

Stéphane Jonlet

## Pratiques islamiques et monde du travail

Regards de musulmans en région liégeoise

**Résumé** : *Cette recherche propose un renversement de perspective dans le débat entourant l'opportunité d'introduire en Belgique un mécanisme inspiré de la logique des accommodements raisonnables. En effet, en analysant la parole des travailleurs musulmans, l'auteur se consacre moins à l'étude des réponses formulées par les managers face aux demandes de leurs employés qu'à celle de la construction des demandes elles-mêmes. Dans cette optique, il élabore une typologie originale des différents discours tenus par les musulmans vis-à-vis de la place de leurs pratiques religieuses au sein du monde du travail. Ensuite, sur base des données empiriques, l'auteur interroge les principaux cadres conceptuels employés pour penser la question des pratiques religieuses dans l'espace professionnel. Sont ainsi présentées tour à tour une relecture critique de la "logique de l'accommodement", une confrontation des théories de la reconnaissance à l'épreuve des faits sociologiques et une réflexion sur la particularité du statut attribué et/ou attribuable au fait religieux au sein du monde du travail.*

---

Citer ce document / Cite this document :

Jonlet Stéphane, *Pratiques islamiques et monde du travail - Regards de musulmans en région liégeoise*. In: Collection "Essais et Recherches" du Centre Interdisciplinaire d'Études de l'Islam dans le Monde Contemporain" (Cismoc), membre de l'Institut d'analyse du changement dans l'histoire et les sociétés contemporaines (Iacchos), à l'Université catholique de Louvain, 2010, 69 pages.

<http://www.uclouvain.be/353333.html>

*À Marcel Laubin*

*« I traveled the world  
Looking for understanding  
Of the times that we live in  
Hunting and gathering first-hand information  
Challenging definitions of sin »*

Eugene Hütz

## REMERCIEMENTS

Mes remerciements sont en premier lieu dirigés vers les nombreuses personnes rencontrées dans le cadre de mon travail de terrain. Ce sont avant tout leurs témoignages sincères, leur disponibilité et leur aide généreuse qui ont permis à ce travail de prendre forme. En outre, l'intérêt que ces personnes ont manifesté à l'égard de mon sujet, l'accueil chaleureux et la sympathie qu'elles m'ont réservés ont grandement contribué à rendre ma recherche très agréable et véritablement enrichissante d'un point de vue humain. Qu'elles en soient ici cordialement remerciées.

J'aimerais également adresser un remerciement particulier à mon promoteur de mémoire, M. Hassan Bousetta, pour l'intérêt qu'il a manifesté vis-à-vis de ma démarche, pour les échanges d'idées fructueux et pour les nombreuses pistes de réflexions qu'il m'a suggérées tout au long du parcours qui a mené au présent résultat.

Je voudrais ensuite remercier mes lecteurs, MM. Marc Jacquemain et Marco Martiniello, pour leurs enseignements et leurs conseils avisés. Je pense qu'il ne serait pas excessif de dire que j'ai contracté une réelle dette intellectuelle envers eux lors de ma formation universitaire.

J'ai également une pensée reconnaissante envers M. Felice Dassetto et Mme Brigitte Maréchal, qui ont tous deux accueilli mon texte avec enthousiasme et m'ont amicalement épaulé dans le processus de publication de celui-ci.

Merci à mes parents pour leur soutien sans faille et leur important travail de relecture attentive. La confiance qu'ils ont toujours placée en moi a sans doute constitué la plus précieuse des forces qui m'ont permis de mener à bien ce travail de longue haleine.

