

Centre Suisse
Islam
et Société
Centre Suisse
Islam
et Société
Centre Suisse
Islam
et Société
Centre Suisse
Islam
et Société

**Centre Suisse Islam
et Société**

CSIS-Papers 9

**L'islam visible au
travail ?**

Enjeux pour les employé·e·s
et les employeurs

Contenu

L'islam visible au travail ? Enjeux pour les employé-e-s et les employeurs

Contexte du projet « Organisations musulmanes comme actrices sociales »	4
Introduction	6
Trois ateliers	6
Objectifs transversaux et structure du cahier	7
1. Vocabulaire de la discrimination	10
Aspects théoriques	10
Aspects empiriques	11
Des discriminations multiples	13
La discrimination raciale	14
2. Annoncer une discrimination	16
Le Réseau de centres de conseil	16
« Nous voulons renforcer et compléter les structures existantes » – Entretien avec Nermína Ademović (FOIS)	18
« Il est souvent possible de trouver une solution à l'amiable » – Entretien avec Alma Wiecken (CFR)	22
3. La pratique religieuse au travail	26
La discrimination dans le monde du travail. Une réalité ?	26
L'islam, un obstacle à l'emploi ?	28
« Je dirais que finalement le plus important c'est d'en parler en toute franchise » – Entretien avec Sabrina Ben Amara (pharmacienne FPH)	31
Ma pratique religieuse au travail. Questions, enjeux et réponses théologiques	35
L'individu et sa propre responsabilité	37
Entre l'éthique et la jurisprudence	37
Trouver une personne de référence	38
Propositions émanant de l'atelier	38
Réflexions conclusives	41
Pour aller plus loin	44

Les CSIS-Papers et les autres publications du Centre Suisse Islam et Société (CSIS) peuvent être téléchargés sur le site du CSIS www.unifr.ch/szig

© 2020, CSIS
Université de Fribourg
Rue du Criblet 13
1700 Fribourg
szig@unifr.ch

Auteurs : Mallory Schneuwly Purdie, Federico Biasca, Hansjörg Schmid, Andrea Lang ,CSIS
Université de Fribourg
Graphisme : Stephanie Brügger, Unicom, Université de Fribourg
Traduction : D/F: Sandrine Mehr ; F/D: Sylvia Hobbs
Lectorat : Valérie Benghezal
ISSN : 2571-9564 (Print)
ISSN : 2571-9572 (Online)
Soutenu par



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Secrétariat d'Etat aux migrations SEM

Service de lutte contre le racisme SLR

Contexte du projet « Organisations musulmanes comme actrices sociales »

Depuis 2016, le Centre Suisse Islam et Société (CSIS) organise, dans le cadre du projet « Organisations musulmanes comme actrices sociales » (OMAS), des ateliers de formation offrant un espace de discussion critique sur diverses thématiques au croisement de l'islam et de la société. Ces ateliers ont lieu partout en Suisse et sont destinés en premier lieu aux divers acteurs communautaires musulmans. L'accueil extrêmement positif reçu par la première série de 26 ateliers, tant de la part des participant-e-s que des spécialistes et des institutions invitées, nous a convaincu de poursuivre le projet sous une forme un peu différente, en apportant deux modifications au module d'origine : premièrement, des ateliers plus longs, désormais étendus sur trois jours. Et, d'autre part, la participation renforcée d'intervenant-e-s externes aux seules organisations musulmanes, pour intensifier encore dialogue et échanges.

L'un des deux thèmes choisis pour ce nouveau format, pour répondre à un besoin unanimement exprimé par les intervenant-e-s, est le champ de la religion et du monde du travail. L'activité professionnelle joue en effet un rôle central dans l'intégration sociale, et de nombreuses études et travaux de recherche ont mis en lumière l'importance de la discrimination ethnique ou religieuse au travail (cf. CFR 2012; Gianni/Giugni/Michel 2015; 41-46; Tangram 2012). Il s'agit souvent ici de la visibilité, très discutée actuellement, de la pratique religieuse (cf. Salzbrunn 2019), qui peut être interprétée et ressentie tour à tour très diversement. C'est ainsi le cas pour les musulmanes, qui sont souvent, de surcroît, de nationalité étrangère, et pour qui trouver un travail sur le long terme est un véritable défi, surtout si elles portent le voile. Toutefois, et ces ateliers ont permis de le souligner, il est essentiel de ne pas renforcer encore une perception des pratiques islamiques reposant essentiellement sur des clichés et une image unidimensionnelle des musulmanes, mais bien plutôt d'intégrer la diversité des identités, des croyances et des pratiques. De nombreuses participantes portaient le voile, et ont donc eu une influence certaine sur les discussions qui se sont tenues. Ce qui ne signifie pas pour autant qu'elles aient été représentatives de l'opinion de l'ensemble des femmes musulmanes. Il est au contraire apparu de plus en plus clairement au fil des sessions qu'il existe des controverses internes à l'islam, auxquelles le projet OMAS offre donc un véritable espace de réflexion.

Les thématiques liées à la discrimination et à l'islamophobie sont souvent particulièrement controversées. Le point de vue du CSIS est qu'il est important de prendre au sérieux les expériences comme les ressentis des personnes concernées, sans pour autant tomber dans le piège, qui peut se révéler paralysant, de la victimisation. Le projet OMAS doit justement permettre aux musulman-e-s concerné-e-s par ces problématiques de renforcer leur capacité d'action, mais également de permettre une véritable introspection critique de tous les acteurs impliqués. En ce sens, le présent cahier, publié dans la série des CSIS-papers, rassemble informations de base, acquis et constatations des divers ateliers et opportunités de discussions plus détaillées, permettant ainsi à un large public de saisir un peu de l'ambiance qui a présidé aux enseignements mutuels échangés au cours de ces ateliers – mais également de réaliser leur objectif : indiquer une direction et suggérer des indications permettant une réflexion et une mise en perspective plus approfondie, et ainsi mieux aborder les choix de société inhérents à un champ thématique controversé.

Qu'il nous soit permis ici de remercier le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) et le Service de lutte contre le racisme (SLR), sans le soutien desquels ce projet n'aurait pu être mené à bien. Nous adressons également un merci tout particulier aux partenaires musulmans qui l'ont accompagné, ainsi qu'aux divers spécialistes qui ont participé aux ateliers en y apportant expertise et expérience. Un merci particulier s'adresse aussi aux partenaires musulmans ainsi qu'aux professionnel-le-s des différents domaines qui ont co-organisé les ateliers.

Introduction

« Quand lors d'un entretien, l'employeur me dit qu'avec mon voile, je vais faire peur aux client-e-s, je m'excuse, et je me dis que je n'ai pas le droit de faire prendre ce risque à l'entreprise ». Des propos lourds de sens et de vécu, recueillis au détour d'une pause lors d'un atelier consacré à la religion au travail. En effet, le travail et la pratique visible de la religion, en l'occurrence de l'islam, apparaissent souvent comme incompatibles, l'antagonisme public – privé, le travail relevant du premier, la religion du second, servant de socle à cette croyance. L'expérience de cette jeune femme n'est pas unique et elle traduit un double malaise : du côté des employeurs d'abord, qui souvent ne savent pas comment aborder ou gérer la visibilité des appartenances religieuses de leur personnel. Du côté des musulmanes voilées ensuite, qui ont souvent intériorisé le fait que leur voile peut être source de dérangement, voire de conflits pour l'employeur ; et qui n'adoptent pas elles-mêmes une attitude de neutralité dans leur propre discours sur le voile. Si le foulard islamique dans l'univers professionnel cristallise les malaises et les tensions autour de la religion au travail, il n'en est pas la seule manifestation : demandes de congé à l'occasion de fêtes, aménagements d'horaires pour la pratique de certains rituels, création d'espaces dédiés à l'exercice de prières, régimes alimentaires, refus d'entrer en contact avec certaines ressources ou produits (viandes ou alcool) en sont d'autres exemples. Ainsi, il n'est dès lors pas rare que la question de la gestion de la religion, en l'occurrence de la pratique de l'islam, dans le domaine professionnel émerge comme un enjeu à la fois pour les employé-e-s et les employeurs.

Trois ateliers

Ce constat, accompagné d'une brève enquête besoin effectuée auprès de spécialistes du recrutement, de coaches en entreprise, de spécialistes de la migration et de personnes engagées dans les associations musulmanes, nous a conduit à développer une série d'ateliers sur la thématique de la religion au travail avec pour public-cible des jeunes musulmanes et musulmans qui entament une carrière professionnelle, des personnes-ressources en matière d'employabilité au sein des réseaux musulmans, mais aussi des personnes du domaine des discriminations, de l'entreprise et du secteur

public. Entre avril 2019 et mars 2020, 3 ateliers pour un total de 9 journées de formation ont ouvert un espace pour débattre et réfléchir à ces questions. La majorité des participant-e-s était issue des milieux associatifs musulmans. Ce sont surtout des femmes, la plupart portant le voile, qui ont répondu à notre invitation. La présence marquée de cette dernière catégorie de personnes a fait porter une grande partie des discussions ancrées sur les expériences subjectives des participant-e-s sur la place du voile au travail. Ces échanges, bien qu'intéressants, ne peuvent pas épuiser à eux-seuls l'ensemble de pratiques et questionnements des musulman-e-s de Suisse.

Le fil rouge de ces journées proposait d'apporter des connaissances et des outils en matière de gestion du fait religieux dans une carrière professionnelle, mais aussi de susciter une réflexion sur ces enjeux pour les employé-e-s auprès des professionnel-le-s. Des spécialistes de l'entreprise, de la prévention des discriminations, de la recherche mais aussi des personnes engagées dans le tissu associatif musulman sont intervenus et ont apporté leur contribution.

