

# GÉRER LA DIVERSITÉ RELIGIEUSE EN ENTREPRISE

guide pratique

---



## 1 La gestion de la Diversité religieuse dans la pratique

<b>Introduction</b> .....	<b>7</b>
<b>L'organisation du temps de travail</b> .....	<b>9</b>
• Les aménagements horaires de travail	
• La pratique de la prière	
• La prise de congés pour fêtes religieuses	
<b>L'alimentation/Restauration</b> .....	<b>13</b>
<b>Les tenues vestimentaires et le comportement</b> .....	<b>15</b>
• Tenues de travail et signes religieux	
• Les problématiques rencontrées sur l'exécution de la tâche de travail	
<b>Les pratiques de recrutement</b> .....	<b>16</b>

## 2 Éléments d'information sur les différentes pratiques religieuses

<b>L'organisation des horaires de travail</b> .....	<b>20</b>
• La pratique de la prière dans les différentes religions	
• Le Carême	
• Le Ramadan	
• Le Shabbat	
<b>Les différentes fêtes religieuses et leur signification</b> .....	<b>22</b>
• Les fêtes bouddhistes	
• Les fêtes chrétiennes	
• Les fêtes juives	
• Les fêtes musulmanes	
<b>Les aliments interdits par certaines religions</b> .....	<b>25</b>
<b>Les pratiques vestimentaires</b> .....	<b>28</b>
<b>Quelques précisions sur les coutumes liées au deuil</b> .....	<b>29</b>

Remerciements

## Respect et pragmatisme

Le groupe Casino est activement engagé depuis de nombreuses années en faveur de la non-discrimination et de la Diversité. Nous considérons que les différences de nos collaborateurs sont une source de richesse et un atout pour la performance de l'entreprise.

C'est dans cet esprit que le Groupe déploie des actions spécifiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'intégration de travailleurs handicapés, de la diversité des origines et de la gestion des âges. La prise en compte de la diversité religieuse des salariés dans les modes de management s'inscrit également dans cette logique. Elle doit, selon nous, être traitée et gérée comme toute autre forme de diversité : c'est à dire en privilégiant ce qui nous unit, le « vivre ensemble », en créant un cadre qui, tout en tenant compte des contraintes objectives de l'entreprise et de son impératif de performance, permette à chacun de s'épanouir et de se sentir reconnu.

La France est une république laïque avec une séparation entre l'état et le religieux. Le principe de laïcité se traduit par une obligation de neutralité pour les agents de la fonction publique qui ne peuvent pas afficher leurs opinions religieuses dans le cadre de leurs fonctions. Dans une entreprise privée, comme le rappelle la loi, **l'employeur doit veiller à ce qu'aucune discrimination ne puisse survenir en raison des convictions religieuses de ses salariés.**

**Le groupe Casino souhaite non seulement respecter les principes de non-discrimination liés aux convictions religieuses, telles que définies par la loi et également accorder, lorsque c'est possible avec le bon fonctionnement de l'entreprise, certains aménagements.**

Pour répondre aux questions des managers sur l'application concrète de ces principes dans des équipes souvent multiculturelles, et aux situations concrètes que vous rencontrez sur le terrain, nous mettons à votre disposition ce guide qui a été conçu à partir des demandes remontées du terrain.

Les principaux sujets évoqués concernent :

- la conciliation entre cohésion d'équipe et demandes de traitements différenciés de certains salariés, en raison de leur religion
- la nécessité d'assurer la productivité du service, tout en répondant aux objectifs de la politique diversité de l'entreprise
- la compréhension des spécificités (interdits, fêtes, ...) des religions
- la bonne manière de respecter les uns, sans discriminer les autres

Ce guide pratique a vocation d'apporter des éléments de réponse à ces multiples questions. Il n'est pas un mode d'emploi enfermant le manager dans un cadre strict, mais plutôt un outil d'accompagnement dans les décisions managériales au quotidien. Il permet de donner :

- des éléments d'information clairs sur le cadre légal français en matière de non-discrimination religieuse et leur application
- la pratique dans l'entreprise
- des informations sur l'impact que peuvent avoir les différentes pratiques religieuses sur l'organisation du travail
- des exemples pratiques pour chaque cas traité
- la position managériale définie par le groupe Casino

Le but est également de donner des clés de compréhension aux managers et aux responsables de Ressources humaines, afin de favoriser le dialogue sur des sujets généralement peu abordés dans le cadre de l'entreprise.

Ce guide est un outil, il n'a qu'une portée informative et ne doit pas faire oublier que la gestion de la diversité passe avant tout par un management individualisé.

N'hésitez pas à solliciter Mansour ZOBBERI, le Directeur de la promotion de la Diversité et de la Solidarité du groupe Casino, qui a aussi pour fonction de vous accompagner sur ces sujets. Contact : [mzoberi@groupe-casino.fr](mailto:mzoberi@groupe-casino.fr).



# PARTIE 1



# PARTIE 1:

# La gestion de la Diversité religieuse dans la pratique

## Introduction

L'objectif de cette première partie est de donner grâce à des onglets thématiques un aperçu de ce que dit la loi et de la position managériale définie par le groupe Casino sur l'impact des différentes pratiques religieuses dans l'entreprise. Il s'agit également de donner au travers d'exemples de bonnes pratiques remontées du terrain, des éléments de réflexions pour gérer la diversité religieuse de façon pratique.

### **De manière générale : ce que dit la loi en matière de travail et de religion**

La liberté religieuse des personnes et l'égalité de droits sont garanties par un certain nombre de textes internationaux, européens (art.7 et 18 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, art. 14 de la convention Européenne des droits de l'Homme, directive 2000/78/CE) qui créent un cadre général en faveur de l'égalité de traitement dans l'emploi.