Merci enfin au reste de ma famille et à tous mes amis pour leurs nombreux encouragements. Toutes leurs petites attentions ont été bien plus qu'anecdotiques : elles ont formé autant de sources quotidiennes de motivation et de réconfort. Merci à tous – et particulièrement à Thomas – de m'avoir supporté, dans tous les sens du terme, durant le long processus de réalisation de cette recherche.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1. INTRODUCTION</b> .....	1
<b>2. L'ANGLE D'APPROCHE : UNE SOCIO-ANTHROPOLOGIE DU FAIT RELIGIEUX</b> .....	3
<b>3. LE CONTEXTE : LES MUSULMANS DANS LE MONDE DU TRAVAIL</b> .....	5
<b>4. DE QUOI PARLE-T-ON ? LES PRATIQUES ISLAMIQUEES DANS LA SPHERE PROFESSIONNELLE</b> .....	8
<b>5. LES DISCOURS DES MUSULMANS SUR LA PLACE DE LA RELIGION AU TRAVAIL : UNE TYPOLOGIE DES « POSTURES » ADOPTÉES</b> .....	29
<b>6. LA LOGIQUE DE L'ACCOMMODEMENT EN QUESTION</b> .....	39
<b>7. DÉCONSTRUIRE LA FIGURE DU MUSULMAN REVENDICATIF : LES THÉORIES DE LA RECONNAISSANCE EN QUESTION</b> .....	49
<b>8. LE STATUT PARTICULIER DE LA RELIGION À LA LUMIÈRE DU DÉBAT ENTRE LIBÉRAUX ET COMMUNAUTARIENS</b> .....	56
<b>9. CONCLUSION</b> .....	62
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	64

# 1. INTRODUCTION

Aujourd'hui, l'islam se trouve régulièrement au centre des débats publics belges. À travers ces discussions, c'est souvent la question de l'intégration des musulmans à la société belge qui est posée. Bien qu'une telle problématique soit rarement envisagée de façon globale, elle apparaît fréquemment par l'intermédiaire de controverses portant sur des enjeux plus pragmatiques. (Bousetta & Jacobs, 2006 : 27) Un de ces débats concerne la place accordée aux pratiques islamiques au sein de la sphère professionnelle. Vu que l'insertion au monde du travail constitue l'un des aspects majeurs des processus d'intégration, on peut considérer cet enjeu comme un des axes principaux de la « question musulmane » en Belgique. En outre, du point de vue des musulmans pratiquants, cette question peut se révéler cruciale dans la mesure où elle se trouve au croisement de deux aspects centraux de leur vie : leur religion et leur profession.

Cette recherche est donc consacrée à l'étude des phénomènes liés à la présence de pratiques musulmanes au sein de la sphère professionnelle. Habituellement, ces phénomènes sont envisagés à travers un angle de vue particulier : celui des réponses apportées par les responsables du personnel aux demandes d'aménagements qui émanent des employés. Ma perspective sera différente. Fondée sur l'intuition qu'une telle focalisation sur les réponses ne permet d'appréhender qu'une partie restreinte des logiques à l'œuvre, mon approche est centrée sur la compréhension du point de vue des premiers concernés : les travailleurs musulmans. Il s'agira donc de renverser la perspective, mais aussi d'élargir le champ de vision en prenant en compte les phénomènes qui ne sont pas directement liés à des demandes mais qui se rapportent tout de même à la place des pratiques islamiques au sein du monde du travail. On pourrait voir cette démarche comme une volonté de traiter une question courante en sortant des cadres de pensée traditionnels. Mais il ne s'agit pas seulement d'adopter un point de vue alternatif. En effet, mon objectif principal est d'évaluer la pertinence de ces cadres de pensée à la lumière d'informations directement issues d'un travail empirique solide. En ce sens, mon approche peut être comparée à celle adoptée par Crowley (2001) vis-à-vis de l'adjudication des revendications ethniques, en tant qu'initiative visant à réintroduire une véritable « profondeur sociologique » au sein d'un champ sur-investi par les approches normatives abstraites. Dans cette perspective, ce sont les grilles de lecture formées par la littérature sur les « accommodements raisonnables » et sur les théories de la reconnaissance qui seront plus spécifiquement confrontées aux données de terrain.

