consultés tendent à respecter les demandes des usagers, notamment dans le secteur hospitalier ou dans les organismes de formation... pour lesquels, dans la mesure du possible, des aménagements sont réalisés.

Nous constatons également que lorsque l'expression concerne les signes ostensibles, les interlocuteurs n'émettent aucune restriction pour les usagers ou la clientèle. En ce qui concerne les attitudes et comportements spécifiques, des questions relatives aux acceptations réciproques hommes/femmes sont parfois évoquées, que ce soit dans les services publics ou les hôpitaux. Par rapport à ces questions des interrogations sont exprimées quant aux attitudes à adopter. Certains évoquent la possibilité de chercher des aménagements dans la mesure où l'organisation du travail n'est pas trop mise en difficulté. Quant aux demandes particulières (prière...), c'est essentiellement dans les hôpitaux qu'elles sont prises en considération.

#### 4. Argumentations subjectives au sujet des positions prises

Les réticences et malaises exprimés ne sont pas tous liés à des principes de neutralité, de rentabilité mais renvoient à des questions du Vivre ensemble et à la nécessité de sauvegarder le modèle de société et les valeurs qui le traversent.

Les positions exprimées sont soutenues par des considérations d'ordre philosophique qui pourraient aisément être qualifiées de questions relatives à la mise en œuvre des droits de l'homme et aux critères qu'offrent ceux-ci en lien avec la problématique étudiée. Ainsi émergent des questions qui se rapportent aux notions de tolérance et de liberté par rapport au projet commun de société. Ainsi par exemple, l'interrogation des limites éventuelles à poser ou à déterminer, notamment sur la place du religieux imposé aux autres, de la gestion concrète des « privilèges » accordés aux uns par rapport aux autres fondés sur le religieux en terme d'équité.

Pour certains interlocuteurs la question est de savoir si ces expressions découlent d'une démarche libre et consentie ou, au contraire, d'une démarche organisée « politiquement ».

En ce sens relevons, notamment, les éléments suivants qui ont été évoqués et sur lesquels se portent ces interrogations :

- l'influence des événements internationaux ;
- le danger/la crainte des minorités agissantes et radicales ;
- la crainte de voir notre modèle de vie en commun mise en question ;
- la question des limites de la tolérance par rapport aux principes et valeurs de notre démocratie et de notre État de droit ;
- la question du genre et des relations entre les femmes et les hommes ;
- la question de l'intégration qui doit être le fait d'efforts réalisés de part et d'autre tout en préservant nos traditions socioculturelles ;
- la question de la discrimination à l'embauche.

#### 5. Opportunité d'une législation ou réglementation

Il ressort des entretiens :

- que la plupart des positions d'interdiction des expressions active de conviction religieuse ou philosophique sont le fruit d'une réflexion argumentée et construite (justifiée par la neutralité, l'objectivité) ;
- que la majorité des positions visant l'autorisation résultent d'une démarche pragmatique sujette à évolution si la pression devenait plus/ trop forte ou l'expression ingérable/inacceptable.

Les interlocuteurs consultés ne sont, pour la plupart, pas demandeurs d'une réglementation générale. Ils préfèrent régler les situations qui se posent à la base, sur le terrain afin de ne pas aiguïser les problèmes, certains estimant qu'en les évoquant ou en réglementant, on risquerait de radicaliser les positions. Il ressort des entretiens une réticence à se voir contraints d'appliquer telle ou telle réglementation, privilégiant au contraire la liberté de faire ce qui est estimé devoir être fait.

Dans une majorité de cas, même lorsque les positions sont déjà déterminées, les interlocuteurs semblent adopter une position pragmatique et de réaction au cas par cas face aux situations qui se présentent et ce en fonction du contexte de la réalité.

De la même manière, on constate au travers des paroles des interlocuteurs que, si la gestion de ces questions fait émerger une forme de malaise, voire de crispation, elle amène à adopter une attitude réaliste, pragmatique de gestion au niveau local et fait ressortir une forme de créativité des pratiques mises en place, qui certes peuvent fonctionner dans un certain nombre de situation ou de contextes mais pas dans un autre.

Certains interlocuteurs attirent, en outre, l'attention sur les effets pervers possibles d'une réglementation ne permettant plus d'interdire toute expression de conviction religieuse ou philosophique : « alors que l'on tente de combattre la discrimination à l'embauche et sur le lieu du travail, pareille législation pourrait renforcer la résistance à l'engagement de personnes d'origine étrangère potentiellement susceptibles d'exprimer ces convictions. Ce qui leur poserait problème ».

## 6. Situation spécifique de l'enseignement

1. Au nord comme au sud du pays, les questions du « vivre ensemble dans la diversité » ont été progressivement prises en charge tant au niveau de l'organisation (dans les établissements scolaires ou universités) qu'à celui de la pédagogie (pour l'enseignement obligatoire).

Cette prise en charge a notamment stimulé des relectures et des actualisations des notions de « pluralisme » et de « neutralité » mais aussi des réflexions et décisions sur conséquences concrètes qui en résultent au sujet de la tolérance, ses principes et limites envers diverses manifestations de convictions religieuses ou philosophiques.

2. Au niveau de l'enseignement obligatoire, tous réseaux et communautés confondus, les coupoles ou fédération de réseaux n'ont dans leur majorité pas édicté de normes ou règles contraignantes en matière d'expression de convictions religieuses ou philosophiques. Cette responsabilité est, en général, laissée au chef d'établissement qui décidera en fonction de ses réalités spécifiques.

Des avis convergents ont cependant été exprimés par divers interlocuteurs limitant une éventuelle tolérance du foulard au respect de quatre conditions :

- pas de prosélytisme ou de séparatisme communautaire ;
- respect des règles de sécurité, d'hygiène ou d'uniforme ;
- absence de toute contrainte ou pression sur le choix individuel de porter ou non le foulard ;
- l'éventuel port du foulard ne saurait autoriser des refus de contenus de cours ou de participation aux activités scolaires.

Ces ouvertures de principe n'empêchent pas que dans la majorité des écoles tous réseaux et communautés confondus, le port du foulard soit effectivement refusé pour les élèves et partout interdit pour les professeurs.

3. Au-delà des références légales (dont l'équivoque ménage l'autonomie relative des responsables scolaires) en matière de tolérance des expressions religieuses, la majorité des interlocuteurs se prononce contre toute réglementation générale contraignante sur le sujet.

Dans chaque Communauté, la demande de balises voire d'une norme générale proviendrait plutôt de chefs d'établissement du réseau public confrontés au dilemme entre leur volonté d'interdire le port du voile et la crainte de perdre leur population scolaire<sup>8</sup>.

4. Concernant les absences ou congés motivés pour raisons religieuses les situations diffèrent selon les Communautés. En Flandre, une circulaire datant de septembre 2002, accorde congé lors des grandes fêtes des religions juive, musulmane et orthodoxe. Cela se traduit par 2 jours de congés supplémentaires pour les musulmans, 17 pour les juifs, 3 pour les orthodoxes lorsque leur fête de Pâques ne coïncide pas avec celle des catholiques et des protestants. La motivation de cette circulaire était triple : éviter toute discrimination entre les cultes reconnus, régulariser les absences de fait et appliquer, en toute rigueur, la Constitution au sujet des cultes reconnus. En Communauté française, la loi prévoit qu'il y a 182 jours d'école pour l'enseignement obligatoire. En concertation avec ses collègues, le ministre en charge du calendrier scolaire a fixé l'agenda des congés jusqu'en 2006<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> De facto, c'est aussi dans le réseau officiel que se retrouve le - relativement - plus grand nombre d'élèves portant le foulard. Pour mémoire, selon l'unique enquête réalisée en 2002 sur ces données auprès de 110 écoles francophones en région bruxelloise : 33.613 jeunes filles fréquentaient en 2002 ces établissements, 9.056 (27%) d'entre elles étaient inscrites au cours de religion musulmane et 672 (2% du total et 7,4% des élèves musulmanes) portaient le foulard. Voir l'enquête de Mina Bouselmati in *Le voile contre l'intégrisme*, Bruxelles, Labor, 2002). Une enquête plus récente souligne cependant que 8 écoles sur les 110 citées autorisent le port du foulard. Voir Agnès d'Arripe : *Voiler et dévoiler*, Presses universitaires de Louvain, Bruxelles, 20004.

<sup>9</sup> Voir *Le Soir* du 6 septembre 2002

# Chapitre 3 – Et pour conclure ?

*Un livre n'est jamais fini,  
Il est juste définitivement inachevé !*

Jorge Semprun

*Ainsi d'une conclusion...*

**Q**ue peut-on conclure de cette consultation inédite menée dans tout le pays sur un thème délicat qui a mobilisé les médias, polarisé les opinions, suscité des manifestations estudiantines et, tout récemment, provoqué des menaces de mort et une initiative royale<sup>10</sup> ?

**Rien de général**, certes, tant les situations singulières l'emportent sur toute globalisation abusive : les motivations, logiques et règles relatives à l'hôpital ne sont pas celles d'un centre commercial, l'élève n'est pas un client, arborer un signe de conviction philosophique n'équivaut pas à l'observance d'un interdit alimentaire.

**Rien de binaire**, non plus, tant les expressions de convictions et leurs gestions dans les espaces publics varient : de l'interdiction stricte fondée sur une certaine conception de la neutralité à des autorisations circonstanciées motivées par l'ouverture multiculturelle ou pluraliste.

**Rien de définitif**, enfin, tant les situations sont mouvantes et les dynamiques conditionnées par de multiples paramètres : telle institution qui tolère aujourd'hui le port de signes religieux parce qu'exceptionnel, le refuserait demain s'il se généralisait, telle université qui organise des repas sans porc n'imagine pas répondre à une demande croissante de nourriture hallal.

<sup>10</sup> Le 12 janvier 2005, le roi Albert II reçoit, en signe honorifique de soutien, Naïma Amzil une travailleuse d'obédience musulmane et son patron Rik Vannieuwenhuysse menacé de mort ainsi que ses proches s'il persiste à ne pas renvoyer cette employée qui portait le voile. À l'heure de mettre ce document sous presse, nous apprenons que suite à une nouvelle et ignoble menace contre son patron, Naïma Amzil a réitéré sa démission pour le protéger. Le 3 mars, dernier, son employeur transforme sa démission en congé illimité afin de maintenir les droits sociaux de l'employée. « Ces menaces sont d'autant plus graves que d'autres entreprises sont nommément visées » a conclu le chef d'entreprise. Signalons qu'une pétition initiée par la Fédération flamande des entrepreneurs indépendants (Unizo) a récolté quelque 26.000 signatures de soutien en faveur de l'employeur. L'affaire choque le pays au Nord comme au Sud et tant Naïma Amzil que son patron bénéficient d'un soutien unanime. Peu de journaux ont cependant relevé le fait que, diplômée universitaire au Maroc, c'est comme ouvrière que la travailleuse a trouvé un emploi...

Sources : *Le Soir, De Morgen*, janvier-mars 2005.

Le comble, au regard du projet initial, serait, en effet, par cette « photographie » de ce qui est vécu et pensé sur ces sujets dans divers secteurs de la vie sociale, économique, éducative et culturelle d'aboutir à figer les pratiques relevées, les propos tenus ou les positions adoptées. Il s'agissait, au contraire, par le recueil et l'analyse de données tout au plus indicatives de fournir des informations – à ce jour inaccessibles – pour aborder des questions de société qui ont comme caractéristique d'évoluer avec le temps en fonction des contextes et des mentalités. Pour mémoire, lorsqu'en fin 2003, le principe de cette consultation fut conçu, le débat faisait rage sur la question du « foulard à l'école ». De toute part, le Centre était, tantôt invité, tantôt sommé d'ajouter dans l'urgence son avis aux innombrables et inconciliables opinions qui s'exprimaient avec plus ou moins de nuance sur cette question. Que de convictions polarisées s'exprimaient alors tendant parfois soit à interdire toute... expression de convictions religieuses ou philosophiques soit à exalter les mêmes convictions réduites à leur seule... expression !

Conviction pour conviction, celle du Centre fut d'organiser – dès qu'un climat plus serein le permettrait – une consultation structurée auprès d'une variété de décideurs afin de prendre la mesure de ce qui se passait, de fait, dans la pratique, au sujet de l'ensemble des expressions retenues et dans tous les milieux concernés.

L'ambition de cette consultation est donc de servir non pas de référence normative mais d'outil de réflexion pour ces responsables qui ont à prendre ou trancher des décisions sur ce qui est permis ou interdit, possible ou impensable en matière d'expression de convictions philosophiques ou religieuses dans la sphère qui les concerne et par rapport aux personnels ou publics dont ils ont la charge.

Ils trouveront pour ce faire au chapitre 2 du présent rapport une analyse synthétique du contenu de ces expressions, de leurs enjeux ainsi que des positions prises par les interlocuteurs consultés et des arguments – objectifs ou subjectifs – avancés pour les étayer. Le chapitre 4 reprend, lui, des données plus détaillées relatives à chaque secteur consulté. Les deux chapitres développent aussi les considérations qui ont présidé au rejet majoritaire dégagé par la consultation de toute initiative de réglementation globale de ces questions.

## Trois constats

Quant à conclure, conscients de la fragilité de l'exercice, nous nous en tiendrons à trois constats qui s'avèrent des variantes d'une même interrogation. Avec l'espoir qu'ils stimuleront la réflexion souhaitée par nombre d'interlocuteurs rencontrés.

### 1. L'islam « en tête »

Premier constat, malgré les précautions oratoires des enquêteurs et l'ouverture insistante du questionnaire à toutes les expressions de convictions religieuses ou philosophiques, il est manifeste que le mot « religion » renvoie dans l'esprit des interlocuteurs consultés, presque exclusivement à l'obédience musulmane. Parler, aujourd'hui de « convictions religieuses » c'est penser, de fait, « islam » avec tous les biais voire dérives qu'un tel implicite non assumé peut engendrer.

Malgré toute la pertinence et légitimité des débats sur le foulard comment, par exemple, éviter cette dérangeante comparaison posée jadis, en France, par Pierre Bourdieu : « *la question patente – faut-il ou non accepter à l'école le port du voile dit islamique ? – occulte la question latente – faut-il ou non accepter (en France) les immigrés d'origine nord-africaine* »<sup>11</sup> ?

Nier, toutefois que certains signes tels le tchador, que certains comportements tels le refus de la mixité ou de soigner des personnes du sexe opposé, l'exigence de prier en groupe sur le lieu de travail (qu'ils soient attribués à / ou revendiqués par une obédience musulmane) posent d'importantes questions de société<sup>12</sup> s'avère tout aussi symétriquement borgne.

<sup>11</sup> Et le sociologue, polémique, de préciser : « *En projetant sur cet événement mineur... le voile des grands principes, liberté, laïcité, libération de la femme, etc., les éternels prétendants au titre de maître à penser ont livré comme dans un test projectif, leur prise de position inavouée sur le problème de l'immigration... [suit le passage cité supra] ... En livrant ainsi, imprudemment leur impensé, ils contribuent à faire monter l'angoisse, génératrice d'irrationnel, qu'éprouvent nombre de français devant cette réalité* ». Lors de son intervention au sujet des premiers refus médiatisés de port du foulard en France (à Creil, en 1989). Extrait de : *Archives de France, Les interviews de Pierre Bourdieu*, novembre, 1989, p 306 et svr.

<sup>12</sup> Dont celle de la place du religieux dans une société pluraliste et démocratique, des limites dans la tolérance de prêches antidémocratiques ou rejetant le principe des droits de l'homme...

## 2. Peu de cas, beaucoup d'enjeux

Second constat, si relativement peu de cas relatifs aux expressions de convictions religieuses ou philosophiques ont été évoqués, il apparaît que l'interrogation porte plutôt sur la nature de ces cas et sur leurs conséquences en terme de cohabitation. Certains interlocuteurs s'expriment en termes de « positions et pratiques », d'autres sont en recherche de clarifications quant à la manière adéquate et pertinente de gérer les différentes demandes et des limites éventuelles à poser.

À travers les questions relatives, notamment à l'égalité hommes /femmes, aux limites de la liberté personnelle par rapport à la liberté d'autrui ou par rapport à un projet commun de société, aux limites de l'acceptation et de la tolérance par rapport aux différences et aux revendications remettant en question les références ou habitudes culturelles, nous constatons, à nouveau une interrogation fondamentale sur notre modèle du « vivre ensemble » et sur la place du religieux dans l'espace public et commun.

## 3. Droits de l'homme et cultures

Troisième constat, s'il apparaît que la résolution des questions liées à l'expression individuelle de convictions religieuses ou philosophiques dans la sphère publique ne peut, dans nos sociétés démocratiques qu'être élaborée dans le respect des droits de l'homme<sup>13</sup>, ceux ci peuvent se révéler insuffisants pour résoudre à eux seuls les situations dans toute leur complexité.

D'abord parce que ces droits peuvent apparaître contradictoires. Faut-il faire prévaloir la liberté de religion (article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme) sur l'interdiction de toute discrimination (article 14, ibidem) ? Ou l'inverse ? En effet, au nom de la liberté de religion certains pourraient revendiquer des réglementations ou pratiques discriminatoires au niveau du genre, par exemple. Ensuite parce que parmi les motifs permettant de restreindre la liberté de manifester sa religion, deux au moins – le respect de l'ordre et de la morale publics – relèvent d'une appréciation qui évolue en fonction des réalités sociales et culturelles. Enfin, parce qu'au niveau de l'appréhension des situations, il est manifeste qu'une kippa n'a pas la même « visibilité » qu'un voile et que les variantes tchador ou burqa du foulard n'ont pas la même connotation.

<sup>13</sup> En l'occurrence l'art. 9 de la Convention européenne des droits de l'homme qui à la fois proclame le droit de « manifester sa religion ou conviction » et précise les modalités par/et les raisons pour/ lesquelles un État peut les « restreindre » (voir l'annexe au chapitre 4).

*Foulard, vous avez dit foulard ?*

*Edgar Morin souligne avec humour combien, ne fût-ce que, les mots utilisés pour désigner « l'affaire du foulard » peuvent piéger :*

*« Le mot **foulard** banalise : ce n'est plus qu'un morceau de tissu. Le mot **tchador** ayatollise. Le mot **hidjeb** maghrébine, voire folklorise. Le mot **voile** religionise et induit une prohibition visant la femme (...). Alors chacun de ces mots définit de façon trop étroite le cadre d'une affaire qui, en elle même, est complexe et ambiguë » (Libération 25 novembre 1989.)*

*Il propose en conséquence de « laisser vide la place du mot clé et de maintenir l'interrogation en disant : l'affaire de quoi ? » (Ibidem).*

L'appréhension d'une situation concrète d'expression de conviction suppose donc aussi – mais pas seulement ! – la prise en compte de la dimension spécifiquement culturelle des expressions de convictions religieuses et la prise de conscience de nos propres biais culturels dans leur perception. Quittons, pour illustrer ce point, la sphère du religieux. Il est, par exemple, prévisible qu'une africaine vêtue d'un somptueux boubou, une indienne enveloppée d'un chatoyant sari et une maghrébine habillée d'une luxueuse djellaba ne seront pas perçues de la même manière dans l'imaginaire européen. Ces trois variantes du vêtement nous renvoient autant à nos rapports historiques et culturels avec les mondes d'où ils émanent qu'à leur esthétique propre. De même, dans l'ordre du religieux, les trois variantes du monothéisme que sont le judaïsme, le christianisme et l'islam ne sont pas perçues au regard de leur théologie spécifique mais aussi en fonction de nos relations historiques avec les croyants de ces trois obédiences. Or, dans cette optique, comment nier que notre perception de l'islam est travaillée par notre rapport historique au monde arabe mais aussi par tout ce que peut charrier d'inadmissible l'obédience à un islamisme radical niant les droits fondamentaux.

Sans ignorer la portée universelle de ces droits, le registre du droit sera donc utilement croisé avec celui du culturel comme moyen de décentration par rapport à nos subjectivités dans l'appréhension des expressions de convictions. À cet égard, la psychosociologue Margalit Cohen Emrique<sup>14</sup> a forgé la méthode dite des « chocs culturels » comme moyen de découvrir les différences culturelles à partir de la prise de conscience de nos propres valeurs, normes, cadres de références mais aussi de nos préjugés qui peuvent former autant d'obstacles à la compréhension de personnes ou groupes de culture différente sans pour autant les réduire à une culture figée comme un tout immuable.