Au niveau national, un certain nombre de textes garantit l'égalité de traitement des citoyens et la liberté de culte. Ils affirment à ce titre que la liberté de culte fait partie des droits fondamentaux et que la discrimination liée à l'appartenance ou la non appartenance à une religion est sanctionnée par le code pénal. Cette liberté religieuse doit cependant être conciliée avec le principe constitutionnel de laïcité.

### **Liberté religieuse et principe de laïcité**

Le principe de laïcité de l'État signifie l'indépendance de l'État à l'égard de la religion. La séparation du pouvoir politique et religieux suppose également que l'État soit neutre par rapport à toute religion. La neutralité de l'État à l'égard des religions se traduit de ce fait par des dispositions spécifiques dans la fonction publique qui ne s'appliquent pas dans l'entreprise privée.

## 1 La gestion de la Diversité religieuse dans la pratique

### Dans la fonction publique :

Le principe de laïcité, appliqué à la fonction publique, impose un devoir de neutralité aux agents du service public qui ne sont pas autorisés à manifester leurs convictions religieuses dans l'exercice de leurs fonctions. Ces principes s'appliquent aux entreprises publiques, aux collectivités locales, aux collectivités territoriales et également à l'Éducation nationale, comme l'a rappelé la loi du 17 mars 2004 qui interdit le port de signes religieux ostentatoires dans les écoles publiques. Un fonctionnaire, en tant qu'agent représentant l'État Français, ne peut donc pas afficher ses convictions religieuses dans le cadre de son travail.

### Dans l'entreprise privée :

La loi de 2004 sur l'interdiction du port de signes religieux ostentatoires ne s'applique pas en entreprise, en revanche elle est tenue d'appliquer la loi en matière de non-discrimination. Le code du travail interdit la discrimination sur les convictions religieuses et sur les mœurs, que ce soit devant ou dans l'emploi. Celle-ci est punie aussi bien au civil qu'au pénal, avec une peine maximale de 3 ans de prison et 45 000 € d'amende.

### Qu'est ce que la discrimination religieuse ?

Comme le précisent la loi du 21 novembre 2001 et la loi du 27 mai 2008, la discrimination religieuse est le traitement défavorable d'une personne par rapport à une autre, en raison de ses convictions religieuses (vraies ou supposées). Selon les articles 1131-1 à 1132-4 du code du travail, la discrimination sur les convictions religieuses est interdite au moment de l'embauche, de l'évolution de carrière, de l'accès à la formation, de la rémunération, du licenciement ou de l'application de sanctions.

La discrimination religieuse, comme toute forme de discrimination, peut être directe (c'est-à-dire intentionnelle et consciente, qu'il y ait une animosité ou non) ou indirecte (c'est-à-dire qu'un critère apparemment neutre entraîne une rupture d'égalité de traitement en raison des convictions religieuses).

La loi française garantit la liberté religieuse et la non-discrimination des salariés en raison de leurs croyances et de leurs convictions. Cela ne signifie par pour autant que l'entreprise soit obligée d'accepter à ses dépens toutes les pratiques religieuses de tous ses salariés.



# L'organisation du temps de travail

## ● Les aménagements des horaires de travail

**En raison de leur pratique religieuse, les salariés peuvent souhaiter aménager temporairement leurs horaires de travail.**

### Rappel légal :

D'un point de vue juridique, l'entreprise n'a pas l'obligation d'aménager les horaires de travail en raison des convictions religieuses de ses salariés.

Le salarié n'a pas non plus le droit de quitter son poste de travail sans autorisation afin de pratiquer sa religion.

### La position managériale définie par le groupe Casino :

Accepter les aménagements horaires temporaires demandés au titre des convictions religieuses si cela est compatible avec le fonctionnement de l'activité.

Les aménagements horaires sont gérés de façon individuelle sur demande du salarié et accordés lorsque l'activité le permet.

À titre d'exemple, des pratiques ponctuelles d'aménagement d'horaires ont été observées selon les sites et les filiales :

- journée continue,
- décalage des horaires (le matin ou le soir, décalage de l'heure de la pause)

### Pourquoi aménager les horaires ?

Les raisons qui ont été évoquées par les managers du Groupe qui pratiquent ses adaptations sont :

- un respect et une reconnaissance des différences individuelles
- permettre aux salariés de concilier au mieux leurs pratiques religieuses et professionnelles
- limiter la fatigue durant les périodes de jeûnes rituels

### Dans quel cas refuser les aménagements horaires ?

S'ils sont en contradiction avec le respect des conditions de sécurité individuelles ou collectives

Si cela pénalise le fonctionnement de l'activité

Si cela désorganise l'équipe et/ou si le nombre de demandes est trop important

## 1 La gestion de la Diversité religieuse dans la pratique

# QUESTIONS/RÉPONSES :

**Accepter les aménagements d'horaires pour des raisons religieuses ne risque-t-il pas de créer des sentiments d'injustice chez les salariés qui ont des enfants et souhaitent eux aussi aménager leurs horaires ?**

Les aménagements temporaires des horaires peuvent être envisagés pour différentes raisons (personnelles, familiales, religieuses) et sont traités de la même façon.

**Que faire si le salarié demande un aménagement permanent ?**

Il n'est pas prévu d'adapter les horaires des salariés de façon permanente pour des raisons religieuses. C'est au manager de décider si cela est possible au regard de son activité et de l'équité face au reste de l'équipe.

**À partir de quand le nombre de demande est-il trop important ?**

Dès lors que cela désorganise l'activité et n'est pas compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise.