Objectifs transversaux et structure du cahier

Ces journées de formation répondaient à trois objectifs directeurs :

1. Renforcer les connaissances permettant de saisir les mécanismes et les dimensions de la discrimination et celles sur le fonctionnement du marché du travail
2. Comprendre réciproquement les enjeux pour les employeurs, respectivement pour les employé-e-s, liés à la pratique visible d'une religion dans le domaine professionnel
3. Stimuler la réflexion théologique sur les points de friction entre marché du travail et pratique religieuse

Divisé en quatre parties, le présent CSIS-Paper a pour but de valoriser auprès d'un large public les questions traitées et débattues durant les ateliers. Le premier chapitre introduit le lecteur au vocabulaire de la discrimination, notamment les notions de stéréotypes et de préjugés. Il propose aussi une définition de celle-ci, il sensibilise aux mécanismes de discriminations multiples et questionne l'existence de discriminations structurelles ou institutionnelles. Le second chapitre s'intéresse à des expériences de terrain dans le domaine de la prévention et de la lutte contre les discriminations. Dans deux entretiens, Alma Wiecken, juriste et secrétaire générale de la Commission Fédérale contre le Racisme (CFR) et Nermina Ademović (FOIS), juriste à la Fédération des Organisations Islamiques de Suisse, présentent deux facettes des défis et obstacles liés à la religion au travail. Le troisième chapitre aborde quelques enjeux pour les employeurs dans la prise en compte ou l'éviction des pratiques et signes d'appartenance religieuse au travail. Il sera notamment question de déconstruire une compréhension homogène du monde du travail comme espace discriminatoire et de complexifier les expériences à partir d'exemples du secteur public, des PME et des multinationales. Sabrina Ben Amara, pharmacienne portant le voile, témoignera dans ces lignes de son expérience. Ce chapitre sera aussi l'occasion d'exposer le type de questions que des musulman·e·s engagé·e·s religieusement peuvent se poser par rapport à leur quotidien professionnel, ainsi que le raisonnement emprunté pour répondre à certaines interrogations ou contradictions. Finalement, quelques pistes de réflexion sur l'adéquation entre travail et pratique religieuse clôturent ce cahier.

1. Vocabulaire de la discrimination

Aspects théoriques

Le thème de la discrimination étant l'objet de diverses disciplines, comme le droit, l'économie, la psychologie, les sciences sociales, les définitions comme les angles d'analyses sont nombreux. Ainsi, ce sont tantôt les acteurs, les mécanismes, les circonstances, les effets ou les victimes de la discrimination qui en sont les sujets. Dans le cadre de cette publication, c'est à la grammaire des sciences sociales que recourent les auteurs. D'un point de vue théorique, la discrimination sera considérée comme un processus interactionnel triangulaire entre individus, structure et système. « Cette perspective systémique invite à prendre en considération, dans une approche intersectionnelle, la manière dont les différents motifs discriminatoires s'articulent, s'influencent, se renforcent ou s'atténuent, selon les circonstances » (Chappe, Eberhard et Guillaume, p.9). Ces auteurs soulignent ainsi que les discriminations ne se manifestent que rarement comme un phénomène statique et monocausal, mais qu'elles se jouent souvent au croisement de différents motifs tels que le sexe, l'âge, le mode de vie, la nationalité, l'origine ethnique ou l'appartenance religieuse, qui peuvent varier suivant les situations. Ils accordent aussi un rôle majeur aux individus, sujets et objets d'actes discriminatoires, et définissent ainsi la discrimination comme « un fait engageant une pluralité d'acteurs aux rôles, positions et ressources différenciés. Dans ces configurations traversées par des enjeux de pouvoir, les personnes ou groupes discriminés ne sont pas des récepteurs passifs de la discrimination. Ils ou elles peuvent être engagés dans diverses pratiques d'évitement ou de résistance, allant de la simple prise de distance ironique à la contestation judiciaire » (Chappe et al., p.9).

Qu'est-ce qu'un stéréotype ?

Un stéréotype est une idée reçue, une opinion toute faite, une étiquette essentialisante, plus ou moins partagée par un groupe donné, et appliquée indifféremment aux membres d'un groupe tiers. Il naît d'une généralisation et procède d'une construction sociale qui réduit une personne ou un groupe à l'exacerbation de certains de leurs traits ou caractéristiques physiques, culturels, socio-économiques, etc. Le stéréotype peut être positif, neutre ou négatif.

Si le stéréotype a notamment la fonction de simplifier la réalité afin que l'individu puisse s'y repérer, réduire la complexité du social à des caricatures collectives favorise le développement de préjugés et la hiérarchisation des groupes et individus qui composent la société. A noter que chaque groupe social est sujet de stéréotypes de la part d'autres groupes. Ceux-ci sont communément transmis par l'éducation, mais aussi les médias, la publicité ou les plaisanteries.

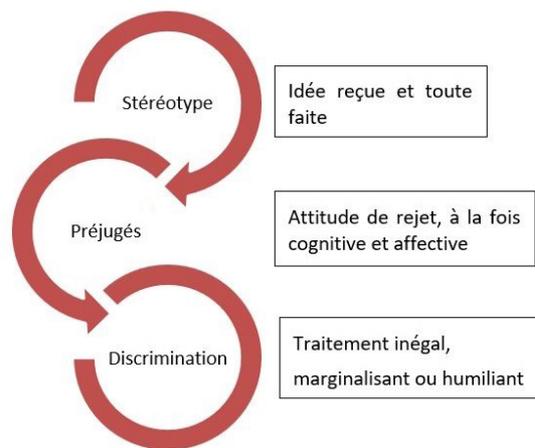
Aspects empiriques

Du point de vue du terrain, la discrimination est entendue comme le traitement inégal touchant des individus qui présentent des caractéristiques socialement significatives, essentielles et immuables, telle que le sexe, la couleur de peau, l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, le mode de vie ou le handicap (Schöenenberger et Fibbi 2011). Dans son intervention, Rosita Fibbi a insisté sur le fait que la discrimination suppose une norme d'égalité. Sans l'acceptation implicite d'une conception de l'égalité, un acte ne saurait en effet être jugé discriminatoire. En Suisse, cette norme s'exprime notamment par l'article constitutionnel 8 qui postule l'égalité de tous devant la loi, indifféremment de leur origine, race, sexe, âge, langue, situation sociale, mode de vie, convictions religieuses, philosophiques ou politiques ; ou encore d'une déficience corporelle, mentale ou psychique (alinéa 2). Tarek Naguib définit la discrimination comme un « processus de défense, d'exclusion, de préjudice et de domination (collective) fondé sur des préjugés et des stéréotypes ; ce processus à double sens – entre individu, société et groupes de celle-ci – est le fait d'individus porteurs de certaines caractéristiques et touche d'autres individus porteurs d'autres caractéristiques » (Naguib 2014, p. 28). Ainsi, non seulement la discrimination désavantage les membres de certains groupes, mais elle favorise aussi injustement les membres d'un autre groupe (Brauer 2019).

Qu'est-ce qu'un préjugé ?

Le préjugé consiste en une attitude défavorable à l'égard des personnes appartenant à un groupe social. Il est l'évaluation négative de personnes, ceci avant même de les connaître, fondée sur les stéréotypes d'un seul trait de leur groupe d'appartenance en faisant fi des autres caractéristiques sociales de leur identité. Selon Fibbi, le préjugé est la dimension cognitive du stéréotype. Il consiste dans le rejet de l'autre en tant que membre d'un groupe envers lequel on entretient des sentiments négatifs (Fibbi 2019). Le préjugé est à la fois un jugement cognitif et une réaction affective. Tout comme le stéréotype, le préjugé permet de réduire la complexité du social et peut servir à inclure ou exclure individus et groupes. Il mène à des généralisations qui peuvent non seulement être inexactes, mais qui peuvent engendrer, voire légitimer des traitements inégaux.

S'enracinant sur un stéréotype, confortée par un préjugé, prenant forme dans l'exercice d'actions inégales et menant à l'exclusion, on parle souvent d'une spirale à propos de la discrimination.



Celle-ci exprime le passage d'une idée reçue à un jugement arbitraire, à un traitement inégal qui peut à son tour tendre à l'exclusion. Cette spirale de la discrimination représente essentiellement la discrimination directe et interpersonnelle. Elle n'illustre cependant pas les processus de discrimination indirecte, institutionnelle et structurelle.

Et le racisme alors ?

À la différence de la discrimination qui se traduit en acte, le racisme est la dimension discursive et idéologique de celle-ci. Elle est le plaidoyer qui légitime l'acte discriminatoire. Le racisme peut être appréhendé comme « ...une idéologie qui classe les personnes dans des groupes prétendument naturels appelés 'races'... » (cf. Rapport discrimination raciale 2018, p. 10). Trois types de racismes s'opposent dans la littérature (cf. Naguib 2014, p.14-15) :

1. Le racisme biologique (fondé sur des caractéristiques phénotypiques ou génotypiques) au racisme culturel (fondé sur des pratiques, croyances et attributs socioculturels)
2. Le racisme idéologique (processus discursif de construction de la « race » et de hiérarchisation) au racisme structurel (forme d'organisation privilégiant dans ses textes les membres d'un groupe)
3. Le racisme interpersonnel (préjugés entre individus) au racisme interinstitutionnel (mécanisme d'exclusion inscrit dans les règles et normes du pouvoir institutionnel)

Des discriminations multiples

Il n'est pas rare, au contraire, que les motifs de discrimination s'additionnent. On parle alors de discrimination multiple. Selon Isabelle Daugareilh, la discrimination multiple « repose sur une combinaison quelconque de discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. » (p. 37). La discrimination multiple décrit ainsi une situation de discrimination aggravée par un

ou plusieurs autres motifs. Daugareilh cite le Bureau international du travail (BIT) qui exemplifie une discrimination multiple en comparant les salaires horaires de trois catégories de personnes : les femmes blanches, les hommes noirs et les femmes noires. Le résultat, sans appel, montre que les femmes noires ont un salaire plus bas que leurs homologues blanches ou les hommes noirs ; deux groupes touchés par un seul motif discriminatoire : le genre pour les premières, la couleur de peau pour les seconds. (p.35) Frigoli note aussi que parmi les variables qui fondent la discrimination multiple, le croisement du genre et de l'origine est le plus courant. Dans son terrain, il constate ainsi que la « figure sociale de la femme de l'immigration » (p. 25) est l'objet à la fois des discriminations multiples les plus récurrentes, mais aussi du travail d'action sociale sur le terrain pour les diminuer.

