

Étude 2016

L'ENTREPRISE, LE TRAVAIL ET LA RELIGION

PRÉFACE

Lionel Honoré

Professeur des
Universités - Directeur
du département
Droit-Economie-Gestion
de l'Université de la
Polynésie Française
et Directeur de
l'Observatoire du Fait
Religieux en Entreprise

Laurent Morestain

Secrétaire Général
du groupe Randstad
France - Président de
l'Institut Randstad pour
l'Égalité des chances
et le Développement
durable

Chaque année depuis 2013, l'étude réalisée conjointement par l'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise (OFRE) et l'Institut Randstad se penche sur les manifestations du fait religieux au travail.

Enquête après enquête, notre ambition reste la même : rendre compte d'un phénomène devenu au fil des ans, non pas un fait de société, mais un fait social à part entière. A cet égard, l'édition 2016 livre des résultats inédits. Pour la première fois en quatre ans, la part des personnes interrogées déclarant observer de façon régulière ou occasionnelle des faits religieux dans leur situation de travail (65 %) est supérieure à la part des répondants les ayant observé soit rarement, soit jamais (35 %). En 2015, chacune des deux parts totalisait 50 %.

Que dit cette progression importante du fait religieux en entreprise ? Elle témoigne selon nous d'un mouvement de banalisation. Les salariés semblent moins réticents à exprimer, dans le cadre de l'entreprise, les éléments constitutifs de leur identité. La religion, assurément, est l'un de ces éléments. De plus, si les managers sont certes de plus en plus sollicités pour traiter des situations à caractère religieux (48 % en 2016 contre 38 % un an plus tôt), les cas conflictuels progressent peu et restent minoritaires, passant de 6 % du total des faits observés en 2015 à 9 % cette année. S'il ne faut pas négliger, enfin, le fait que près d'un manager sur cinq (18 %) est en difficultés face à cette question, n'oublions toutefois pas que, dans la grande majorité des situations, la prise en compte du fait religieux au travail se réalise de manière pragmatique et apaisée.

SYNTHÈSE

Le fait religieux au travail : une fréquence en hausse

65 % des personnes interrogées en 2016 ont déclaré avoir observé des faits religieux au travail, contre 50 % en 2015 et 44 % en 2014.

Fait religieux au travail : de quoi parle-t-on ?

Les trois faits religieux au travail les plus fréquemment observés en 2016 sont :

- Le port d'un signe religieux (21 %)
- Une demande d'absence (18 %)
- Une demande d'aménagement du temps de travail (14 %)

Les managers de plus en plus sollicités

48 % des faits religieux au travail ont nécessité une intervention managériale en 2016, contre 38 % en 2015 et 24,2 % en 2014.

La part des faits religieux conflictuels reste faible

Alors que les managers interviennent de plus en plus pour des demandes à caractère religieux, la part des faits religieux conflictuels passe de 6 % en 2015 à 9 % en 2016.

Pourquoi certains cas sont-ils conflictuels ?

Les trois raisons les plus fréquemment citées pour expliquer le caractère conflictuel de certains faits religieux au travail sont :

- La menace d'accusation de discrimination raciale ou religieuse (81 %)
- La remise en cause de la légitimité de l'entreprise (56 %)
- Le refus de discuter (27 %)

Quelles réponses face aux cas bloquants ?

Face à des situations conflictuelles, les personnes interrogées rejettent dans leur majorité le laissez-faire. Le schéma de résolution privilégié des conflits que dessinent les répondants est le suivant :

1. Discussion et rappel des règles
2. Recours aux services fonctionnels (RH ou juridique)
3. Sanction

La neutralité religieuse dans l'entreprise, une demande minoritaire

A l'heure où le fait religieux au travail se banalise, deux salariés sur trois (65 %) sont opposés à l'idée que l'entreprise, via son règlement intérieur, puisse imposer la neutralité religieuse.

Faut-il légiférer sur la religion au travail ?

Près de deux répondants sur trois (62 %) sont opposés à l'idée d'une loi pour traiter la question du fait religieux au travail.

01

Caractériser le fait religieux au travail : fréquences et formes

- 1.1** La fréquence du fait religieux en entreprise
- 1.2** Les formes du fait religieux en entreprise

02

L'entreprise face au fait religieux

- 2.1** Les situations nécessitant une intervention managériale
- 2.2** Quelle prise en compte du fait religieux par l'entreprise ?
- 2.3** La pratique managériale face au fait religieux

03

L'impact du fait religieux sur les relations au travail

- 3.1** La place de la religion entre collègues
- 3.2** Le port de signes visibles
- 3.3** Les comportements admis et ceux proscrits
- 3.4** La question de la discrimination

04

Laïcité et fait religieux au travail

01

Caractériser le fait religieux au travail : fréquences et formes

1.1 La fréquence du fait religieux en entreprise

Ces dernières années, en France comme à l'étranger (Etats-Unis, Canada, Belgique, Suisse, Grande Bretagne, etc.), plusieurs affaires ont donné à la question du fait religieux en entreprise une actualité médiatique et politique forte.

Quelles réalités se cachent derrière ces cas emblématiques ?