## ● La pratique de la prière

**Les salariés pratiquants assidûment leur religion peuvent avoir à faire certaines de leurs prières durant la journée.**

### Rappel légal :

D'un point de vue légal, l'entreprise peut interdire aux salariés de quitter leur poste à des fins de pratiques religieuses durant le temps de travail, en revanche elle ne peut pas interdire aux salariés de disposer librement de leur temps hors du temps de travail (exemple : durant leurs pauses). L'entreprise n'a aucune obligation de fournir des lieux de culte aux salariés.

### La position managériale définie par le groupe Casino :

Il n'y a pas d'inconvénient à ce que les salariés prient ou se recueillent durant leur temps de pauses sur leur lieu de travail à condition que les locaux permettent de fournir un lieu respectant les conditions d'hygiène, de sécurité et de respect de chacun (salariés et clients). Les pratiques doivent se faire dans le respect des installations.

### Dans quels cas refuser la pratique de la prière sur le lieu de travail ou recadrer les salariés ?

Si cela désorganise le service ou est fait sur le temps de travail

Si aucun lieu ne permet de garantir les conditions d'hygiène ou de sécurité acceptables

En cas de prosélytisme (atteinte à la liberté de conscience des autres)

## QUESTIONS/RÉPONSES :

### Pourquoi la question des sanitaires est-elle évoquée ?

Dans certaines religions, le croyant doit procéder à des ablutions (lavage rituel) avant ou après certains actes. Par exemple dans l'islam, le croyant doit se laver le visage, les mains, les avant-bras et les pieds à l'eau avant de prier.

### Que faire si plusieurs salariés demandent un accès exclusif à un espace pour la pratique de leur religion ?

Il n'est pas prévu que soient créés des lieux de cultes dans l'entreprise.

## Les jours de congés pour fêtes religieuses

**De nombreux salariés demandent des jours de congés lors des principales fêtes religieuses. Si les fêtes chrétiennes (catholiques et protestantes) sont connues à l'avance via les calendriers usuels en Occident, de nombreuses autres fêtes religieuses (juives, musulmanes, bouddhistes et hindouistes) se basent sur des calendriers différents et leurs dates varient d'une année sur l'autre. Il est donc important de remettre à jour chaque année les informations relatives à ces dates.**

### Rappel légal :

L'entreprise ne peut pas refuser d'attribuer un jour de congé pour fête religieuse si cela n'est pas justifié par une contrainte objective liée à l'activité (arrêt de la cour d'appel administrative de Paris du 22 Mars 2001).

Si une entreprise peut légitimement refuser une demande de congé pour fête religieuse à un salarié pour des raisons de service ou d'organisation de l'activité, la jurisprudence a statué sur le fait qu'il est discriminatoire de refuser une demande d'absence pour fête religieuse au motif que la religion invoquée n'est pas reconnue comme telle ou n'est pas mentionnée dans le calendrier distribué par l'entreprise.

### La position managériale définie par le groupe Casino :

Les demandes de congés pour fêtes religieuses sont gérées au même titre que les demandes de congés pour convenances personnelles. Elles sont étudiées à l'avance et acceptées autant que possible si l'organisation de l'équipe et l'activité le permettent.

Afin de faciliter l'organisation des prises de jours de congés vous trouverez, annexés à ce guide, des calendriers mentionnant à titre indicatifs les dates des principales fêtes religieuses chrétiennes, juives, musulmanes, bouddhistes et orthodoxes.

Ils sont aussi disponibles sur l'intranet Groupe.

Les dates figurant en gras représentent les fêtes majeures qui sont le plus susceptibles de générer des demandes de congés.

Ces calendriers ne sont pas exhaustifs et ne mentionnent que les jours des plus grandes fêtes religieuses des religions les plus représentatives en nombre. Selon la diversité des convictions de ses salariés et son lieu d'implantation, l'entreprise peut prendre en compte d'autres dates de fêtes religieuses dans le cadre de l'organisation de son activité (Nouvel an chinois, Saint-Nicolas, Thanksgiving, etc.)

### Dans quels cas refuser une demande de congé pour fête religieuse ?

Si cela désorganise l'équipe et/ou que le nombre de demandes est trop important  
Si cela n'est pas compatible avec le bon fonctionnement de l'activité

## L'alimentation/ La restauration

**La restauration en entreprise est un point important de la gestion de la Diversité religieuse dans l'entreprise car les différentes religions comportent souvent des contraintes alimentaires sur la consommation de viandes.**

### Rappel Légal :

L'entreprise n'a pas l'obligation de fournir à ses salariés de la nourriture respectant leurs convictions religieuses.

### La position managériale définie par le groupe Casino :

Dans une optique de respect mutuel, le Groupe souhaite offrir systématiquement une alternative à la viande et/ou au porc en offrant à minima aux salariés la possibilité de se restaurer avec des plats végétariens et leur garantir l'accès, par exemple, aux aménagements mis en place pour les clients lorsqu'ils existent.

À titre d'exemple, selon les sites, ont été mis en place :

- un accès aux produits spécifiques du magasin (hallal, cachet, végétariens...) durant les inventaires
- la mise en place dans les distributeurs de sandwiches d'un choix de produits spécifiques (hallal, cachet, végétariens...)
- une prise en compte des interdits alimentaires dans les colis de Noël, les repas et pots, avec des produits végétariens, végétaliens, hallal, ou cachet
- une attention portée aux menus et à leur constitution pour proposer des alternatives à la viande ou au porc
- une attention portée à ne pas toucher avec les mêmes couverts le porc et les autres aliments

## QUESTIONS/RÉPONSES :

### Pourquoi proposer à minima des plats végétariens aux salariés ?

Les plats végétariens sont ceux qui permettent au plus grand nombre de personnes de se restaurer (voir tableau de synthèse des interdits alimentaires).