La discrimination raciale

Dans le cadre d'une réflexion sur les liens entre islam et travail, c'est une définition de la discrimination raciale qui sera privilégiée dans ce texte. En effet, si de notre point de vue, les races n'existent pas en dehors des processus idéologiques qui les construisent dans le but de légitimer des relations de pouvoir, il n'en demeure pas moins que dans le cas de l'islam et des musulman-e-s, on constate un processus d'étiquetage et de hiérarchisation des valeurs et modes de vie correspondant à une définition de la racialisation religieuse. Juliette Galonnier définit la racialisation religieuse comme le « processus de catégorisation raciale d'un groupe ou d'une pratique jusqu'ici définis en termes religieux, via l'assignation de caractéristiques morales, culturelles et/ou somatiques considérées comme héréditaires et immuables » (p. 30). Elle explique ce processus de disqualification sociale par la conjonction des événements internationaux depuis septembre 2001, l'immigration et la croissance démographique musulmane en Europe et la perception grandissante de l'islam comme « menace pour les valeurs des démocraties occidentales, notamment le sécularisme et l'émancipation des femmes ». Galonnier souligne aussi la construction homogénéisante des individualités en un groupe, à l'exemple des Maghrébins en France ou des Indo-Pakistanaïses et des Arabes aux États-Unis. La racialisation religieuse implique ainsi l'attribution de caractéristiques, pratiques, croyances et valeurs

indifféremment à toutes personnes identifiées comme appartenant à ce groupe ethnico-religieux a priori.

Dans sa documentation, le Service de lutte contre le racisme (SLR) définit juridiquement celle-ci comme « toute forme d'inégalité de traitement, de propos ou d'actes de violence qui rabaisse (ou cherche à rabaisser) des personnes en raison de leur apparence physique («race»), de leur appartenance à une ethnie, de leur nationalité ou de leur religion. » (Naguib 2009, p. 10). Pour le SLR, la discrimination raciale désigne ainsi « toute pratique qui, au nom de particularités physiologiques, de l'appartenance ethnique ou religieuse (réelle ou supposée) ou encore de caractéristiques culturelles (langue, nom), refuse certains droits à une personne, la traite de manière inéquitable ou intolérante, l'humilie, la menace ou met en danger sa vie ou son intégrité corporelle. La discrimination raciale peut toucher les indigènes comme les étrangers. » (2019, p. 11). Il précise aussi qu'à la différence du racisme, la discrimination raciale n'est pas nécessairement fondée sur une idéologie. Le Service souligne que si la discrimination peut être intentionnelle, il arrive cependant souvent qu'elle ne soit pas délibérée, mais héritée d'un système ou inhérente à une institution.

Du point de vue du droit suisse, il existe plusieurs lois réglant la discrimination raciale. Dans la Constitution fédérale (art. 8) il est clairement affirmé que tout acte discriminatoire est contraire à celle-ci. Au niveau du Code Pénal, l'article 261bis stipule que la discrimination raciale est une infraction pénale pouvant être poursuivie en justice. A noter, au passage, que la loi 261bis règle les actes d'une certaine gravité et commis en public. En ce qui concerne les actes discriminatoires perpétrés dans le cadre du travail, c'est généralement le Code des obligations qui s'applique et notamment son article 328, bien que celui-ci ne fasse pas directement référence au racisme. Nous verrons plus loin dans cette publication, notamment à travers l'entretien avec Alma Wiecken (CFR), comment le raisonnement juridique s'applique aux différents cas.

2. Annoncer une discrimination

Le Réseau de centres de conseil

Depuis 2005, le Réseau de centres de conseil pour les victimes de racisme, fondé par la Commission fédérale contre le racisme (CFR) et humanrights.ch, s'engage à fournir une offre de conseil et des prestations d'accompagnement aux personnes ayant subi des formes de discrimination raciale en Suisse. Ce réseau, qui compte actuellement 22 centres répartis dans différentes régions du pays, établit chaque année un rapport par lequel il recense les incidents racistes survenus en Suisse en fournissant, par exemple, des détails sur la nature de la discrimination en question, le domaine dans lequel l'incident est survenu ou encore les formes prises par la discrimination. Au total, en 2019, le réseau a enregistré 352 cas jugés comme étant de nature raciste et ayant donné lieu à un entretien de conseil (CFR 2020, p.7). En tête de la liste figurent les cas en lien avec la xénophobie et le racisme anti-Noirs (145, respectivement 132 cas). En troisième position le rapport recense des formes d'hostilité envers des personnes musulmanes (55 cas). A noter, au passage, que cette dernière catégorie « ...désigne une attitude de rejet envers les personnes qui déclarent être musulmanes ou dont on suppose qu'elles le sont » (Ibid., p.23) et que celle-ci est appréhendée différemment que le racisme anti-Arabes, qui quant à lui apparaît dans 28 situations. Quoi qu'il en soit, il est intéressant de remarquer que malgré la présence de formes plus anciennes et malheureusement consolidées de racisme, comme par exemple celle qui frappe les personnes noires, on assiste depuis quelques années au développement de déclinaisons culturelles et religieuses de celui-ci.

Si le travail de ces centres s'est institutionnalisé au fil des années, il apparaît que les cas recensés ne sont qu'une infime partie des situations réelles qui se produisent au quotidien. Du reste, comme le note le Réseau de centres de conseil pour les victimes de racisme dans son rapport de 2019, les personnes concernées par des actes de racisme renoncent souvent à signaler un incident « (...) par méconnaissance des services à disposition, par défiance, ou parce qu'elles ont peur ou tendance à minimiser ou refouler certains incidents » (CFR 2020, p. 7).

Ces affirmations semblent être confirmées par les mots exprimés par les participant-e-s à nos ateliers. Si certaines personnes n'ont jamais entendu parler du Réseau de centres de conseil, d'autres estiment que le niveau socio-culturel des personnes les plus concernées par des incidents racistes ne leur permet souvent pas de faire appel à ce genre d'institutions, d'où la nécessité selon certain-e-s de communiquer autour du travail effectué par ce réseau, notamment au sein des organisations musulmanes. Un autre élément qui apparaît clairement dans les témoignages de certain-e-s participant-e-s, notamment les femmes voilées présentes, est l'intériorisation de la culpabilité pour un choix qui est finalement présenté comme purement subjectif. L'argument peut se résumer ainsi : étant donné qu'on a choisi de porter le voile, c'est nous qui devons assumer ce choix et l'éventuelle discrimination qui l'accompagne. Cette réflexion semble déplacer la responsabilité de l'acte discriminatoire sur la personne qui l'a subi, ce qui découragerait en partie les personnes concernées à contacter un tel service.

Quoi qu'il en soit, il est important de souligner que le service est également là pour écouter et accompagner les personnes, même si aucune procédure juridique n'est entamée. Du reste, comme l'explique une ancienne responsable d'une antenne régionale de ce service pendant l'un de nos ateliers, ce n'est pas parce qu'une injustice est reconnue par la loi que celle-ci est plus légitime que les autres. Cette considération est également partagée par la Fédération des Organisations Islamiques de Suisse (FOIS), qui a lancé en 2017 une application, la FIDS Report App, permettant de signaler des cas d'hostilité envers des personnes musulmanes et offrant, en complément aux services proposés par l'Etat dans ce domaine, des consultations pour des personnes ayant vécu ou subi des formes d'islamophobie. Le prochain sous-chapitre est dédié à la naissance et la mise sur pied de cet instrument à travers un entretien effectué avec la responsable du service juridique de la FOIS, Mme Nermina Ademović.

«Nous voulons renforcer et compléter les structures existantes» – Entretien avec Nermina Ademović (FOIS)

Madame Ademović, pourquoi avoir créé un dispositif de conseil de la FOIS alors qu'il existe déjà des centres de conseils officiels ?

L'expérience montre que les musulman·e·s s'adressent rarement aux centres de conseil pour demander de l'aide. Ceci est dû à une méconnaissance de l'offre existante en la matière et des structures qui en dépendent, et à un manque de confiance de leur part. Dans le même temps, les organismes et centres de conseil officiels connaissent souvent mal les structures musulmanes, au sein desquelles manquait depuis longtemps un centre spécialisé en matière de discrimination. Nous recevons fréquemment des demandes de la part d'associations n'ayant aucune expertise dans ce domaine ou ne disposant pas des ressources nécessaires. La FOIS – en tant qu'organisation faîtière nationale représentant plus de 200 associations en Suisse – a donc estimé nécessaire de créer un service de consultation et de conseil pour les musulman·e·s confronté·e·s à de la discrimination. Ce service constitue ainsi un premier lien entre institutions relevant des services publics, centres de conseil et communautés musulmanes. Nous voulons renforcer et compléter les structures existantes.

A quels défis êtes-vous confrontée ?

Ce service a été créé en septembre 2017 : nous sommes donc toujours en phase de rodage. Nous faire connaître des associations faîtières et les rendre sensibles à cette problématique prend beaucoup de temps. Il ne suffit pas de s'adresser aux comités en charge : il faut parler aux gens sur le terrain. L'activité de conseil ici, en Suisse, est très complexe, même pour des spécialistes. Il n'est donc pas surprenant que les « musulman·e·s lambda » ignorent complètement quelle instance est en charge de quoi. Impossible de s'adresser simplement à n'importe quel service, il faut savoir exactement de quoi tel ou tel organisme est responsable et pour quel canton. Tous les centres de conseil ne s'occupent pas exactement de la même manière de discrimination islamophobe, tout simplement parce qu'ils n'ont ni les compétences, ni l'autorité, le temps ou l'argent nécessaires pour cela. La FOIS elle-même est constamment confrontée à un manque de ressources financières et doit déployer des efforts considérables pour maintenir ce point de contact.

Qui vous consulte et comment avez-vous connaissance de ces cas ?

Les gens qui s'adressent à nous sont généralement des personnes privées, diverses associations (dont nos associations membres), mais également des institutions publiques, sur des questions techniques ou relatives à la pratique de l'islam. Le moyen de communication le plus utilisé est la FIDS Report App, l'application de signalisation de la FOIS, que nous avons spécialement créée pour signaler les incidents relevant de l'islamophobie. On peut aussi nous contacter via le formulaire en ligne disponible sur notre site, par téléphone ou par courriel.

Quelles sont les préoccupations des personnes qui vous contactent ?

Les incidents qui nous sont communiqués concernent tous les domaines de la vie quotidienne : les attaques verbales sont, par exemple, très fréquentes. Suivent les cas de discrimination au travail et à l'école, ainsi que les inégalités de traitement de la part des autorités.

Comment les accompagnez-vous et avec quel résultat ?