<sup>14</sup> Voir une présentation succincte de cette méthode dans le répertoire : « Les formations culturelles : qui fait quoi ? » Publié en 1998 par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Au-delà de ces réflexions, il importe de souligner la créativité dont font preuve les acteurs de terrain confrontés à des expressions éventuellement problématiques de convictions religieuses et philosophiques. Que ce soit dans les écoles, les hôpitaux, les services du bien être ou auprès de certains services publics, partout s'accommodent dans le pragmatisme et loin des caméras, des modes d'être et de vivre ensemble dans la diversité et le respect de chacun. Cette consultation nous a permis de l'entrevoir même si son objet précis ne nous a pas toujours donné la possibilité d'en rendre compte. Un prolongement pratique à la présente initiative pourrait être d'ouvrir un site collectant et diffusant, à titre d'exemples ou d'inspiration, ce qu'il est convenu d'appeler « les bonnes pratiques » en ces matières.

# Chapitre 4 – Données par secteurs

*Convictions amoureuses... bannies*

*En Arabie Saoudite, la Moutawa – police religieuse –  
prohibe tout signe ostentatoire de la célébration de la Saint-Valentin.  
Sont interdits, le 14 février, la vente de roses rouges  
et de tout autre cadeau de couleur écarlate...  
jugés attentatoires aux bonnes mœurs...*

*D'après Hassina Mechai,  
Le Point, 17 février 2005*

## Avertissement

**A** Ce rapport de synthèse présente l'essentiel des propos tenus par les interlocuteurs consultés. Rédigé sur base des comptes rendus détaillés de chaque entretien, le texte traduit le plus fidèlement possible leurs propos. Le classement des informations correspond à celui des questions posées (voir questionnaire en annexes). Par souci de cohérence, certains propos, spontanément livrés au fil d'entretiens moins structurés ont cependant été repris sous les principales rubriques de la consultation, à savoir :

### 1. Le « vivre ensemble »

*Présentation des modalités de la cohabitation interculturelle et de leur vécu dans les différents secteurs consultés.*

### 2. Cas concrets d'expression des convictions religieuses ou philosophiques.

*Trois types d'expressions actives de convictions religieuses ou philosophiques et les réactions qu'elles suscitent sont distingués :*

– le port ostentatoire de signes (vestimentaires ou bijoux) ;

– les comportements et attitudes spécifiques, faisant référence aux manières d'être justifiées par des préceptes religieux, voire culturels (en tout cas considérés par les interlocuteurs comme tels) ;

– les demandes particulières, (demande de congé, d'adaptation du poste de travail, de pratique de culte...) considérées comme des demandes en lien avec les conventions religieuses ou philosophiques.

### 3. Positions quant aux expressions actives de convictions religieuses ou philosophiques.

*Exposé des principales références et positions officielles ainsi que des dispositions concrètes et règles effectives en la matière.*

**Les points 2 et 3 sont fusionnés sous une même rubrique quand la commodité de lecture l'exige.**

## 4. Opportunité d'une initiative réglementaire ou législative

*Ce point expose l'avis des interlocuteurs sur l'opportunité d'élaborer un cadre normatif – législatif ou réglementaire – en matière d'expressions des convictions religieuses ou philosophiques.*

**B** Les interlocuteurs sont répartis sur cinq grands secteurs distingués au regard de la spécificité de leur organisation, fonction ou public :

### 1. Secteur public général

*Administrations publiques fédérales, communautaires, régionales ou locales et les syndicats du service public.*

### 2. Secteur privé/entreprises

*Entreprises privées et les syndicats y afférents.*

### 3. Secteur bien-être et santé

*Hôpitaux et organismes liés aux soins de santé*

### 4. Médias

*Télévisions, associations des journalistes et organismes de surveillance*

### 5. Secteur enseignement

*Différents niveaux, sections et réseaux de l'enseignement obligatoire et les universités.*

**La présentation des données ménage l'anonymat des interlocuteurs et, hormis pour l'enseignement (voir préambule à ce secteur) ne mentionne pas le nom des institutions, administrations ou entreprises rencontrées. Cette perte relative d'information est compensée par la franchise des propos obtenus sous garantie de discrétion. La consultation ne visait, en effet, pas à indiquer « qui dit quoi ? » mais à présenter un panel général des situations, gestions et options en matière d'expression actives des convictions religieuses ou philosophiques.**

**C** Des précisions jugées nécessaires à une meilleure intelligence du texte sont précédées du pictogramme  et présentées dans une police de caractère différente pour éviter toute confusion avec les informations émanant des personnes consultées.

# Section I : Secteur public général

## Préambule

L'appellation « secteur public général » désigne l'ensemble des administrations publiques à l'exception de certains secteurs comme la santé ou l'enseignement repris sous des rubriques distinctes. Par souci de cohérence, la consultation des syndicats de ces administrations est également présentée sous ce chapitre.

Parmi les administrations, une distinction est opérée entre le niveau fédéral, les entités fédérées (Communautés ou Régions) et les niveaux locaux (villes, CPAS ). L'administration publique est soumise à des règles formelles de recrutement et de fonctionnement. Cette singularité a été prise en compte dans la présentation des données et, le cas échéant, documentée afin de contextualiser les informations fournies.

Le primat de la neutralité de l'Etat implique celle de ses agents tant au niveau de leur présentation qu'à celui du traitement impartial des usagers. Depuis la Constitution jusqu'aux Arrêtés d'exécution, de nombreux textes législatifs proclament cette neutralité bien qu'ils n'induisent pas forcément de dispositions univoques ou opératoires. Situation qui autorise des interprétations contradictoires selon que l'accent porte sur l'impératif de neutralité ou sur la protection des libertés individuelles des agents.

## A. Administrations fédérales

### Administrations interviewées

- SPF Intérieur – Office des Étrangers
- SPF Personnel & Organisation
- Selor
- Police fédérale
- La Poste
- SNCB
- Onem (Office national de l'emploi)
- CGRA (Commissariat général aux réfugiés et apatrides)

### I. Le « vivre ensemble »

Au sein de la Fonction publique fédérale, peu de problèmes relatifs au « vivre ensemble » ont été évoqués. Les rares incidents relatés concernent davantage les questions relatives aux convictions religieuses ou philosophiques.

🗨️ Les personnes de nationalité ou d'origine étrangère sont généralement peu nombreuses au sein de la fonction publique fédérale. Une présence plus conséquente peut cependant se rencontrer en fonction des missions et besoins spécifiques de certaines administrations (connaissances linguistiques, des populations immigrées, etc.).

🗨️ Soulignons, par ailleurs, que l'État est soumis à des règles strictes en matière d'engagement de personnes de nationalité étrangère au sein de la fonction publique. Ces règles peuvent limiter l'accès à certaines fonctions aux seuls belges ou ressortissants de l'Union européenne, comme c'est le cas lors de recrutement pour des postes statutaires. Cependant lorsque ces derniers impliquent l'exercice de la puissance publique, seules les candidatures émanant de personnes de nationalité belge sont recevables. En revanche, les postes contractuels sont ouverts à tous les candidats, quelle que soit leur nationalité pour autant que ces postes n'impliquent pas l'exercice de la puissance publique (sécurité ou défense, par exemple). Ces règles souvent méconnues ou mal interprétées induisent chez les candidats potentiels, même naturalisés, des idées fausses quant aux possibilités qui leur sont offertes d'accéder à un emploi dans l'administration. C'est ainsi que peu de candidatures émanent de ces personnes.

## 2. Cas concrets et positions quant aux expressions actives des convictions religieuses ou philosophiques

Concernant les signes ostensibles, trois types de positions peuvent être relevés quant à l'expression active de convictions religieuses ou philosophiques :

**a) Interdiction totale** : aucune expression n'est tolérée afin, le plus souvent, d'éviter une éventuelle mise en doute par les usagers de l'objectivité du service rendu. Dans la mesure où les agents des services publics représentent l'autorité publique certains interlocuteurs exigent une neutralité absolue afin de garantir une totale égalité de traitement.

Référence est, par ailleurs, faite à des lois et règlements qui, le cas échéant, précisent de manière explicite le cadre dans lequel les expressions actives de conviction et plus spécifiquement, les signes extérieurs, peuvent être admis.

D'autres interlocuteurs estiment que les textes de référence ne contiennent pas de dispositions opératoires en ces matières mais évoquent des considérations générales sur l'impartialité des agents, le traitement non discriminatoire des usagers et sur la nécessité de ne pas ébranler la confiance du public dans leurs services. Référence est ainsi faite à l'arrêté royal du 22 décembre 2000<sup>15</sup> « portant le statut des agents de l'État » sur le statut des agents de l'État. L'absence de directive précise contenue dans ces textes autorise des interprétations aussi diverses que, parfois, contradictoires.

Dans certains services publics fédéraux, l'interdiction résulte de l'obligation de porter l'uniforme réglementaire – sans déroger à la règle – symbole d'une fonction d'autorité de l'État.

<sup>15</sup> L'arrêté royal du 22 décembre 2000, modifie l'arrêté royal du 2 octobre 1937 « portant le statut des agents de l'Etat ». Son art. 8 § 1<sup>er</sup> stipule que « les agents de l'Etat traitent les usagers de leurs services avec compréhension et sans aucune discrimination ». Le § 2 précise que « les agents de l'Etat évitent, en dehors de l'exercice de leurs fonctions, tout comportement qui pourrait ébranler la confiance du public dans leur service ».

Les difficultés de cohabitation dans un contexte multiculturel peuvent s'accroître et s'intensifier dans des circonstances concrètes liées aux facteurs suivants qui, en outre, parfois, se recoupent :

- Mixité : difficulté pour certains agents « d'origine musulmane » d'être dirigés par une femme ; difficultés rencontrées par certains fonctionnaires féminins d'origine étrangère pour se faire respecter dans leur communauté d'origine comme autorité.
- Augmentation importante et soudaine d'agents d'origine étrangère affirmant volontiers leur religion et ou leur culture dans les équipes de travail. Dans ce cadre, ce qui semble poser problème est moins l'origine des agents que leur propension à faire état de leurs différences.
- Tensions entre des personnes d'origines différentes, générées par l'incidence du contexte international (terrorisme se revendiquant de l'islam, conflits au Proche Orient, intégrismes religieux...).

En réponse à ces situations, certains interlocuteurs font mention d'initiatives visant à développer la gestion de la diversité, à éradiquer les discriminations et le racisme :

- création de cellules « Diversité » ;
- organisation de formations à la médiation interculturelle et à la (re)connaissance des autres cultures ;
- analyse des facteurs qui, au sein de certains services publics, empêchent l'accès à certaines fonctions.

**b) Acceptation** : des expressions peuvent être admises pour autant :

1. qu'elles soient respectueuses du pluralisme et des valeurs constitutionnelles garantissant l'État de droit ;
2. qu'elles soient dénuées de tout prosélytisme ;
3. qu'elles ne posent aucun problème entre collègues et avec les usagers.

Cette position s'appuie sur le principe, considéré comme fondamental, du respect individuel et du droit pour chaque agent de disposer de sa liberté d'exprimer ses convictions. Ce principe ne saurait cependant engendrer des différences de traitement entre les usagers : « chacun doit être traité de manière équivalente et personne n'est en droit de revendiquer au nom de sa religion le refus d'effectuer certaines tâches » ;

**c) Acceptation partielle** : cette position préconise une attitude de réserve lorsque l'agent occupe soit une fonction qui le met en contact avec le public, soit une fonction dite « sensible » (inspection des finances, par exemple) dans la mesure où : « tout ce qui pourrait être utilisé pour mettre en doute l'objectivité de certaines fonctions doit être évité ».

Outre la gestion des signes extérieurs, les réactions varient en fonction des formes d'expression :

– en ce qui concerne les attitudes et les comportements, le prosélytisme et le refus d'être supervisé par une femme ont été évoqués. Selon les interlocuteurs, ce type d'attitude peut non seulement perturber le fonctionnement de l'organisation mais aussi mettre en cause le principe d'égalité entre les femmes et les hommes ;

– en ce qui concerne les demandes particulières liées aux pratiques de convictions religieuses, les exemples suivants ont été cités et font l'objet d'une négociation au cas par cas :

- demandes de jour de congé pour raisons religieuses : négociées en fonction des nécessités du service de l'agent ;
- demandes d'adaptation de la restauration : acceptées dans la mesure où en général les menus proposés sont diversifiés ;
- demande de prise en compte pour les agents « casernés » de modification des heures de repas à l'occasion du mois du Ramadan : acceptée ;
- demandes de pouvoir pratiquer les prières : refusées pendant les heures de travail ;

- demandes de modifier la distribution des tâches : ces demandes peuvent pour les uns et - dans une certaine mesure - être examinées à la lumière de l'organisation du service concerné, pour d'autres elles sont refusées au titre que « chacun doit être traité de manière égale et que personne ne peut invoquer ses convictions religieuses pour ne pas accomplir certaines tâches. Exception faite des demandes soumises en raison de motif médical ».

> Par rapport aux usagers

Dans tous les cas relevés prévaut le concept d'égalité de traitement pour les usagers.

Concernant les usagers aucune restriction ou obligation n'est envisagée pour ce qui concerne des manifestations de convictions par des signes tels la croix, la kippa, le voile... Les interlocuteurs ont exprimé une propension à respecter les demandes des usagers pour lesquels, dans la mesure du possible, des aménagements sont réalisés.

Des difficultés sont cependant relevées, notamment dans les rapports hommes/femmes lorsqu'un homme, par exemple, refuse un service presté par une femme. Dans ce cas, des solutions internes peuvent être trouvées mais dans la mesure des disponibilités du personnel masculin et dans le respect de l'organisation du service.

### 3. Opportunité d'une initiative réglementaire ou législative

Il ressort des entretiens une réticence générale des responsables des services publics fédéraux envers toute nouvelle initiative législative ou réglementaire qui serait prise à propos des expressions actives des convictions religieuses.

Cette position est exprimée soit parce que les services interrogés estiment d'ores et déjà disposer d'une réglementation suffisante soit parce qu'ils privilégient les règlements à l'amiable dans les services entre collègues et éventuellement avec la hiérarchie. Certains évoquent une protection de la culture d'entreprise que l'adoption d'une réglementation rigide risquerait de remettre en cause. D'autres insistent sur les valeurs de tolérance et de respect de la diversité, préférant envisager des outils non contraignants tels les chartes ou codes de bonne conduite des agents.

## B. Administrations publiques fédérées

### Administrations interviewées

- Vlaamse gemeenschap
- Vlaamse gemeenschapscommissie
- VDAB (Vlaamse Dienst van Arbeidsmiddeling en Beroepsopleiding)
- De Lijn
- Ministère de la Communauté française Wallonie-Bruxelles
- Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale
- Ministère de la Région wallonne
- Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale
- ORBEM
- Bruxelles-Formation
- Agence Bruxelles Propreté
- FOREM
- TEC (Charleroi)

### I. Le « vivre ensemble »

Peu de problèmes relatifs à la cohabitation ont été évoqués, tant au niveau des relations entre les agents qu'au niveau des relations entre les agents et la hiérarchie. Comme pour l'Administration fédérale, une présence limitée de personnes de nationalité ou d'origine étrangère est constatée.

- ☛ Rappelons que les règles et modalités d'accès à la fonction publique régionale et communautaire ainsi qu'aux organismes publics régionaux y assimilés répondent aux mêmes prescrits que ceux en vigueur pour l'administration fédérale. La Région de Bruxelles-Capitale se démarque néanmoins dans la mesure où, en vertu de plusieurs ordonnances<sup>16</sup> toutes les fonctions relevant des Ministères et des autorités locales – qu'elles soient statutaires ou contractuelles – sont ouvertes à tous les candidats quelle que soit leur nationalité, excepté pour les fonctions impliquant l'exercice de la puissance publique.
- ☛ Certains organismes publics régionaux ont un caractère plus multiculturel que d'autres : ils recrutent majoritairement par la voie contractuelle, au niveau local pour des emplois peu qualifiés ( nettoyage de la voie publique, ramassage et tri des ordures, travaux d'aménagement de voiries...).

Là où est constatée une plus forte présence de travailleurs d'origine étrangère à faible qualification, les éléments suivants de difficultés ont été évoqués par les interlocuteurs: méconnaissance d'une des langues nationales, utilisation de la langue d'origine dans les relations entre collègues, demande de prolongement des périodes de vacances motivés par des séjours au pays d'origine, impact de la situation politique propres à certaines régions qui déteignent sur les relations et la cohabitation entre agents d'origine différente, relations hommes/ femmes, le rapport entre certains agents et l'autorité lorsque celle-ci est exercée par une femme.

Certains problèmes liés aux convictions religieuses ou philosophiques ont aussi été évoqués dans le cadre du vivre ensemble, ils seront traités aux points suivants.

Par ailleurs, certaines initiatives pour faciliter la cohabitation et répondre aux difficultés rencontrées ont été citées, dont :

- la mise en place de formations à la gestion des conflits;
- des campagnes sensibilisation interculturelle pour le personnel en contact avec le public;
- la création de commissions ou cellules spécifiques pour l'égalité des chances ou la diversité;

<sup>16</sup> Ordonnances de la Région de Bruxelles Capitale visant à élargir les conditions de nationalité pour l'accès aux emplois publics :

- Ordonnance du 11 juillet 2002, élargissant les conditions de nationalité pour l'accès aux emplois de la fonction publique régionale.
- Ordonnance du 11 mars 2004, élargissant les conditions de nationalité pour l'accès aux emplois dans la fonction publique communale et dans les intercommunales.
- Ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2004, élargissant les conditions de nationalité pour l'accès aux emplois dans les services du Collège réuni de la Commission communautaire commune et dans les Centres Publics d'Aide Sociale et les associations locales qu'ils créent ainsi que leur association faitière.

– l'organisation d'un système de parrainage qui permet d'accompagner tout nouvel agent lors de son engagement et de s'assurer de sa bonne intégration dans le service (cette expérience a notamment eu un effet très positif pour les personnes d'origine étrangère).

Un responsable d'administration, suite à la mise en place d'initiatives « favorisant la diversité et la prise en compte de certains particularismes (repas séparés, locaux non mixtes, lieux de prière...) » s'interroge sur la compatibilité de ces mesures avec l'objectif d'intégration voulant éviter un modèle de gestion communautariste.

## 2. Cas concrets et positions quant aux expressions actives des convictions religieuses ou philosophiques

> Signes ostensibles

Certaines administrations n'expriment pas de position tranchée dans la mesure où tant que la question ne constitue pas un problème il ne leur paraît pas nécessaire de prendre de disposition particulière.

D'autres expriment diverses positions ou font état de pratiques que l'on peut regrouper selon les mêmes catégories qu'au niveau fédéral mais qui sont justifiées par d'autres références ou considérations :

**a) Interdiction totale** : certaines administrations publiques régionales ou organismes régionaux fondent leur position sur des décrets, des codes de déontologie, une charte de bonne conduite administrative ou des règlements du travail de référence. De ces textes résultent le principe de neutralité et d'impartialité des agents, la nécessité de ne pas ébranler la confiance du public dans son administration, le souci de préserver la perception d'objectivité par l'utilisateur. Il en découle une pratique coutumière d'interdiction de tout signe politique, religieux ou philosophique ainsi que de manifestations partisans, exception faite de l'expression syndicale. Par ailleurs, lorsque le règlement de travail prévoit le port de l'uniforme ou d'un vêtement de travail particulier, aucune exception n'est admise.

**b) Interdiction partielle** : d'autres s'appuient sur des pratiques coutumières pour refuser le port de tout signe distinctif lorsque les agents sont en contact direct avec le public ou dans une fonction d'accueil.

**c) Acceptation** : une seule administration fonde sa position sur l'idée de « culture d'entreprise ouverte à la diversité », aucune référence n'y est faite au principe de neutralité. À ce titre, elle préconise comme principe de base le respect du droit pour chacun d'exprimer ses convictions religieuses ou philosophiques par le biais notamment de signes extérieurs, même lorsqu'il s'agit de personnel en contact direct avec le public. Les seules restrictions émises concernent les idéologies extrémistes, le prosélytisme, l'exigence que cela ne pose de problèmes majeurs ni avec les collègues ni avec les usagers ou encore que les obligations contractuelles (obligations liées à la fonction occupée: tâches, horaire, organisation...) soient respectées.

> Demandes

Les demandes liées aux convictions sont négociées au cas par cas :

- demande de jour de congé exceptionnel pour raisons religieuses: ces demandes peuvent être acceptées en fonction des nécessités du service de l'agent ou selon les arrangements possibles entre collègues. Par ailleurs, certaines administrations acceptent comme jour d'absence autorisé les jours de fêtes religieuses ou accordent une dispense de service à la veille du jour de Pâques et à la veille du 1<sup>er</sup> mai ;
- demande d'adaptation de la restauration : acceptée dans la mesure où en général les menus proposés sont diversifiés. Par contre, les prescriptions rituelles (abattage, préparation, nourriture hallal, cascher) ne sont pas prises en compte ;
- demande de pouvoir pratiquer les prières : refusée durant les heures de travail. Non seulement parce que cette pratique perturbe l'exercice du contrat de travail, mais aussi parce qu'elle peut créer une perturbation dans l'utilisation des espaces communs : l'utilisation du réfectoire comme lieu de prière a ainsi dû être interdit dans un organisme public régional.