Dans un premier temps, nous avons cherché à quantifier le fait religieux au travail en interrogeant les personnes ayant participé à l'enquête sur la fréquence à laquelle ils observent ces faits dans leur situation de travail :

65%

des personnes observent des faits religieux dans leur situation de travail soit régulièrement (chaque jour, semaine ou mois) soit occasionnellement (quelques fois par trimestre ou par an)

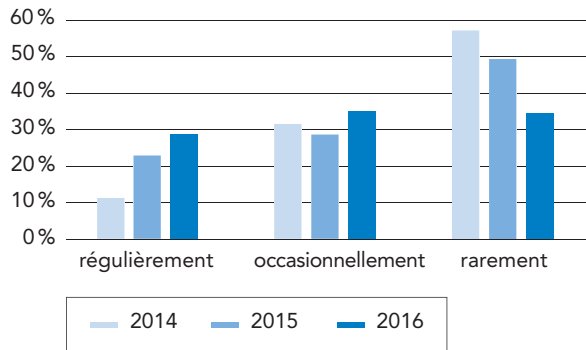
35%

des personnes n'observent que rarement (jamais ou moins d'une fois par an) ce type de fait dans leur situation de travail

Comme l'illustre le schéma ci-après, la part des personnes qui observent régulièrement ou occasionnellement des faits religieux dans leur situation de travail augmente depuis 3 ans.

Ces chiffres montrent une certaine banalisation de la question religieuse dans le monde du travail. Cette question fait à présent partie du quotidien de près de 28 % des personnes et plus de 35 % d'entre elles la rencontrent plusieurs fois par an.

À quelle fréquence observez-vous des faits religieux dans votre situation de travail ?



Plusieurs explications peuvent être avancées :

Tout d'abord, comme nous l'avons souligné plus haut, les questions liées à la place des religions et des comportements religieux dans la société sont devenues sensibles ces dernières années. De ce fait les comportements et situations ayant une dimension religieuse directe ou indirecte sont davantage et plus rapidement repérés.

Les modes de fonctionnement des entreprises, notamment dans les domaines de l'organisation du travail et de la gestion des ressources humaines, appellent les individus à une implication de plus en plus personnelle. Dans ce cadre, il est peu surprenant que les personnes considèrent comme légitime d'exprimer au travail les différents éléments qui les marquent et, notamment, leur religion.

La banalisation que nous observons de la question religieuse dans le monde du travail amène sans doute des personnes à moins hésiter à formuler des demandes (par exemple d'absence ou d'aménagement des plannings) en invoquant des motifs religieux (respecter un rite ou assister à une cérémonie par exemple).

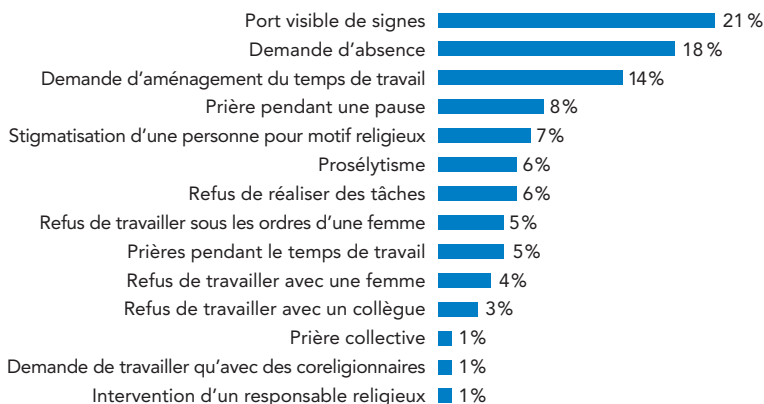
1.2 Les formes du fait religieux en entreprise

Cette année, le port visible de signes religieux devient le premier fait religieux observé, avec 21 % des manifestations (contre 17 % en 2015 et 10 % en 2014), les demandes d'absences reculant à la deuxième place mais restant stables avec 18 % (contre 19 % en 2015 et 16 % en 2014).

Les demandes d'aménagement du temps de travail sont également stables d'une année sur l'autre et correspondent à 14 % des faits (contre 14 % en 2015 et 13 % en 2014).

Les salariés savent désormais que l'entreprise privée n'est pas un lieu où la neutralité s'applique et entendent exprimer leurs convictions religieuses.

Typologie des faits religieux



Nous distinguons deux grandes catégories de faits religieux au travail :

Les demandes et pratiques personnelles : demandes d'absence pour une fête religieuse ou d'aménagement du temps de travail (planning, horaires), port ostentatoire de signes, prières pendant les pauses.

Les faits qui perturbent et/ou remettent en cause l'organisation du travail et/ou transgressent des règles légales : refus de travailler avec une femme ou sous ses ordres, de faire équipe avec des personnes qui ne sont pas des coreligionnaires, refus de réaliser des tâches, prosélytisme, prières pendant le temps de travail, intervention de personnes extérieures, etc.

Comme l'illustre le schéma ci-contre les faits les plus couramment observés par les personnes ayant répondu à l'enquête sont relatifs au port d'un signe religieux visible (vêtement, objet, bijoux) ou à des demandes d'absence ou encore d'aménagement du temps de travail ou enfin d'utilisation du temps personnel au travail (les pauses) pour prier. Ces quatre premiers types de faits représentent 61 % du total. Les trois premiers sont également les seuls à dépasser la barre des 10 %.

Plusieurs éléments doivent être soulignés :

Les faits religieux les plus courants sont, par eux-mêmes, peu perturbateurs et renvoient à des comportements individuels tels qu'une demande d'absence. Combinés à d'autres faits, d'autres situations ou d'autres comportements, ils peuvent être problématiques, mais, par nature, ces faits ne sont rien d'autre que le résultat de l'interaction entre la vie privée et la vie professionnelle des personnes... On peut ainsi les comparer à des demandes d'absence pour raison familiale ou la décoration de l'espace de travail avec des photos personnelles.