Pour chaque notification d'incident, nous vérifions en premier lieu qu'il s'agit bien d'un cas de racisme. Le cas échéant, nous apportons notre soutien, en informant les personnes concernées des possibilités d'action dont elles disposent. Dans la plupart des cas, nous sommes à même de résoudre le cas qui nous est soumis, quitte à le faire suivre, si nécessaire, à l'instance responsable. Nous avons pu compter sur une réelle coopération, dès le début, avec la Commission fédérale contre le racisme (CFR), le Réseau de centres de conseil pour les victimes de racisme et le Centre de compétences pour les conflits interculturels (TiKK – site web seulement en allemand), qui n'existe malheureusement plus sous cette forme. Certains cas ne peuvent malheureusement pas être résolus, essentiellement parce que les personnes concernées renoncent la plupart du temps à entamer une procédure. Mais il est très important qu'elles se sentent écoutées et que les incidents qu'elles signalent soient documentés. Dans des domaines sensibles, l'école par exemple, nous recommandons généralement un entretien avec les autorités responsables ou, dans les cas les plus graves, une médiation. Nous avons ainsi aidé une maman de confession musulmane à préparer une discussion avec la directrice de l'école et une enseignante qui avait eu des propos déplacés sur la pratique musul-

mane du jeûne pendant le Ramadan devant ses élèves, ce qui avait blessé certains des enfants musulmans de sa classe, dont un avait rapporté l'incident à sa mère. L'enseignante n'était pas consciente de la portée de ses propos et s'en est excusée au terme de la discussion, qui a donc abouti à une résolution constructive.

Notre but premier n'est pas d'attirer l'attention des médias sur ces cas. Nous considérons que notre tâche est d'apporter des conseils efficaces, axés sur la recherche de solutions. Nous voulons également éviter, en privilégiant cette approche, que des cas sensibles deviennent publics, ce qui peut générer encore plus de problèmes. D'un côté comme de l'autre, il est évident qu'il y a encore un manque de sensibilisation et une certaine ignorance.

Quelle est la situation dans le monde du travail ?

L'expérience a montré que la plupart des gens ont peur d'affirmer leurs droits. C'est particulièrement vrai pour les femmes qui portent le voile. Pour la plupart d'entre elles, le foulard islamique est un obstacle qui les empêche de trouver un emploi. Nous avons aussi eu des cas où le voile ne posait aucun problème lors du premier entretien d'embauche mais devenait problématique lors du second, avec une autre personne, et résultait dans un refus d'engagement. Les stagiaires portant le voile ont toujours plus de mal à trouver une place de stage. C'est même, dans de nombreux cas, une condition sine qua non pour pouvoir terminer une formation : peu importe que la jeune femme soit née ici et que ses notes soient excellentes, c'est tout simplement impossible. Il y a pourtant des domaines où le fait de porter ou non le voile n'a absolument aucune importance, par exemple lorsqu'il n'y a aucun contact avec la clientèle. La plupart des femmes, et en particulier les plus qualifiées d'entre elles, préféreraient pourtant ne pas avoir à se cacher. Mais elles doivent presque toujours affronter cet obstacle : ne pas pouvoir travailler à certains endroits (uniquement) parce qu'elles portent le voile.

Quels sont les domaines où, selon vous, il reste encore des progrès à faire ?

Il reste encore beaucoup à faire en ce qui concerne ce qu'on appelle le « hate speech » ou discours de haine : nous n'en sommes qu'au début. Il n'existe encore aucun centre de conseil spécialisé en Suisse, et pas davantage de formation particulière dans ce domaine. C'est un gros problème. On trouve des milliers de commentaires et de remarques discriminatoires - et largement non documentés - à l'encontre de personnes ayant une origine ou une religion particulière, sur les réseaux sociaux. Ce type de commentaires se diffuse très vite sur le Net et y trouve rapidement beaucoup de soutien. C'est un développement qui n'est pas sans conséquences pour l'ensemble de la société. Débarrasser l'espace public des discours de haine exige le développement de standards mais aussi de stratégies.

« Il est souvent possible de trouver une solution à l'amiable » – Entretien avec Alma Wiecken (CFR)

Que dit la loi par rapport à la religion au travail à propos, notamment de la liberté de contracter, du principe de neutralité confessionnelle, de la liberté de conscience et croyances, ou encore de la protection de la personnalité du travailleur ?

De nombreuses dispositions légales protègent contre la discrimination raciale au travail. Dans les entreprises privées, les contrats de travail relèvent du droit privé. Les dispositions s'appliquant dans leur cas sont : les règles de protection contre les discriminations du Code des obligations (CO) et les dispositions sur la protection de la personnalité du Code civil (CC). C'est par contre le droit public qui s'applique pour la fonction publique (Confédération, cantons, communes et autres autorités administratives), c'est-à-dire et en premier lieu les dispositions réglant les droits fondamentaux, tels que les garantit la Constitution fédérale (Cst.).

Les libertés de croyance et de conscience sont ancrées dans l'art.15 Cst. et protègent la liberté de culte dans les rapports de travail. Elle comprend la liberté intérieure de croire ou non, et la liberté extérieure d'exprimer publiquement ses convictions religieuses, de les pratiquer et de les diffuser. Les dispositions fondamentales principales en ce qui concerne la protection contre la discrimination au travail sont l'art. 328 al. 1CO (protection de la personnalité) et l'art. 336 al.1 let.a CO (protection contre la résiliation abusive du rapport de travail pour des raisons inhérentes à la personne). L'employeur doit ainsi, pour se conformer à son devoir de protection de la personnalité de l'employé-e, organiser le travail de manière à ce qu'il ou elle puisse accomplir ses devoirs religieux, dans la mesure où les efforts ou la dépense consentis pour cela sont raisonnables et ne contredisent pas les obligations contractuelles de l'employé-e.

Le droit garanti à l'employeur par l'art.321d CO de donner des instructions relatives au travail peut être en contradiction, sur le fond, avec l'obligation de fidélité à laquelle est tenu-e l'employé-e. L'employeur doit ainsi s'abstenir de tout ce qui pourrait porter atteinte aux intérêts légitimes de l'employé-e, tandis que celui-ci/celle-ci est de son côté tenu-e de sauvegarder fidèle-

ment les intérêts légitimes de l'employeur. En ce qui concerne la liberté religieuse, la question qui se pose est donc de déterminer jusqu'à quel point le contrat de travail peut la restreindre, et dans quelle mesure les obligations religieuses de l'employé-e doivent être prises en considération. La réponse à ces questions ne peut être trouvée que sur la base de cas concrets.

Quel est le rôle de la CFR dans la prévention des discriminations dans le monde du travail ? Que fait la CFR concrètement ? Qui vous consulte avec quels types de demandes ?

La CFR s'occupe depuis sa création de la problématique des discriminations dans le monde du travail, des discriminations directes, souvent interpersonnelles, ainsi que des discriminations structurelles concernant l'accès à l'emploi, qui ne sont pas si visibles et sont donc plus difficiles à combattre. Elle a publié de nombreuses analyses sur les discriminations structurelles au travail, tant dans des études dédiées que dans la revue TANGRAM, et formulé des recommandations en la matière. Mais ce sont les discriminations directes qui constituent l'essentiel de ses tâches de conseil et de recommandations. Des personnes discriminées au travail s'adressent régulièrement à nous. Nous transmettons à notre tour, après un examen préliminaire et de premiers conseils juridiques, nombre de ces cas aux instances régionales du Réseau de centres de conseils pour les victimes de racisme. Dans certains cas particuliers cependant, la CFR sert elle-même de médiateur pour essayer de trouver la meilleure solution possible pour sortir d'un conflit. Elle ne peut toutefois agir en tant que représentante des plaignant-e-s dans le cadre d'une procédure juridique, ni offrir de véritable consultation juridique : il faut pour cela s'adresser à un-e avocat-e. Beaucoup des questions qui nous parviennent concernent des cas de mobbing discriminatoire et raciste. Il s'agit parfois de collègues de travail, mais parfois aussi de supérieur-e-s hiérarchiques. Régulièrement aussi, des femmes s'adressent à nous parce qu'elles se posent des questions sur le port du voile au travail ou pendant leur formation, ou bien parce qu'elles se sont vues interdire de le porter. Mais il est assez réjouissant de constater que, de temps à autre, ce sont des employeurs qui s'adressent directement à nous pour s'informer sur la meilleure manière d'appréhender et de gérer la question du port du voile au travail.

Quels sont les types de conseils que vous donnez aux personnes qui vous consultent, notamment les indications sur les conséquences d'une plainte – perte d'emploi, endettement, atteinte à la réputation, etc ?

Des personnes confrontées au racisme sur le lieu de travail s'adressent régulièrement à la CFR. Certaines questions concernent aussi des conflits liés à la pratique religieuse. Le premier conseil que nous donnons à ces personnes, lors d'une consultation portant sur un conflit relevant du droit du travail, c'est de documenter très soigneusement chaque incident, en les relevant systématiquement, avec mention à chaque fois de la date, de l'heure et du lieu et, le cas échéant, d'en conserver les preuves ou de demander à des collègues de témoigner. C'est important dans le cas d'une procédure juridique.

La plupart des conflits sur le lieu de travail ne se résolvent cependant pas devant la justice. Cela dépend vraiment beaucoup des attentes des plaignant-e-s. Si la personne concernée souhaite conserver le rapport de travail et résoudre le problème, alors il vaut beaucoup mieux rechercher le dialogue avec le/la ou les supérieur-e-s hiérarchiques pour aboutir à une solution à l'amiable. L'important, c'est de commencer par identifier clairement les attentes de chacune des parties. Puis, dans un second temps, de trouver un compromis qui prenne en compte les préoccupations de chacun. C'est assez utile, dans ce cas, de se faire aider pour préparer au mieux ce type de discussion et de se faire accompagner par un-e professionnel-le : il existe diverses possibilités de ce type au niveau des entreprises, ainsi que des centres de conseils indépendants. Une procédure judiciaire ne permet pas, en règle générale, de règlement à l'amiable : comme elle est axée sur la détermination et le jugement d'un litige, elle se limite strictement aux éléments juridiques du dossier.

La CFR ne recommande donc généralement cette approche que lorsqu'il n'existe aucune autre possibilité de régler le problème et que le ou la plaignant-e est non seulement en situation de, mais aussi prêt-e à, en assumer les risques et les difficultés, tant au niveau procédural que financier et psychologique. Le droit, cependant, peut jouer un autre rôle dans une consultation : lors des discussions entre les parties en conflit, un simple rappel des règles de droit suffit souvent à recadrer le litige avec compétence et autorité et, fréquemment, à en fluidifier la résolution à l'amiable.

3. La pratique religieuse au travail

La discrimination dans le monde du travail. Une réalité ?