## C. Administrations locales

### Administrations interviewées

- Villes et communes : Arlon, Anvers, Charleroi, Gand, Genk, Malines, Molenbeek
- Ville et CPAS de Bruxelles et Liège
- Union des Villes et Communes de Wallonie
- section CPAS
- Union des Villes et Communes de Wallonie
- section Villes et Communes
- Association de la Ville et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale

> Par rapport aux usagers

Aucune restriction ou obligation n'est exigée des usagers. Précisons toutefois qu'en ce qui concerne les organismes régionaux de formation, les règles suivantes sont communiquées : respect de la réglementation portant notamment sur les aspects vestimentaires (au motif de la sécurité, de l'hygiène) et sur le suivi des horaires et de tous les cours dispensés.

En fonction des formes d'expressions de convictions les dispositions varient :

– pour les signes visibles : aucune restriction pour les usagers ou la clientèle. Certains organismes de formation et de placement conseillent toutefois à leurs usagers en recherche d'emploi d'éviter une tenue vestimentaire qui pourrait réduire leur recrutement ;

– pour les attitudes et comportements spécifiques, les interlocuteurs font état des cas de figures suivants :

- *refus par un homme/une femme d'un service presté par une femme/ un homme : des solutions internes peuvent être trouvées dans la mesure des disponibilités du personnel masculin/féminin et dans le respect de l'organisation du service ;*
- *une femme se présente accompagnée de son mari ou d'un membre masculin de sa famille qui s'exprime en son nom et refuse que l'agent s'adresse directement à elle : l'intervention d'un tiers s'avère parfois nécessaire.*

### 3. Opportunité d'une initiative réglementaire ou législative

Comme au niveau fédéral et pour les mêmes raisons, les interlocuteurs se déclarent opposés à toute initiative en ces matières. Certains estiment toutefois qu'il serait plus sécurisant de disposer d'un règlement clair, émanant des autorités concernées :

- soit spécifique en matière d'accueil (demandes de balises et de clarifications) ;
- soit de type permissif.

### 1. Le « vivre ensemble »

Comme aux niveaux précédents, peu de problèmes relatifs à la cohabitation ont été évoqués par les responsables de ces administrations locales. Il est cependant fait état d'incidents liés à l'expression d'un racisme « ordinaire » : remarques à l'encontre des personnes de nationalité ou d'origine étrangères. Lorsque de tels incidents sont connus, ils font l'objet d'une gestion interne tendant à réprimer ce type d'attitudes.

Selon les villes et en fonction de leurs réalités économiques démographiques et historiques, une présence plus ou moins importante de personnes de nationalité ou d'origine étrangère est constatée au sein des administrations locales. Certaines villes se prévalent d'une tradition d'accueil et d'une politique d'intégration forte.

Certains interlocuteurs constatent cependant que des personnes d'origine étrangère, issues des dernières vagues d'immigration occupent le plus souvent des emplois peu qualifiés alors même qu'elles pourraient, vu leur diplôme prétendre à des fonctions qualifiées.

Si des tensions ou des problèmes de gestions relatifs à la cohabitation peuvent poindre dans la vie courante, ils peuvent aussi découler d'effets involontaires d'un processus d'insertion mis en œuvre par l'autorité locale. Ainsi en va-t-il d'une administration locale qui ayant initié un cycle de formation professionnelle pour un public peu qualifié, a constaté que les lauréats étaient en majorité d'origine étrangère. Le haut taux de réussite de ces personnes fut attribué notamment à leur plus grande motivation. Ce résultat fut critiqué en interne. En réaction mais aussi pour ne pas déclencher de tensions entre personnes d'origine différente, le système fut réévalué de manière à équilibrer l'embauche entre personnes de nationalité ou d'origine étrangère et les candidats autochtones...

> Eléments du « vivre ensemble » impliquant une gestion particulière

– la non-connaissance d'une des langues nationales<sup>17</sup>. Cette question est citée comme l'une des préoccupations les plus importantes en terme d'intégration.

– les rapports entre hommes et femmes : certains interlocuteurs constatent que ces rapports sont en général harmonieux, d'autres constatent que les difficultés diminuent au fur et à mesure que le niveau d'études augmente.

> Prise en compte de la diversité

Quelques initiatives répertoriées visent à organiser la cohabitation et la prise en compte des coutumes propres à certaines catégories de la population issues de l'immigration :

– organisation de l'abattage rituel lors de la fête musulmane de l'Aïd;

– formalisation des relations avec les représentants des communautés et des cultes reconnus présents sur le territoire communal;

– installation de plates-formes initiant un dialogue entre les différents cultes afin de valoriser et de promouvoir les intérêts communs;

– mise en œuvre de politiques de proximité incitant à la rencontre entre les différentes communautés;

– organisation de cours d'apprentissage du français ou du néerlandais;

– promotion d'activités scolaires ou parascolaires favorisant l'interculturalité...

## 2. Cas concrets d'expression des convictions religieuses ou philosophiques

Outre la référence fréquente à la question des signes sont aussi citées des demandes liées aux convictions. Ces demandes – illustrées par des exemples récurrents – sont négociées au cas par cas :

• demande d'adaptation de la *restauration* : un des interlocuteurs indique que cette question peut poser problème à l'occasion des repas annuels (du service ou de l'organisme concerné), un autre interlocuteur explique que ces demandes éventuelles pourraient être acceptées pour autant qu'elles soient le fait d'une requête qui concerne un nombre significatif d'agents ;

• demande de pouvoir pratiquer les *prières* : un interlocuteur explique que ces demandes ne sont pas acceptées lorsqu'elles concernent les heures de travail. Au sujet de la demande de disposer d'un lieu de prière, un interlocuteur indique que cela serait négociable dans le cadre d'une organisation du travail qui ne lèse personne.

> Évolution / explications de ces phénomènes

Alors que certains interlocuteurs ne perçoivent aucune évolution dans les revendications religieuses, d'autres vont jusqu'à parler d'inflation. Ils considèrent cependant qu'il n'y a pas lieu de transformer cette question complexe en problème majeur : d'autres difficultés méritent d'être prises en considération comme celles liées à l'intégration et à la situation socio-économique alarmante d'une frange de la population.

D'autres interlocuteurs constatent l'existence, depuis quelques années, d'une réelle poussée identitaire et extrémiste. Certains évoquent un « retour généralisé » à l'expression religieuse, toutes religions confondues. Ils estiment cette évolution liée notamment :

– à « l'augmentation du nombre de mosquées dont certaines véhiculent des messages problématiques » ;

– à « l'importation de comportements plus traditionnels » ;

– à une « crise identitaire des jeunes qui tentent de trouver des réponses dans une recherche religieuse / culturelle » ;

– au « rôle des médias publics par rapport à la situation internationale » ;

– à la « forte discrimination sévissant en Belgique » qui provoque chez certains un repli sur leur « origine » menant à une radicalisation des positions ;

– aux « pressions extérieures agissant dans les écoles ».

<sup>17</sup> Préoccupation plus présente en Flandre

Certains intervenants estiment « qu'une minorité de personnes » est concernée par ces situations mais se déclarent attentives à leur évolution.

### 3. Positions quant aux expressions actives des convictions religieuses ou philosophiques

Comme aux niveaux fédéral et fédéré, trois positions peuvent être dégagées au niveau local en matière de signes. Ce qui, le cas échéant, varie, ce sont les références fondant ces positions.

**a) Interdiction totale.** Certaines administrations interrogées s'appuient sur les décisions des Conseils communaux, des Conseils de CPAS et même sur des règles non écrites pour justifier l'interdiction du port de signes ostentatoires d'appartenance religieuse ou politique. Elles motivent cette position par le fait que tous les agents sont susceptibles d'entrer en contact avec le public.

Sont aussi évoquées : la séparation de l'église et de l'Etat, l'égalité entre les femmes et les hommes, la distinction entre la sphère privée et publique ou encore la tradition laïque de certaines communes.

**b) Interdiction partielle.** Certaines administrations interrogées limitent l'interdiction aux fonctions qui impliquent un contact avec le public (assistantes sociales des CPAS, agents dans les guichets...) ainsi qu'à celles qui impliquent le port d'un uniforme.

**c) Acceptation.** Des interlocuteurs justifient l'acceptation par le principe de liberté individuelle, d'autres la fondent sur le principe de neutralité définie comme la possibilité donnée à chaque agent de s'exprimer tout en respectant l'égalité de traitement de l'usager. Les seules restrictions émises sont : le respect des obligations imposées par le port de l'uniforme, le refus de laisser s'exprimer des idéologies extrémistes, l'interdiction du prosélytisme, ainsi que celle de respecter les obligations de la fonction occupée (tâches, horaire, organisation...). À cet égard, un interlocuteur affirme ne rencontrer aucun problème ni en ce qui concerne le port du voile (interprété comme un trait culturel, une tradition ou comme un phénomène de mode) ni en ce qui concerne les incidences de la pratique du Ramadan sur le lieu du travail.

> Par rapport aux usagers

Une distinction entre l'approche « employeur » et l'approche « services aux usagers » est opérée par nombre d'interlocuteurs.

Les administrations locales ont une fonction particulière dans la gestion de la cité ( sécurité, cohésion, cohabitation dans les quartiers...). Les questions relatives à l'expression des convictions religieuses ont également été abordées en relation avec la vie dans les quartiers.

**Signes** : même si aucune restriction n'est émise pour les usagers tant pour l'accès des bâtiments publics que dans les espaces publics, certaines administrations évoquent des lois ou réglementations relatives à l'interdiction de se couvrir le visage en rue ou lors de la passation d'actes administratifs comme le mariage, par exemple.

**Demandes** : certaines sont acceptées et d'autres refusées : adaptation des repas dans les écoles ou dans les homes, demandes d'ouverture de la piscine à certaines heures pour les femmes exclusivement. Certaines communes organisent en concertation avec les communautés concernées l'abattage rituel du mouton initiative qui ne porte pas toujours les effets escomptés dans la mesure où malgré la mise en place de ce système des abattages illégaux sont encore pratiqués.

 Lors de la fête musulmane de l'Aïd el-Kebir (Sacrifice), quelque 80.000 à 120.000 moutons (d'après l'Exécutif musulman) sont égorgés en Belgique selon un rituel religieux précis. Alors que l'abattage rituel est interdit, seul 10% des moutons passeraient par les sites officiels organisés à cette occasion par les autorités. En cause notamment, le manque d'installations légales d'abattage mais aussi certaines traditions culturelles, le manque d'information, le poids et le coût des démarches administratives exigées, la confusion entre abattage domestique (autorisé par une loi de 1952) et l'abattage rituel interdit. En 2005, en Région bruxelloise (comptant quelque 175.000 musulmans soit 40% de l'estimation totale en Belgique) 1300 abattages légaux ont été opérés soit une augmentation de 30% par rapport à 2004 mais moins que les 2000 escomptés par les autorités sur un total estimé à quelque 15.000 moutons.)

### 4. Opportunité d'une initiative réglementaire ou législative

Comme aux niveaux précédents et pour les mêmes raisons, les interlocuteurs se déclarent opposés à toute initiative en ces matières.

## D. Syndicats des services publics

### Institutions interviewées

- CENEGER (Fédération professionnelle des greffiers)
- FGFB-CGSP (niveau fédéral)
- CGSLB-SFLP (niveau fédéral)
- Association syndicale des magistrats

### I. Le « vivre ensemble »

De manière générale, les organisations syndicales de la fonction publique consultées ne relèvent pas de problèmes relatifs à la cohabitation. Tant en ce qui concerne les relations entre les travailleurs qu'avec leurs directions.

Plusieurs interlocuteurs soulignent ignorer la teneur ou l'ampleur de problèmes éventuels car s'il y en a, ils sont gérés à la source. Sont néanmoins citées des difficultés inhérentes aux relations entre personnes d'origines différentes (incompréhensions, préjugés, tensions...).

Alors que la consultation n'était pas axée sur l'expression de la seule religion islamique, celle-ci a néanmoins occupé une large part des interventions, spécialement au sujet du port du voile.

Mesures mises en œuvre/souhaitées pour promouvoir le « vivre ensemble » :

- mise en place de programmes de sensibilisation et de formation pour les affiliés;
- demande d'une attention particulière pour promouvoir l'emploi dans les services publics des populations d'origine étrangère (jury neutre/examens de recrutement sans préjugé et absence de discrimination subjective).

### 2. Cas concrets d'expression des convictions religieuses ou philosophiques

Peu de situations concrètes sont évoquées par les interlocuteurs, hormis celles constatées dans les établissements scolaires et qui concernent plus particulièrement les élèves. Quelques questions sont cependant soulevées comme celles du port du voile et du respect des normes de la sécurité et de l'hygiène (hôpitaux publics), la gestion des jours de congés.

> Évolution de ces phénomènes et explications

Certains interlocuteurs expliquent l'intensification des comportements exprimant l'obéissance religieuses notamment par l'évolution globale de la société et des nouvelles générations multiculturelles qui arrivent sur le marché du travail.

D'autres s'interrogent sur l'impact de ces revendications sur le processus de discrimination qui risque de se renforcer.

Certains évoquent l'éventuelle nécessité pour les personnes à la recherche d'un emploi de s'adapter et de mettre au second plan leurs convictions religieuses.

En matière de justice, les interlocuteurs rencontrés considèrent que l'arrivée de magistrats de conviction musulmane ne posera pas problème dans la mesure où ceux-ci devront passer les mêmes étapes et répondre aux mêmes conditions que pour n'importe quel postulant. Ces étapes et conditions définies par des règles précises d'accès constituent des filtres qui déterminent le profil du magistrat. Ils relèvent par ailleurs qu'il y a déjà des magistrats d'origine maghrébine, au Tribunal du travail notamment, désignés par les organisations syndicales et que cela ne pose pas de problème.

### 3. Positions quant aux expressions actives des convictions religieuses ou philosophiques

La plupart des organisations rencontrées déclarent mener actuellement une réflexion au sein de leurs instances sur ce thème. Les repères de cette réflexion sont notamment : la neutralité du service public, l'égalité de traitement des citoyens, l'impartialité des agents, le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, la séparation de l'Eglise et de l'Etat.

Une organisation évoque le flou juridique et la nécessité de « tracer les limites de ce qui peut être accepté ou non pour éviter les débordements et les excès ». Elle souligne, en outre, qu'en l'absence de précision quant au sens à donner à la notion de neutralité et en l'absence de règles écrites, il y a lieu de l'interpréter comme une neutralité de traitement et non comme l'interdiction d'exprimer activement des convictions religieuses. L'absence de règles précises conduit aujourd'hui cette organisation à défendre le droit de ses affiliés à afficher leurs convictions religieuses.

Une autre organisation refuserait toute interdiction a priori sauf pour les raisons impératives de sécurité et du respect de la neutralité du traitement administratif. La réflexion menée porte notamment sur la situation des postes occupés par les agents, en contact ou non avec le public.

En matière d'administration de la justice, les interlocuteurs précisent que s'ils n'ont jamais rencontré cette problématique, qui n'a donc pas fait l'objet d'un débat particulier, leur prise de position ne serait probablement pas en faveur de l'expression active de convictions religieuses. C'est au nom du principe de neutralité que « les crucifix ont été retirés des prétoires, que la formule du serment des magistrats ne comprend plus de référence à Dieu et que le port de la robe des magistrats participe à la mise à distance nécessaire à l'application d'une justice impartiale ».

### 4. Opportunité d'une initiative réglementaire ou législative

Plusieurs tendances peuvent être dégagées des propos recueillis :

- 1) la majorité exprime une réticence envers toute initiative législative ou réglementaire à propos de l'expression active des convictions religieuses ou philosophiques. Réticence liée à la crainte de l'effet contre-productif d'une telle initiative ;
- 2) une minorité prône, si nécessaire, le recours à une réglementation stipulant les interdictions de tout signe d'appartenance ;
- 3) d'autres, enfin, estiment nécessaire de préciser par règlement ce qui est acceptable et ce qui ne peut être négocié en ces matières. À cette réglementation devrait être adjointe un code éthique de la fonction publique.

# Section 2 : Secteur privé /entreprises

## A. Patronat

### Institutions interviewées

- *Federatie Horeca Vlaanderen*
- *ABSU (Algemene Belgische Schoonmaak- en Ontsmettingsunie)*
- *VKW (Verband van Kristelijke Werkgevers en Raederleders)*
- *UNIZO (Unie van Zelfstandige Ondernemers)*
- *VEV-VOKA (Vlaams Economisch Verbond – Vlaams Netwerk van Ondernemingen)*
- *Fédération de l'HORECA Wallonie*
- *Fédération des Entreprises de Belgique (FEB)*
- *Union des Classes Moyennes (UCM)*
- *Union Wallonne des Entreprises (UWE)*

### I. Le « vivre ensemble »

Des responsables de fédérations sectorielles précisent que les (rares) problèmes qui surviennent dans les entreprises sont le plus souvent liés aux différences culturelles et aux attitudes de certains travailleurs issus de l'immigration qu'aux convictions religieuses de ceux-ci.

Par ailleurs, dans le privé, les relations de travail sont en général cadrées par des conventions collectives et des règlements qui eux précisent les manières d'être, de s'habiller ou de se comporter tant envers les collègues qu'envers la clientèle.

Une difficulté relatée : dans une entreprise, les travailleurs d'une même origine étrangère se regroupent laissant paraître la formation d'un clan dont les autres travailleurs se sentent exclus.

Selon le type d'entreprise, diverses modalités de gestion des questions relatives à la cohabitation culturelle sont mises en œuvre: la médiation, appel à des conseillers internes ou externes, aux organes de concertation internes aux entreprises. Mais les interlocuteurs plaident surtout pour le recours « au bon sens des gens qui savent fort bien ce qu'ils peuvent faire ou pas ».

Par rapport à la gestion des difficultés rencontrées, les interlocuteurs insistent, le plus souvent, sur la liberté et à la responsabilité des chefs d'entreprises qui gèrent ou devraient pouvoir gérer leur entreprise en « bon père de famille ». Les modalités de cohabitation peuvent prendre des formes diverses en fonction des réalités rencontrées. Au-delà de ces particularités, ce qui mobilise les chefs d'entreprise, c'est la priorité donnée à la production et à la rentabilité, qui doivent être assurées, dans les conditions légales de sécurité et d'hygiène maximales et ce sans dérogation possible aux règlements prévus.

Il ne revient donc pas aux entreprises, soulignent certains responsables, d'exercer des missions sociales particulières visant notamment à engager de manière spécifique des personnes de nationalité ou d'origine étrangère. Les entreprises engagent selon les qualifications et compétences recherchées et en fonction de l'image qu'elle veut donner d'elle-même. Il n'en demeure pas moins que le phénomène de discrimination à l'embauche pour les candidats étrangers ou d'origine étrangère est largement reconnu.

Par ailleurs, d'aucuns déclarent procéder à des engagements sur base exclusive des qualifications et des compétences alors que d'autres établissent clairement une différence entre les grandes et les petites et moyennes entreprises (PME). Si, selon eux, dans les grandes entreprises « la minimalisation des risques est possible, vu le nombre de travailleurs en présence, dans les PME, la situation est plus difficile : les rapports de proximité y sont plus importants, les échanges interpersonnels sont plus marqués, les différences entre les personnes sont plus difficiles à gérer, et généralement, la réticence à l'ouverture et à toute adaptation dans la gestion du personnel est plus grande.

Des initiatives dépassent cependant l'objectif strictement économique des entreprises : en matière de discrimination, des secteurs ou fédérations d'entreprises ont, dans l'ensemble du pays, souscrit à différentes chartes les engageant à combattre tout processus discriminatoire, d'autres se sont inscrites dans le cadre des plans promouvant la diversité, d'autres encore ont ratifié un pacte social incluant la lutte contre la discrimination.

Des interlocuteurs souhaitent que les autorités publiques initient des politiques visant la formation et l'accompagnement des jeunes issus de l'immigration afin que ceux-ci puissent répondre aux besoins des entreprises tant au niveau de la connaissance des langues qu'à celui du développement des capacités à travailler selon les normes établies, plutôt que d'envisager d'ouvrir des quotas d'immigration pour la main-d'œuvre étrangère. Au-delà de ces actions, ils considèrent qu'il faudrait aussi préconiser des actions de sensibilisation visant à mieux faire comprendre la culture des uns et des autres.