Les sections 2 et 3, en livrant diverses considérations préliminaires, auront en quelque sorte pour objectif de planter le décor. Elles exposeront la méthode employée pour conduire l'enquête, sous ses aspects tant théoriques que pratiques. Elles fourniront également une série d'éléments de contextualisation, sous la forme d'une brève revue de la littérature qui existe sur le sujet, ainsi que sous l'angle socio-historique.

La section 4 présentera les données de terrain, en poursuivant trois buts complémentaires. D'un côté, elle fournira un panorama le plus complet possible des lieux d'intersection entre pratiques musulmanes et sphère professionnelle. D'un autre côté, elle mettra en exergue les principales caractéristiques de chacun de ces lieux de croisement. Enfin, elle aura pour visée générale de montrer la grande diversité des situations qui sont créées par ces endroits de rencontre entre pratiques islamiques et monde du travail.

Le cœur du travail se situe dans les sections 5 et 6. Celles-ci proposeront une analyse des données de terrain selon deux angles majeurs. Dans cinquième section, c'est la profonde hétérogénéité du groupe des musulmans qui sera abordée à l'aide du concept de « posture », concept construit à partir des valeurs et arguments que les travailleurs musulmans avancent pour expliquer la place de leurs pratiques religieuses au sein de leur milieu professionnel. Une typologie des cinq postures idéal-typiques adoptées par ceux-ci servira à montrer toute la pluralité des attitudes qui existent au sein de ce groupe. Dans la sixième section, les données empiriques seront mobilisées pour poser un regard critique sur le vocabulaire des « accommodements raisonnables ». Après un bref rappel de l'origine et de la signification de cette expression, les caractéristiques principales de la « logique de l'accommodement » seront présentées. Il s'agira alors de confronter ces caractéristiques aux données de terrain afin de mesurer l'écart qui existe entre la logique de l'accommodement et la réalité.

Les sections 7 et 8 développeront deux pistes de réflexions plus théoriques. La première se penchera sur les théories de la reconnaissance et plus précisément sur la façon dont ces théories ont appréhendé les revendications religieuses. En distinguant les versions fortes de ces théories des versions faibles, il sera soutenu que ces dernières font preuve d'une plus grande cohérence sociologique dans la mesure où elles offrent plus de place à la diversité des aspirations poursuivies par les membres des minorités. Le second axe de réflexion abordera la question de la particularité du statut accordé aux convictions religieuses, sur base d'une clé de lecture issue du débat entre libéraux et communautariens. Après un bref examen des données de terrain relatives à ce sujet, quelques perspectives normatives seront esquissées.

## 2. L'ANGLE D'APPROCHE

### UNE SOCIO-ANTHROPOLOGIE DU FAIT RELIGIEUX

L'intérêt porté par les sociologues aux phénomènes religieux remonte aux pères fondateurs de cette discipline. Durkheim s'est intéressé à la croyance religieuse notamment en tant que « structuration fondamentale et permanente de la pensée humaine. » (Bobineau & Tank-Storper, 2007 : 11-12) Weber a étudié la religion sous de nombreux angles : rationalisation et désenchantement du monde, formes d'autorité endossées par les leaders religieux, histoire comparative des grandes religions, types d'organisations religieuses, liens entre éthique religieuse et économie, etc. Marx et Engels se sont aussi penchés sur la religion en l'interprétant soit comme le reflet du monde réel qui sert à dissimuler les rapports de domination – la religion comme « opium du peuple » –, soit comme le langage des prophètes révolutionnaires synthétisant les revendications des classes dominées – la religion comme utopie contestataire. (Löwy, 1995)