Les sources parlant de la discrimination dans le monde du travail en Suisse sont nombreuses. Même si chacune met l'accent sur un aspect particulier de la problématique (vécus et expériences subjectifs de la discrimination, plaintes pénales soumises, signalement à des institutions spécialisées, barrières dans l'accès à l'emploi, etc.), toutes les données récoltées indiquent une tendance : le monde du travail est le lieu où le phénomène de la discrimination et des incidents racistes sont le plus ressentis.

Ainsi, les résultats de l'enquête sur le vivre ensemble en Suisse (VeS) pour l'année 2018, réalisée par l'Office fédéral de la statistique (OFS) afin d'appréhender les enjeux d'une cohabitation dans un contexte de diversité culturelle et religieuse en Suisse, montrent que la moitié des personnes ayant déclaré avoir subi de la discrimination (28% dans les cinq dernières années) affirment l'avoir subie dans le contexte du monde professionnel (soit sur le lieu du travail, soit dans la recherche d'emploi). Ces chiffres, qui résultent d'un sondage mené auprès de la population suisse, semblent confirmer des tendances déjà observées par le Réseau de centres de conseil. En 2019, selon la base de données utilisée par ce réseau (DoSyRa), les situations en lien avec des actes racistes dans le domaine du travail (recherche d'emploi et lieu de travail) étaient très fréquentes (67 situations sur 352). Avec l'espace public (62 situations), il s'agit de la sous-catégorie la plus représentée (CFR, 2020, p. 11).

Les actes racistes considérés ici peuvent prendre plusieurs formes et ne peuvent pas toujours être assimilés à une discrimination au sens strict du terme. Ainsi, des préjugés, des paroles blessantes ou encore des plaisanteries peuvent tout à fait être rangés sous la catégorie d'actes racistes. Les traitements inégaux, qui sont toutefois présents, peuvent porter préjudice à la personne concernée à différents égards : barrières à l'embauche, rémunération moindre par rapport à d'autres collègues en l'absence de critères objectifs, santé et sécurité sur le travail ou encore licenciements abusifs. Comme l'indique la Commission fédérale contre le racisme (CFR), les cas recensés par les centres de conseil sont probablement nettement inférieurs à ceux qui se produisent dans la réalité quotidienne, mais les employés, par peur de perdre

leur travail ou de subir davantage d'inégalités, décident de les taire (Rapport 2018, p. 46). Un dernier élément rendant difficile la reconnaissance de ces actes est le fait que ceux-ci sont souvent rangés par ceux qui les commettent sous la bannière de la 'différence culturelle'. Les personnes qui discriminent essayent de cette manière de légitimer les traitements inégaux.

Des études récentes montrent que la discrimination à l'embauche frappe, encore aujourd'hui, des personnes avec un background migratoire alors que celles-ci sont de nationalité suisse. Une étude menée par Rosita Fibbi et Eva Zschirnt a voulu notamment tester si le nom de famille de candidats à différents postes pouvait constituer un élément potentiel de discrimination. La recherche a consisté dans l'envoi de dossiers de candidature fictifs totalement identiques pour le même poste, mis à part le nom des candidats. Le résultat est éloquent : à toute chose égale par ailleurs, le nom à consonance étrangère de certain-e-s candidat-e-s les discrimine dans l'accès à certains postes (alors que leurs homologues avec les mêmes qualifications sont appelés pour des entretiens). Ces analyses montrent donc que les stéréotypes et préjugés autour de certaines origines restent forts et que ceux-ci perdurent malgré la citoyenneté suisse (Fibbi et Zschirnt : 2019).

Dans le monde professionnel, les motifs de discrimination peuvent être variés et concerner tant l'ethnie que le handicap, la religion ou encore le genre et l'âge. Quand ces différents facteurs de potentielle discrimination se présentent ensemble, les personnes concernées subissent une discrimination qu'on pourrait qualifier de multiple. Les indicateurs de la population active en Suisse nous montrent ainsi que plusieurs facteurs sociaux jugés comme négatifs par la société environnante, comme par exemple le fait d'être une femme et d'être d'origine étrangère, peuvent se cumuler et déterminer des différences de traitement significatives entre employé-e-s (cf. Tangram 23). Ainsi, les femmes d'origine étrangère perçoivent en moyenne un salaire mensuel inférieur à leurs 'homologues' d'origine suisse et ont plus de probabilité de se retrouver au chômage que ces dernières. Cette situation témoigne de la complexité du phénomène de la discrimination et de ses ressorts mais également de la nécessité de déconstruire les images et représentations négatives affectant les différents groupes sociaux afin d'éviter que des personnes 'cumulent' les facteurs de discrimination, notamment dans le monde du travail.

L'islam, un obstacle à l'emploi ?

Les difficultés rencontrées par certaines personnes de confession musulmane à trouver un emploi peuvent-elles s'expliquer en raison de leur appartenance religieuse ? C'est à cette question qu'Anaïd Lindemann et Jörg Stolz ont essayé de répondre en analysant les données de l'Enquête sur la langue, la religion et la culture (OFS, ELRC 2016) quant à l'insertion sur le marché de l'emploi dans ces enquêtes des personnes se déclarant comme musulmanes (Lindemann et Stolz 2018). Selon les données à disposition, les personnes de confession musulmane ont près de 2,5 fois plus de risques de se trouver au chômage que les personnes déclarant appartenir à d'autres groupes socio-religieux (par ex. les catholiques, les réformés ou les sans appartenance). En effet, selon les données ELRC, alors que dans la population non musulmane, 3,5% de personnes sont sans emploi, ce pourcentage augmente à 8,9% pour les personnes de confession musulmane. Selon les auteurs, ce pourcentage est significatif. A l'aide d'analyses de régression logistique, les auteurs ont ainsi testé différentes variables afin d'expliquer cet écart dans le non-emploi entre musulmans et non musulmans. Ils ont tenu compte :

1. Du capital humain : soit le niveau de formation, les compétences linguistiques et l'engagement dans le bénévolat
2. La religiosité : à travers les indicateurs sur la participation aux services religieux et la pratique de la prière. A souligner que cet indice ne prend pas en compte le port de signes religieux visibles comme le voile
3. L'origine migratoire : notamment la nationalité, la génération de la migration (autochtones, 1ère ou 2ème génération), et l'origine européenne ou extra-européenne
4. L'hostilité cantonale : mesurée en fonction des résultats aux votations des initiatives dites sur les minarets (2009) et l'immigration de masse (2014)

Les résultats de leurs analyses montrent

1. Que le capital humain élucide 38% de cette variance entre musulmans et non musulmans
2. La religiosité, en revanche, n'en explique que 4,7%
3. L'origine migratoire en exprime 43,6%
4. L'hostilité cantonale n'est quant à elle pas significative
5. La discrimination multiple, testée en intégrant les 4 variables dans le modèle, traduit 64,4% de la variance

On peut ainsi retenir de cette analyse que la religiosité, telle qu'elle est mesurée dans l'enquête ELRC, n'est pas le facteur déterminant de discrimination dans l'accès au marché de l'emploi. L'origine migratoire permet en revanche d'expliquer près de la moitié de la variance. Les auteurs relèvent aussi que ce ne sont ni la génération, ni le fait d'être au bénéfice de la nationalité suisse qui ont un effet sur l'écart dans le non-emploi, mais la différence culturelle réelle ou imaginée. En effet, les personnes d'origine extra-européenne sont plus touchées par le chômage que les européens. Finalement, Lindemann et Stolz s'inquiètent du fait qu'une éducation de niveau tertiaire ne diminue pas l'écart entre musulman-e-s et non musulman-e-s dans le non-emploi, mais qu'au contraire, il tendrait même à l'accroître. En effet, les personnes de confession musulmane possédant un diplôme de niveau tertiaire ont près de quatre fois plus de risques de se trouver au chômage que les non musulman-e-s, ce qui constitue un écart plus important que pour les personnes n'ayant suivi qu'un cursus scolaire obligatoire.

La pratique religieuse au travail dans la jurisprudence : l'exemple du voile

En Suisse

En Suisse, on ne compte qu'une seule décision juridique émanant du Tribunal fédéral (TF) à ce jour : l'interdiction du port du voile pour une enseignante de l'instruction publique genevoise a été confirmée par le TF en 1997. Ce jugement est fondé sur deux spécificités : la neutralité confessionnelle de l'État et le contact avec des mineurs. Dans ce cas, le TF a jugé que l'intérêt général, la neutralité de l'école et la liberté religieuse des élèves primaient sur la liberté individuelle de l'employée. Cet arrêt du TF n'est cependant pas transposable à l'entreprise privée. Concernant l'entreprise privée, on recense à ce jour deux décisions cantonales donnant raison à une électricienne (1990 – Thurgovie) et une blanchisseuse (2016 – Berne) congédiées en raison du leur voile. Dans le premier cas, l'employeur justifiait le renvoi pour des raisons de sécurité ; dans le second sous motifs d'hygiène. Dans ces deux affaires, les autorités juridiques n'ont pas retenu les principes évoqués par les employeurs. Elles ont fondé leur jugement sur le fait que le voile des

deux employées ne contrevenait pas à l'exercice de leur travail, ni à l'image de l'entreprise étant donné qu'elles n'entretenaient pas de contact avec la clientèle ou des fournisseurs.

A la Cour de justice européenne

En revanche, la Cour de justice européenne a estimé en mars 2017 qu'interdire le port du voile dans une entreprise n'était pas une discrimination directe, pour autant que l'interdiction comprenne tous les signes visibles, et qu'elle poursuive un « objectif légitime » tel que protéger la neutralité de l'entreprise, assurer la sécurité des employé·e·s ou respecter les règles d'hygiène. La Suisse n'étant pas membre de l'Union Européenne, ce jugement n'est pas forcément transposable.

Pour plus d'informations sur le port du signe religieux et le droit du travail, consultez les sites « Le droit du travail en Suisse » (<https://droitdutravailensuisse.com>) et « Droit actif. Cabinet juridique et conseil juridiques d'entreprises » (<https://www.droitactif.ch>)

« Je dirais que finalement le plus important c'est d'en parler en toute franchise » – Entretien avec Sabrina Ben Amara (pharmacienne FPH)

Madame Ben Amara, vous travaillez en tant que pharmacienne à Lausanne et vous exercez votre profession avec le foulard. Pouvez-vous nous raconter comment celui-ci s'est invité dans votre parcours professionnel ?