Notons, par ailleurs, qu'entre le Nord et le Sud du pays des différences existent en matière de politique visant la diversité ou la lutte contre les discriminations sur le marché du travail. Si, pour la Flandre, des plans de diversité doivent être mis en œuvre de manière à atteindre une représentation proportionnelle de la population dans les entreprises, en Wallonie, il est préconisé de mener des campagnes de sensibilisation à la non-discrimination afin que toute personne indépendamment de son origine, sa (prétendue) race, sa nationalité puisse avoir les mêmes chances d'accès au marché de l'emploi.

## 2. Positions quant aux expressions actives des convictions religieuses et philosophiques

### > Signes

En ce qui concerne les signes, diverses tendances sont exprimées :

#### 1. L'interdiction est motivée

- soit par principe : l'expression des convictions religieuses relevant du domaine privé il n'y a pas lieu d'en faire état dans le cadre de l'exercice du contrat de travail ;
- soit par souci de préserver la cohésion au sein des équipes de travail ;
- soit encore par souci de l'image que veut (se) donner l'entreprise : le port éventuel d'un signe pourrait heurter la clientèle. Un interlocuteur souligne néanmoins que la position de l'employeur peut varier en fonction de l'implantation de son entreprise : une petite entreprise ou un commerce inséré dans un quartier à forte concentration de personnes issues de l'immigration pourrait admettre le port du foulard, par exemple. Tout dépendra du type de clientèle rencontré.

2. Dans de nombreux cas, les interlocuteurs demandent plutôt la fixation de balises permettant de poser les limites aux expressions concernées. La nécessité de limites est parfois motivée par la crainte de tomber sous le coup de la loi du 25 février 2003<sup>18</sup> qui permet d'interpréter l'interdiction comme motif de discrimination. Ils expriment aussi le souci de préserver l'égalité entre les femmes et les hommes, le port du foulard étant interprété comme un signe de soumission.

### > Attitudes et comportements

Concernant les attitudes et comportements, sont évoqués, par exemple, le refus fondé sur une pratique religieuse de serrer la main à une femme ou celui, pour une femme, de se retrouver dans un endroit clos en présence d'un homme. De tels comportements sont généralement considérés comme incompatibles avec l'exercice normal du contrat de travail. Un interlocuteur estime cependant que : « tant que cela ne perturbe pas les relations entre collègues ou le fonctionnement interne, cela peut être accepté ».

Une fédération d'entreprises a réalisé une enquête auprès de ses affiliés à propos d'éventuels problèmes qu'ils pourraient rencontrer en ces matières. L'absence de réponses reçues témoigne, selon son dirigeant, du fait qu'il n'y a pas vraiment de difficulté à signaler en ce domaine.

D'une manière générale, les fédérations patronales rencontrées ne prennent pas position en matière d'expressions des convictions mais renvoient cette question aux chefs d'entreprises eu égard à la connaissance qu'ils ont de leur réalité de terrain. Elles rappellent cependant que dans le cadre du travail certaines règles ou conceptions sont d'application :

- Respect intégral du contrat de travail : rien ne peut venir compromettre sa réalisation et ce en fonction des objectifs déterminés par l'entreprise et des tâches confiées aux travailleurs.
- Sécurité et hygiène : constituent des impératifs incontournables de production. Tous les travailleurs doivent respecter les règles édictées par l'entreprise. Elles peuvent se traduire par l'injonction de porter tel vêtement plutôt qu'un autre, l'interdiction de porter le voile ou tout autre couvre-chef, etc.

<sup>18</sup> La loi du 25 février 2003 tend à interdire toute discrimination entre particuliers sur base de différents motifs dont la conviction religieuse ou philosophique. Le non respect de cette loi dont l'incidence sur le droit du travail (surtout en matière d'accès à l'emploi) est forte peut mener à des sanctions civiles et pénales. Le 6 octobre 2004, la Cours d'arbitrage a élargi la condamnation à toute forme de discrimination quel qu'en soit le motif.

## B. Syndicats

### Institutions interviewées

- ACV-CSC Asiel en Immigratie
- ACV metaal
- ACV voeding en diensten
- ACV Bouw en Industrie
- ACLVB (voeding en diensten, bedienden bouw en industrie, metaal)
- BTB-UBOT (ABWV transport – FGTB Transport)
- FGTB-ABW (niveau fédéral)
- CGSLB-ACLVB (niveau fédéral)
- FGTB – Interrégionale wallonne – Commission immigration (niveau régional)
- FGTB-SETCA- ABWV-BBTK (niveau sectoriel)
- FGTB-Centrale générale – ABWV-Algemene Centrale (niveau sectoriel)
- FGTB-Alimentation-Horeca-Services – ABWV-Voeding-Horeca-Diensten (niveau sectoriel)

– Cohésion des services ou des équipes de travail : dans ce cadre, les fédérations d'entreprises rappellent que des problèmes de gestion peuvent exister si des tensions entre travailleurs d'origine différente apparaissent. Des interlocuteurs estiment que plus les travailleurs s'écartent de la norme établie, plus des différends peuvent apparaître dans les relations de travail. C'est pourquoi, les employeurs préfèrent, en général, engager des personnes supposées se couler dans « le moule communément admis ».

– Image de l'entreprise et rapport à la clientèle : pour les entreprises, le rapport avec la clientèle a une importance capitale : « le client est roi ». Une attention particulière est donc donnée à la manière dont les travailleurs se présentent, se comportent et représentent l'entreprise.

### 3. Opportunité d'une initiative réglementaire ou législative

Les fédérations d'entreprises sont particulièrement soucieuses que l'on préserve la liberté contractuelle et l'autonomie dans la gestion de l'entreprise. A ce titre toute uniformisation des règles voire l'initiative d'une loi sont refusées car cela ne correspondrait pas à la diversité des pratiques. En effet, chaque entreprise est un cas particulier et c'est en son sein qu'il y a lieu de trouver les solutions en fonction des réalités et des situations concrètes qui se présentent ou pourraient se présenter.

A fortiori, les interlocuteurs soulignent qu'une réglementation ou loi qui, par exemple « interdirait d'interdire » l'expression active de conviction religieuse dans le cadre professionnel risquerait de renforcer la discrimination à l'embauche des candidats d'origine étrangère sous prétexte qu'elles pourraient revendiquer ce droit d'expression.

Remarque : les interlocuteurs consultés se sont exprimés comme acteurs sociaux et non (ou peu) en tant qu'employeurs.

### 1. Le « vivre ensemble »

Les représentants syndicaux signalent peu de difficultés relationnelles liées à des références culturelles ou religieuses différentes. Ils soulignent que les éventuelles difficultés ne « remontent » pas nécessairement du terrain vers les structures syndicales dirigeantes mais sont résolues au niveau de l'entreprise.

Au sujet de la diversité, plusieurs interlocuteurs ont évoqué des différences régionales qui, pour les uns, s'inscrivent dans la politique de diversité entreprise en Flandre alors qu'en Communauté française l'accent est mis sur l'application de la Convention Collective n° 38 concernant le recrutement et la sélection avec la volonté de ne pas « marquer » les gens dans leurs différences.



Convention collective n° 38 concernant le recrutement et la sélection.

Cette convention dispose en son article 2bis que  
« l'employeur doit traiter tous les candidats de manière égale. Il ne peut faire de distinction sur la base d'éléments personnels lorsque ceux-ci ne présentent aucun rapport avec la fonction ou la nature de l'entreprise, sauf si les dispositions légales l'y autorisent ou l'y contraignent ».

Ainsi l'employeur ne peut « faire de distinction sur la base de l'âge, du sexe, de l'état civil, du passé médical, de la race (sic), de la couleur, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique, des convictions politiques ou philosophiques, de l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation, de l'orientation sexuelle, d'un handicap ».

Certains syndicats estiment que les entreprises n'ont pas de politique proactive de promotion et gestion du « vivre ensemble » : c'est plutôt le niveau syndical interprofessionnel qui agit en concertation avec les délégations locales pour promouvoir des actions de lutte contre les discriminations. D'autres syndicats relèvent certains aménagements (repas végétariens) comme éléments d'une politique de gestion de la diversité.

## 2. Cas concrets d'expression des convictions religieuses ou philosophiques

– Des interlocuteurs évoquent la question du port de signes religieux par rapport aux règlements en matière d'hygiène (e.a. entreprises d'alimentation), de sécurité (emballage, travail à la chaîne) ou lorsque les travailleurs sont en relation avec le public. Ces circonstances devraient permettre de formaliser toutes les décisions en la matière, dans la mesure où elles sont considérées comme incontournables : port d'un vêtement de travail adapté aux consignes de sécurité et d'hygiène ou aux us et coutumes de l'entreprise (représentation, rapport à la clientèle, par exemple).

Certains interlocuteurs évoquent la différence qu'ils perçoivent entre des éléments objectifs et subjectifs qui justifient une décision d'acceptation ou non du port de signes dans le cadre professionnel. Si, pour des considérations objectives telles le respect de la sécurité et de l'hygiène, cela semble plus aisé, ils constatent par contre, qu'il est plus difficile de trancher face à des éléments qui relèvent de la subjectivité des uns et des autres comme par exemple la réaction supposée de la clientèle qui pourrait se détourner d'une entreprise qui emploie des personnes manifestant leur convictions religieuses.

– En ce qui concerne les attitudes et comportements les éléments suivants ont été évoqués: refus de serrer la main des femmes dans le cadre d'une fonction d'accueil, refus pour une femme de partager un bureau avec un homme. Selon certains interlocuteurs, ces situations créent un malaise dans la mesure où elles peuvent d'un côté être considérées comme légitime eu égard aux convictions religieuses concernées mais d'un autre côté elles mettent en cause, dans l'exercice du contrat de travail, les codes et les règles de vie en vigueur dans notre société.

– Les demandes motivées par l'engagement religieux méritent, en général d'être prises en compte, selon les syndicats pour autant qu'elles ne perturbent pas l'organisation du travail ce qui dépend entre autre du nombre de travailleurs qu'elles concernent. Lorsqu'elles deviennent massives cela peut porter préjudice à l'organisation du travail et à la cohésion des équipes ou des services.

Nos interlocuteurs évoquent, par ailleurs, la question de

l'équité entre travailleurs. Par exemple en octroyant une pose pour la pratique de la prière, il faudra prévoir une pose pour les autres travailleurs au risque de créer une inégalité de traitement et un ressentiment négatif de la part de ceux qui ne bénéficient pas de cet avantage.

> Évolution de la situation / explication

Des interlocuteurs estiment que les manifestations actives de convictions religieuses sont en croissance. Elles résulteraient des événements du « 11 septembre » et des tensions entre communautés qui en ont découlé. D'autres interprètent cette croissance au regard de l'histoire de l'immigration qui a débouché sur l'installation définitive des immigrés. Ce processus d'intégration dans l'espace public s'est accompagné d'une affirmation croissante des spécificités culturelles et religieuses mais aussi de la volonté qu'elles soient reconnues par la société.

## 3. Positions quant aux expressions actives des convictions religieuses et philosophiques

> Constats

Un interlocuteur souligne que nombre d'employeurs embauchent de préférence des candidats qui paraissent se fondre dans un moule majoritaire, tant du point de vue du fonctionnement que du partage des pratiques et valeurs communes. Ils hésitent par exemple à engager du personnel issu de « l'immigration musulmane » (sic) dans la mesure où ils craignent devoir accorder des congés supplémentaires tant au niveau des congés payés que pour les fêtes religieuses.

Un autre interlocuteur signale les demandes d'adaptation des horaires de travail en fonction d'un calendrier religieux, musulman en l'occurrence, comme un problème, qui selon les cas peut être sources de tensions entre collègues. Mais dans l'état actuel des choses : « pas de quoi dramatiser, sauf si ces demandes venaient à augmenter ».

La discrimination à l'emploi est également évoquée : l'émergence d'expressions actives de convictions religieuses risquant de compliquer la lutte contre les phénomènes d'exclusion professionnelle malgré les déclarations de principe et la présence d'un cadre légal.

## > Positions

Dans l'ensemble, il n'y a pas de position arrêtée, des accents particuliers sont néanmoins repérables selon les organisations :

– Une organisation mène ses discussions dans le cadre d'un positionnement idéologique officiellement défini : égalité entre les femmes et les hommes, tolérance et liberté individuelle, dans les limites de la liberté d'autrui, souci de ne pas renforcer l'intégrisme religieux, de maintenir la séparation de l'Eglise et de l'Etat. Par ailleurs, la réflexion porte davantage sur les questions de discriminations et de racisme. Un des interlocuteurs de cette organisation précise que même s'il s'agit d'une question qui relève de la sphère privée, il n'y a pas d'objection pour que des convictions religieuses s'expriment pour autant que les conditions de sécurité, pour soi et pour les autres, soient respectées. Lorsque ces questions se posent, les éventuels problèmes sont gérés au niveau local au sein des entreprises par les délégations syndicales.

– Une seconde organisation a défini des orientations au sein de son bureau national suite à des réflexions internes. Cette orientation est balisée par les éléments suivants : adhésion au respect de la liberté et de la tolérance ainsi qu'à l'égalité entre les femmes et les hommes, attention au fait que les revendications d'expression de conviction religieuse pourraient accroître la discrimination à l'embauche, souhait que les relations sociales au sein des entreprises ne soient pas compliquées par des questions religieuses, attention au fait que le respect du droit aux convictions religieuses ne conduise pas à une hiérarchisation où la norme religieuse bénéficierait d'une primauté par rapport à la loi ou aux valeurs, notamment humanistes, à l'équité entre les travailleurs en ce qui concerne la notion d'emploi convenable ou encore à tout avantage qui pourrait être accordés à certains travailleurs en fonction de leur conviction. Par ailleurs, ils estiment que l'intolérance, le prosélytisme ou la violation de dispositions légales pour motifs religieux ou toute autre raison ne peuvent être admises.

Pour cette organisation, les convictions religieuses relèvent de la sphère privée et doivent pouvoir s'exprimer librement. Comme toute autre forme d'expression, elle doit être respectueuse de l'ordre public et des « équilibres paisibles » de la société.

Elle estime, par ailleurs, qu'il faut se préparer « dans la mesure où le débat qui se concentre actuellement à l'école, va vraisemblablement se porter dans le monde du travail » et craint que les « arbitrages » en matière de respect des prescriptions en matière de sécurité, de codes vestimentaires mais aussi d'organisation du travail se poseront de manière plus fréquente et deviendront plus difficiles à gérer.

– Une troisième organisation qui n'a jusqu'ici élaborée aucune consigne en ces matières, préconise le pragmatisme, la gestion au cas par cas. Tout en soulignant l'autonomie des centrales elle considère, qu'il y aurait lieu de définir des principes qui permettent de gérer au mieux les questions lorsqu'elles se présentent afin d'éviter une « ghettoïsation de l'emploi » et de renforcer le processus d'intégration.

Au regard de ses valeurs – tolérance, égalité et droits de l'homme – elle estime que le dialogue et la recherche de compromis sont fondamentaux. Cependant, pour certains interlocuteurs de cette organisation, « si le pragmatisme, le dialogue et la concertation ne débouchent sur aucune solution, il y aura lieu de prendre des décisions plus formelles ».

### 4. Opportunité d'une initiative réglementaire ou législative

L'ensemble des syndicats rencontrés se déclarent opposés à toute législation ou réglementation qui « figent les situations ».

# Section 3 : Secteur santé et bien-être

## Préambule

Le secteur hospitalier constitue une réalité singulière caractérisée par la densité des interactions qui s'y produisent mais aussi par leur forte teneur culturelle, émotionnelle et spirituelle : la vie, la mort, la souffrance, la naissance, le rapport au corps forment le quotidien d'un hôpital. De ce fait la dimension religieuse ou philosophique peut y prendre une place plus conséquente que pour d'autres secteurs consultés.

Soulignons, par ailleurs, que les interlocuteurs rencontrés sont pour la plupart des gestionnaires directs des institutions hospitalières ce qui a permis un recueil d'informations très concrètes.

L'appellation « secteur bien-être » renvoie à des organismes non-marchands tels que les mutualités, Office de la naissance et de l'enfance (ONE – Kind en Gezin ), la fédération des maisons de repos et de soins, la Vlaamse Huisvestingsmaatschappij.

De par l'intimité des interactions vécues dans ces deux secteurs et la primauté qu'ils accordent – de fait ou en principe – au relationnel, tant les hôpitaux que les travailleurs du secteur bien être s'avèrent plus ouverts et disponibles pour prendre en compte et s'adapter aux singularités de leurs publics. D'où le développement précoce des fonctions de médiateur culturel ou de traducteur dans ces milieux.

## A. Secteur hospitalier

### Institutions interviewées

- AZ VUB (Brussel)
- AZ Sint Lucas (Gent)
- UZ Leuven
- Groep Gasthuiszusters (Antwerpen)
- Algemeen ziekenhuis Middelheim (Antwerpen)
- UZ Antwerpen
- Ziekenhuis Oost-Limburg (Genk)
- CHU Brugmann (Bruxelles)
- Clinique Saint-Etienne (Bruxelles)
- Hôpital Froissard-Parc Léopold (Bruxelles)
- Hôpital civil de Charleroi
- Cliniques Notre Dame et Reine Fabiola (Charleroi)
- Clinique de Mont-Godinne (Namur)
- Hôpital de la Citadelle (Liège)
- Hôpital Saint-Pierre (Bruxelles)

### I. Le « vivre ensemble »

En matière de cohabitation, peu de problèmes sont signalés : les travailleurs issus de l'immigration sont en général bien intégrés dans les services précisent les interlocuteurs.

> Situations évoquées

– **Relations hiérarchiques** : les relations entre personnes ayant des cadres de référence différents n'ont, en général, aucune influence sur les relations hiérarchiques. Notons toutefois, concernant le cadre, la surreprésentation des travailleurs issus de l'immigration dans des fonctions subalternes. À ce sujet, un des responsables indique qu'un changement est en cours grâce à une gestion renforcée de la diversité qui se traduit notamment par la volonté d'attirer des infirmières issues de l'immigration porteuses d'un diplôme A I.

– **Utilisation de la langue** : la connaissance du néerlandais et/ou du français est une exigence professionnelle essentielle. Par ailleurs les hôpitaux demandent, voire exigent, de n'utiliser qu'une de ces langues dans les relations entre collègues. Un interlocuteur signale avoir reçu des plaintes de la part de patients à cause de l'utilisation du turc entre travailleurs. L'hôpital concerné considère qu'une telle pratique est inconcevable sur le lieu de travail et a mis en place des formations linguistiques adaptées.

– **Organisation interne** : certains interlocuteurs signalent qu'il existe parfois des tensions concernant l'organisation des vacances. Des travailleurs issus de l'immigration désirent, le cas échéant prendre cinq semaines de congé afin de pouvoir se rendre au pays d'origine, alors que, normalement, le personnel soignant ne peut prétendre qu'à deux semaines de congé d'affilée.

> Exemples d'initiatives mises en œuvre pour faciliter la cohabitation

- mise en place de groupes de travail concernant les personnes issues de l'immigration ;
- développement de plans de diversité ;
- mise en œuvre d'une coordination des médiateurs interculturels ;
- organisation de formations visant à mieux connaître et gérer les demandes particulières découlant de pratiques culturelles ou de convictions religieuses d'origine différentes, comme le rituel de toilette mortuaire ;
- organisation d'«espaces de paroles» pour la gestion du stress consécutif aux conflits interculturels ;
- prise en compte des fêtes religieuses pour l'organisation des congés.

En ce qui concerne les relations avec les usagers, certains interlocuteurs évoquent quelques situations particulières : des patients, surtout les plus âgés, demandent parfois de ne pas être soignés par un(e) infirmier(e) bien spécifique. Dans la mesure du possible il en est tenu compte. Un autre interlocuteur évoque des situations où des femmes ne souhaitent pas être soignées par un homme et précise qu'il s'agit de femmes de toutes obédiences et de toutes convictions, estimant qu'il s'agit plus d'une question de pudeur et qu'il ne faut pas en faire un problème lié aux convictions.

> Exemples de mesures initiées pour améliorer les relations avec la patientèle

– Dans le cadre des relations avec la patientèle issue de l'immigration, une attention particulière est portée à la communication et à la promotion de l'utilisation de la langue la plus appropriée et la plus compréhensible possible. Un hôpital a spécialement recruté des sages-femmes d'origine turque et marocaine afin de pouvoir aider les femmes de même origine lors de leur accouchement.– certains hôpitaux choisissent délibérément d'engager plus de collaborateurs issus de l'immigration, notamment à l'accueil dans la mesure où ils sont convaincus que le personnel doit être le reflet de la composition de la société.

– D'autres, ont développé un système de traduction pour les patients et ont engagé pour ce faire des médiateurs interculturels.

– On note aussi que des hôpitaux dressent une liste des langues maîtrisées par le tout le personnel hospitalier de manière à pouvoir faire appel à lui lorsqu'une traduction s'avère nécessaire. Par ailleurs, les hôpitaux peuvent aussi recourir à un service de traduction externe organisé par des associations subsidiées à cet effet par les pouvoirs publics.