### Faut-il interroger les salariés sur leurs convictions religieuses afin d'adapter la nourriture ?

La loi sur la protection des données individuelles interdit de référencer les salariés en fonction de leurs convictions religieuses, en revanche les salariés peuvent être interrogés directement sur leurs contraintes **alimentaires spécifiques**.

## Tenues vestimentaires et comportements

### Tenues vestimentaires et signes religieux

#### Rappel légal :

L'entreprise privée ne peut pas interdire le port de signe religieux de façon générale. D'un point de vue juridique, seules les conditions d'hygiène et de sécurité peuvent être invoquées pour refuser le port d'un signe religieux. L'argument du contact avec la clientèle n'est, quant à lui, pas systématiquement recevable.

Dans le cas des postes pour lesquels le/la salarié(e) a une fonction de représentation de l'entreprise et un rôle commercial, l'entreprise doit chercher avec le salarié un aménagement raisonnable pour les deux parties.

#### La position managériale définie par le groupe Casino :

Le port de la tenue de travail définie par la filiale est obligatoire. L'entreprise ne souhaite pas pour des raisons tenant au vivre ensemble tant à l'égard de la cohésion des équipes que de la clientèle, favoriser le port de signes religieux visibles, ce qui serait contradictoire avec nos pratiques.

Si le ou la salarié(e) souhaite absolument conserver un signe religieux, celui-ci doit être le plus discret possible et en accord avec la tenue obligatoire de travail (en termes de couleur et ne pas la recouvrir).

## QUESTIONS/RÉPONSES :

**Certaines salariées ne souhaitent pas porter la jupe obligatoire que ce soit pour des motifs religieux ou pour d'autres raisons. Comment cela doit-il se gérer ?**

Il est possible de proposer le port du pantalon, de collants épais, de caleçon ou d'une jupe plus grande.

**Que faire si le reste de l'équipe refuse le port du signe religieux d'un(e) collègue ?**

Les comportements de refus ou de mise à l'écart de l'équipe ou des clients ne peuvent justifier une décision discriminatoire à l'égard d'un(e) salarié(e) que ce soit en raison de son sexe, de ses origines, de son orientation sexuelle, de son handicap ou de ses convictions religieuses.

**Dans quels cas peut-on refuser le port d'un signe religieux ?**

- impossibilité de porter la tenue de sécurité réglementaire pour ce poste
- impossibilité de porter une tenue garantissant les conditions d'hygiène nécessaires au poste (exemple : port de charlotte jetable)
- port du poignard rituel chez les Sikh
- impossibilité d'identifier l'identité de la personne
- refus systématique du ou de la salarié(e) d'accepter une solution de compromis malgré les différentes propositions d'arrangements faites par l'entreprise

La posture du manager attendue : ne pas rentrer dans des considérations personnelles ou subjectives, ne pas évoquer la laïcité comme motif de refus mais privilégier le dialogue et le compromis avec le ou la salarié(e).

### ● Exécution de la tâche de travail

#### **Rappel légal :**

Le salarié ne peut pas invoquer ses convictions religieuses pour refuser d'exécuter tout ou partie du travail pour lequel il a été embauché conformément à la loi.

La liberté religieuse des salariés ne leur donne pas non plus le droit de porter atteinte au fonctionnement normal et à la performance de l'entreprise. Par exemple, un(e) salarié(e) ne peut pas prétendre justifier des absences, un refus de travailler ou d'exercer une tâche par des exigences religieuses.

#### **La position managériale définie par le groupe Casino :**

Conformément à la loi, le salarié ne peut pas invoquer ses convictions religieuses pour refuser d'exécuter tout ou partie du travail pour lequel il a été embauché. Le manager doit recadrer les salariés qui refusent d'exécuter leur tâche de travail ou nuisent au bon fonctionnement de l'entreprise.

#### **À titre d'exemple, le salarié ne peut pas, en raison de ses convictions religieuses :**

- refuser de porter ou manipuler certains produits dès lors qu'ils sont emballés ou manipulés avec des gants
- refuser de travailler en équipe ou sous la responsabilité de certains ou de certaines de ses collègues
- refuser de saluer les hommes ou les femmes. En vertu des valeurs d'égalité hommes/femmes défendues par le groupe Casino, les salariés doivent être salués de la même façon quel que soit leur sexe
- refuser le contact avec certains clients
- abandonner son poste de travail
- porter atteinte à la liberté de conscience des autres salariés par un comportement de prosélytisme (le simple port d'un signe religieux n'est pas considéré comme du prosélytisme)
- refuser de se soumettre à la visite médicale obligatoire quel que soit le médecin (homme ou femme)

## Les pratiques de recrutement

**L'objectif d'un recrutement est de trouver le candidat le plus compétent qui réponde aux exigences du poste. S'il est légitime pour l'entreprise de valider la capacité du candidat à effectuer sa tâche de travail, certaines questions maladroites ou un mauvais cadrage des intermédiaires du marché de l'emploi peuvent mettre le manager et l'entreprise en risque juridique.**

### Rappel légal :

L'employeur ne peut pas sanctionner, licencier ou refuser de recruter un collaborateur en raison de ses convictions religieuses, l'un des 20 critères prohibés par la loi sous peine de commettre un acte de discrimination passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 45 000 euros de dommages et intérêts pour la victime.

### La position managériale définie par le groupe Casino :

Le groupe Casino est activement engagé en faveur de la promotion de la diversité et de la lutte contre toute forme de discrimination. La diversité des convictions religieuses fait partie intégrante de cet engagement.

Les convictions religieuses réelles ou supposées des candidats et des intérimaires ne peuvent être prises en compte dans un recrutement. Ces principes s'appliquent tant dans nos propres pratiques de recrutement que dans ce que nous attendons des intermédiaires de l'emploi avec lesquels nous travaillons.