Sur base de ces travaux pionniers, la sociologie des religions (ou de la religion) s'est instituée en sous-discipline avec pour paradigme principal la thèse classique de la sécularisation. Par-delà les nombreux désaccords et variations de nuances entre les différentes versions de cette thèse, la quasi-totalité des spécialistes s'accordaient pour dire que la modernité était accompagnée d'un processus de perte d'influence du religieux, tant au niveau institutionnel que culturel et individuel. (Willaime, 2006) Face au constat du manque de validité empirique de cette thèse globale – l'exception européenne mise à part –, celle-ci fût massivement abandonnée pour n'en conserver que les hypothèses annexes. Ainsi Berger, qui fût l'un des plus éminents représentants de cette thèse, a pu parler de désécularisation des sociétés modernes (Berger, 1999) et insister sur son intuition secondaire de pluralisation du religieux. Ce sont aujourd'hui ces thèses de sécularisation pluraliste (Lambert, 2000 : 32) et de mutation des formes de religiosité (Hervieu-Léger, 1999) qui sont devenues dominantes.

La sociologie des religions offre donc de nombreux cadres d'interprétation des phénomènes religieux contemporains. Cependant, ces grilles de lecture présentent un défaut majeur à mes yeux : elles ont trop souvent tenté d'expliquer les actions observées « par une culture partagée ou une totalité collective qui en réduisent nécessairement la subtilité. » (Piette, 1999 : 13) Par conséquent, « même si l'on admet aujourd'hui que la religion n'est pas une essence ou un objet naturel, on continue à se braquer sur elle-même au lieu de chercher à décrire les pratiques, les actions dont elle n'est que la projection. » (1999 : 14) Il est donc nécessaire de réaffirmer que, pour le chercheur, le religieux n'existe qu'à travers ses manifestations visibles :

« En soi, le religieux n'est pas une réalité empirique, observable. Nous n'en saisissons que des expressions et des porteurs : geste, parole, objet, texte, édifice, institution, assemblée, cérémonie, croyance, lieu, temps, personne, groupe, et même, à l'entendre, attitude ou tempérament, tout peut signaler, indiquer du religieux, avec des connotations différentes, sans que l'on puisse, pour autant, le fixer ni le retenir. »

(Poulat, cité dans Arkoun, 1982 : 26)

Face à ce constat des difficultés qu'éprouve la sociologie des religions à regarder le fait religieux tel qu'il se fabrique concrètement au jour le jour (Piette, 2000 : 125), le défi consiste à adopter une approche qui rend justice à la dimension pratique et quotidienne de la religion, sans se perdre dans les méandres de l'observation des singularités. En effet, si je peux pleinement partager la plupart des réflexions critiques formulées par Albert Piette sur les limites des approches sociologiques classiques de la religion, je ne tiens pas pour autant à m'enfermer dans une « ethnographie des formes ordinaires de la vie religieuse » qui relèverait d'une anthropologie du détail, chère à cet auteur. L'attention portée aux manifestations du religieux dans ce qu'elles ont de plus banal ne doit pas empêcher de dresser une analyse proprement sociologique sur base de la synthèse des observations effectuées.

Mon objectif dans ce travail sera d'étudier le fait religieux non pour lui-même, mais pour ce qu'il révèle sur la situation dans laquelle il se manifeste. Il ne s'agira donc pas d'« observer l'islam » (Geertz, 1968) en tant que tel, mais d'observer le fait islamique tel qu'il se déploie dans les contextes professionnels et de chercher à comprendre les phénomènes sociaux qui lui sont directement liés. De cette façon, le religieux ne sera appréhendé qu'à travers ses manifestations visibles et les discours tenus sur lui, et ces observations serviront de base à une analyse plus générale des configurations sociales dans lesquelles il s'insère.