Médiateurs culturels en milieu hospitalier

À la suite d'un projet pilote initié par le Centre, le Service Public Fédéral / Santé publique finance, dans une cinquantaine d'hôpitaux du pays, l'action de médiateurs interculturels dont la mission est d'améliorer l'accessibilité et la qualité des soins pour des personnes de nationalité ou d'origine étrangère. L'action de ces médiateurs contribue à faire tomber les barrières de la langue et des différences culturelles. En 2004, 58 médiateurs interculturels ont ainsi mené quelque 60.000 interventions dans 19 langues différentes.

– Enfin, de nombreux services d'urgence disposent d'une liste de termes de base traduits en plusieurs langues afin de pouvoir communiquer dans ces circonstances.

## 2. Cas concrets et positions quant aux expressions actives des convictions religieuses et philosophiques

### Situations

#### **– Prestation des soins et organisation**

**interne :** les relations entre personnes ayant des cadres de référence divers n'ont en général, aucune influence sur l'organisation interne de l'institution. Le contenu de la fonction ainsi que les attentes sont clairement déterminés au préalable et chacun est obligé de s'y tenir. Trois interlocuteurs évoquent cependant des situations par rapport à la pratique de l'euthanasie. Un des hôpitaux confrontés à des refus de pratiquer l'euthanasie a développé une procédure service par service, afin de tenir compte des convictions religieuses du personnel. Pour le second, l'attitude réfractaire de médecins – juifs et chrétiens – fut considérée comme un manque de solidarité au sein de l'équipe. Le troisième souligne que lorsqu'on s'engage dans un hôpital qui pratique l'euthanasie on le sait et il faut dès lors être cohérent entre son engagement professionnel et ses convictions.

**– Relations hommes/femmes :** le secteur médical emploie en général beaucoup plus de femmes que d'hommes, dans certains hôpitaux la proportion du personnel soignant est de 15% d'hommes et de 85% de femmes. Un hôpital évoque la situation où une infirmière a refusé, du fait de ses convictions religieuses, de se rendre dans les chambres des hommes. Cette situation a amené l'hôpital à se questionner sur les réponses à apporter à cette question eu égard aux conséquences en terme de précédent et d'équité par rapport au reste du personnel.

### Évolutions

Certains interlocuteurs considèrent qu'il n'y a pas d'augmentation notable des expressions ou revendications religieuses mais plutôt une plus grande sensibilité à cette question ce qui pourrait donner l'impression d'un accroissement des problèmes. D'autres remarquent une expression accrue depuis 5 à 6 ans et constatent de la part du personnel musulman une manière plus militante d'exprimer leur religiosité. Par ailleurs, selon nos interlocuteurs, les symboles sont aussi devenus plus visibles.

## Positions

### > Signes

#### Concernant le personnel

Une majorité des hôpitaux consultés refuse toute manifestation extérieure. Certains d'entre eux ont pris à ce sujet une décision explicite et ont prévu des dispositions particulières dans leur règlement du travail. L'association des hôpitaux belges n'a pas de point de vue concernant l'expression de conviction religieuse laissant les hôpitaux prendre la décision qu'ils jugent la plus appropriée.

Les diverses attitudes en matière d'expression des convictions religieuses peuvent être déclinées en quatre figures :

**a) Absence de position.** Un des interlocuteurs déclare que son institution n'a aucune position en ces matières car : « la question ne s'est jamais posée » vu l'environnement peu diversifié. Si la question venait à être posée, l'interlocuteur estime qu'il prendrait une position aussi ouverte que possible visant la diversité tout en tenant compte du respect dû aux patients et à l'institution. Il précise que l'expression devrait cependant rester discrète et qu'il analyserait les expériences et les bonnes pratiques, notamment sur le plan de l'hygiène, mises en œuvre par les hôpitaux qui ont déjà pris position.

**b) Interdiction explicite.** Certains hôpitaux ont prévu une interdiction explicite des signes de conviction religieuse par le biais de leur règlement de travail ou par décision du Comité directeur. S'il y a une disposition explicite dans le règlement de travail, il y a eu concertation avec les syndicats et chaque membre du personnel est au courant de cette règle. La position semble surtout inspirée par la neutralité dont veut faire preuve l'institution. Quand un hôpital décrète l'interdiction du port de signes de religiosité, la décision s'avère d'application stricte. Aucune exception n'est tolérée: ceci est valable tant pour le personnel que pour les stagiaires.

Exemple d'une telle disposition dans le règlement de travail : « *L'hôpital a du respect pour la conviction religieuse ou philosophique de tous les membres du personnel et collaborateurs. Comme institution pluraliste, l'hôpital veut cependant rayonner la neutralité sur le plan confessionnel, philosophique et idéologique. Pour cela, l'hôpital exige de tous les membres du personnel et des collaborateurs qu'ils effectuent leur travail sans signes ou symboles religieux ou philosophiques clairement visibles. Ces signes et symboles peuvent porter atteinte à la neutralité confessionnelle de l'hôpital et à la position neutre que les patients attendent dans le traitement et les soins.* »

Cette position constituait auparavant une règle non écrite mais lorsque deux stagiaires refusèrent d'enlever leur foulard durant les heures de travail l'hôpital souhaita se doter d'une règle plus formelle. Après avis auprès du Centre et après concertation avec les organisations syndicales cette disposition a été introduite dans le règlement de travail.

**c) Interdiction implicite.** Des huit hôpitaux consultés qui imposent à leur personnel une interdiction du port de signes religieux, cinq n'ont pas de disposition sur le sujet dans leur règlement de travail ou dans d'autres documents. Pour un interlocuteur, l'uniforme est un symbole en tant que tel. La plupart des hôpitaux se basent sur les prescrits en matière d'habillement garantissant l'hygiène et la sécurité repris dans le règlement de travail. Mais l'interdiction de signes extérieurs de religiosité va plus loin car le personnel administratif est également obligé de respecter cette interdiction. Référence est aussi faite à la mission de l'hôpital, au respect qu'elle implique pour chacun sans distinction et, côté francophone, à la neutralité.

Ces prises de position n'ont pas été élaborées suite à une situation concrète mais plutôt de manière préventive. On fait montre d'une certaine souplesse avec la règle en tenant compte de la visibilité du symbole (à ce titre, « un tchador serait inacceptable, mais une kippa par contre pourrait l'être »), des circonstances (un stagiaire qui ne travaille que deux mois dans l'hôpital et qui de surcroît effectue un travail administratif a été autorisé à porter la kippa).

Les interlocuteurs insistent sur la nécessité d'une prise de position claire car les hésitations sont source de conflits. Le dialogue est important : il faut tenter d'expliquer aux concernés la motivation d'une telle interdiction. Si la position est revue cela se fera, la plupart du temps, via la procédure d'amendement du règlement de travail (conseil d'entreprise...). Le règlement de travail est un document auquel chaque travailleur a accès. De cette manière la prise de position est diffusée en interne. Aucun hôpital n'a d'ailleurs diffusé son point de vue à l'extérieur.

La contrainte « sécurité et hygiène » donne lieu à des positionnements contradictoires : d'aucuns au nom même de l'hygiène tolèrent le foulard (s'il est lavé chaque jour) tandis que d'autres le refusent à ce titre.

**d) Acceptation.** Cinq hôpitaux, principalement francophones autorisent pour leur personnel les signes extérieurs de religiosité sous certaines conditions. Très souvent est exprimé que la religiosité ne peut être militante et qu'elle doit faire preuve d'une certaine discrétion tant à l'égard des collègues que des patients. La pratique religieuse doit aussi être adaptée à la situation du travail. Certains hôpitaux disent n'éprouver aucun problème avec les signes de religiosité et font remarquer l'importance du dialogue. Un hôpital a développé un système concret pour concilier le foulard aux exigences du travail et de la discrétion: le port du foulard est autorisé mais sous forme d'un carré blanc noué derrière les oreilles. Cette position n'est pas formalisée mais c'est une tradition ou directive reprise de l'école d'infirmières.

#### Concernant les patients

Le principe général est que les patients ont la totale liberté d'exprimer leur croyance. Un problème récurrent est celui de vouloir être soigné par une personne de même sexe. Ces demandes sont prises en compte avec la plus grande souplesse possible mais peuvent aussi être refusées pour des raisons pragmatiques ou de principe.

#### > Attitudes et comportements

#### Concernant le personnel

**a) Soins et question de genre.** À l'exception du cas d'une infirmière ayant refusé de dispenser des soins à des patients masculins, les hôpitaux n'ont pas été confrontés à cette question.

Les interlocuteurs expriment leur refus d'adapter l'organisation du travail aux demandes relevant des convictions religieuses comme celle de refuser de pratiquer des soins à une personne de sexe opposé. Tant par principe selon lequel le personnel doit soigner aussi bien les hommes que les femmes, que par souci de ne pas perturber l'organisation du travail et notamment lors du service de nuit où les effectifs sont réduits.

**b) Soins et prescrits religieux.** Certaines pratiques médicales - euthanasie, avortement - peuvent susciter une opposition du personnel soignant en fonction de leur conviction religieuse. À cet égard deux positions peuvent être dégagées :

– soit l'hôpital refuse toute prise en considération d'une éventuelle objection;

– soit l'hôpital accepte de revoir l'organisation du travail en affectant, par exemple, le membre du personnel concerné dans un autre service.

Il s'avère néanmoins que les refus de pratiquer telle ou telle intervention sont très minoritaires et concernent plusieurs types de convictions religieuses.

## Concernant les patients

**a) Refus d'être soigné par un homme.** Les interlocuteurs déclarent prendre en compte les demandes de ce type dans la mesure des disponibilités du personnel. Certains interlocuteurs estiment, par ailleurs, que ces demandes ne sont pas propres à une culture ou à une religion particulière (cas relaté, de femmes protestantes américaines menaçant de poursuites judiciaires si elles doivent se déshabiller devant un médecin masculin pour auscultation).

Ces questions ont engendré diverses pratiques : un hôpital a engagé des sages femmes maghrébines et turques, d'autres prévoient des solutions au sein de l'équipe au moment de faire la toilette rituelle d'un défunt (qui selon certains prescrits religieux doit être faite par une personne de même sexe sauf pour les enfants non pubères), d'autres sont attentifs à ce sujet au moment d'apporter les soins à un homme musulman âgé, d'autres encore constatent que des solutions peuvent être trouvées par le dialogue.

Rappelons toutefois que cette question ne se pose pas qu'en termes religieux mais peut aussi être liée à une attitude de pudeur personnelle, quelle que soit l'origine ou la religion ou la culture du patient.

**b) Transfusion sanguine.** Deux hôpitaux mentionnent le problème du refus de transfusion sanguine de la part des « Témoins de Jéhova ». Un recours auprès du Procureur du roi a été introduit afin de soustraire un mineur à la puissance parentale de manière à réaliser une transfusion sanguine contre l'avis des parents pour le bien supérieur de l'enfant.

## > Demandes des patients

**a) Repas.** Tous les hôpitaux tiennent compte des prescriptions alimentaires religieuses : possibilité de choisir parmi des menus variés dont des repas végétariens. Un hôpital souligne qu'il peut fournir des repas soit halal soit casher.

**b) Morgue / Cérémonie mortuaire.** Dans la majorité des cas, un espace commun est prévu adaptable aux différentes convictions où les cérémonies appropriées peuvent être organisées.

Une souplesse est aussi pratiquée concernant les heures de visite afin que chaque communauté puisse effectuer la toilette rituelle préservant ainsi les desiderata et l'intimité nécessaire. Quelques hôpitaux accordent une attention particulière à la formation du personnel de la morgue et des soins palliatifs concernant les rituels d'adieu. Un interlocuteur en Flandre constate qu'il y a moins de problèmes d'organisation depuis que la famille peut directement disposer du corps du défunt pour la préparation funéraire. (Ndlr. En Flandre, un décret n'impose plus l'usage du cercueil : les défunts peuvent être enterrés enveloppés dans une gaine d'ensevelissement à condition qu'elle n'empêche pas la décomposition naturelle des corps. Voir décret du 1<sup>er</sup> juillet 2002, Art. 11).

**c) Représentation des cultes.** Dans tous les hôpitaux, un accompagnement spirituel ou philosophique par des représentants ad hoc reconnus est prévu. Certains interlocuteurs relatent que les patients d'origine étrangère organisent eux-mêmes cet accompagnement par exemple via la mosquée à laquelle ils appartiennent. Par ailleurs, un hôpital organise chaque année, non sans difficultés, une rencontre avec les différents représentants religieux.

**d) Visites.** Des hôpitaux signalent que dans certaines cultures la visite aux malades fait partie des obligations religieuses. Ils soulignent que cette pratique peut parfois provoquer des problèmes de cohabitation avec les autres patients (tranquillité perturbée). Par le dialogue des solutions peuvent cependant être trouvées, par exemple, en demandant aux familles de limiter le nombre de visiteurs et de visites, en leur proposant des visites sur rendez-vous.

**e) Divers.** Certains hôpitaux déclarent accorder une attention spéciale aux jours de fête religieuse (la Pâques juive, la fin du mois du Ramadan,...) et qu'ils prévoient des menus festifs, réalisent des affiches, des calendriers multiculturels ou encore qu'ils distribuent une carte de vœux pour la fin du mois du ramadan.

## 3. Opportunité d'une initiative réglementaire ou législative

La plupart des hôpitaux se prononcent contre une initiative législative concernant les signes extérieurs de religiosité. Certains nuancent néanmoins leur réponse. La comparaison est faite avec la problématique de l'euthanasie: aussi longtemps que cela peut être réglé en dehors de toute réglementation ou loi, cela vaut mieux mais il est compréhensible que les responsables trouvent cela trop difficile et ambigu à un moment donné. Mieux vaut alors réglementer voire légiférer.

Un hôpital – qui a édicté dans son règlement de travail une interdiction d’arborer tout signe clairement visible de conviction religieuse (ndlr.Voir BI.pt 1) – se déclare en faveur d’une loi si celle-ci va dans le même sens que lui. L’espoir est cependant qu’entre temps, la règle adoptée puisse continuer à solutionner les problèmes.

Deux hôpitaux déclarent souhaiter « une sorte de réglementation » concernant le port de signes religieux. Non sous forme législative générale mais bien via une indication de balises entre le permissible et l’interdit ainsi que de dispositions spécifiques que les hôpitaux reprendraient dans leur règlement de travail.

> Arguments développés contre le principe d’une législation en la matière

– Légiférer pourrait produire l’effet contraire : toute pression suscite sa réaction, inutile de créer de problèmes là où il n’y en a pas ! Légiférer empêcherait le dialogue de mise avec le personnel.

– Une loi ne rend pas les choses forcément plus claires et tout ne peut se régler par elle.

– Nous disposons déjà des lois nécessaires : loi anti-discrimination, concernant l’uniforme et la santé publique...

– Une loi otera les marges d’appréciation nécessaires à l’hôpital.

## B. Secteur du Bien-être

### Institutions interviewées

- Landsbond van de neutrale ziekenfondsen
- Landsbond Liberale Mutualiteiten
- Nationaal Verbond van Socialistische Mutualiteiten
- Kind en Gezin
- Gezinsbond
- KAV (Kristelijke Arbeiders Vrouwenbeweging)
- VOB (Vlaams overleg bewonersbelangen)
- Vlaamse Huisvestingsmaatschappij
- Fédérations des maisons de repos et de soins
- Mutualités chrétiennes
- Office de la naissance et de l’enfance (ONE)

### I. Le « vivre ensemble »

Peu d’interlocuteurs évoquent des problèmes. Cette situation, soulignent-ils, s’expliquerait notamment par le fait que le pourcentage de personnes issues de l’immigration en service dans leurs organisations est très faible, voire absent. En cause, selon eux : la difficulté de trouver des personnes issues de l’immigration titulaires des diplômes requis dans ce secteur. D’autres, à Bruxelles expliquent cette situation par le fait que peu de personnes francophones issues de l’immigration maîtrisent le néerlandais.

Dans le cadre de leurs activités, des organisations initient des projets spécifiques visant à promouvoir la diversité. Dans ces fonctions spécialement créées on trouve par contre, une forte présence de personnes issues de l’immigration. Les mesures spécifiques élaborées pour promouvoir le vivre ensemble au sein des membres du personnel sont par exemple : l’élaboration de plans d’actions positives, l’établissement de procédures d’embauche « réfléchies », l’organisation de formations en matière de communication (formation linguistique) et de « savoir être » avec une attention pour la diversité.

Deux des organisations interviewées considèrent la tolérance, l’ouverture à l’autre et le respect pour la diversité comme autant de principes fondant leur action. Au moment de l’entretien d’embauche ces questions sont soumises aux postulants.

Tenant compte de la diversité de leur public, certaines organisations composent leurs équipes de travail de manière à mieux correspondre à cette réalité pour faciliter les contacts. Elles décident, parfois, en fonction des situations rencontrées, de privilégier la présence d’un personnel féminin. Ceci est motivé par le fait que : « bien souvent certains hommes empêcheraient leur épouse de participer aux activités proposées ou de fréquenter les organismes dispensateurs de services ».

Selon un des interlocuteurs, les maisons de repos engagent souvent des personnes d’origine africaine en raison : « du plus grand respect qu’elles manifesteraient vis-à-vis des personnes âgées ».

Certains interlocuteurs évoquent les effets pervers qui peuvent découler du principe de diversité ou d’actions orientées spécifiquement vers des catégories de personnes issues de l’immigration notamment. Certaines maisons de repos ou certaines consultations sont ainsi uniquement fréquentées par une communauté particulière. Une des organisations rencontrées a sur ce point organisé, sans atteindre l’objectif escompté, une campagne de promotion visant à ouvrir ses services à l’ensemble de la population.

Par contre, d'autres interlocuteurs, travaillant dans le secteur de l'accueil de la petite enfance, par exemple constatent que malgré le fait qu'elles atteignent la majorité de leur public cible, un nombre conséquent de familles relevant des catégories les plus fragilisées – dont un grand nombre de familles issues de l'immigration – échappent à leur action.

Dans ce cadre et afin de mieux outiller les dispositifs mis en place et d'atteindre leurs publics, certaines organisations établissent une liste des langues connues par leur personnel afin que cette connaissance puisse être utilisée pour l'établissement d'une communication plus fluide avec les clients. Une des organisations dispose d'ailleurs d'une équipe de collaborateurs interculturels dont la fonction est de faire lien entre les publics concernés et les professionnels comme interprète mais aussi au niveau des valeurs et cultures exprimées. Cette même organisation édite également une série de brochures à l'usage des primo-arrivants s'exprimant en turc ou en arabe et développe une communication basée sur la technique des pictogrammes.

## 2. Cas concrets d'expression des convictions religieuses ou philosophiques

Concernant les signes, épinglons ce cas d'une intervenante comme agent interculturel portant le foulard qui a été refusée par un père marocain dans la mesure où ni sa femme ni ses filles ne portaient le foulard. Sa réaction était motivée par la crainte que l'intervention d'une personne portant le voile ne vienne influencer l'approche qualifiée « d'émancipatrice » de sa famille.

Il a été fait mention, par ailleurs, du malaise ressenti par certains travailleurs face à des collègues voilées. Enfin les interlocuteurs font part de leurs interrogations concernant la compatibilité entre une fonction d'accueil et l'expression active de conviction religieuse dans la mesure où la fonction d'accueil personnifie l'institution.

Concernant les demandes particulières liées aux pratiques religieuses (Ramadan / jours de fête) cela ne pose pas de problèmes dans la mesure où des arrangements se réalisent par services.

## 3. Positions quant aux expressions actives des convictions religieuses et philosophiques

**a) Aucune position.** Plus de la moitié des organisations interrogées n'a pas exprimé de position voire d'avis à ce sujet :

– soit, s'agissant d'une organisation fédérative d'associations, elle se déclare incompétente pour prendre position en une matière qui revient à ses membres;

– soit que la question n'exige pas de prise de position dans la mesure où elle n'est pas considérée comme étant un fait marquant : inutile de créer de problème là où il n'y en a pas;

– soit l'organisation n'a pas de point de vue officiel en la matière.

**b) Interdiction.** Une des organisations interdit tout signe extérieur de conviction religieuse ou philosophique et fonde cet interdit sur la notion de neutralité du service au public. Un certain nombre d'organisations interdisent les signes extérieurs de conviction religieuse uniquement pour le personnel qui est en contact avec le public. Si nécessaire, ils répartissent différemment le travail en attribuant à la personne incriminée une mission non exposée au public (job back-office).

 Précisons qu'il s'agit d'une organisation d'obédience chrétienne qui n'admet pas non plus la manifestation extérieure de signes « chrétiens » par son personnel).