**Dans la pratique, aucune question directe ou indirecte sur les convictions religieuses réelles ou supposées du candidat ne doit être posée.**

**À titre d'exemple et selon le contenu du poste, peuvent être posées comme questions :**

- le candidat refuse-t-il d'être en contact ou de manipuler certains types de produits ?
- le candidat accepte-t-il de porter la tenue vestimentaire de Casino pour ce poste ?
- le candidat est-il à même d'effectuer une tâche physique (port de charge, manutention) ?
- le candidat refuse-t-il de travailler certains jours de la semaine ?

Il est recommandé aux managers de rappeler de façon formelle les principes ci-dessus aux intermédiaires de l'emploi dans le cadre des briefs de recherche de candidats ou d'intérimaires.

### \*les 20 critères de discrimination reconnus par la Loi

l'âge, l'apparence physique, l'appartenance ou non à une ethnie, l'appartenance ou non à une nation, l'appartenance ou non à une race, l'appartenance ou non à une religion déterminée, l'état de santé, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, la grossesse, la situation de famille, le handicap, le patronyme, le sexe, les activités syndicales, les caractéristiques génétiques, les moeurs, les opinions politiques, l'origine, le lieu de résidence.



# PARTIE 2

PARTIE 2

Éléments d'information sur  
les différentes pratiques religieuses



# PARTIE ②: Éléments d'information sur les différentes pratiques religieuses

**L'objet de cette partie est de donner les informations utiles aux managers et aux RRH sur les pratiques des différentes religions et leurs impacts dans l'entreprise. Cette partie abordera notamment la question des interdits alimentaires dans les différentes religions et leur impact sur l'entreprise. Les principales fêtes religieuses, avec leurs significations et leurs dates prévisionnelles, seront également évoquées, ainsi que les autres pratiques religieuses.**

Les éléments inhérents aux différentes religions qui sont mentionnés dans ce guide le sont à titre indicatif, ils n'ont pas de portée théologique et peuvent être contestés par des personnes ayant des croyances et des pratiques différentes. De plus, il est important de ne pas perdre de vue le fait qu'au sein de chaque communauté religieuse le niveau de pratique de chaque croyant peut varier.

## L'organisation des horaires de travail

### La pratique de la prière

Les catholiques et protestants pratiquants peuvent prier à différents moments de la journée, souvent le matin, le soir, avant et après les repas.

Les juifs pratiquants prient trois fois par jour. L'heure de ces prières varie selon les heures de lever et de coucher du soleil, avec une prière le matin à l'aube, une prière l'après-midi et une prière le soir.

Les musulmans pratiquants prient cinq fois par jour. L'heure des différentes prières varie également selon les heures solaires. Ces prières se répartissent entre une prière au lever du jour, une le midi, une en milieu d'après midi, une au coucher du soleil et une le soir. Chaque prière dure environ cinq minutes et nécessite au préalable que le croyant ait pu avoir accès à un point d'eau pour faire ses ablutions (lavage rituel des mains, des avant-bras, du visage et des pieds).

Un certain nombre de pratiquants juifs ou musulmans prient durant leurs pauses, dans un endroit calme et isolé. Cela peut être leur bureau s'ils disposent d'un bureau individuel, une salle inoccupée, un lieu de culte ou une salle de prière proche de leur lieu de travail. Ces pratiques sont souvent neutres sur le fonctionnement de l'entreprise et interfèrent peu avec l'activité professionnelle.

Cependant, il arrive fréquemment qu'un salarié pratiquant soit dans l'impossibilité de prier durant ses pauses, en raison de l'absence de lieu disponible. C'est pourquoi l'entreprise peut lui proposer la mise à disposition d'une pièce, à certaines heures de la journée.

### Le carême

Le carême est une période de jeûne, de prière et de partage pour les catholiques qui va du Mercredi des cendres au jour de Pâques. Sur ces 46 jours, les 6 dimanche ne sont pas comptés. Le jeûne du carême ne se traduit pas pour les catholiques par une abstinence totale de nourriture mais généralement par le fait d'éviter les nourritures riches, la viande et de façon générale de se priver du superflu. C'est également la règle qui prévaut dans le rite orthodoxe, où le carême est une période d'épurement accompagnée d'abstinence alimentaire concernant la viande, et selon les jours les laitages, les œufs, l'huile (les graisses) et le vin. À cela s'ajoute la règle d'un repas par jour en semaine et de deux le samedi et dimanche. Pour les protestants, le carême se traduit essentiellement par la prédication et la méditation. Les pratiques de jeûne et de pénitence n'étant pas obligatoires.

### Le shabbat

Le jour du shabbat est le jour saint pour les juifs. Il débute le vendredi soir au coucher du soleil pour s'achever le samedi soir. Durant le shabbat, les juifs pratiquants ne doivent pas travailler (ce qui inclut l'allumage d'un feu et, pour certains, l'usage de l'électricité).

## ● Le ramadan

Le mois du ramadan est un mois de jeûne et de recueil spirituel pour les musulmans. Il est le quatrième des cinq piliers de l'islam. Son observation est très respectée par la plupart des musulmans, même ceux qui sont relativement peu pratiquants. Durant ces 29 ou 30 jours (selon les années), les musulmans s'abstiennent de boire, de manger, de fumer, du lever du soleil à son coucher. Ils ne doivent également pas jurer ou s'emporter. Le ramadan est une expérience d'autodiscipline qui permet à chacun de connaître le renoncement et la privation de la pauvreté. Les voyageurs, les malades, les femmes enceintes, allaitant ou réglées sont temporairement dispensés du jeûne. Ils compensent ces jours perdus par des aumônes ou les rattrapent ultérieurement.

