

Tribune - Gestion du fait religieux en entreprise

Author : Rédaction RC

Categories : [En Une](#), [Points non négociables](#)

Date : 12 avril 2016



Dans nos pays développés, la « laïcité » est naturelle et en général les salariés comprennent spontanément de quoi il s'agit : depuis longtemps, la discrétion sur leurs convictions religieuses en entreprise est acceptée sans discussion, en vue de la bonne marche de celle-ci. Pourquoi ? Parce que la distinction des domaines temporel et spirituel, qui est une grande conquête de la chrétienté issue de la vision judéo-chrétienne du monde (« rendez à César » ...), fait partie de notre culture, que nous soyons croyants ou incroyants.

Les séminaires de formation à la gestion du fait religieux en entreprise dont l'[Institut éthique et politique Montalembert](#) prône le lancement se placent sur un plan neutre et global : il s'agit en principe de tout fait religieux, quelle que soit la religion en cause, que la manifestation de ce fait concerne le vêtement, l'alimentation, ou les demandes de congés pour certaines fêtes. Cependant, l'accent sera mis sur le fait religieux musulman en entreprise.

L'élément nouveau de ces dernières années est en effet, non pas la présence importante dans les entreprises françaises des salariés musulmans – qui sont à 80% des personnes de culture musulmane et non de pratique religieuse musulmane –, mais le changement culturel et religieux intervenu, disons dans les 20 dernières années, parmi les 20% de salariés musulmans restants^[1], c'est-à-dire parmi la population musulmane jeune habitant en France, de nationalité française ou étrangère – qui, souvent par réaction, disent certains, contre les

scandales moraux que l'on constate dans nos pays (irrespect de la femme, publicités provocantes, propagande « laïciste » contre tout sentiment religieux, etc...) – sont revenus à une pratique religieuse et à la confusion du temporel et du spirituel caractéristique de l'islam, même modéré (nous excluons ici le cas des islamistes violents), et qui souhaitent légitimement ne pas être empêchés d'extérioriser leurs convictions religieuses en entreprise, dans la mesure compatible avec le fonctionnement normal de celle-ci.

Les revendications des salariés musulmans sur le temps de prière, les lieux de prières, les congés et horaires spéciaux pour le ramadan, pour certaines fêtes, etc..., qu'elles soient implicites ou explicites, sont inéluctables et connaturelles à l'islam. L'islam n'est en effet pas seulement une religion : c'est une façon de voir le monde et de vivre. Si nous voulons vivre ensemble au mieux des intérêts de l'entreprise, il faut en tenir compte. Comment ? C'est toute la question.

Disons-le sans ambages : l'orientation que nous préconisons est celle d'une « laïcité ouverte », dont nous essaierons de dégager les grandes lignes, lesquelles seront adaptées à la culture propre de chaque entreprise., et appliquées de façon non discriminatoire à l'ensemble du personnel, donc couchées par écrit – par exemple dans un règlement intérieur – .

Lire le [dossier](#) complet

*La ligne éditoriale de Riposte catholique cherche à sortir de la "langue de buis", peu propice à la recherche de la vérité. C'est pourquoi nous publions volontiers des tribunes libres. Nous précisons cependant que ces tribunes publiées sur Riposte Catholique n'engagent que leurs auteurs. Nous les proposons à nos lecteurs en tant que contributions au débat et à la réflexion.
La Rédaction*