Pour moi, la jonction entre la partie étudiante et la partie professionnelle s'est faite en une seule fois, c'est-à-dire qu'il fallait que je trouve un stage obligatoire pour pouvoir mener mes études à terme dans mon domaine, à savoir dans la pharmacie publique. L'université m'avait confirmé qu'en tant que stagiaires, nous ne sommes pas vraiment considéré·e·s comme des employé·e·s mais que les employeurs peuvent se réserver le droit d'avoir des chartes internes et de poser des conditions sur les codes vestimentaires, donc en l'occurrence, régler le port du voile. Mais en même temps, l'université m'assurait de trouver un stage de fin d'études. Je me suis dit que comme les autres étudiant·e·s en pharmacie, j'avais le droit à un stage. Après, pour le trouver, j'ai dû faire le tour des pharmacies de ma région et quand je dis ça, j'entends vraiment toutes. Ça m'a pris clairement plus du temps qu'aux autres étudiant·e·s.

Certaines pharmacies ont donc refusé de vous donner ce poste de stage en raison de votre voile ?

Oui clairement. Il y avait de gens qui me disaient que c'était trop risqué pour eux face à la concurrence et qu'ils avaient peur de perdre des client·e·s, il y a eu d'autres employeurs qui disaient que le voile ne rentrerait pas dans leur code de valeurs à eux et qu'ils estimaient qu'il n'était pas suffisamment neutre comme tenue vestimentaire, et puis des gens qui disaient que pour le service, le voile n'avait pas du tout sa place. Il y en a qui ont refusé ouvertement mais de manière très honnête et je pense que pour moi, c'était quand même mieux quand les gens me disaient que c'était clairement ça qui posait problème, car au moins c'était en toute honnêteté et en toute transparence. Ce qui était plus pénible, c'était quand la raison était cachée derrière des arguments ou quand c'était dit à demi-mot ou

encore, quand ce n'était pas dit du tout mais qu'il n'y avait pas d'arguments justifiant le refus de m'embaucher.

J'ai quelques fois vécu des expériences vraiment marquantes. Je repense maintenant à un entretien où je suis arrivée, je me suis présentée et on est rentré dans le bureau de la personne responsable, on s'est assises et la personne m'a dit : 'juste pour que vous soyez au clair, votre voile, c'est le matin au vestiaire et puis vous le reprenez quand vous sortez de la pharmacie'. Là, on n'avait pas encore parlé de quoi que ce soit, donc c'était la phrase d'entrée en matière. Alors inutile de vous dire que là, je n'avais juste plus envie de poursuivre l'entretien.

Vous avez l'impression que beaucoup de jeunes femmes voilées rencontrent les mêmes problèmes que vous avez eus au moment de la recherche d'un stage ?

Oui c'est ça et je sais que c'est le cas pour de nombreuses filles qui finissent leurs études de bachelor ou master et qui se retrouvent à devoir faire un stage dans la profession qu'elles ont choisie et pour peu que ce stage soit dans un métier public ou dans le service, ça peut être extrêmement compliqué. Je trouve que c'est dommage parce que quand on fait 5 ans d'université, qu'on arrive au bout et puis qu'on n'a pas la possibilité de mettre en pratique tout ce qu'on a appris, c'est frustrant.

On a à présent parlé de la recherche du stage et du refus de certains employeurs. Pouvez-vous nous expliquer comment les choses se sont passées une fois que vous avez décroché votre stage ?

Alors, avec mes supérieurs, il n'y a pas eu de soucis. Ce sont des personnes qui ont autour d'elles des gens de tous horizons, donc je pense qu'ils ont quand même l'habitude de la diversité. Après, ce qu'il faut considérer, c'est que dans le monde de la pharmacie, on a des gens de tous bords, en tout cas en ville. Là, on parle donc des pharmacies de centres urbains, et plus particulièrement du lieu où je travaille, donc Lausanne. Il s'agit d'un endroit diversifié en terme de cultures, on n'est pas dans la campagne, on n'est pas dans des endroits très reculés où le voile pourrait être perçu différemment. Après, les employeurs se sont rendus compte que le foulard ne portait pas

préjudice au fonctionnement de l'entreprise. Une entreprise doit finalement se battre pour garder sa clientèle et faire son chiffre, donc quand ils ont vu que je commençais, comme d'autres, à avoir ma clientèle locale et pas forcément d'une ethnie ou d'une confession particulières, ils se sont convaincus que ça marchait. Après il y a tout un autre enjeu et c'est le fait que lorsqu'on porte un foulard et qu'on nous fait confiance, on n'a pas envie de décevoir l'employeur, donc on doit prouver qu'on est capable de faire le job, qu'on le mérite. Il y a donc un certain engagement qui est décuplé et on se dit qu'on doit faire nos preuves plus que les autres pour mériter le poste.

Et en ce qui concerne la clientèle ?

Ça s'est bien passé même s'il y a eu parfois des client-e-s qui ont exprimé leur étonnement ou bien leur mécontentement par rapport au foulard, mais ceci de façon très ponctuelle. Ça s'est passé en moyenne deux à trois fois par année dans mes premières années et actuellement plus du tout. Les personnes se sont habituées à me voir à mon poste et puis ce qui se passe, c'est que mes employeurs ont quand même eu l'intelligence de dire que c'était 2-3 personnes sur les dizaines de milliers qu'on voit passer chaque année dans la pharmacie. Au début, il y a eu des commentaires négatifs de la part de client-e-s. Je dirais que ce sont des gens qui ne cherchent pas la discussion mais qui, à un moment donné, ressentent le besoin de donner leur avis. J'avoue qu'avec ces personnes-là, je n'argumente pas car j'estime que c'est une perte de temps pour moi comme il ne s'agit pas de personnes ouvertes à la discussion. Et sinon, j'ai eu deux ou trois fois des personnes qui m'ont fait des remarques comme quoi le voile leur rappelait les bonnes sœurs à leur époque et que ça ne les dérangeait pas du tout. Il y a aussi des remarques positives qui viennent de personnes qui ne sont pas du tout de confession musulmane et qui trouvent bien que dans la mesure du possible, on nous donne l'opportunité de participer à la vie active de la société dont on fait partie. C'est vrai que finalement, je pense que les gens se posent beaucoup de questions, mais quand ils voient que je suis compétente, ils finissent par faire abstraction de mon voile.

Dans votre carrière professionnelle, avez-vous fait des compromis sur la question du port du voile ?

J'en ai fait un, à savoir que mes employeurs m'ont demandé que mon foulard soit blanc. On m'a demandé qu'il soit blanc pour qu'il se fonde mieux avec la couleur de la blouse que je porte au travail parce qu'ils avaient le sentiment que c'était une couleur plus neutre, qui n'allait pas sur le noir, le rouge, ou d'autres couleurs plus fortes. A l'époque j'étais étudiante, le blanc était une couleur que je détestais et je n'avais jamais mis de voile blanc de ma vie mais j'ai pris sur moi et je me suis dit que je n'allais pas négocier là-dessus. Je me suis dit tout simplement : quand j'enfile ma blouse blanche, j'enfile mon voile blanc, et je pense que c'était quelque chose de très sage de la part de mes employeurs de me proposer ça, parce que le blanc est effectivement une couleur assez neutre et plus douce, et ça attire moins l'attention que des couleurs sombres ou très criardes. Donc somme toute, c'était un bon «deal».

Que pourriez-vous dire à une femme qui envisage une carrière comme la vôtre tout en portant un voile ?

Je dirais que finalement le plus important, c'est d'oser en parler et d'y aller franchement. Quand je pense aux dossiers et candidatures que j'ai envoyés à l'époque, je repense aussi aux questions que je me suis posées : est-ce que je mets ma photo sur le CV ?, est-ce que je ne mets pas la photo mais je me présente à l'entretien avec le voile et encore si je me présente avec le voile à l'insu de l'employeur, comment est-ce que je vais être perçue et notamment, n'aurait-il pas l'impression d'être pris au piège ?. Avec un peu de recul, je pense que le mieux est d'oser être soi-même et puis de dire franchement 'voilà, moi je suis comme ça, parlons d'emblée du voile et que ce soit clair et puis si ça pose problème, vous me dites sur quels points ça pose problème'. Si je dis ça, c'est parce que je pense qu'il faut bien respecter les personnes chez qui on postule mais il faut nous respecter nous-mêmes aussi. Et pour avoir subi des entretiens où certaines personnes se sont permis de me « passer des savons », je trouve que tout ça n'est pas nécessaire et c'est un manque de respect. Je pense qu'il faut oser se confronter, il faut assumer qui on est, il faut assumer les choix qu'on a fait et puis le plus important c'est de communiquer autour de ça. Le but n'étant pas de convaincre, parce que ce serait un travail gargantuesque et je pense impossible, mais quand on veut vivre en communauté avec les gens il faut aussi être d'accord de se dévoiler un petit peu...en tout cas au sens figuré.

Ma pratique religieuse au travail – Questions, enjeux et réponses théologiques

« Dois-je chercher un nouveau travail si mes horaires professionnels ne me permettent pas de prier ? », « Mon employeur a-t-il le droit de me demander de rompre mon jeûne pour des raisons de sécurité au travail ? », « Que faire si l'on apprend qu'une partie des recettes de l'entreprise pour laquelle on travaille provient de sources, non pas illégales, mais problématiques au niveau religieux (p. ex. armement, alcool) ? », « Un employé agricole peut-il refuser de s'occuper des porcs ? », « Un chauffeur du secteur agro-alimentaire peut-il refuser de transporter des marchandises contenant de l'alcool ? », « Une mère qui travaille doit-elle faire passer sa responsabilité d'employée avant sa responsabilité de mère ? », « Ai-je le droit de parler de ma spiritualité sur mon lieu de travail ? », « Comment puis-je répondre aux stigmatisations de mes collègues après chaque attentat ? » En vrac, voici quelques-unes des questions qui ont émergé durant les ateliers. La diversité des thèmes évoqués témoigne que la question de l'islam au travail dépasse de loin le thème du voile : en effet, interdits alimentaires, jeûnes ou prières sont autant de domaines sur lesquels les participant-e-s s'interrogent. Afin de stimuler le débat et une réflexion théologique, durant ces journées de formation, les participant-e-s ont été soumis à des situations interculturelles engageant parfois des systèmes de valeurs opposés (entre employé-e et employeur) dans lesquelles la gestion de l'appartenance religieuse et de ses manifestations (prière, jeûne, voile, mixité, etc.) ont été mises en scène. Ces situations ont été construites de façon idéal-typique à partir des questions concrètes des participant-e-s. A titre d'exemple, deux situations sont présentées ci-dessous :

Des armes pour la Syrie

Un jeune homme de confession musulmane travaille dans le secteur marketing d'une grande entreprise qui produit des armes de précision, généralement revendues à l'armée suisse. Son travail lui plaît et lui garantit une bonne source de revenu. Après quelques mois depuis son engagement, il découvre que des fusils produits par son entreprise sont retrouvés en Syrie. Conscient que la pratique de la guerre est proscrite dans sa religion, il commence à dou-

ter de la légitimité de sa profession et à se demander s'il n'est pas en train de gagner de l'argent de façon illégitime.