En raison des différences de calendrier entre le calendrier chrétien et le calendrier musulman, le mois du ramadan ne tombe pas à la même période de l'année tous les ans. Il avance d'environ quinze jours par an. En 2010, le mois du ramadan débutera vers le 11 août, puis se décalera progressivement vers juillet, puis juin les années suivantes. Au cours de ces années, la rupture du jeûne aura lieu entre 20h30 et 22h00.

Durant cette période, les musulmans poursuivent leurs activités normalement mais, en raison des restrictions alimentaires qui leurs sont imposées, ils peuvent avoir plus de difficultés à exercer des postes très physiques. C'est pourquoi une adaptation des horaires peut être envisagée durant ce mois si l'activité le permet.

## Signification des principales fêtes religieuses

### ● Les fêtes chrétiennes

**VENDREDI SAINT** : le Vendredi Saint se situe 3 jours avant Pâques et symbolise le jour de la mort de Jésus. C'est un jour de recueil et de jeûne pour certains chrétiens.

**PÂQUES** : la plus grande fête chrétienne. Les chrétiens célèbrent la résurrection de Jésus.

**ASCENSION** : l'Ascension a lieu 40 jours après la fête de Pâques, elle commémore la montée de Jésus au ciel.

**ASSOMPTION** : cette fête célèbre le jour de la mort de Marie et sa montée au ciel. Seuls les catholiques célèbrent cette fête.

**PENTECÔTE** : la Pentecôte a lieu 50 jours après Pâques. Selon la Bible, le jour de la Pentecôte est celui où le souffle divin a permis aux apôtres de recevoir l'esprit saint et de parler toutes les langues.

**TOUSSAINT** : c'est la fête de tous les saints catholiques. Elle se situe la veille de la fête des morts. Cette fête n'est célébrée que par les catholiques. Les protestants, ne reconnaissant pas l'existence des saints, ne célèbrent pas la Toussaint.

**NOËL** : fête de la Nativité ou naissance de Jésus à Bethléem.

### ● Les fêtes bouddhistes

**FÊTE DU VESAK ou VISAKHA PUJA** (fête de Bouddha) : cette fête a lieu à la pleine lune du mois de mai et célèbre la naissance, l'éveil et la mort du Bouddha. La communauté bouddhiste se réunit ce jour-là pour méditer sur ces trois moments de la vie du Bouddha, afin de puiser de nouveau à la source de son inspiration.

**MAKHA PUJA** : cette fête a lieu à la pleine lune du mois de février. C'est la commémoration du Grand Rassemblement. Les fidèles se réunissent pour commémorer les 4 grands événements survenus à l'époque du Bouddha.

**O-BON** : cette fête est la plus grande fête chez les bouddhistes japonais. Elle se situe en juillet ou août. Les fidèles visitent alors les cimetières et accomplissent divers rites pour commémorer les ancêtres de leur famille.

### ● Les fêtes juives

#### Les fêtes majeures avec souhait fréquent de jours de congés:

**ROCH HACHANA** (jour de l'an) : le nouvel an juif est célébré durant deux jours. Cette fête symbolise le jour de la création d'Adam. Roch Hachana marque le début des 10 jours de pénitence pour les juifs, qui prendront fin avec la fête du Yom Kippour.

**YOM KIPPOUR** (grand pardon) : Yom Kippour est considéré par les juifs comme le jour le plus saint et le plus solennel de l'année. Il est interdit de manger, boire, se baigner, avoir des relations sexuelles et porter des semelles de cuir. Le jeûne commence au coucher du soleil et finit le lendemain, une heure après la sortie des étoiles. Cette fête est suivie par la plupart des juifs dans le monde.

**CHAVOUOT** : Chavouot est la pentecôte juive. Cette fête représente le jour où les dix commandements ont été révélés et où la Torah a été délivrée au peuple juif.

**PESSA'H** : cette fête est la Pâques juive. Elle rappelle la libération des hébreux de l'esclavage d'Égypte. C'est la naissance du peuple juif et son accession à l'indépendance.

#### Les autres jours de fête juive

**SOUKOT** (la fête des cabanes) : cette fête dure 7 jours. En Israël, les deux premiers jours sont chômés. Les juifs doivent, durant ces 7 jours, résider dans des "cabanes", c'est-à-dire y prendre leurs repas et, si le temps le permet, y dormir.

**HANOUKA** (la fête des lumières) : cette fête commémore l'entrée des hébreux dans Jérusalem où des lampes à huile brûlèrent miraculeusement durant 8 jours avec une très petite quantité d'huile. Hanouka est également pour les juifs d'aujourd'hui une fête qui célèbre la lutte d'Israël pour sa survie et une période d'échange de cadeaux.

**POURIM** : Pourim est une fête juive qui commémore la délivrance du peuple hébreu de l'empire perse.

## ● Les fêtes musulmanes

### Les fêtes musulmanes majeures avec souhait fréquent de jours de congés

**MAWLID AN NABI** : cette fête célèbre la naissance du prophète Muhammad (Mohamed).

**AID-AL-FITR ou AID-AL-SAGHIR** (fête de rupture du jeûne) : elle a lieu au terme du mois de jeûne de ramadan et elle commence dès que se dessine la première lueur du croissant lunaire. Le jour suivant est souvent consacré à visiter les proches et la famille.

**AID-AL-ADHA ou AID AL-KEBIR** (fête du Sacrifice du mouton) : cette fête commémore le sacrifice que Dieu demanda à Abraham pour éprouver sa foi, mais qu'il épargna au dernier moment en remplaçant son fils par un bélier. C'est la plus grande fête religieuse de l'année. Elle a lieu environ 70 jours après la rupture du ramadan.

### Les autres jours de fête musulmane

**LAILAT AL QADR** (la nuit du Destin) : cette nuit est celle de la révélation du Coran. Les musulmans prient pour que Dieu leur accorde une bonne destinée. Cette nuit ne nécessite généralement pas une demande de jour de congé pour les salariés travaillant de jour mais peut interférer pour un collaborateur travaillant de nuit.