**c) Acceptation.** Une organisation admet au nom de la diversité (comme valeur) l'expression active de conviction religieuse. Elle fonde sa position sur le principe de respect de la diversité plutôt que sur celui de la neutralité.

### Par rapport aux usagers

Certaines organisations sont confrontées à des femmes musulmanes qui ne désirent pas être aidées par des intervenants masculins. Il n'y a pas de réponse univoque à cette question mais une recherche d'équilibre entre les principes de non-discrimination et l'objectif de toucher ce public cible. Ces organisations ont en effet constaté que si elles ne prennent pas en compte les exigences exprimées par certaines franges de leur public, elles risquent de les perdre. La même question se pose vis-à-vis de « femmes portant la burqa, ce qui effraye les autres clients et les enfants ».

 (Dans le cadre des consultations ONE ou Kind en Gezin, par exemple.)

Malgré cette difficulté les interlocuteurs prennent en compte l'importance pour ces femmes de pouvoir sortir de leur maison et entrer en communication avec le monde extérieur.

## 4. Opportunité d'une initiative réglementaire ou législative

Peu d'organisations désirent s'exprimer quant à cette question. La majorité souligne surtout les inconvénients d'une loi générale. Le seul apport d'une loi générale serait de disposer d'un moyen de coercition. Mais le débat en deviendrait plus aiguë alors que le dialogue est estimé plus important : « dialoguer demande plus de temps et de patience mais paie à long terme ».

# Section 4 : Les médias

## Préambule

Au-delà de leur rôle d'employeurs, les médias constituent un acteur majeur de la représentation qu'une société se forge d'elle-même et de ses citoyens. En l'occurrence, ils façonnent pour partie et diffusent l'image culturelle de « l'Autre ».

Cette contribution essentielle des médias à la (re)présentation de la diversité sociale, culturelle, politique, spirituelle ou religieuse mérite une attention particulière tant au niveau de l'élaboration des programmes, du traitement de l'information, de la création et du traitement des images qu'à celui de la représentation des personnes d'origine étrangère.

Limitée à la sphère audiovisuelle, la consultation a été menée auprès des deux chaînes de service public (au nord et au sud du pays), auprès des médias du secteur privé mais aussi des organes de contrôle ou de représentation des journalistes.

Les divers interlocuteurs ont été consultés comme employeurs et comme dirigeants de médias. Ces deux rôles sont donc distingués dans la présentation ci-après.

### Institutions interviewées

- *VJ/AVBB (Vlaamse Vereniging Journalisten membre de l'Algemene Vereniging van Beroepsjournalisten in België)*
- *VTM (service privé de radiotélévision)*
- *VRT (service public de radiotélévision)*
- *CSA*
- *RTBF*
- *RTL*

### I. Le « vivre ensemble »

> Par rapport au personnel

L'absence généralement constatée de difficultés relatives à la cohabitation est présentée comme l'indice d'une faible présence de personnel d'origine étrangère mais aussi, selon d'aucuns, comme témoignage de « leur parfaite intégration ».

Pour les interlocuteurs des chaînes publiques, cette faible présence s'explique par les conditions d'accès à la fonction publique en vigueur jusque dans les années 80 et

au fait que les examens de journalistes étaient réservés à des personnes de nationalité belge. Aujourd'hui, l'accès est aussi ouvert aux ressortissants de l'Union européenne.

Les interlocuteurs du privé invoquent, eux, le faible nombre de personnes d'origine étrangère entamant des études de journalisme ou le peu de candidatures. Selon un des interlocuteurs, les personnes d'origine étrangère rencontrent beaucoup d'obstacles pour parvenir dans ce métier : le niveau d'acquisition de la langue, le choix des études, le niveau d'enseignement...

Un interlocuteur d'un média public indique que si son entreprise ne mène pas de politique spécifique de gestion de la diversité, elle est néanmoins soucieuse d'être le reflet de la société en engageant notamment des personnes issues de l'immigration. Elle ne souhaite cependant pas élaborer de politique dite de discrimination positive à l'embauche et préconise que l'engagement des collaborateurs se base sur leur compétence et non sur leur origine

Le second interlocuteur du secteur public souligne qu'une cellule « diversité » a été mise sur pied avec comme double objectif de promouvoir l'embauche de personnes d'origine étrangère et de dégager une image positive de la société interculturelle. Ainsi, la cellule a notamment organisé des stages de formation

pour journalistes d'origine étrangère et des modules d'éducation à la diversité à l'intention des diverses rédactions. Relevons également, la mise en place par le Forum d'un website ([www.vrt.be/dena](http://www.vrt.be/dena)) spécifique aux questions de diversité qui contient notamment un forum permettant de mettre en contact les personnes d'origine étrangère et les acteurs des médias.

> Comme dirigeants de médias

### Médias

La plupart des interlocuteurs font part de leur vigilance quant aux impacts de leur média en ce qui concerne la représentation plurielle de la société et la manière d'en rendre compte.

Outre la référence aux codes déontologiques des journalistes, des interlocuteurs évoquent l'initiative d'un groupe de travail « médias et migrants » qui, en juin 1994 a formulé des recommandations quant à la manière d'aborder les questions relatives aux personnes d'origine étrangère. Ces recommandations ont été diffusées, en français et en néerlandais avec un inventaire d'organisations et de personnes de référence, à tous les membres de l'Association des journalistes professionnels.<sup>19</sup>

Certains évoquent l'attention portée au traitement de l'information par rapport à une exigence de respect de la diversité, pour éviter les stéréotypes et amalgames. D'autres indiquent l'organisation de formations portant sur le traitement de l'information, la manière de présenter l'information, d'utiliser une terminologie adéquate à propos, notamment, les personnes d'origine étrangère.

Certains interlocuteurs font part de leur politique de programmation inclusive où les thèmes liés à l'immigration ou à la diversité sont intégrés dans l'ensemble des programmes. Certains médias du service public diffusent une/des émission(s) spécifiquement « interculturelle(s) ».

<sup>19</sup> Ndlr : Le Centre – qui a collaboré à l'élaboration de ce document publié sous forme de brochure (aujourd'hui épuisée) – en dispose de copies. S'adresser à Mme Lieve Staes (Mail : [lieve.staes@cntr.be](mailto:lieve.staes@cntr.be)).

### Organes et instances de contrôle

☛ Il existe, pour le secteur de l'audiovisuel, des dispositions décrétales en matière de respect de la dignité humaine, de lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et toutes les formes de discriminations tant en Communauté française qu'en Communauté flamande qui, elle, a concentré ses dispositions dans un seul texte<sup>20</sup>.

Citons, par exemple, côté francophone, l'article 9 du décret du 27 février 2003 sur la radiodiffusion (voir plus loin).

Citons, côté néerlandophone, l'article 23§1 de la réglementation contenue dans les décrets coordonnés précités qui stipule notamment que : « *La programmation doit être conçue de manière telle à éviter toute discrimination entre les différentes conceptions et convictions idéologiques et philosophiques* ».

Des organes de contrôle sont chargés de faire respecter ces dispositions : le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel en Communauté française et le Vlaamse geschillenraad voor radio en TV et le Raad voor journalistiek de la Vlaamse vereniging voor Journalisten pour ce qui concerne les plaintes individuelles contre les manquements à la déontologie des journalistes en Communauté flamande.

☛ Par ailleurs, si certains décrets communautaires (notamment le décret du 19 décembre 2002 portant statut de la radio et télévision en Communauté française, en son article 3 ) prévoient la réalisation d'émissions visant à favoriser l'intégration et l'accueil des populations d'origine étrangère, force est de constater que cette disposition ne fait l'objet aujourd'hui d'aucune évaluation précise par les organes de contrôle.

<sup>20</sup> Voir : Décret du 27 février 2003 sur la radiodiffusion, art. 9 ; Décret du 19 décembre 2002 modifiant le décret du 14 juillet 1997 portant statut de la radio et de la télévision de la communauté française (RTBF), article 7 ; Decreten betreffende de radio-omroep en de televisie, gecoördineerd op 25 januari 1995, art. 23§1, art. 31§2...

Un interlocuteur indique que des dispositions concrètes sont reprises dans les réglementations : l'article 9, par exemple, du décret du 27 février 2003 sur la radiodiffusion précise que la RTBF « ne peut éditer des programmes contraires aux lois ou à l'intérêt général, portant atteinte au respect de la dignité humaine ou concernant des incitations, à la haine ou à la violence, en particulier pour des raisons de "race" [sic], de sexe, de nationalité, de religion ou de conception philosophique » ou qui « favorisent un courant de pensée, de croyance ou d'opinion constituant une menace pour les libertés fondamentales garanties par la Constitution ou la Convention des droits de l'homme ou visant à abuser de la crédulité du public ».

## 2. Cas concrets d'expression des convictions religieuses ou philosophiques

En ce qui concerne les signes, les interlocuteurs déclarent n'être pas confrontés à des expressions manifestes hormis un cas cité d'une personne qui affichait de manière ostentatoire un symbole religieux (catholique) et par rapport à la quelle une mise au point a été nécessaire

De manière générale les interlocuteurs ne relèvent pas d'augmentation des problématiques liées aux convictions. L'un d'eux cependant constate qu'il y a augmentation de pressions extérieures pour influencer la ligne éditoriale ou les pratiques au nom de convictions idéologiques mais également religieuses ou communautaires. Exemples cités : des lettres d'insultes lorsqu'une présentatrice d'origine maghrébine est à l'antenne, des plaintes relatives au traitement de l'information perçu comme partisan,...

Certains évoquent la possibilité durant le mois du Ramadan d'aménagements particuliers: horaires, salles spécifiques où pourraient se retrouver ceux qui jeûnent.

## 3. Positions quant aux expressions actives des convictions religieuses et philosophiques

Si certains interlocuteurs soulignent l'absence de règle générale ou de position élaborée par rapport aux convictions religieuses en tant que telles, tous ont exprimé avec quelque nuance, le même type de position soit, fondée sur leurs règlements, soit, d'ordre pratique et coutumier.

Elle concerne dans tous les cas spécifiquement les signes pour les journalistes ayant une fonction de représentation à l'antenne. Ainsi, pour la plupart, ils sont soumis à des conditions strictes de présentation et d'interdiction d'afficher tout signe religieux ou philosophique.

D'aucuns élargissent cette interdiction à toutes les fonctions en contact avec le public, ce compris le cameraman ou le preneur de son qui accompagne le journaliste pour une interview. L'expression limitée, par exemple dans le bureau personnel est acceptée.

Les seuls signes qui ont été permis aux présentateurs, c'est « Télévie » et un certain temps « la lutte contre le SIDA ».

Des interlocuteurs évoquent la neutralité qui s'impose à leur institution en tant que service public. L'interdiction s'applique à toute expression de conviction qu'elle soit politique, religieuse ou philosophique. Le règlement de la RTBF, par exemple, indique dans son art. 11 : « les membres du personnel doivent faire preuve de la réserve nécessaire de manière à ne pas mettre en péril la crédibilité de l'entreprise. A l'antenne, ils veilleront à traiter les affaires controversées en évoquant les avis divergents et à ne pas manifester un engagement ou une conviction de quelque manière que ce soit, notamment par des paroles, gestes, signes ou emblèmes... » .

## 4. Opportunité d'une initiative réglementaire ou législative

Les entretiens permettent de dégager trois cas de figure :

- soit les interlocuteurs ne se positionnent pas par rapport à cette question;
- soit ils expriment une réticence face à une initiative législative ou réglementaire prise à propos de l'expression actives des convictions religieuses, estimant que le législateur ne doit pas se mêler de la gestion interne aux entreprises ;
- soit les interlocuteurs considèrent que les actuelles dispositions réglementaires en la matière sont suffisantes.

# Section 5 : Enseignement

## Préambule

Au regard de ses missions, de son organisation et de ses publics, le monde de l'enseignement bien que traversé par de fortes particularités (réseaux, niveaux, sections, communautés) constitue, en soi, un domaine singulier des relations sociales. L'élève n'est ni un usager, ni un client, ni un travailleur sous contrat.

L'école constitue, par ailleurs, un domaine privilégié d'application de la neutralité de l'Etat tenu à la fois de respecter de façon égalitaire la liberté de conviction religieuse ou philosophique des élèves et de s'abstenir de toute identification à une conviction particulière. Au-delà de l'autonomie relative des réseaux scolaires, ce double impératif peut se traduire dans la détermination des contenus de l'enseignement, dans l'aménagement de son cadre, dans la déontologie des enseignants voire l'ornement des locaux (absence ou présence de signes religieux spécifiques, par exemple) Le double rôle – éducatif et cognitif – de l'école influe sur la manière dont sont vécues, pensées et gérées les diversités (sociale, culturelle, religieuse ou philosophique) qui se côtoient, se rencontrent voire se confrontent dans ce lieu de vie singulier. À ce titre mais aussi du fait de l'histoire institutionnelle de notre pays, des thèmes tels que l'expression des convictions religieuses ou les principes de la neutralité ont fait l'objet d'une attention particulière et d'importantes normes législatives. À l'école plus qu'ailleurs les décisions en matière de neutralité, d'expression de convictions religieuses ou philosophiques se prennent en fonction de références normatives qu'elles soient constitutionnelles, propres à chaque communauté ou aux différents réseaux. Les principaux textes juridiques de références sont présentés en annexe à cette section.

L'organisation du système scolaire en réseaux dotés de pouvoirs organisateurs spécifiques - Communauté française/flamande, Enseignement officiel subventionné (provinces ou communes), enseignement libre – influe également sur la conception et la gestion des expressions de convictions religieuses ou philosophiques. A fortiori en regard du caractère confessionnel ou non de l'école. Côté francophone par exemple, le décret de 1994 définissant la neutralité de l'enseignement concerne directement l'enseignement organisé par la Communauté française mais n'est pas contraignant pour les écoles confessionnelles du réseau libre au nom du principe constitutionnel de la liberté de l'enseignement.

Des responsables ou acteurs des principaux réseaux dans la Communauté flamande et française ont donc été rencontrés. À la différence des autres secteurs, les données recueillies pour l'enseignement sont présentées en fonction de leur cadre normatif de référence (Communautés/ réseaux) ou dans le cas des universités du nom de l'institution.

Au niveau des publics, il importe, aussi, de distinguer l'enseignement obligatoire s'adressant pour l'essentiel à des mineurs, des études supérieures fréquentées par des adultes qui choisissent volontairement une institution disposant, par ailleurs, d'une plus large autonomie organisationnelle et intervenant moins quant aux thèmes retenus par la consultation.

La Constitution belge consacre une double liberté en matière d'enseignement :

- celle – pour tous – d'organiser un enseignement. Ce qui permet par exemple à des pouvoirs organisateurs d'établir leur propre projet éducatif et pédagogique s'adressant de fait au public qui y adhère ;
- celle du choix d'un type d'enseignement ce qui - vu l'obligation scolaire - implique une capacité suffisante d'accueil de tout élève quelles que soient ses expressions ou convictions religieuses.

Il n'en demeure pas moins que l'offre scolaire fonctionne comme un quasi-marché avec la discrimination inhérente à ce type de régulation conduisant, par exemple, à de fortes concentrations d'élèves d'origine commune dans certaines écoles où la gestion de l'expression religieuse s'avère plus tendue. Soulignons qu'en Flandre, un décret tente de réguler ce quasi-marché et de favoriser le caractère hétérogène des établissements par une procédure plus contraignante des modalités d'inscription (décret du 28 juin 2002 relatif à l'égalité des chances en éducation). Cette procédure volontariste appliquée intégralement cette année scolaire (2004-2005) ne semble cependant pas suffisante face aux logiques sociales de relégation et concentration ethniques.

## A. Communauté française

### Institutions interviewées

#### > Administration

– Direction Générale l'Enseignement Obligatoire de l'Administration Générale de l'Enseignement et de la Recherche Scientifique (AGERS)

#### > Pouvoirs organisateurs

- Enseignement officiel : Communauté française
- Enseignement officiel subventionné : Echevinat de l'instruction publique de la ville de Bruxelles
- Enseignement libre confessionnel : Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique
- ULB (Université Libre de Bruxelles)
- UCL (Université Catholique de Louvain-la-Neuve)

#### > Syndicats

– Sous la rubrique « syndicats service public » sauf CSC-enseignement

### I. Le « vivre ensemble »

Il est difficile, au niveau des pouvoirs organisateurs ou de la direction générale dans l'enseignement obligatoire de dresser un tableau fidèle et représentatif des diverses modalités, richesses ou difficultés de la cohabitation tant les situations varient selon l'implantation géographique des écoles. Les problèmes ou incidents liés à la cohabitation sont, en outre, directement traités au niveau des écoles et, sauf cas grave, l'information ne parvient pas forcément au niveau de nos interlocuteurs.

#### > Contexte général

Il ressort cependant, à entendre l'historique des mesures prises par les pouvoirs ou écoles accueillant des publics culturellement distincts que ces écoles ont dû progressivement découvrir puis gérer en conformité avec leurs missions et objectifs le fait multiculturel et la prise en compte des identités, des différences culturelles ou des valeurs.

Sans occulter d'autres faits de société, cette donne multiculturelle a obligé des intervenants scolaires, peu formés pour ces défis, à revoir, adapter, inventer leur pédagogie (apprentissage du français seconde langue, par exemple) et l'organisation de l'école (discipline, Règlement d'Ordre Intérieur, synergies avec le milieu ambiant ou des associations).

Il est significatif qu'une des mesures favorisant le « vivre ensemble » dans la diversité mais aussi les relations enseignants/ élèves fut de créer une nouvelle fonction, celle de médiateur. Cette fonction ne relève, en principe, pas de l'autorité du chef d'établissement et se démarque tant du rôle des enseignants que de celui des éducateurs, préfets, PMS... Ce recours, extérieur aux intervenants

traditionnels dans l'école indique que les acteurs internes ne suffisaient plus pour promouvoir une cohabitation/intégration optimale.

Au niveau des élèves, la diversité d'origine ou culturelle semble parfois poser moins de difficultés qu'une trop grande homogénéité à dominante d'origine maghrébine par exemple. L'autorité de l'enseignement officiel subventionné de la ville de Bruxelles souligne que la promotion de la diversité culturelle et l'accès démocratique à l'école suppose une vigilance particulière quant aux pratiques et modalités des inscriptions (examen des listes d'attente pour repérage d'éventuelles discriminations involontaires).

#### > Réseaux

Prenant en compte l'évolution et la diversité des valeurs, les responsables de l'enseignement libre confessionnel ont mené une réflexion ambitieuse sur l'articulation entre fidélité à leur vocation initiale et ouverture aux réalités contemporaines. Cette réflexion devenue référence pour le projet éducatif du réseau a débouché sur la notion de pluralisme situé (pluralité des publics, engagement dans l'histoire et le projet du réseau, enracinement dans la tradition de la foi chrétienne). Une notion dont les implications concrètes sont nombreuses tant au niveau de l'organisation de l'école que des contenus des cours de religion, par exemple. De même, les formations initiales et continuées du réseau sont axées sur cette dimension spécifique du projet éducatif.

Parallèlement les manifestations actives de convictions religieuses ou de valeurs ont stimulé dans le réseau de la Communauté française et celui de l'enseignement officiel subventionné des réflexions, formations et initiatives relatives aux notions de neutralité, laïcité, pluralisme et leurs applications pratiques dans le champ scolaire. Des règlements d'ordre intérieurs ont par exemple été adaptés ou précisés quant à ces manifestations après une large information sur les différents interdits religieux et leur compatibilité avec le fonctionnement de l'école.

#### > Enseignants

Une nouvelle donne multiculturelle est apparue avec l'engagement de professeurs/éducateurs d'origine immigrée. Alors que certains interlocuteurs soulignent qu'une proximité culturelle ou religieuse entre élèves et intervenants scolaires peut être source de difficultés relationnelles spécifiques d'autres considèrent cela comme un atout.

#### > Universités

Au niveau universitaire, le peu d'informations fournies sur les modalités du vivre ensemble reflète qu'elles sont gérées en relative autonomie soit par les professeurs soit par les étudiants en ce qui concerne la vie estudiantine hors cours.

### 2. Cas concrets relatifs à l'expression active de convictions religieuses

Comme souligné dans l'introduction générale, la majorité des cas concrets évoqués d'expressions de convictions sont relatives à l'islam et au port du voile alors que la consultation concernait l'ensemble des expressions religieuses ou philosophiques.

Outre la question du foulard, d'autres comportements ou expressions sont justifiés en référence à l'islam :

- soit le principe, soit certaines modalités de la mixité sont refusés (refus des cours de gymnastique ou de natation) ;
- des valeurs ainsi que des sujets, thèmes ou contenus de cours sont contestés ou refusés (refus d'aborder un auteur jugé libertin, homosexuel ou blasphémateur en littérature, refus des enseignements jugés contraires à l'islam en biologie, refus de sujets relatifs à l'éducation sexuelle ou l'égalité des sexes) ;
- contestation du Règlement d'ordre intérieur portant notamment sur le port de signes religieux ;
- absences lors des grandes fêtes religieuses ;
- démarches prosélytes.