Du vin pour un mariage

Une jeune fille musulmane travaille dans une entreprise de catering notamment pour des événements privés. Lors d'un mariage, des clients souhaitent passer une commande de 10 bouteilles de vin. L'entreprise demande à la jeune fille de se charger de la commande, d'aller chercher la marchandise et de la transporter directement à l'endroit du mariage. Elle se demande si ce qu'elle est en train de faire ne trahit pas ses valeurs religieuses qui interdisent strictement l'alcool. Elle aimerait en parler à son supérieur, mais elle a peur que celui-ci la licencie.

Afin de modérer les discussions et de partager leurs expériences, trois responsables reconnus de leur association respective pour leurs connaissances en matière de religion (deux hommes et une femme) ont été invités. Les participants ont ainsi été divisés en trois groupes, chacun autour d'une situation et d'un responsable associatif. Il leur a été donné comme consigne :

1. D'identifier les acteurs concernés par la situation
2. De déterminer les éléments problématiques ou conflictuels et d'en préciser les raisons
3. D'expliquer le raisonnement avec lequel ils ou elles conseilleraient la personne qui les consulterait
4. D'identifier les compétences nécessaires

Les discussions au sein des groupes, tout comme la mise en commun des réflexions, ont été vives et les avis, souvent polarisés, ont traduit la diversité des pratiques et points de vue. Les débats se sont concentrés autour de quatre thématiques principales :

1. La responsabilité individuelle de la personne concernée par la situation
2. La question de savoir si le dilemme est d'ordre éthique ou théologique
3. Les personnes-ressources pouvant être mobilisées
4. Les compétences nécessaires au raisonnement et l'orientation de la personne

L'individu et sa propre responsabilité

Pour la plupart des participants à cette activité pratique, il est très important que chaque individu confronté à ce genre de questions réfléchisse à partir de la perspective qui est la sienne. Ainsi, un participant souligne à quel point la réflexion sur les priorités est essentielle dans la religion musulmane. Pour les tenants de cette opinion, c'est à l'individu de choisir 'le meilleur comportement' conformément à une réflexion qui permette de structurer les priorités. Un autre élément important de la discussion sur la place de l'individu, est l'intention. Le comportement doit, selon plusieurs participants, toujours être évalué en fonction de la finalité que l'individu attribue à l'action. Si le but de celle-ci est 'bon' ou 'louable', le comportement est jugé comme moral. Pour reprendre l'exemple cité plus haut concernant le fait de servir de l'alcool, une bonne partie des participants souligne que le fait de servir de l'alcool dans le cadre du travail peut être acceptable surtout si l'intention de la personne n'est pas 'mauvaise' et qu'elle répond à des exigences professionnelles. Ainsi, selon certains, si la personne sert de l'alcool parce qu'elle remplit une demande de l'employeur et non pas parce que sa finalité est celle d'enivrer la clientèle, l'action peut être considérée comme 'bonne'.

Entre l'éthique et la jurisprudence

Une autre réflexion qui surgit pendant les discussions des situations idéales présentées plus haut est celle du rapport entre éthique et jurisprudence islamique. Un participant à l'atelier remarque que trop souvent la jurisprudence, donc la recherche d'une loi ou règle islamique claire permettant de résoudre une situation, est privilégiée au détriment d'une réflexion éthique et situationnelle qui prenne en considération le contexte et les différents acteurs impliqués. Au lieu de chercher un consensus avec les différentes parties prenantes, certains individus opteraient pour des réponses toutes faites, souvent issues de savants traditionalistes et référencées sur des sites internet peu fiables.

Ce procédé aurait deux revers majeurs, à savoir le fait de déconnecter la réflexion éthique de son ancrage historique et situationnel, en ne prenant pas en considération les évolutions temporelles, scientifiques et contextuelles et le fait de toujours faire dépendre sa décision d'une tierce personne. Nombre de parti-

cipant-e-s soulignent que la jurisprudence peut être utile dans certains cas, mais elle a tendance à formuler des réponses uniques à des situations qui nécessitent une réflexion parfois plus approfondie.

Trouver une personne de référence

Une autre thématique très débattue lors de ces exercices est celle qui concerne les personnes compétentes auxquelles se référer pour construire une réponse aux dilemmes posés par les situations évoquées. L'imam comme figure pouvant offrir un conseil qualitatif et informé est mentionné par les différent-e-s participant-e-s, qui soulignent toutefois que si la compétence théologique est fondamentale pour pouvoir répondre à ces questionnements, celle-ci doit être complétée par une connaissance du contexte et notamment du droit régissant le monde du travail. Des psychologues ou spécialistes de la médiation (par exemple interculturelle) pourraient également faire figure de bonnes références, surtout quand il s'agit de contrebalancer les différentes échelles de valeur en jeu.

Quoi qu'il en soit, et comme l'explique l'un des participants, c'est finalement toujours l'individu qui choisit quelle est la personne la plus apte à l'accompagner dans son questionnement. Cette remarque, qui nous ramène à la question de la responsabilisation individuelle abordée plus haut, rappelle que l'individu est maître de sa réflexion.

Propositions émanant de l'atelier

Du point de vue des actions concrètes à mener, les participant-e-s à l'atelier mettent en avant la nécessité de la part de la personne qui décide de postuler de se demander à l'avance quel est le cadre qu'elle est prête à accepter dans le contexte du travail et notamment ce qu'elle serait disposée à faire ou à ne pas faire. Une telle réflexion préalable permettrait d'anticiper des potentielles situations problématiques. Certaines personnes mettent en avant l'idée de créer des groupes de parole, constitués d'imams ou d'autres personnes avec des connaissances du contexte, qui seraient en mesure de fournir des réponses théologiquement ancrées. D'autres évoquent également l'idée de s'inspirer de l'expérience de pays européens voisins dans la recherche de solutions pragmatiques aux questionnements posés.

Les jeunes musulman-e-s et la religion au travail

Dans ce cycle, l'un des séminaires était spécialement dédié aux jeunes. Les participant-e-s au séminaire « La religion au travail » avaient pour la plupart entre 20 et 40 ans et étaient de confession musulmane. La majorité était au bénéfice d'une formation de niveau tertiaire et représentait la deuxième, voire la troisième génération vivant en Suisse. Tout naturellement, pour ces nouvelles générations, l'intégration sociale passe aussi par la réussite professionnelle : pouvoir choisir et s'accomplir dans une profession fait partie intégrante de leur identité et elles choisissent un emploi en fonction de leurs compétences, de leurs souhaits et des opportunités disponibles. La religion en tant que facteur identitaire complémentaire joue parfois – mais pas nécessairement – un rôle, à des degrés variables. Lorsque l'appartenance religieuse est pertinente dans le choix d'un emploi, ou plus tard au travail, un processus de négociation se met généralement en place.

Comme l'a expliqué une participante, la première génération a ainsi tendance à s'adapter, pour se fondre au maximum dans la société majoritaire. Mais la question de la participation sociale se pose dès la deuxième génération, tandis que des conflits d'identité se font jour. Pour elle, cependant, ces conflits peuvent être une véritable force, permettant de faire évoluer la société. Selon un autre participant, il ne faut pas limiter la problématique de la religion au travail au voile et à la prière, mais la considérer dans un contexte beaucoup plus large. A souligner que l'entier des participant-e-s était d'accord sur un point : la nécessité d'un accord concerté avec l'employeur en ce qui concerne les heures de prières. L'un des référents, actif dans le domaine de l'intégration professionnelle, a pu témoigner du fait que, d'expérience, le port du voile ne signifiait pas nécessairement d'avoir à renoncer à certains emplois, et qu'il est important de montrer qu'il existe des alternatives. Pour une jeune femme souhaitant, par exemple, suivre une formation commerciale, une place dans une banque ne sera pas forcément le choix le plus adapté, alors que cela sera parfaitement possible dans un autre secteur d'activité. L'ensemble des participant-e-s s'est cependant accordé sur l'impact particulièrement frustrant et perturbant sur le long terme que constitue le fait de se voir refuser un emploi

pour lequel on est parfaitement qualifié-e, en raison d'un nom « à consonnance étrangère » ou parce que l'on porte le voile. Alors que les efforts consentis pour se qualifier sont souvent considérables, chaque refus renforce encore le sentiment d'être rejeté-e socialement.

Une intervenante a attiré l'attention sur le fait qu'il pouvait être problématique que des personnes d'origine différente se retrouvent souvent à occuper un emploi dans le domaine de l'intégration ou celui des migrations. Pour elle, il est important de ne pas être systématiquement assimilé-e au « rôle du ou de la migrant-e » mais de montrer que l'on a bien d'autres intérêts. Les ateliers ont également permis de mettre en lumière le fait que, dans une entreprise, l'attitude de l'encadrement est aussi importante que les directives internes. Ainsi, dans le cas de situations relatives à l'identité religieuse et débouchant sur des situations ressenties comme blessantes, il est important qu'existe un lien direct avec l'employeur. Enfin, les participant-e-s sont unanimes sur le fait qu'il est important de pouvoir discuter ouvertement de ces problématiques et de leurs enjeux, et qu'il est nécessaire de renforcer encore la sensibilisation à la thématique de la diversité dans le monde du travail.