Nous le détaillons plus loin, mais la grande majorité de ces faits et situations ne provoque pas d'intervention du management. Ils font donc effectivement partie de la vie courante de l'entreprise.

Les faits de la seconde catégorie, qui perturbent et/ou remettent en cause l'organisation du travail et/ou transgressent des règles légales, sont stables ou en baisse de quelques points par rapport à 2015. Toutefois on peut souligner l'existence de situations problématiques telles que le refus de travailler avec des femmes ou sous leur responsabilité, le prosélytisme, le refus de réaliser des tâches ou encore la stigmatisation d'une personne en raison de sa pratique religieuse ou, inversement, de son absence de pratique, alors même que ces comportements sont sanctionnables.

02

L'entreprise face au fait religieux

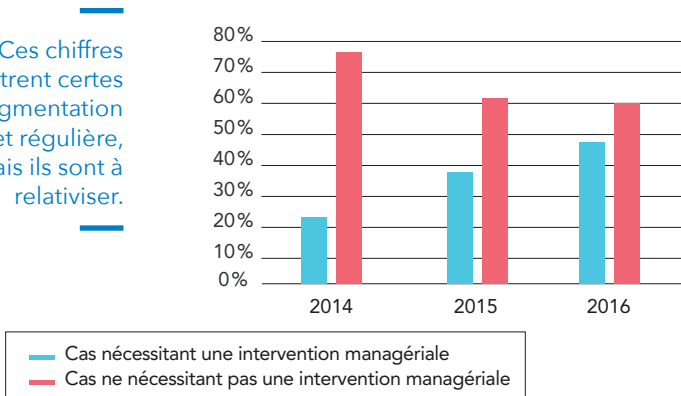
2.1 Les situations nécessitant une intervention managériale

Comme l'illustre le diagramme ci-dessous la part des cas nécessitant une intervention managériale augmente depuis 2014.

Elle atteint à présent 48 % contre 38 % en 2015 et 24 % en 2014.

Part des cas nécessitant une intervention managériale

Ces chiffres montrent certes une augmentation forte et régulière, mais ils sont à relativiser.

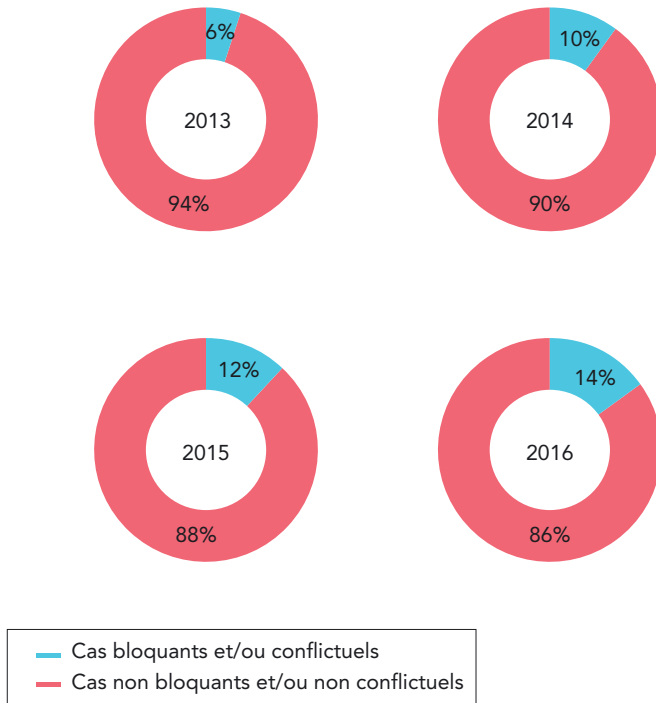


En effet, une intervention managériale ne signifie pas systématiquement qu'il s'agit de résoudre des problèmes ou des conflits. Plus encore, cette augmentation peut être aussi le signe que les situations marquées par le fait religieux sont plus systématiquement prises en charge par un management de proximité qui possède à présent des repères sur ce qu'il convient et est possible de faire. Il semble bien que les encadrants de terrain maîtrisent mieux qu'il y a quelques années ce type de situations. Ils ont des positions plus tranchées sur ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas. Ils ont une meilleure connaissance du cadre légal. Ils savent mieux faire appel en interne au soutien que les services fonctionnels (juridiques et RH notamment) ou encore leur hiérarchie peuvent leur apporter.

2.1.1 Quelle part de cas bloquants et/ou conflictuels ?

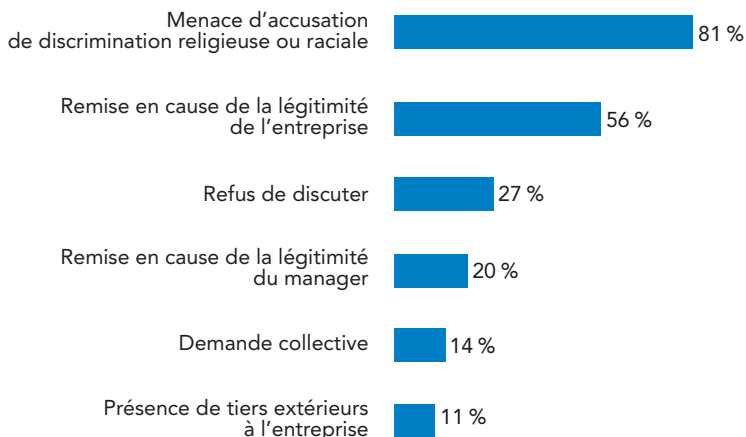
Comme l'illustre le diagramme ci-dessous, la part des cas nécessitant une intervention du management et qui se révèlent être bloquants ou conflictuels est de 14 % (contre 12 % en 2015 et 10 % en 2014). Elle est en augmentation mais reste à un niveau faible rapporté au total des cas et situations observées : les cas bloquants et/ou conflictuels ne représentent au final que 9 % du total (6 % en 2015, 3 % en 2014 et 2 % en 2013).