En matière d'interdit alimentaire, nous observons d'une part, une plus grande flexibilité des écoles à ce sujet (certaines écoles qui interdisent le port du voile organisent des menus sans viande de porc, par exemple) et, d'autre part, dans certaines écoles une radicalisation récente d'élèves qui exigent une nourriture garantie hallal.

La consultation a permis de dégager ou confirmer la nature des cas cités mais non d'en mesurer l'ampleur.

### 3. Positions quant aux expressions actives des convictions religieuses et philosophiques

> Références légales et positions de principe des autorités

Au niveau de l'enseignement obligatoire, les positions légales des pouvoirs organisateurs varient selon les réseaux mais aussi à l'intérieur de ceux-ci. Tous se réfèrent cependant à/ou sont tenus par un même cadre normatif minimal comprenant :

- la Convention européenne des droits de l'homme ;
- le Pacte international relatif aux droits civils et politiques ;
- la Convention relative aux droits de l'enfant ;
- la Constitution.

Pour la Communauté française, référence particulière est faite à l'article 24 de la Constitution et au Décret du 31 mars 1994 définissant la neutralité de l'enseignement organisé par la celle-ci.

L'enseignement officiel subventionné se réfère, lui, au décret du 17 décembre 2003 organisant la neutralité de l'enseignement subventionné mais des écoles de ce réseau peuvent aussi adhérer au décret cité du 31 mars 1994.

Ces références législatives se prononcent toutes sur le principe voire les modalités de l'expression religieuse dans la société ou à l'école. Il importe donc d'en restituer les prescrits essentiels<sup>21</sup> bien qu'ils ne soient pas forcément opératoires pour déterminer la position des autorités scolaires face à une expression religieuse concrète. Sur base des mêmes textes, en effet, un établissement peut accepter, par exemple, le port du voile et un autre le refuser.

> Règles et positions concrètes

Comme justifié en préambule, l'analyse des règles et positions concrètes en matière d'expression des convictions religieuses ou philosophiques sera exposée en fonction des niveaux et réseaux d'enseignement.

Pour l'enseignement obligatoire, il importe aussi de préciser d'emblée qui est visé par les positions et règles. Elles ne sont pas les mêmes pour le personnel scolaire (professeurs, éducateurs, directions, administration) que pour les élèves.

#### Personnel scolaire (tous réseaux confondus)

Pour le personnel scolaire, hormis dans le réseau libre confessionnel, la règle de neutralité stricte est presque toujours d'application. Cette règle implique clairement l'interdiction de toute expression active de conviction religieuse sauf pour les professeurs de religion.

Cette exigence de neutralité y compris au niveau vestimentaire est généralement présentée comme une modalité pratique préservant la liberté de convictions religieuses ou philosophiques garantie par les lois pour les élèves.

Le principe de la liberté de l'enseignement, garanti par la Constitution implique cependant la possibilité d'organiser un enseignement confessionnel où l'engagement religieux est formellement stipulé dans le projet éducatif.

#### Elèves

Comme responsable administratif pour l'ensemble de l'enseignement obligatoire, quels que soient les réseaux ou niveaux, la direction générale de l'enseignement obligatoire s'en tient aux références législatives citées qui, à ce jour, indiquent les principes généraux de la liberté d'expression religieuse mais ne permettent pas d'en déduire les modalités concrètes.

Liberté est laissée à chaque pouvoir organisateur des différents réseaux d'organiser cette expression dans le respect des dispositions légales.

🔍 Les dispositions législatives sont cependant parfois sujettes à des interprétations suffisamment différentes que pour aménager au sein même d'un même réseau une liberté de gestion des expressions de conviction religieuse :

– l'article 9, de la Convention européenne des droits de l'homme, par exemple, qui défend la plus large liberté de « manifester » une conviction religieuse prévoit cependant en son §2, la possibilité de la restreindre par une loi (voir annexe);

– si, selon le prescrit constitutionnel, le principe de neutralité n'est applicable qu'à l'enseignement organisé par la Communauté française, la notion même de neutralité est sujette à interprétation. Selon le professeur Francis Delpérée<sup>22</sup>, un sens passif peut être opposé à un sens actif du terme :

<sup>21</sup> Les principaux textes juridiques de référence sont présentés en annexe à cette section.

<sup>22</sup> Francis Delpérée, *Le droit constitutionnel en Belgique*, Ed. Bruylant, Bruxelles, 2000)

– Au sens passif, la neutralité interdit toute expression d'un engagement philosophique ou religieux.

– Au sens actif, la neutralité résulte de l'expression sur pied d'égalité des diverses convictions philosophiques ou religieuses (optique pluraliste).

Quoi qu'il en soit, les modalités d'expressions de convictions religieuses ne constituent pas un dossier prioritaire pour la direction générale de l'enseignement obligatoire. Cette direction constate que certains chefs d'établissement s'accommodent du flou législatif actuel qui leur ménage des possibilités d'adaptation à leur population scolaire alors que d'autres souhaitent des balises voire des directives générales univoques.

Hormis le respect de la législation de référence, les écoles organisées par la Communauté française ne disposent ni de position officielle ni de réglementation générale en matière d'expression des convictions religieuses.

Chaque établissement de ce réseau est libre d'aborder cette question dans son règlement d'ordre intérieur<sup>23</sup>. Au regard de l'identité religieuse de la majorité de leurs élèves, il apparaît, le cas échéant, difficile pour certaines écoles d'interdire tout port du voile, par exemple, vu le risque exprimé de « perdre » leurs effectifs scolaires. Si elles sont favorables à l'interdiction de tout signe ostentatoire de conviction religieuse, les autorités de ces établissements souhaiteront plus volontiers un cadre légal fixant des principes fermes et les conditions concrètes de la mise en œuvre de la neutralité.

<sup>23</sup> Le décret de mars 1994 définissant la neutralité de l'enseignement organisé par la Communauté française ménage en son article 3, une plus grande possibilité de réglementation en matière d'expression d'opinions dont celles relatives aux convictions religieuses puisque cette liberté doit notamment respecter le Règlement d'ordre intérieur de l'école (R.O.I.) Tenant compte de la hiérarchie des normes et du prescrit moins restrictif de la Convention européenne (voir art.9), la question se pose néanmoins de la possibilité légale de restreindre une liberté d'expression religieuse sur base du seul règlement d'ordre intérieur. Concernant le port du foulard, par exemple, cette pratique est pourtant courante dans les écoles de ce réseau.

Adopté par le Conseil communal en juin 2004, le Projet éducatif de la Ville de Bruxelles (réseau officiel subventionné neutre) exprime une adhésion explicite aux principes de neutralité de l'enseignement énoncé dans le décret du 31 mars 1994 tel que modifié par celui du 17 décembre 2003 (voir supra). Sur base de ces principes, le règlement des établissements - s'imposant à toutes les écoles relevant de ce pouvoir organisateur - interdit : « tout port d'insignes, de bijoux ou vêtements qui expriment une appartenance religieuse ». De même est interdite toute forme de prosélytisme. Ces interdictions sont d'application dans l'enceinte de l'école, durant les stages, les activités ou déplacements extra-scolaires. Dans la mesure où ces interdictions sont d'application stricte et sont clairement signifiées lors des inscriptions, elles n'ont, à ce jour, suscité de conflit majeur débouchant par exemple sur un procès.

Au niveau de son réseau, le Conseil des pouvoirs organisateurs de l'enseignement neutre subventionné (CPEONS) n'a pas édicté de norme générale en la matière laissant latitude de décision à chaque pouvoir organisateur provincial ou communal.

Au niveau de l'enseignement libre confessionnel, le pouvoir organisateur n'a pas rédigé de position générale concernant l'expression des convictions religieuses laissant à chaque établissement le choix de décider au cas par cas, dans le respect du projet éducatif du réseau (pluralisme institutionnel situé, voir supra). En principe donc, le port du voile, par exemple, peut être admis (tenant compte des impératifs de sécurité et d'hygiène) s'il ne relève pas d'une démarche prosélyte ni ne suscite de retranchement communautaire au sein de l'école. Par contre la participation à tous les cours (dont celui de religion) ou activités scolaires (telle la natation) est obligatoire. Dans les faits cependant, plus de 90 % des écoles de ce réseau n'admettent pas le port du voile, selon les responsables consultés .

### Universités

Ni l'Université Libre de Bruxelles (ULB) ni l'Université Catholique de Louvain (UCL) ne se prononcent sur les expressions des convictions religieuses. En matière vestimentaire, l'ULB a cependant édicté des consignes de sécurité et d'hygiène pour les membres du personnel et les étudiants dans le cadre d'exercices et travaux pratiques (en laboratoire, par exemple) qui interdisent le port de tout couvre-chef.

À l'UCL, les décisions relatives au port du voile se prennent au cas par cas au niveau des départements. Si une décision ne peut être formulée à ce niveau, le conseil d'administration tranche. Les tenues des étudiants et des professeurs doivent néanmoins être compatibles avec les règles de sécurité et d'hygiène lors des travaux pratiques en laboratoire et en ce qui concerne les activités sportives.

Outre la tenue vestimentaire, relevons que l'ULB n'accepte aucun aménagement d'horaire d'examen en fonction d'impératifs religieux<sup>24</sup> tandis que l'UCL peut accepter de ne pas programmer un examen le samedi pour les étudiants de confession juive. Des demandes de ne pas suivre des cours ou stages pour cause d'interdit religieux de la mixité ont été adressées à l'ULB. Ces demandes ont suscité un refus catégorique des autorités.

#### 4. Opportunité d'une initiative législative ou réglementaire

Les coupes des pouvoirs organisateurs des différents réseaux de l'enseignement obligatoire n'ayant pas souhaité fixer elles-mêmes de norme stricte en matière d'expression des convictions religieuses au-delà des législations de référence, elles ne souhaitent pas d'initiative législative ou réglementaire en la matière. L'optique est de ménager une liberté de manœuvre aux chefs d'établissements pour leur permettre de gérer cette question en fonction de leur contexte spécifique.

Des demandes de législation ou réglementation générale émanent par contre de chefs d'établissements en région bruxelloise (*question traitée selon les réseaux voir supra*).

En pratique, seul un décret en la matière serait opératoire pour tous les réseaux, souligne la direction générale de l'enseignement obligatoire. Son avantage serait la possibilité qu'il offre de traiter tout le monde de la même façon mais son inconvénient serait l'inévitable rigidité du texte qui supprimerait les possibilités actuelles de gestion plus souples et mieux adaptées à leur contexte spécifique. Encore faudrait-il pouvoir s'accorder sur le contenu de ce décret or l'expérience a montré l'absence de consensus sur ces questions au sein de la Communauté française.

 Une tentative de réglementation vestimentaire menée au printemps 2002 par le Ministre en charge de l'Enseignement secondaire n'a pas abouti faute d'accord politique sur le contenu du texte (voir presse du 20/9/2002, sur le sujet).

La même année, le Conseil d'État a été interrogé par le Ministre-Président de la Communauté française sur la compatibilité entre le port de signe à connotation religieuse ou philosophique avec le principe de neutralité qui s'impose à l'enseignement organisé par la Communauté française, pour savoir aussi à quelles conditions les instructions d'un Ministre pourraient en limiter le port et à quelles conditions ces instructions pourraient être étendues à l'enseignement officiel subventionné et/ou à l'enseignement libre subventionné. La section d'administration du Conseil d'État a répondu en juillet 2002 n'avoir pas compétence pour traiter ces questions.

<sup>24</sup> Selon les déclarations de l'interlocuteur consulté pour cette université. Le professeur Hervé Hasquin signalait par contre dans *Le Soir* du 6 septembre 2002 : « A l'ULB, certains étudiants religieux juifs ont eu des dérogations pour ne pas présenter d'examen le samedi ».

## B. Communauté flamande

### Institutions interviewées

> Pouvoirs organisateurs

- *Gemeenschapsonderwijs*
- *VSKO*
- *Steinerscholen*
- *Federatie Onafhankelijke Pluralistische Emancipatorische Methodescholen*
- *Provinciaal Onderwijs Vlaanderen*
- *Vlaams Onderwijs Overleg Platform*
- *Katholieke universiteit Leuven*
- *Universiteit Antwerpen*
- *Universiteit Gent*
- *Vrije Universiteit Brussel*

> Syndicats

- *ACOD Onderwijs (Algemene Centrale der Openbare Diensten)*
- *VSOA Onderwijs (Liberale onderwijsvakbond)*
- *COV (Christelijk Onderwijsverbond)*

### 1. Le « vivre ensemble »

Partant du niveau des pouvoirs organisateurs, il s'avère difficile de dresser un tableau représentatif des diverses modalités, richesses ou difficultés de la cohabitation tant les situations varient selon l'implantation géographique des écoles. Les problèmes ou incidents liés à la cohabitation sont, en outre, directement traités au niveau des écoles et, sauf cas grave, l'information ne parvient pas forcément au niveau de nos interlocuteurs. A la question de savoir comment se passent les relations entre personnes ayant des cadres de référence différents, voici cependant les différents éléments relevés.

> Etudiants

### Enseignement obligatoire

L'**enseignement public** prône le pluralisme comme valeur fondamentale et s'engage à transmettre cette valeur aux élèves. Le terme « pluralisme » indique, en l'occurrence, « l'ouverture de l'enseignement à tous les enfants et jeunes quelle que soit leur classe sociale, leur (prétendue) race, leur nationalité ou leur genre ». Une ouverture qui se marque aussi par « le respect et l'intérêt envers toutes les convictions philosophiques, religieuses ou politiques ».

L'enseignement libre confessionnel souligne sa fidélité à son projet éducatif : les écoles de ce réseau sont tenues d'accepter, dans ses grandes lignes, la source d'inspiration chrétienne du projet. Une grande part de responsabilité et d'autonomie est cependant laissée à la direction de chaque établissement qui gère la diversité selon ses réalités. Leurs décisions doivent cependant être basées sur une concertation et participation maximale de tous les acteurs.

Les écoles du réseau libre non confessionnel (par ex. les écoles dites Steiner) ont, dans l'ensemble, une population d'élèves autochtones plus homogène et n'ont pas, à ce titre, à gérer la diversité. Il n'en demeure pas moins que la promotion tant de l'identité (vecteur d'estime de soi) et de diversité (vecteur d'ouverture à l'autre) se retrouvent, le plus souvent, au cœur de leur projet pédagogique.

#### Enseignement universitaire

Une relative faible diversité est constatée dans les universités, la question du vivre ensemble dans la diversité ne se pose pas vraiment. Certaines universités prennent plus de mesures que d'autres pour attirer les étudiants d'origine étrangère, les impliquer dans la gestion et les soutenir.

Les difficultés linguistiques chez les étudiants d'origine étrangère sont considérées comme une cause majeure de leurs plus faibles chances de réussite. L'anglais est souvent la langue usuelle à l'université d'une part à cause du grand nombre de doctorants étrangers et d'autre part pour des raisons d'usages scientifiques. L'avantage est que chacun s'exprime dans une seconde langue, ce qui a comme effet de créer un lien neutre.

#### > Enseignants

Les données recueillies indiquent une diversité réduite au sein du corps enseignant. Cette situation résulterait d'une offre restreinte au niveau des enseignants d'origine étrangère et de difficultés au niveau de la reconnaissance des diplômes.

Un certain nombre d'universités évoquent le fait que les étudiants masculins éprouvent parfois des difficultés à côtoyer des professeurs féminins mais cela est considéré comme faisant partie du processus d'apprentissage des étudiants. Aucune concession n'est cependant faite en ces domaines même sur base de considérations religieuses.

> Mesures destinées à promouvoir le vivre ensemble

#### Enseignement obligatoire

Tous réseaux confondus, les fédérations de pouvoirs organisateurs ont pris peu de mesures spécifiques pour promouvoir le « vivre ensemble » vu que, pour elles, la responsabilité en incombe principalement aux établissements scolaires. Notons cependant, l'initiative de projets relatifs à l'accueil et en vue de résorber le déficit linguistique des élèves (par exemple, en apprenant aux enseignants comment concevoir leurs cours ou en attribuant une attention particulière à l'inculcation de la terminologie et des concepts afin que les élèves soient en mesure de construire sur ces acquis).

#### Enseignement universitaire

Au niveau des universités, des mesures favorisant le « vivre ensemble » sont prises en fonction de diverses motivations :

- volonté de se profiler comme université internationale qui se traduit par un investissement conséquent au niveau de l'accueil des étudiants étrangers ;
- importance accordée au principe de pluralisme qui se traduit par une volonté de ne pas neutraliser les différentes conceptions philosophiques mais, au contraire y accorder une attention spécifique.

#### Mesures citées favorisant le « vivre ensemble » :

- presque toutes les universités soutiennent des organisations d'étudiants étrangers ;
- déclarations antiracistes et antidiscriminatoires établies par un Conseil d'administration, par exemple ;
- mise en œuvre d'une Commission de diversité ;
- organisation d'une « Semaine de la diversité » ;
- actions spécifiques contre le racisme ;
- soutien d'initiatives de dialogue entre les différentes conceptions philosophiques dans la formation ;
- possibilité pour les juifs pratiquants faire de déplacer les examens si ceux-ci tombent lors du sabbat.

## 2. Expressions actives de convictions religieuses : positions/pratiques

> Enseignement obligatoire

### Pour les enseignants

L'enseignement officiel se base sur le principe de la neutralité qui n'exclut pas l'engagement politique et social des enseignants mais leur interdit toute forme de pression morale et l'imposition de leurs propres préférences. Ils ne peuvent, dès lors, pas arborer de signes extérieurs de convictions religieuses.

L'enseignement libre confessionnel déclare que les statuts du personnel ne contiennent pas de mention explicite concernant le foulard ou tout autre signe religieux. En principe, le foulard devrait donc pouvoir être porté mais : « peut-on distribuer des dépliant de Fortis dans une banque Dexia ? » interrogent les responsables.

 L'appartenance religieuse du corps professoral est de manière générale, peu évoquée. Est-ce l'indice d'une faible diversité à ce sujet ou de comportements d'office réservés sur ces questions de la part des enseignants ?

Un des syndicats de l'enseignement déclare qu'il aurait moins de problème avec l'interdiction de signes extérieurs de religiosité pour les enseignants que pour les élèves. Il est dans l'ensemble frappant de constater combien la croyance des enseignants est peu évoquée. De tels problèmes ne semblent pas exister auprès du corps enseignant. La question peut être posée : est-ce dû au faible nombre d'enseignants d'obédience différente ou au fait que les enseignants trouvent normal dans leur fonction de ne manifester leur religiosité aux élèves ?

### Pour les élèves

La majorité des coupes des différents réseaux ne prend pas explicitement position sur cette question, renvoyant à l'autonomie des écoles. Même si, par exemple, la neutralité est la caractéristique commune des écoles relevant d'un même pouvoir organisateur, cette notion est susceptible de diverses interprétations et donc de choix concrets différents<sup>25</sup>.

<sup>25</sup> Situation similaire en Communauté française, voir supra, la double interprétation de la notion de neutralité.

Les représentants de l'enseignement libre confessionnel partent aussi du principe que les écoles locales disposent de l'autonomie sur ce point mais ont cependant élaboré un avis qui peut inspirer les écoles lors de la modification de leur règlement scolaire. Cet avis stipule que le foulard n'est en principe pas interdit mais doit être géré dans une discussion plus large où il faut tenir compte des normes d'hygiène et de sécurité. Il importe de toute manière d'opter pour des solutions pragmatiques et non polémiques ou discriminantes (par ex. dans le cadre d'un règlement scolaire qui interdit tous les couvre-chefs).

Au niveau de l'enseignement public provincial, relevons qu'une réflexion a été menée au sujet des signes extérieurs de religiosité, suite au débat de société relatif au port du foulard. Il en résulte une confirmation de la référence au principe de neutralité active (voir supra) permettant éventuellement la manifestation d'une conviction religieuse sous quatre réserves :

- il est permis d'exprimer sa croyance pour autant que cela se fasse dans le respect des autres et que ceux-ci ne soient pas mis sous pression pour accepter cette même croyance et ne pas considérer comme inférieurs ceux qui pratique une autre religion;
- les élèves doivent s'en tenir aux règles de l'uniforme au sein de l'école. Ceci peut entre autre impliquer qu'ils ne peuvent pas porter un couvre chef;
- limite de la sécurité : la sécurité ( par ex. les élèves travaillant sur machine);
- une croyance ne peut constituer un argument pour ne pas suivre certaines parties des cours.