Réflexions conclusives

Les enjeux de la pratique religieuse dans le contexte professionnel sont multiples et peuvent intervenir, comme montré dans cette publication, à différents moments et dans différents contextes. La pratique religieuse peut être thématifiée tant à l'embauche que dans les relations quotidiennes avec les collègues sur le lieu de travail et le spectre des questions que celle-ci soulève peut aller de la simple curiosité pour des pratiques méconnues à l'acte de discrimination avéré. La discrimination peut, en outre, se produire à différents niveaux (interindividuel, intergroupe ou institutionnel). En ce qui concerne la religion au travail, les formes de discrimination qui la concernent semblent être d'avantage liées à des aspects visibles de la pratique. Afin de répondre à ces défis, il est important de prendre en considération la perspective de tous les acteurs concernés, à savoir les employeurs, les employé-e-s, mais également l'Etat et les associations de la société civile. Seul le dialogue et la concertation entre ces différentes entités et organismes permet de trouver des solutions durables pour effacer les barrières à l'emploi et, dans certains cas, éviter des actes discriminatoires. C'est dans cet esprit d'ouverture et de dialogue que nous avons décidé d'inviter à nos ateliers plusieurs acteurs issus du monde économique. Malheureusement, nous avons dû constater une certaine réticence de la part de responsables d'entreprises et de directeurs et directrices de ressources humaines contactés à venir parler de leur expérience en lien avec ces sujets. A la lumière des éléments présentés et en guise de conclusion à ce cahier thématique, nous aimerions proposer un ensemble de recommandations invitant à la réflexion sur des pistes communes à suivre.

Premièrement, il est important qu'un travail de sensibilisation à la question de la diversité culturelle et religieuse, ainsi qu'à sa pratique, soit effectué au sein des entreprises et auprès des employeurs étatiques. Des mesures de prévention de la discrimination, ainsi que des politiques de sensibilisation peuvent être promues tant par l'Etat que par les associations de la société civile (voir à ce propos la référence bibliographique de la brochure publiée en 2014 par la plateforme des imams du canton de Zürich) afin d'éviter que les incidents racistes, notamment sur le lieu de travail, continuent de se produire. En ce qui concerne la discrimination à l'embauche, il s'avère nécessaire de mettre en place des pratiques permettant de contourner le phénomène, comme par exemple l'utilisation de CV anonymes ou encore

l'introduction d'une check-list pouvant guider les entretiens d'embauche et permettant d'éviter que la thématique de la culture ou de la religion soit abordée d'emblée avec les candidat-e-s au poste. Des chartes éthiques peuvent être utilisées dans les entreprises pour conscientiser les responsables des ressources humaines sur les différences religieuses et culturelles des employé-e-s. Enfin les entreprises possédant des budgets conséquents pourraient réfléchir à terme à la mise sur pied de formations sur les enjeux de la diversité dans le contexte professionnel, comme certaines d'entre elles l'ont déjà fait en Suisse.

Deuxièmement, il est important de renforcer les services existants (étatiques ou non) en matière de prévention du racisme et de la discrimination. Les différentes institutions traitant de cette question, et notamment le Réseau de centres de conseil, ne sont pas toujours connues du grand public, raison pour laquelle nous estimons qu'il est important de rendre leur travail plus visible. A cette fin, nous incitons également les acteurs de la société civile, y compris les associations musulmanes, à faire connaître au sein de leurs réseaux les activités de ces services. Le travail de prévention et de sensibilisation effectué par certaines organisations musulmanes est également important et peut sans doute être considéré comme un complément intéressant aux services fournis par l'Etat. Le recours à des structures professionnelles permet non seulement une gestion efficace et objective des problèmes, mais également un accompagnement pouvant soulager des souffrances individuelles qui resteraient autrement sans réponse. L'utilisation de ces services garantit en outre une meilleure connaissance de toutes les possibilités juridiques offertes aux personnes ayant subi des discriminations et les éventuelles conséquences morales et économiques d'une démarche en justice.

Troisièmement, il nous paraît essentiel que toutes les parties prenantes réfléchissent aux différents intérêts en jeu. S'il est vrai que la liberté de conscience et de croyance est une valeur fondamentale de la démocratie et de l'état de droit en Suisse et que celle-ci doit être protégée un maximum, il est aussi important de considérer que l'entreprise a également des droits à faire valoir vis-à-vis de ses employé-e-s et que celle-ci doit également veiller à son bon fonctionnement. Si des questionnements et des conflits liés à

la pratique de la religion peuvent surgir entre employé-e-s et employeurs, ceux-ci peuvent, dans la plupart des cas, être résolus de façon pragmatique sans recourir aux instruments juridiques. Pour cela, il est pourtant nécessaire que les différents acteurs impliqués soient prêts à dialoguer et à trouver des solutions allant dans la direction d'une entente réciproque. Une auto-réflexion islamique qui prenne en considération les aspects théologiques ainsi que les exigences contextuelles peut constituer une ressource importante, tant pour les employé-e-s que pour les employeurs.

Quatrièmement, de nouvelles recherches au sujet de la discrimination permettraient de mieux éclairer quels sont les traits visés par les actes discriminatoires. Les données à notre disposition nous montrent qu'une certaine hostilité vis-à-vis de personnes musulmanes existe, y compris dans le monde professionnel. D'autres recherches, notamment celles qui portent sur la discrimination à l'embauche, montrent que la discrimination se baserait sur des représentations stéréotypées concernant des groupes ethniques en particulier, voire l'origine migratoire de façon plus générale. Comprendre les différents ressorts de la discrimination n'est pas un exercice ayant une finalité purement intellectuelle. Un éclairage sur les mécanismes qui sous-tendent la construction des représentations négatives autour de certains groupes permettrait en effet de construire une réponse plus adéquate à un phénomène qui perdure désormais depuis plusieurs décennies.

Pour aller plus loin

Articles et ouvrages cités

Brauer, Markus 2019 : Préjugés et discrimination, in : Encyclopédie Universalis (en ligne). <http://www.universalis-edu.com/encyclopedie/prejuges-et-discrimination/> (4.6.2020)

Chappe, Vincent-Arnaud/Eberhard Mireille/Guillaume, Cécile 2016 : La fabrique des discriminations, in : Terrains et Travaux, 2, 5-19.

Commission fédérale contre le racisme (CFR) 2009 : Tangram 23 : Discrimination multiple, Berne.

Commission fédérale contre le racisme (CFR) 2012 : Tangram 29 : Le domaine de l'emploi, Berne.

Commission fédérale contre le racisme (CFR) : Rapport annuel 2012, Berne. https://www.ekr.admin.ch/pdf/Jahresbericht_2012_f.pdf (4.6.2020)

Commission fédérale contre le racisme (CFR) et humanrights.ch 2019 : Incidents racistes recensés par les centres de conseil, janvier-décembre 2018. Analyse des données du système de documentation et de monitoring du racisme DoSyRa, Berne. https://www.ekr.admin.ch/pdf/Rassismusbericht_18_F.pdf (4.6.2020)

Commission fédérale contre le racisme (CFR) et humanrights.ch 2020 : Incidents racistes recensés par les centres de conseil, janvier-décembre 2019. Analyse des données du système de documentation et de monitoring du racisme DoSyRa, Berne. <https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/61053.pdf> (4.6.2020)

Daugareilh, Isabelle 2011 : Les discriminations multiples. Une opportunité pour repenser le droit à la non-discrimination, in : Les discriminations au féminin pluriel. Hommes & Migrations, 1292, 34-46.

Ehrenström, Philippe 2016 : Voile islamique et licenciement abusif, in : Le droit du travail en Suisse. <https://droitdutravailensuisse.com/2016/10/23/voile-islamique-et-licenciement-abusif/> (4.6.2020)

Favre, Moreillon Marianne 2007 : Port du voile au travail : droits et obligations de l'employeur, in : Droit actif. <https://www.droitactif.ch/lecture.php?article=4153> (4.6.2020)

Frigoli, Gilles 2011 : Discriminations multiples et action publique locale, in : Les discriminations au féminin pluriel. Hommes & Migrations, 1292, 24-33.

Galonnier, Juliette 2018 : Discrimination religieuse ou discrimination raciales ? L'islamophobie et France et aux Etats-Unis, in : Religion et discrimination. Hommes et Migrations, 1324, 29-37.

Gianni, Matteo/Giugni, Marco/ Michel, Noémi 2015 : Les musulmans en Suisse. Profils et intégration, Lausanne.

Kanton Zürich 2014 : Islamische Religionspraxis im Arbeitsalltag: Empfehlungen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende, Imamplattform des Kantons Zürich in Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Integrationsfragen des Kantons Zürich, Zürich.

Lindemann, Anaïd/ Stolz, Jörg 2018 : The Muslim Employment Gap, Human Capital, and Ethno-Religious Penalties: Evidence from Switzerland, in : Social Inclusion, 6/2, 151-161.

Naguib, Tarek 2009 : Guide juridique Discrimination raciale. Publié par le Service de lutte contre le racisme (SLR), élaboré par la Commission fédérale contre le racisme et Humanrights.ch, Berne.

Naguib, Tarek 2014 : Notions en lien avec le racisme : acceptions en Suisse et au plan international. Un état des lieux de la pratique, du droit constitutionnel et du droit international. Une expertise réalisée sur mandat du Service de lutte contre le racisme (SLR), Département fédéral de l'intérieur (DFI), Berne.

Office fédéral de la statistique (OFS) 2019 : Enquête sur le vivre ensemble en Suisse (VeS): Résultats 2018, Neuchâtel. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.7466705.html> (4.6.2020)

Salzbrunn, Monika (éd.) 2019 : L'islam (in)visible en ville. Appartenances et engagements dans l'espace urbain, Genève.

Schönenberger, Silvia/Fibbi, Rosita 2011 : Lutte contre la discrimination à l'embauche. Les mesures volontaires mises en place par les employeurs en Suisse, Département fédéral de l'intérieur (DFI), Berne.

Service de lutte contre le racisme 2019 : Discrimination raciale en Suisse. Rapport du service de lutte contre le racisme 2018, Département fédéral de l'intérieur (DFI), Berne. <https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/frb/rapports-et-monitorage/rapport.html>

Zschirnt, Eva/Fibbi, Rosita 2019 : Do Swiss Citizens of Immigrant Origin Face Hiring Discrimination in the Labour Market?, NNCCR on the move, working paper #20, University of Neuchâtel, Neuchâtel.

Sites internet référencés

Cabinet juridique et conseils juridiques d'entreprise
<https://www.droitactif.ch>

Commission fédérale contre le racisme (CFR), <https://www.ekr.admin.ch>

Portail d'informations sur le droit du travail en Suisse, <https://droitdutravailensuisse.com>

Rapport de l'ecri sur la suisse (sixième cycle de monitoring), adopté le 10 décembre 2019, publié le 19 mars 2020, Council of Europe, <https://rm.coe.int/rapport-de-l-ecri-sur-la-suisse-sixieme-cycle-de-monitoring/16809ce3d7>

Service de lutte contre le racisme (SLR), <https://www.slr.admin.ch>

Le réseau des centres de conseil pour les victimes de racisme, <http://www.network-racism.ch/fr/index.html>