Importance des cas bloquants et conflictuels
(parmi ceux nécessitant une intervention managériale)



Comme lors des enquêtes précédentes, les raisons qui expliquent la complexité d'une situation sont en premier lieu les menaces d'accusation de discrimination ou de racisme, puis la mise en cause de la légitimité de l'entreprise et du manager à contraindre la pratique religieuse de la personne puis le refus de discuter. Plus rarement, la complexité est liée à un effet de groupe ou à la présence d'un tiers extérieur à l'entreprise (par exemple un responsable religieux) – même si ces deux dernières raisons augmentent en proportion par rapport à 2015.

Raisons expliquant la complexité des situations



2.1.2 Une minorité (18 %) de managers débordés par la question religieuse

Comme en 2015, pour approfondir l'analyse de ces résultats, nous avons distingué différents types de situations rencontrées par les entreprises et les personnes en fonction d'un critère de complexité graduée.

Nous avons ensuite croisé cette typologie avec la fréquence d'exposition aux faits religieux pour obtenir une typologie des situations des personnes ayant répondu à l'enquête en fonction de ces deux variables (fréquence et complexité). Le lien entre ces deux variables est fort. La tendance des personnes à être confrontée à des situations complexes est fortement liée à la fréquence à laquelle elles sont exposées au fait religieux.

Il en ressort trois types de profils :

profil
1

Fait face à des faits religieux très fréquents, divers et correspondant autant à des demandes personnelles qu'à des faits transgressifs et perturbants. Ce profil correspond à 18 % des personnes interrogées dans l'enquête (16,8 % en 2015).

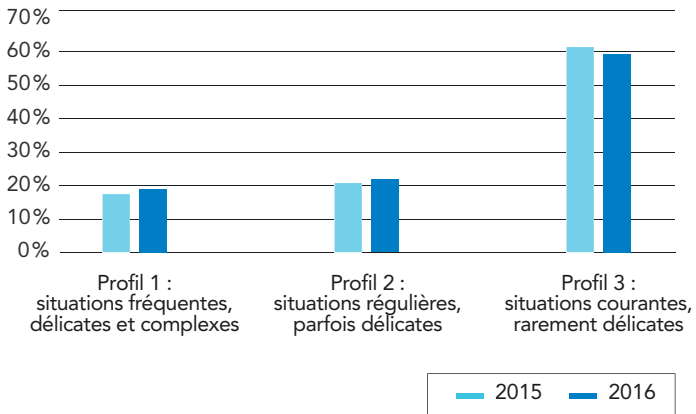
profil
2

Fait face à des faits réguliers, principalement des demandes personnelles mais aussi régulièrement des faits transgressifs et perturbants même s'ils sont moins nombreux et variés. Ce profil correspond à 23 % des personnes interrogées dans l'enquête (21,3 % en 2015).

profil
3

Fait face principalement à des demandes personnelles, rarement des faits perturbants et transgressifs. Ce profil correspond à 59 % des personnes interrogées dans l'enquête (61,9 % en 2015).

Les profils de situations des managers par rapport au fait religieux



On peut noter un impact significatif de la zone de travail sur les résultats.

Alors que 18 % des managers sont exposés à un fait religieux fréquent, souvent complexe et nécessitant une intervention managériale (Profil 1), cette proportion atteint 45 % parmi ceux travaillant en zone urbaine sensible (ZUS). Elle n'est en revanche que de 17 % pour les managers travaillant en zone urbaine classique et de 0 % pour les ruraux. Preuve qu'il existe une forte corrélation entre le fait de travailler en ZUS et celui d'être souvent confronté à des cas difficiles. La photographie du phénomène en ZUS n'est toutefois pas univoque. Plus d'un tiers des personnes travaillant en zone urbaine sensible (36 %) sont peu impactées par le fait religieux.

Conclusion, il n'y a pas de demi-mesure en ZUS : les personnes qui y travaillent sont soit fortement confrontées à des manifestations problématiques du fait religieux, soit elles observent des situations apaisées.

Une évolution notable au fil des années est celle du soutien que reçoivent les managers confrontés à des situations délicates. Ils sont de moins en moins nombreux à les aborder de manière isolée et ont de plus en plus recours à leur hiérarchie et aux services fonctionnels de l'entreprise (RH et juridique) pour obtenir de l'aide. Ce soutien de la hiérarchie et des services fonctionnels est par ailleurs perçu comme efficace par les deux tiers des managers (69 %).

2.2 Quelle prise en compte du fait religieux par l'entreprise ?

Comment l'entreprise doit-elle prendre en compte le fait religieux ? Doit-elle, comme certaines en ont fait le choix, le proscrire ou peut-elle s'adapter à la pratique religieuse de certains de ses collaborateurs et avec quelles limites ?

2.2.1 Une entreprise qui sait s'adapter à la pratique de ses salariés... dans certaines limites

Comme l'illustre le graphique ci-dessous, 60 % des personnes interrogées n'acceptent pas que l'entreprise s'adapte pour tenir compte des pratiques religieuses de ses salariés. Toutefois les répondants distinguent les situations. En effet, si plus de 60 % ne voient pas d'inconvénient à ce que l'entreprise prenne en compte ce critère pour établir les plannings de vacances, plus de 90 % d'entre eux s'opposent à sa prise en compte lorsqu'il s'agit de composer les équipes (ils étaient 86 % en 2015).