Soulignons, par ailleurs, que le port du foulard n'est pas toujours perçu comme relevant d'une motivation religieuse mais aussi comme symbole culturel ancré dans une identité religieuse. Dans cette optique aucune distinction n'est opérée entre foulard, cheveux longs, piercing, veste Millet, etc. Ces signes expriment une adhésion à une certaine identité culturelle. Pour d'autres, la difficulté réside moins dans le port du foulard que dans le refus de participer à certaines activités inhérentes au programme. Des solutions créatives de compromis sont alors cherchées (exemple: dans la section tourisme un voyage à l'étranger constitue une partie essentielle du plan scolaire. Le compromis fut que le père participa au voyage).

> Universités

Aucune université ne manifeste d'objection de principe contre les signes extérieurs de religiosité tant pour les professeurs que pour les élèves. L'Université de Gand (UG) et l'Université d'Anvers (UA) renvoient explicitement au principe du pluralisme. Les différentes conceptions philosophiques ne sont pas neutralisées

et chacun peut arborer les signes extérieurs de ses convictions religieuses ou philosophiques.

L'Université de Gand (UG) a, en outre, publié, en janvier 2004, une déclaration antidiscriminatoire soulignant que: « *cette université est une université pluraliste et respecte de la même manière les conceptions religieuses et philosophiques de tous les membres de la communauté universitaire et a une attitude positive par rapport à leur extériorisation pour autant que cela s'accompagne de respect mutuel. Afin de garantir ce pluralisme l'institution a un caractère sécularisé et laïc. Celui qui exerce un pouvoir au sein de l'université ne peut pas susciter l'impression que les membres de la communauté universitaire soient avantagés ou discriminés sur de telles bases* ».

La Vrije Universiteit Brussel (VUB) part de la base philosophique du « Libre Examen » ainsi que des valeurs de liberté, tolérance et diversité ce qui implique l'acceptation des signes religieux.

La Katholieke Unversiteit Leuven (KUL) part aussi du principe énoncé dans leur charte de mission « d'ouverture par rapport toute autre religion ». Elle se veut ouverte où tous les courants de pensée sont bienvenus. L'extériorisation de la croyance ne pose pas de problème. Il s'agit d'une part d'une attitude de principe (souhait d'être reconnue au niveau international) mais d'autre part de pragmatisme : une université qui se lierait strictement au catholicisme ne pourrait survivre vu le faible pourcentage d'étudiants pratiquant la religion chrétienne et le manque de professeurs qualifiés. Le personnel est donc sélectionné sur base de ses compétences et la conviction religieuse n'est même pas sondée sauf en faculté de théologie.

Le principe général avancé par les différentes universités est donc d'admettre les signes extérieurs de religiosité. Une limite cependant soulevée est le respect des normes de sécurité et d'hygiène (particulièrement dans les hôpitaux universitaires).

#### > Syndicats

Tous les syndicats de l'enseignement renvoient à l'autonomie des écoles la question n'ayant, en outre, pas fait l'objet d'importants débats.

Pour l'un des syndicats, l'enseignement dans un environnement multiculturel doit porter plus son attention sur l'identité ethnico-culturelle, les valeurs, les normes et les conceptions philosophiques. En principe les signes de religiosité devraient être admis auprès des élèves. S'il y a des heurts à ce propos alors il entre dans les attributions de l'école de décider de manière autonome à ce propos. Les élèves doivent cependant participer à toutes les activités jusqu'à l'obtention d'un diplôme certifié. Vis-à-vis des enseignants ce syndicat est également d'avis qu'ils ne peuvent porter des signes extérieurs de religiosité à l'école.

### 3. Cas concrets relatifs à l'expression de convictions religieuses ou philosophiques

#### > Enseignement obligatoire

Des interlocuteurs relèvent leur tradition chrétienne (parfois lointaine, parfois toujours présente), expliquant la présence éventuelle dans les bâtiments scolaires de crucifix ou de statues de la Vierge. Ceci ne semble en soi pas être un élément perturbateur même pour les écoles qui à présent n'appartiennent plus au réseau catholique.

#### Les élèves

Au niveau des élèves, les instances interrogées ne donnent pas de réponse univoque à la question de savoir si dans la réalité des signes extérieurs de religiosité sont constatés dans les écoles (certains disent que oui d'autres que non et d'autres déclarent l'ignorer). Quoi qu'il en soit, elles ne sont pas d'avis qu'il y ait une évolution dans la réalité.

#### > Universités

Quelle que soit l'université, la manifestation de diverses convictions religieuses est tangible. Des interlocuteurs notent que depuis 6 à 7 ans, plus de filles désirent porter le foulard ce qui a été de pair avec la formation de groupes séparés et des influences extérieures. D'autres remarquent qu'au fil du temps, la manière de porter le foulard est devenue de plus en plus rigide, serrée. Cette évolution est interprétée comme un moyen de se donner soi-même une place dans une autre société. Il s'agirait d'une contre réaction de nature temporaire dont l'impact diminuerait au fil d'une intégration effective.

L'université d'Anvers constate que la majorité des étudiantes musulmanes porte le foulard. Cela ne suscite aucun problème et aucune plainte n'est relevée à ce propos.

La VUB mentionne qu'il y a seulement quelques années, ils estimaient impossible le port du foulard dans un contexte hospitalier. Ils se sont rendu compte que cette position n'était pas tenable étant donné le grand nombre de personnes qui circulaient avec une petite croix en pendentif. Ce problème a été solutionné en édictant que tous les membres du personnel ayant des longs cheveux devaient porter un foulard pour des raisons d'hygiène.

En ce qui concerne les repas aucun problème se pose : l'offre est très grande et certaines universités prévoient un repas végétarien. Une université examine la possibilité de prévoir de la nourriture casher ou hallal mais les obstacles tant pratiques (nécessité de deux cuisines) que financiers s'avèrent conséquents.

L' Université d'Anvers a explicitement stipulé dans son règlement des examens que si un examen est prévu le jour de sabbat, les étudiants israéliites peuvent demander à ce qu'il soit déplacé pour eux.

#### 4. Opportunité d'une initiative législative ou réglementaire

Aucun des interlocuteurs consultés ne juge souhaitable de prendre une initiative législative concernant les signes extérieurs de religiosité (voir supra, les raisons évoquées). Outre l'argument sur l'autonomie des écoles, l'avis fréquemment évoqué est qu'au fond il n'y a pas de problème et qu'il est donc inutile de légiférer.

Nombre d'entre eux déclarent, en outre, qu'il serait tactiquement erroné d'introduire une mesure répressive générale qui invaliderait la manière dont les « allochtones » expérimentent l'école publique comme « leur » école. Plutôt que d'exclure de l'école des jeunes en raison de leur choix religieux ou philosophique, il importe d'éduquer les jeunes comme des êtres pouvant réfléchir de manière indépendante.

Par ailleurs, souligne un responsable, les critères précis et sans équivoques mais aussi le type de sanction appropriée seraient particulièrement difficile de déterminer.

Constatant qu'une éventuelle législation sur ce sujet ne serait possible que pour l'enseignement officiel, un interlocuteur souligne que cela entraînerait une nouvelle et inutile fracture entre les différents réseaux d'enseignement.

Bien que les responsables de l'enseignement de la Communauté flamande ne plaident pas pour une mesure législative générale, ils admettent qu'existent aussi de bons arguments en faveur d'une interdiction qui pourrait trouver écho auprès certaines personnes de leur réseau. Des écoles ont besoin de plus de guidance pour une matière aussi délicate et sont dès lors plus favorables à une telle mesure générale. ■

## Annexe au secteur enseignement

### Prescrits légaux relatifs aux expressions des convictions religieuses

#### **A. International**

Convention européenne des droits de l'Homme :

• Art.9 : « toute personne a droit à la liberté de conscience et de religion, ce droit implique la liberté d'avoir ou d'adopter une religion ou conviction de son choix ainsi que la liberté de manifester sa religion ou conviction, individuellement ou en commun, en public ou en privé, par le culte et l'accomplissement des rites et pratiques et l'enseignement ».

§ 2 : « la liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui prévues par la loi constituent des mesures nécessaires dans une société démocratique à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publique ou les libertés ou les droits fondamentaux d'autrui ».

• L'Art.2 du premier protocole additionnel à la Convention prévoit que : « nul ne peut se voir refuser le droit à l'instruction. L'Etat dans l'exercice de fonctions qu'il assumera dans le domaine de l'enseignement respectera le droit des parents d'assurer cette éducation et cet enseignement conformément à leurs convictions religieuses et philosophiques ».

Pacte international relatif aux droits civils et politiques :

• Art 18, §1 et 3, prévoit que : « nul ne subira de contrainte pouvant porter atteinte à sa liberté d'avoir ou d'adopter une religion ou conviction de son choix » et que « Les Etats parties à cet acte s'engagent à respecter la liberté des parents, (...) de faire assurer l'éducation religieuse et morale de leurs enfants conformément à leurs propres convictions ».

Convention relative aux droits de l'enfant (New York, 20/11/1989, en vigueur depuis le 2/9/1990) :

• Oblige les Etats à respecter « le droit de l'enfant à la liberté de pensée, de conscience et de religion ainsi que le droit et le devoir des parents de guider celui-ci dans l'exercice susmentionné d'une manière qui corresponde au développement de ses capacités ».

• Prévoit que « la liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut être soumise qu'aux seules restrictions prescrites par la loi et qui sont nécessaires pour préserver la sûreté publique, l'ordre public, la santé et la moralité publique ou les libertés et droits fondamentaux d'autrui ».

• Précise que « Dans les Etats où existent des minorités ethniques, religieuses ou linguistiques (...) un enfant appartenant à une de ces minorités ne peut être privé du droit d'avoir sa propre vie culturelle de professer et de pratiquer sa propre religion ».

## B. National

### Constitution :

- Art. 19 : « la liberté des cultes et celle de leur exercice public, ainsi que la liberté de manifester ses opinions en toute matière, sont garanties sauf la répression des délits commis à l'occasion de l'usage de ces libertés ».
- Art. 20 : « nul ne peut être contraint de concourir d'une manière quelconque aux actes et aux cérémonies d'un culte ni d'en observer les jours de repos ».
- Art. 24, §1 : « l'enseignement est libre; toute mesure préventive est interdite; la répression des délits n'est réglée que par la loi ou le décret.

La communauté assure le libre choix des parents.

La communauté organise un enseignement qui est neutre. La neutralité implique notamment le respect des conceptions philosophiques, idéologiques ou religieuses des parents ou des élèves

Les écoles organisées par les pouvoirs publics offrent, jusqu'à la fin de l'obligation scolaire, le choix entre l'enseignement d'une des religions reconnues et celui de la morale non confessionnelle ».

§3 : « Chacun a droit à l'enseignement dans le respect des libertés et des droits fondamentaux.

Tous les élèves soumis à l'obligation scolaire ont droit, à charge de la communauté, à une éducation morale ou religieuse ».

§4 : « la loi et le décret prennent en compte les différences objectives, notamment les caractéristiques propres à chaque pouvoir organisateur, qui justifient un traitement approprié ».

### Loi du 29/5/1959 – Pacte scolaire :

- Art.4 précise : « le droit des parents de choisir le genre d'éducation de leur implique la possibilité de disposer à une distance raisonnable d'une école correspondant à leur choix ».
- Art. 41 : « toute activité et propagande politique (...) sont interdites dans les établissements d'enseignement organisé par les personnes publiques et dans les écoles d'enseignement libre subventionné ».

## C. Communauté flamande

Aucun prescrit décretaal n'a été relevé concernant ces questions qui sont abordées aux niveaux des projets pédagogiques des différents réseaux .

## D. Communauté française

### Décret de la CF du 24juillet97, dit « décret mission » :

- Art. 6 : l'école poursuit (entre autres) l'objectif :
  - « de préparer tous les élèves à être des citoyens responsables, capables de contribuer au développement d'une société démocratique, solidaire, pluraliste et ouverte aux autres cultures »;
  - « d'assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale »
- Art. 8 : « l'école fait respecter par chaque élève l'obligation de participer à toutes les activités liées à la certification et d'accomplir les tâches qui en découlent ».

### Décret du 31 mars 1994 définissant la neutralité de l'enseignement organisé par la CF :

- Art. 3 : oblige l'école à « garantir à l'élève, eu égard à son degré de maturité, le droit d'exprimer librement son opinion sur toute question d'intérêt scolaire ou relative aux droits de l'homme » (ndlr. la liberté religieuse fait partie des droits de l'homme).

« Ce droit comprend « celui de répandre des idées et informations par tout moyen du choix de l'élève... à la seule condition que soient sauvegardés les droits de l'homme, la réputation d'autrui, la sécurité nationale, l'ordre public, la santé et la morale publique et que soit respecté le Règlement d'Ordre Intérieur de l'école ».

« La liberté de manifester sa religion ou ses convictions (...) est soumise aux mêmes conditions ».
- Art. 4 : oblige l'enseignant « à veiller à ce que sous son autorité ne se développent ni le prosélytisme religieux ou philosophique, ni le militantisme politique organisés par ou pour les élèves ».

### Décret du 17décembre 2003 organisant la neutralité inhérente à l'enseignement officiel subventionné :

- Art. 2 : « les faits sont exposés et commentés avec la plus grande objectivité possible, la diversité des idées est acceptée, l'esprit de tolérance est développé et chacun est préparé à son rôle de citoyen responsable dans une société pluraliste ».
- Art. 3 : « l'école éduque les élèves au respect des libertés et droits fondamentaux tels que définis par la Constitution, la Déclaration universelle des droits de l'homme et les conventions internationales relatives aux droits de l'homme et de l'enfant qui s'imposent aux pouvoirs publics ».

« Elle ne privilégie aucune doctrine relative à ces valeurs. Elle ne s'interdit aucun champs du savoir. Elle respecte la liberté de conscience des élèves ».
- Art. 4 : « l'école garantit à l'élève le droit d'exercer son esprit critique et, eu égard à sa maturité, le droit d'exprimer librement son opinion sur toute question d'intérêt scolaire ou relative aux droits de l'homme ».
- Art. 6: « les titulaires des cours de religions reconnues et de morale non confessionnelle s'abstiennent de dénigrer les positions exprimées dans les cours parallèles (...) Ces cours, là où ils sont légalement organisés, le sont sur un pied d'égalité. Ils sont offerts au libre choix des parents ou des étudiants. Leur fréquentation est obligatoire ».
- Art. 22 : « Tout membre du personnel est tenu au principe de neutralité définie par le présent décret, par le fait même de sa désignation ou de son engagement par un pouvoir organisateur tenu au respect du présent décret ».

# Annexe générale

## Grille d'entretien

### I. Contexte relatif à la cohabitation / vivre ensemble

1. Comment se passent les relations entre des personnes ayant des cadres de références divers qu'ils soient religieux, philosophiques, nationaux, ethniques ou culturels ?

1.1 Dans l'entreprise/la fédération/organisation :

1.1.1. Entre les travailleurs (sur le lieu du travail, durant les pauses )

1.1.2. Entre les travailleurs et la direction ?

1.2 Dans l'école :

2.1.1 Entre les élèves ? (en classe / pendant la récréation)

2.1.2 Entre les professeurs/ la direction/les élèves ?

2. Ces relations (dans l'entreprise ou à l'école) ont-elles un impact sur :

2.1. les rapports hiérarchiques ;

2.2. les relations entre hommes et femmes ;

2.3. l'utilisation des langues ;

2.4. l'organisation sociale de l'entreprise/ institution/ de l'école.

2.5. la productivité de l'entreprise

3. Y-a-t-il des mesures qui ont été mises en œuvre pour faciliter et ou promouvoir la gestion du vivre ensemble ?  
Quelle en est l'évaluation ?

### II. Les positions et mesures prises

4. La fédération/entreprise/organisation/école/instance est-elle tenue par une position en la matière (position réglementaire/ basée sur la pratique coutumière).

5. Quelle est cette position/cette pratique ? Y-a-t-il des exceptions à la règle ?

6. S'agit-il d'une position/pratique qui répond à une situation concrète ou bien est-ce en terme préventif que cette position a été prise ? Depuis quand est-elle prise ?

7. A-t-elle fait l'objet d'un débat interne ? Au sein des instances ou organes de consultation ou de décision ? Est-ce que les avis opposés ou les personnes concernées ont aussi été entendus ?

8. Y-a-t-il eu une communication interne donnée à cette position ?

9. Y-a-t-il eu une publicité/communication externe donnée à cette position ? Disposez-vous de documents écrits ?

10. Y-a-t-il eu des conséquences positives/négatives, sur la situation des travailleurs, les élèves concernés, sur les autres travailleurs, élèves, sur l'image de l'institution ?

11. Avez-vous mis en place un système de négociation /médiation ou utilisez-vous les mêmes modèles de discussion qu'auparavant ?

12. Est-il nécessaire de revoir cette position/pratique ?

13. Y-a-t-il une place pour la négociation si une demande se faisait jour ? Qu'est ce qui est négociable ? Qu'est-ce qui n'est pas négociable ?

14. Selon vous, est-il nécessaire de développer une réglementation générale ?

### III. La situation concrète relative à l'expression de convictions religieuses : cas concrets

15. Les expressions de convictions religieuses sont-elles perceptibles dans votre fédération/ entreprise/ organisation/école/instance ? Est-ce une réalité ?

#### **Si oui :**

16. De quelles convictions religieuses s'agit-il ?

17. Cela concerne-t-il une majorité/minorité de travailleurs, d'élèves ?

18. Constatez-vous une évolution ? Une ampleur du phénomène ?

19. Le phénomène est-il récent ?

20. Pourriez-vous donner des exemples concrets de situations qui se sont présentées dans les entreprises/ votre organisation/ entreprise/école/instance ?

- Quelle est la réaction en générale (positive, négative, inconvénients, avantages) ?
- Quelle est la réaction des autres collègues/ condisciples ?
- Quelle est la réaction de la direction ?
- Quelle est la réaction des autres personnes concernées (clients, élèves, patients...) ?

21. Comment expliquez-vous l'apparition de ce phénomène dans votre organisation/entreprise/école/instance ?

21. Constatez-vous un impact de ces expressions sur :

- La sécurité dans l'entreprise, dans l'école... ?
- L'hygiène ?
- Les rapports avec la clientèle, les utilisateurs, le public rencontré ?
- Les relations de travail au sein du service, des équipes de travail ?
- La philosophie de votre institution ?

22. Comment sont gérées ces situations ? Pourquoi ? Comment étaient-elles gérées par le passé ?

23. Quelles sont les réactions par rapport aux mesures décidées ?

- Réaction de la personne concernée ?
- Réaction des collègues/élèves directs ?
- Réaction éventuelle des autres acteurs ?

#### **Si non :**

24. Vous attendez-vous à ce que dans un proche avenir cela devienne une réalité dans votre fédération/ entreprise/organisation/école/instance ? pourquoi ? Pourquoi pas ?

25. Quelle serait votre attitude ? Celle des autres travailleurs ? Quelle attitude adopteriez-vous ? Est-ce que cela impliquerait des inconvénients, avantages ?

# Document

produit par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

**Élaboration :** *Carmen Simon, Michel Vanderkam, Katrien Degrauwe, Christian Denys, Zakia Khattabi*

**Rédaction :** *Christian Denys*

**Relecture et corrections :** *Zakia Khattabi, Didier Boone, Michel Vanderkam, Katrien Degrauwe, Carmen Simon, Gert Backx*

**Organisation des données recueillies :** *Ivan Dechamps, Katrien Degrauwe, Christian Denys*

**Interviews :** *Amina Nadi, Annemie Op de Beeck, Anita Lampaert, Anne-Marie Arias Canel, Bart Mondelaers, Carmen Simon,, Ching Lin Pang, Christian Denys, Claudio Modolo, Danuta Kuzyn, Didier Boone, Dirk De Meirleir, Elke Sarens, Fatima Hanine, Gert Backx, Henri Goldman, Ingrid Aendenboom, Ivan Dechamps, Kathelijne Houben, Katrien Degrauwe, Koen Cooreman, Lieve Staes, Marleen Van der Hoeven, Michel Vanderkam, Murat Daoudov, Nathalie Denies, Nevin Eryilmaz, Patrick Charlier, Paolo De Francesco, Rachida Lambaret, Reza Gholamalizad, Rika Verlinden, Sofie-Joëlle Goovaerts, Stefan D'Hondt, Suzanne Vogel, Véronique Ghesquiere, Veerle Schollen, Wilfried Pfeffer, Yves Dario, Zakia Khattabi*

**Accompagnement scientifique :** *Marie-Claire Foblets, Marco Martiniello*

Le Centre exprime toute sa gratitude à celles et ceux qui ont accepté de répondre et de donner de leur temps pour la consultation. Leurs témoignages et réflexions en constituent la richesse que ce rapport a tenté de restituer.