



# Guide sur la diversité religieuse au travail



Parce qu'on est toutes et tous uniques, chez BD faisons de nos différences une force

BD s'engage à promouvoir l'inclusion et la diversité dans l'ensemble de son organisation. Nos collaborateurs, dans leur singularité, sont le reflet de la richesse du monde dans lequel nous évoluons toutes et tous, ainsi que nos clients et les patients que nous servons. C'est pour cela que BD souhaite favoriser un environnement de travail où chacun se sent libre de pratiquer sa religion sans crainte de préjugés ou de discriminations.

**BD propose à ses managers ce guide dont l'objectif est d'apporter un éclairage sur la diversité religieuse au travail. Les bons réflexes permettant de créer et maintenir un cadre de travail où chaque collaborateur se sent intégré et reconnu au sein de BD par une conduite adaptée et respectueuse mutuelle.**

## Quelle est la différence entre la liberté de religion et la laïcité ?

- **La liberté de religion** est à la fois la liberté de croire ou de ne pas croire, de pratiquer une ou aucune religion, et la liberté d'en changer. Elle est protégée par plusieurs textes de portée nationale ou internationale. Il convient de distinguer la liberté de croyance et la liberté de manifester cette croyance. Toutes deux constituent des libertés fondamentales mais la première est absolue tandis que la seconde peut être restreinte dans des conditions strictement encadrées. En effet, le code du travail précise que toute restriction aux libertés individuelles ou collectives soit justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.
- **La laïcité**, quant à elle, trouve son origine dans l'article 10 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen et est reprise dans l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958. Elle s'entend d'abord comme l'absence d'appartenance religieuse de l'Etat, ce qui entraîne des obligations pour les agents publics, à savoir l'absence de manifestations religieuses. C'est donc l'Etat qui est laïque, indépendant de toute organisation religieuse, les citoyens étant, eux, libres de manifester leur croyance, dans le respect de l'ordre public.

## Qu'en est-il de la laïcité dans une entreprise privée ?

- L'entreprise privée n'est pas tenue à une obligation de neutralité. Elle se doit de respecter la liberté de ses salariés, ainsi que de ses clients, de manifester leur religion, dans les limites du bon fonctionnement de l'entreprise et du respect du contrat de travail.

# Les questions récurrentes

## • Les salariés peuvent-ils porter un vêtement religieux ou un signe religieux pendant leur temps de travail ?

Oui, le port d'un signe ou d'un vêtement religieux est autorisé de manière générale, mais certaines conditions peuvent le restreindre :

- Pour les salariés travaillant dans un bureau, il n'y a aucune contrainte particulière.
- Pour les salariés travaillant en production à l'usine, le vêtement/accessoire peut être interdit pour des raisons de sécurité, de santé ou d'hygiène sanitaire dans le règlement intérieur
- Pour les salariés travaillant dans un lieu ouvert au public (clinique, hôpitaux, commerces) le vêtement/accessoire ne doit pas cacher son visage

## • Le salarié peut-il obtenir un jour de congé pour fête religieuse ?

En dehors des jours fériés, le code du travail ne prévoit pas de congé pour une fête religieuse. Cependant, le salarié peut s'absenter avec un congé classique si l'employeur lui donne son autorisation conformément aux procédures internes applicables. De plus, le salarié n'est pas obligé de faire connaître le motif religieux lors de sa demande de congé.

## • Le salarié peut-il prier sur son lieu de travail ?

Oui, le salarié peut prier sur son lieu de travail, en dehors de son temps de travail ou pendant ses temps de pause, dans les lieux autorisés et à condition que cette prière ne gêne pas l'exécution du travail des autres salariés. Il peut donc faire sa prière dans son bureau ou dans la salle de repos de son périmètre, pendant son temps de pause, dès lors que celle-ci ne perturbe pas l'organisation du travail dans l'entreprise.

## • Que faire si je suis témoin d'une discrimination ?

Les salariés et les managers sont encouragés à faire remonter toute forme de discrimination\* observée sur le lieu de travail. Pour cela, ils disposent de plusieurs interlocuteurs : son manager, l'équipe RH ou la ligne éthique du groupe : [ethicsoffice@bd.com](mailto:ethicsoffice@bd.com) ou 0800 90 3032 depuis l'externe

*\* La discrimination est un délit, acte interdit par la loi et puni d'une amende et/ou d'une peine d'emprisonnement inférieure à 10 ans qui consiste à traiter défavorablement une personne en s'appuyant sur un motif interdit par la loi (exemple : l'origine, l'orientation sexuelle, etc.). (service-public.fr)*