Sur ces questions, les personnes interrogées dans notre enquête distinguent bien les questions liées à l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle qui est directement en jeu dans, par exemple, l'établissement des plannings de vacances et les questions de travail telles que celle de la composition des équipes.

Pensez-vous que l'entreprise doit tenir compte de la pratique religieuse de ses salariés, s'ils en font la demande, pour établir :

les plannings de vacances ?



les plannings de travail ?



la composition des équipes ?



Pensez-vous que l'entreprise doit s'adapter pour tenir compte des pratiques religieuses de ses salariés ?



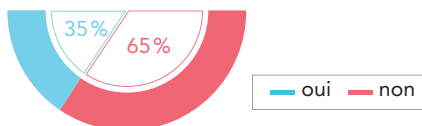
2.2.2 Ni imposer une laïcité d'entreprise ni prendre en compte officiellement les prescriptions religieuses

De manière cohérente avec ce qui précède, une minorité de personnes (un peu moins de 35 %) est favorable à ce que l'entreprise impose à ses salariés la neutralité religieuse, notamment par l'intermédiaire de son règlement intérieur.

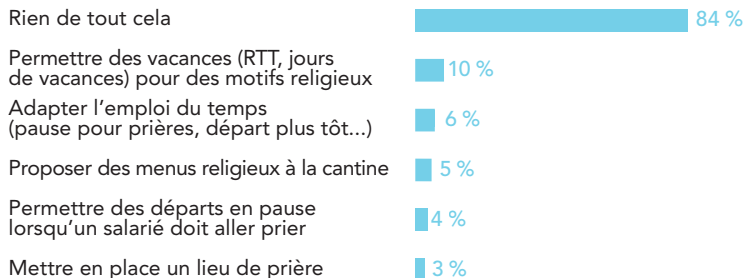
En revanche, si effectivement les personnes interrogées sont ouvertes à une certaine prise en compte du fait religieux, elles sont opposées à ce que cela se traduise par la mise en place de dispositifs officiels tels que des menus confessionnels à la cantine, des salles de prières ou encore une prise en compte officielle des calendriers religieux dans la conception des plannings.

Bref, les personnes interrogées ici sont ouvertes à des réponses pragmatiques aux demandes des salariés ayant une dimension religieuse, mais non à ce que l'entreprise s'organise en fonction des prescriptions religieuses.

Pensez-vous que l'entreprise devrait pouvoir inscrire dans son règlement intérieur un principe de neutralité religieuse et l'imposer à ses salariés ?



Si cela est souhaité par certains salariés pratiquants, pensez-vous que l'entreprise doive :

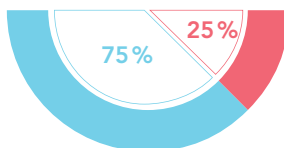


2.3 La pratique managériale face au fait religieux

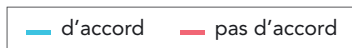
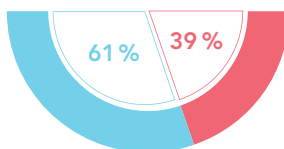
2.3.1 Des situations délicates mais à appréhender sans tenir compte de la dimension religieuse

Comme c'était déjà le cas les années précédentes, l'enquête souligne le caractère plus délicat à gérer des situations marquées par le fait religieux pour 61 % des répondants (stable par rapport à 2015). Pour autant, et là encore comme les années précédentes quoique dans une moindre mesure, 75 % des répondants soulignent la nécessité de traiter ces situations comme des situations pour motifs personnels (ils étaient 90 % en 2015).

Une demande pour motifs religieux devrait simplement être traitée comme une demande pour motifs personnels

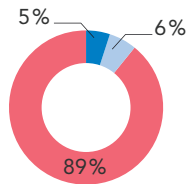


Une situation en lien avec le fait religieux est plus délicate à aborder pour un manager qu'une autre situation

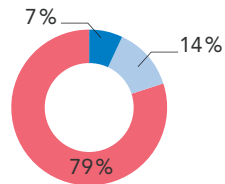


Comme l'indique le graphique précédent, le critère de la religion n'est que rarement pris en compte par les managers interrogés (et encore plus rarement de manière systématique) pour prendre des décisions relatives à l'organisation du travail.

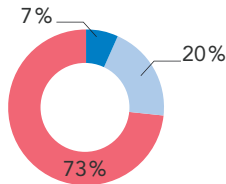
Tenez-vous compte, dans l'organisation du travail de votre équipe, de la pratique religieuse de certains de vos collaborateurs ?



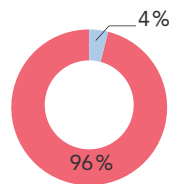
pour répartir les tâches, les rôles, les missions



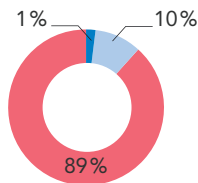
pour établir les plannings de travail



pour établir les plannings de vacances



pour formuler des remarques sur le travail effectué



pour formuler des remarques sur le comportement au travail



2.3.2 Comment réagir dans les situations marquées par le fait religieux ?

L'encadrement de terrain est par définition en première ligne face aux situations marquées par le fait religieux.

61%

Pour 61 % des personnes interrogées dans notre enquête c'est à lui qu'il revient de prendre en compte ces situations et d'apporter des réponses aux questions et problèmes qu'elles posent. Pour autant le caractère spécifique de ces situations implique qu'il prenne appui sur les services juridiques et de gestion des ressources humaines de l'entreprise.