**1er MUHARAM** : c'est le jour de l'an musulman, il correspond au premier jour de l'An Hégirien. En souvenir du départ du prophète Muhammad de la Mecque vers Médine.

**ACHOURA** : cette fête est consacrée au Jeûne. Souvenir pour les chiites de la mort de Hussein, fils d'Ali et petit fils du prophète Muhammad ; jeûne, deuil, et rappel des faits marquent cette journée. Les sunnites aussi jeûnent ce jour, suivant ainsi l'exemple du prophète Muhammad.

**LAILAT AL MIRAJ** (la nuit du voyage et de la montée au ciel) : fête du voyage du prophète Muhammad de la Mecque à Jérusalem et, de là, vers le ciel dans la même nuit. Durant ce voyage, il lui fut révélé le commandement des cinq prières quotidiennes.

**LAILAT AL BARA'A** : cette fête a lieu deux semaines avant le ramadan. Les musulmans passent cette nuit à prier pour demander à Dieu directives et pardon de leurs péchés. Certains musulmans jeûnent également durant la journée.

NB : les fêtes hindouistes n'ont pas été détaillées dans ce guide en raison de leur grand nombre et du fait qu'elles varient d'une région du monde à l'autre.



## Les aliments interdits par certaines religions

Certains aliments ne peuvent être consommés par l'ensemble des collaborateurs en raison d'interdits alimentaires liés à leur religion. Ce sujet est important dès lors que l'entreprise organise des déjeuners ou dîners professionnels, mais peut également se poser dans le cadre de la restauration sur le lieu de travail.

Souvent négligée en France, la question des interdits alimentaires est traitée depuis de nombreuses années dans les pays anglo-saxons, où les entreprises proposent à leurs salariés et clients des menus alternatifs prenant en compte les contraintes alimentaires inhérentes aux différentes religions ou philosophies. Dans les chapitres suivants, plusieurs bonnes pratiques d'entreprises françaises, souvent simples à mettre en place, seront présentées.

### ● L'alcool :

La consommation d'alcool est interdite par la religion musulmane, par la religion hindouiste et par le bouddhisme.

### ● Les viandes et le poisson :

La viande constitue un domaine d'interdit alimentaire important, car de nombreuses religions encadrent sa consommation.

La consommation de viande est désapprouvée par les principes bouddhistes qui recommandent d'être végétarien.

La religion hindouiste proscrit également la consommation de viande ainsi que celle du poisson et des œufs.

### ● Le porc :

La consommation de porc, sous toutes ses formes, est interdite par la religion juive et la religion musulmane.

### ● L'anguille :

La consommation de ce poisson est interdite par la religion juive et la religion musulmane.

## 2 Éléments d'information sur les différentes pratiques religieuses

### ● La viande cascher :

La viande cascher est la viande autorisée à la consommation par la religion juive. L'abattage est fait en égorgeant l'animal et en le vidant entièrement de son sang. Contrairement à ce qui est classiquement pratiqué dans les abattoirs européens, l'animal ne doit pas avoir été assommé au préalable.

Au-delà des méthodes d'abattage, la religion juive définit un certain nombre de critères pour que la nourriture soit cascher. Par exemple :

- la viande et les produits dérivés du lait ne doivent pas être mélangés au cours d'un même repas.

Seule la consommation de certaines viandes et de certains poissons est autorisée :

- les viandes provenant d'animaux ruminants et ayant les sabots fourchus. Les personnes de religion juive ne consomment pas par exemple de viande de lapin ou de cheval.

- les poissons ayant des écailles et des nageoires, ce qui exclut les fruits de mer, les crustacés, les coquillages et les poissons tels que la raie et la sole.

- les oiseaux domestiques (poulets, dindes, ...).

### La viande hallal :

Pour qu'une viande soit considérée hallal (et donc autorisée à la consommation par la religion musulmane), l'animal doit avoir été égorgé en invoquant le nom d'Allah, à l'aide d'un couteau très aiguisé.

Comme la viande cascher est également égorgée, il est considéré comme acceptable pour la plupart des musulmans de consommer la nourriture cascher. En revanche, l'inverse n'est pas possible : une personne de confession juive ne peut consommer de la viande hallal car celle-ci n'a pas été entièrement vidée de son sang.

### Pour se tester sur l'impact des interdits alimentaires dans l'entreprise :

[www.hrimag.com/spip.php?article2916](http://www.hrimag.com/spip.php?article2916)

Au-delà des interdits alimentaires relatifs aux différentes religions, l'entreprise peut également prendre en compte d'autres habitudes alimentaires de ses collaborateurs (végétariens, allergies alimentaires diverses, intolérance au gluten, régime sans sel, etc.) lors de la constitution des menus.

Tableau de synthèse sur les principaux interdits alimentaires

	Catholiques, Protestants et Orthodoxes	Juifs	Musulmans	Végétériens et Bouddhistes	Végétaliens et Hindouistes
Viandes		(1)	(2)		
Porc					
Alcool					
Fruits de mer et crustacés					
Poissons					
Gluten					

(1) : non cascher

(2) : non hallal

## Les pratiques vestimentaires

**Certaines religions prescrivent à leurs croyants d'adopter une tenue vestimentaire "pudique et sobre", que ce soit pour les hommes ou pour les femmes.**

Certaines religions recommandent ou imposent également le port de couvre-chefs spécifiques pour les hommes ou les femmes.

Dans la religion sikh, les hommes ne doivent pas couper leurs cheveux et leur barbe. Leurs cheveux sont rassemblés en chignon et doivent être couverts d'un turban.

Dans la religion juive, certains hommes portent une kippa et certaines femmes juives orthodoxes dissimulent leurs cheveux et portent une perruque.

Dans la religion musulmane certaines femmes cachent leurs cheveux et parfois leur cou et certains hommes choisissent de porter la barbe.

Ces pratiques vestimentaires vont avoir pour effet de rendre visible les convictions religieuses de certains salariés. Si ces signes religieux « ostentatoires » ne posent généralement pas problème dans les sociétés anglo-saxonnes, ils sont souvent une source de débat, d'incompréhension et de jugement en France. La grande sensibilité qui entoure ces questions - et en particulier celle du voile, ne doit pas faire oublier que, quelle que soit la position personnelle d'un manager sur le port de vêtements qui rendent visibles les convictions religieuses d'un salarié, cela ne justifie pas pour autant d'exclure ce salarié du champ professionnel. Les salariés doivent être traités sans que ces signes n'influencent l'évaluation de leurs compétences et aptitudes.

## Les coutumes liées au deuil

**Le décès d'un proche est toujours un moment douloureux pour un collaborateur. Son manager et ses collègues cherchent souvent à lui témoigner leur soutien dans cette épreuve. Voici quelques éléments d'informations qui peuvent alors s'avérer utiles :**

### **Dans la religion chrétienne (catholiques et protestants)**

Dans la religion chrétienne, la cérémonie des funérailles a pour but de rendre honneur au défunt. La veillée de trois jours du défunt, qui était pratiquée par les catholiques jusque dans les années 60, est aujourd'hui relativement peu suivie.

L'envoi de fleurs est autorisé mais, s'il est apprécié par les catholiques, de nombreux protestants préfèrent, dans une recherche de simplicité, que les personnes les remplacent par des dons à des œuvres.

### **Dans la religion juive**

Le deuil d'une personne proche (conjoint, enfant, frère, soeur ou parent) est divisé en trois périodes. Les trois premiers jours sont la première phase de deuil durant laquelle la personne en deuil ne sort pas, ne travaille pas et reçoit les condoléances des proches. Un certain nombre d'interdits marquent cette première étape du deuil. Cette période est suivie de sept jours durant lesquels certains interdits sont levés, puis par une période de 30 jours.

L'envoi de fleurs n'est pas recommandé et toutes les marques de soutien se doivent de respecter des principes de simplicité et de modestie. Les faire-parts de condoléances et les dons à des associations peuvent être appréciés.

### **Dans la religion musulmane**

La période de deuil dans la religion musulmane est de 40 jours. La famille du défunt reçoit les condoléances des proches durant 3 jours. Un repas et une commémoration organisés le quarantième jour clôturent la période de deuil.

L'islam recommande d'enterrer les défunts le plus rapidement possible. S'il existe quelques carrés musulmans en France, 80% personnes de confessions musulmanes qui décèdent en France sont enterrées dans leur pays d'origine, ce qui implique souvent un voyage pour les proches dans les jours suivant le décès.

La réception de fleurs ne fait pas partie de la tradition musulmane mais n'est pas interdite. En revanche, les faire-parts et les dons à des œuvres caritatives sont possibles. Les témoignages de sympathie à la fin de la période des 40 jours sont également appréciés.



Ce guide est le fruit d'un travail collectif. Il a été nourri par les témoignages de managers et de membres de la direction des ressources humaines du groupe CASINO, les réflexions d'un groupe de travail interne et l'expertise de l'IMS.

Il a été rédigé par Inès DAUVERGNE, responsable de Projet à IMS Entreprendre pour la Cité et Mansour ZOBARI, Directeur de la promotion de la Diversité et de la Solidarité du groupe Casino.

### **Nous tenons à remercier**

Pour leurs témoignages:

Les supermarchés et hypermarchés de Géant Casino Massena, Casino Marseille porte d'Aix, Casino Paris Porte d'Italie, Géant Casino Toulouse Basso Cambo, Géant Casino Villefranche sur Saône, Casino Lyon Villeurbanne

Les cafétérias de Torcy, Villefranche, Marseille la Valentine

Les entrepôts de Aix 1, Toulouse Euro-centre, St Laurent de Mure

La centrale d'achat EMCD

Pour leur contribution aux groupes de travail : Sofian BOUABSA ; Brigitte BRUYAS ; Francisca CORBOZ ; Stéphane FATA ; Jean-Pierre GUIRAUD ; Marcel HERNANDEZ ; Jean-Philippe JOUANARD-ROY ; Mickael MARILLIER ; Joël MOUQUET ; Philippe NEGRO ; Christine PEREZ ; Laurence PEREZ ; Dominique ROCCHICCIOLI ; Béatrice ROZIER ; Anissa SAIDANI ; Nicole TIRCAZES

**Avril 2016 - 2<sup>e</sup> édition**



Créé en 1986, IMS-Entreprendre pour la Cité fédère un réseau de 260 entreprises. Sa mission est d'aider ces entreprises à bâtir des démarches d'Engagement Sociétal véritablement en phase avec leurs enjeux et les attentes de la société : accès à l'emploi des publics en difficulté ou potentiellement discriminés, notamment dans les quartiers sensibles ; promotion de la diversité ; partenariats de solidarité ; innovation en faveur des clients pauvres, soutien au développement socio-économique local... L'IMS est particulièrement active sur les questions d'égalité des chances face à l'emploi et de diversité. L'association héberge le Secrétariat général de la Charte de la diversité depuis 2005 et accompagne les entreprises sur cette thématique à travers les activités de ses pôles « Promotion de la diversité » et « Entreprises & Quartiers ».

Au sein de l'IMS, Inès Dauvergne conçoit des programmes et des outils pour accompagner les entreprises adhérentes dans la définition et la mise en place de leur politique de gestion de la diversité.