62%

Pour 62 % des personnes il revient à l'entreprise de fixer officiellement un cadre en précisant, dans ce domaine, ce qui est autorisé et ce qui est proscrit.

Une demande (par exemple d'absence, de modification des horaires de pauses ou de travail, d'aménagement des tâches) pour motifs religieux doit être traitée avant tout par le manager direct de la personne



En cas de blocage ou de conflit lié à une question religieuse, il revient au manager direct de la personne concernée de gérer le problème mais il doit en référer à sa hiérarchie et/ou au service RH



En cas de blocage ou de conflit lié à une question religieuse, le service juridique de l'entreprise doit systématiquement être informé



2.3.3 Comment réagir aux situations délicates, voire de blocage et de conflit ?

Et lorsque des situations délicates, potentiellement bloquantes ou conflictuelles se présentent ? Les réponses apportées aux situations présentées dans l'encadré ci-dessous par les personnes ayant participé à notre enquête montrent clairement que la discussion est la solution privilégiée et que, pour eux, le laissez-faire est à proscrire.

La démarche de résolution des cas de faits religieux qui se dessinent ici est la suivante :

- 1** - Discuter avec la ou les personnes impliquées afin de rappeler les règles et éventuellement rechercher un accommodement.
- 2** - Prendre appui sur les services fonctionnels de l'entreprise, notamment les services RH et juridique.
- 3** - Sanctionner les cas qui doivent l'être.

Exemple : « Une personne de votre équipe est croyante et pratiquante. Elle ne s'en cache pas et cela ne posait de problème à personne jusqu'à présent. Il y a eu, il y a quelques mois, plusieurs arrivées dans le service. Certains de ces nouveaux arrivants ont une attitude hostile vis-à-vis de cette personne. Cela se traduit par des remarques désobligeantes, des moqueries, des réticences à travailler avec elle ou à échanger avec elle des informations. »

Vous réunissez votre équipe et rappelez les règles de respect des personnes et de bon fonctionnement de l'équipe



Vous discutez avec ces nouveaux arrivants de cette situation et les prévenez que si leur comportement ne change pas vous prendrez des sanctions



Vous demandez à la personne d'être plus discrète sur son engagement religieux



Vous laissez le temps apaiser la situation



03

L'impact du fait religieux sur les relations au travail

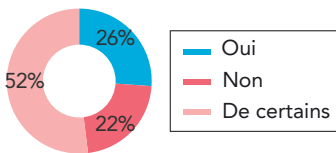
3.1 La place de la religion entre collègues

Comme lors des études précédentes, il apparait que la religion n'est pas un sujet tabou au travail.

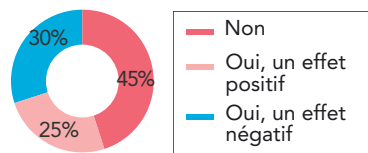
Près de 80 % des personnes interrogées connaissent en général la religion de leurs collègues. Et 82 % n'en sont pas gênés (même si cette gêne est en nette augmentation : 18 % contre 8 % en 2015).

Si 30 % des personnes interrogées dans l'étude pensent que la religion peut avoir des effets négatifs au travail (en baisse de 8 points par rapport à 2015), elles sont 45 % à penser que la pratique religieuse d'une personne n'a aucun effet sur le travail et les relations au travail et 25 % à penser que cette pratique a un effet positif (contre 22 % en 2015).

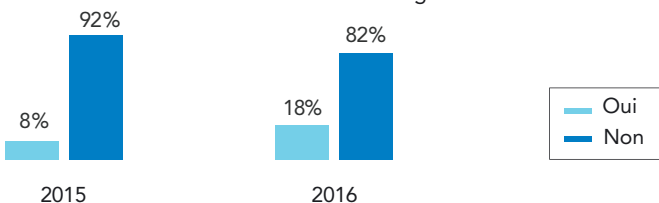
Connaissez-vous les croyances et pratiques religieuses de vos collègues ?



La pratique religieuse peut-elle avoir un effet sur les relations entre collègues ?



Êtes-vous gêné au travail par la pratique religieuse de certains de vos collègues ?



3.2 Le port de signes visibles

Le port de signes visibles est un sujet sensible dans les entreprises : entre les souhaits de certains d'une neutralité totale et la connaissance accrue de la part des salariés du droit de porter un signe religieux au travail dans les entreprises privées, quelle photographie peut-on avoir des pratiques en la matière ?

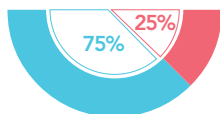
Si 15,4 % des répondants croyants affirment porter des signes visibles en dehors de leur lieu de travail (catholiques et protestants : 14,5 % ; musulmans : 35,3 %), seulement 10,8 % les arborent au travail (catholiques : 10 % ; protestants : 14,3 % ; musulmans : 23,5 %).

Les managers interrogés pensent que la question du port de signes religieux doit être abordée directement avec les personnes concernées et, le cas échéant, qu'il convient de demander à ces personnes d'adapter leur comportement pour prendre en compte les règles et contraintes de l'entreprise.

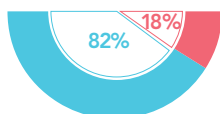
Ainsi, par exemple, à la question qui se pose souvent de savoir s'il faut aborder la question des signes religieux lors d'un entretien d'embauche avec une personne qui en porte, les managers répondent oui à près de 75 %.

En situation de travail, une large majorité des personnes interrogées pense qu'il convient de demander aux personnes d'ôter leur signe religieux avant de se rendre chez un client si cela peut nuire à la relation commerciale (82 %), et plus généralement si elle doit représenter l'entreprise à l'extérieur (80 %) et même dans le cadre d'un exercice de communication interne (71 %).

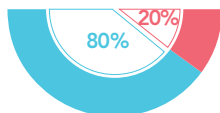
Pensez-vous que lors d'un entretien d'embauche il convient de préciser à une personne visiblement pratiquante quelles sont les règles de l'entreprise en matière de pratique religieuse au travail ou de port de signes religieux ?



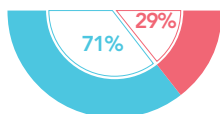
Pensez-vous qu'il convienne de demander aux personnes portant des signes religieux de les enlever avant de se rendre chez un client si le management estime que cela pourrait nuire à la relation commerciale ?



Pensez-vous qu'une personne qui doit représenter l'entreprise dans une situation commerciale ou de communication externe doit se présenter sans signe religieux même si elle en porte habituellement ?



Pensez-vous qu'une personne qui doit représenter l'entreprise dans une situation de communication interne doit se présenter sans signe religieux même si elle en porte habituellement ?



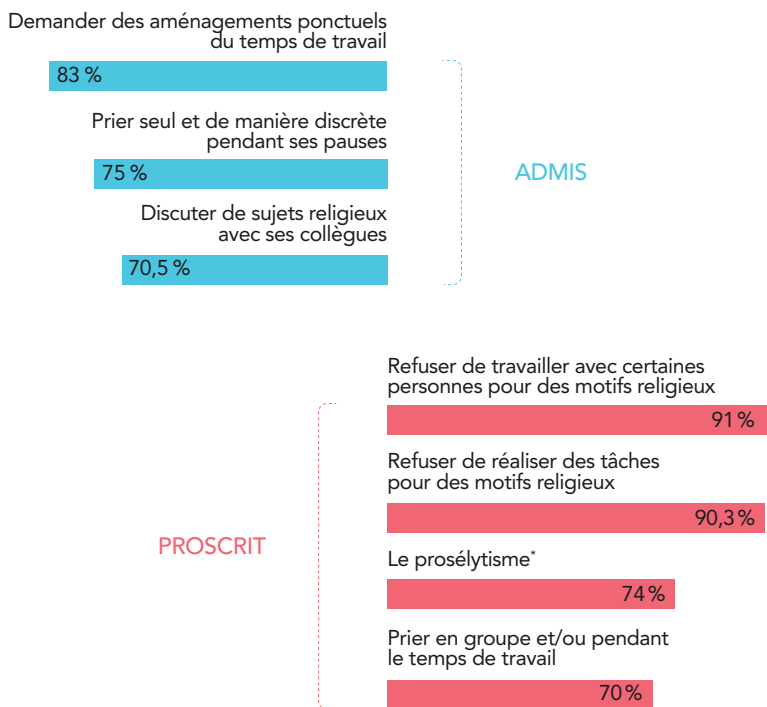
La question des signes religieux est assez emblématique du fait religieux au travail. Près de 58 % des personnes (contre 64 % en 2015) sont favorables à l'interdiction des signes religieux visibles au travail. Il est notable que sur cette question, les personnes croyantes et pratiquantes ont une position significativement différente puisque plus de 61 % de ces dernières sont opposées à cette interdiction.

3.3 Les comportements admis et ceux proscrits

Le fait de prier pendant ses pauses, est considéré, comme en 2015, par 75 % des personnes interrogées comme tout à fait admissible à condition toutefois que cette pratique de la prière soit individuelle, ne perturbe pas le travail, se fasse dans un lieu discret.

Pour 71 % des répondants, si cette pratique de la prière se réalise pendant les pauses, la personne n'a pas à demander la permission au management pour s'y adonner (60 % en 2015).

Pour 83 % des répondants, comme en 2015, il est tout à fait légitime de demander une autorisation d'absence pour une raison liée à la religion (par exemple se rendre à une cérémonie).

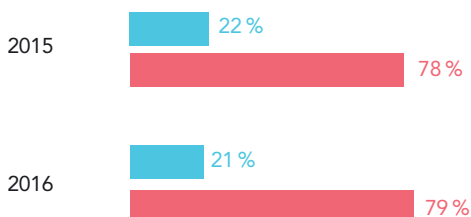


(*) Pour rappel, le prosélytisme est proscrit par la loi.

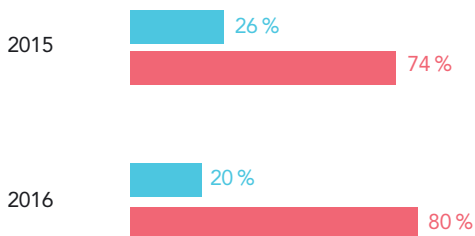
3.4 La question de la discrimination

Les chiffres de nos enquêtes concernant la question de la discrimination religieuse au travail sont stables entre 2015 et 2016 et montrent que plus de 20 % des personnes interrogées disent avoir observé des situations de discrimination alors que près de 20 % des pratiquants disent en avoir subies.

Avez-vous été témoin de pratiques discriminatoires à l'encontre d'autres personnes en raison de leur croyance et/ou de leur pratique religieuse ?



Pensez-vous être ou avoir été victime de discrimination liée à votre pratique religieuse ?

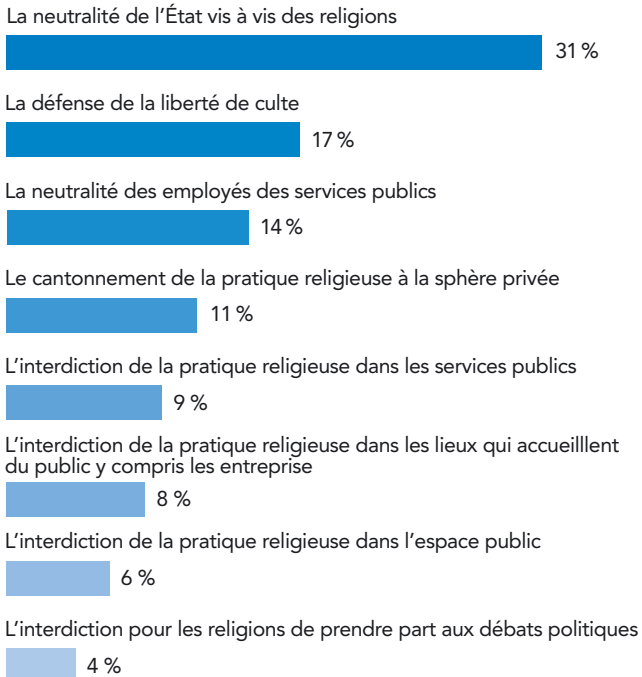


04

Laïcité et fait religieux au travail

Comme en 2015, année qui marquait une rupture avec les enquêtes précédentes sur ce sujet, la définition de la laïcité à laquelle se réfèrent les personnes interrogées dans l'enquête renvoie en premier lieu à la neutralité de l'État vis-à-vis des religions et la défense de la liberté de culte. Les dimensions plus restrictives vis-à-vis des religions et de la liberté de culte de la laïcité (par exemple le cantonnement de la pratique religieuse à la sphère privée ou l'interdiction de la pratique religieuse dans les services publics) sont, ici, secondaires.

Quelle est, selon-vous, la définition du principe de laïcité ?

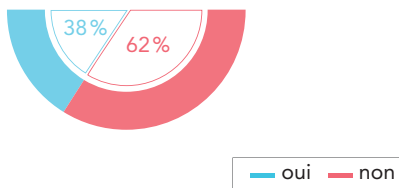


De manière cohérente avec les résultats des études précédentes, les personnes donnent toute leur place aux religions dans le débat public. Loin d'une vision « laïcarde » du fonctionnement de la République, les personnes interrogées reconnaissent à la fois la nécessité de la neutralité du rapport entre l'État et les cultes et la place des religions en tant que partie à part entière de la société.

En effet, si 77 % des répondants trouvent normal que les organisations religieuses donnent leur avis sur les questions de société, seulement 48 % pensent que l'État devrait tenir compte de leur avis sur ces mêmes questions.

Enfin, comme cela était déjà le cas les années précédentes, plus de 60 % des personnes sont opposées à une intervention législative sur cette question du fait religieux en entreprise.

Pensez-vous que cette question de la religion en entreprise devrait faire l'objet d'une loi ?



CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

1 523

questionnaires en ligne ont été remplis entre avril et juin 2016. Après suppression des questionnaires non exploitables, 1 405 ont été pris en compte pour cette étude.



Le questionnaire a été administré par internet en utilisant l'application Google Docs. Son traitement a été réalisé avec le logiciel Sphinx.



L'échantillon compte
54 % de femmes



46 % d'hommes

61 %

des répondants exercent une **responsabilité managériale** d'une équipe pouvant aller de 3 à 250 personnes.

39 %

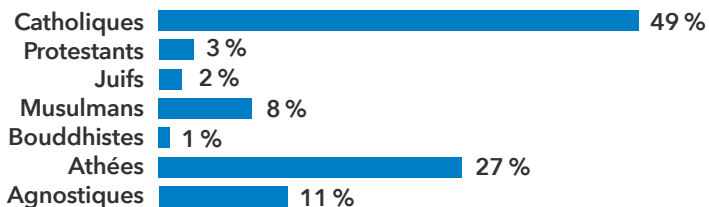
ont un **statut de cadre** sans exercer directement de fonction managériale.

Zone d'activité professionnelle des répondants :

Zone urbaine : 83,9 %
Zone urbaine sensible : 8,5 %
Zone rurale : 7,6 %



Qu'ils soient ou non croyants et pratiquants les répondants ont les appartenances religieuses suivantes :



51 %

croyants

49 %

non-croyants

Parmi les personnes interrogées, on dénombre **25 % de pratiquants réguliers**, **13 % de pratiquants occasionnels** et **62 % de non-pratiquants**.



L'influence des différentes caractéristiques de l'échantillon présentées ci-dessus (genre, appartenance religieuse, fonction exercée, degré de croyance et de pratique, etc.) a été **systématiquement testée et prise en compte dans l'analyse des résultats**, notamment à l'aide des tests couramment utilisés pour cela (Chi-deux, Odd-ratio Cramer, Cronbach)

À propos de l'Institut Randstad

Créé en 2005, l'Institut Randstad pour l'Égalité des Chances et le Développement Durable est une association à but non lucratif régie par la loi de 1901. Il permet de soutenir la politique du groupe Randstad France en matière de Diversité et de Développement Durable en initiant des actions innovantes et en multipliant les partenariats institutionnels, publics et privés pour contribuer activement et concrètement à promouvoir le principe de l'égalité des chances au travail.

Toutes les fonctions et intitulés dans ce document se déclinent au féminin comme au masculin.

Retrouvez-nous sur :

www.grouperandstad.fr

[@GroupRandstadFR](https://twitter.com/GroupRandstadFR)