Il ne faut pas perdre de vue le caractère exploratoire de ma démarche, dans la mesure où elle ne s'insère pas dans un cadre d'analyse structuré par d'autres recherches. J'ai donc essayé de construire moi-même de nouvelles clés de compréhension des pratiques musulmanes au sein du monde professionnel. Pour ce faire, je me suis appuyé sur un ensemble de vingt-huit entretiens individuels réalisés avec des travailleurs musulmans.<sup>1</sup> Les personnes rencontrées ont été sélectionnées de façon à couvrir une grande diversité de points de vue au sein de la population musulmane, en respectant les principes méthodologiques de *diversification* et de *saturation*. (Pires, 1997) J'ai donc obtenu un échantillon varié selon l'âge, le sexe, l'origine nationale et le statut professionnel. Précisons encore que les répondants relevaient tous du courant sunnite et habitaient dans la ville ou la banlieue liégeoise et que les entretiens se sont déroulés en face-à-face, suivant la technique de la semi-directivité.

---

<sup>1</sup> À titre exploratoire, quatre entretiens ont aussi été réalisés avec des « managers de la diversité », mais ceux-ci n'ont pas fait l'objet d'une analyse systématique.



### 3. LE CONTEXTE

#### LES MUSULMANS DANS LE MONDE DU TRAVAIL

##### *Brève revue de la littérature*

Les publications scientifiques concernant la place de l'islam dans la sphère professionnelle appartiennent majoritairement à deux disciplines : les sciences juridiques et les sciences de gestion. Une importante littérature a ainsi été développée par les juristes américains et canadiens autour de l'application des législations qui instaurent l'obligation de mettre en place des accommodements raisonnables, notamment au point de vue religieux.<sup>2</sup> Cela dit, très peu de travaux sont consacrés explicitement à la religion musulmane, celle-ci n'étant abordée que par le biais des exemples de demandes d'accommodements qu'elle génère. Les sciences de gestion ont pour leur part intégré la question de l'islam en entreprise en en faisant une modalité de la diversité religieuse, qui est elle-même vue à travers le prisme de la gestion de la diversité culturelle.

Le regard sociologique sur cette question, même s'il est minoritaire, existe depuis de nombreuses années. En France, par exemple, l'intérêt s'est porté dès la fin des années septante sur le développement d'un « islam industriel » (Khedimellah, 2005), principalement dans le milieu de l'industrie automobile où des salles de prière sont apparues à partir du milieu des années septante (Déchaux, 1991 : 103). Issue de l'héritage des travaux d'Alain Touraine, cette focalisation sur l'industrie automobile a produit des études de grande ampleur, notamment celles menées au sein des usines de la régie Renault. La présence de l'islam dans ces entreprises était alors principalement envisagée sous l'angle de son ambivalence entre force de mobilisation politique (Wihtol de Wenden, 1985) et facteur de régulation sociale. (Barou, 1985)

Dans le champ scientifique belge, les questions liées à la place de l'islam au sein du monde du travail n'ont été que rarement abordées dans le passé. Il n'existe pas à proprement parler de courant de recherche sociologique belge centré sur l'observation de la religion en général et de l'islam en particulier dans la sphère professionnelle. Néanmoins, cette thématique a été abordée épisodiquement via deux traditions sociologiques différentes.

La première est celle des recherches sur les migrations et les relations ethniques. La religion musulmane étant étroitement associée à l'immigration, elle a été envisagée de façon périphérique par une

---

<sup>2</sup> À titre d'exemple, voir Cromwell (1997).

série d'études s'intéressant à la situation des immigrés. Parmi ces études, la dimension « emploi » occupe une place prépondérante. De nombreuses publications ont ainsi démontré le phénomène d'ethnostratification de l'emploi en Belgique (Martens, 1990 ; Adam, 2007 : 223-229) ainsi que l'existence de discriminations ethniques à l'embauche. (Arriijn, Feld & Nayer : 1998) Cependant, ces recherches ne réservent généralement qu'une place très limitée aux enjeux soulevés par la religion et n'apportent donc que rarement des informations précises sur cette thématique.<sup>3</sup> S'il existe quelques travaux consacrés entièrement à ce nœud Islam – Travail (U. Manço, 2001 ; Ben Mohammed, 2004), ils restent relativement isolés et parcellaires.

La seconde approche regroupe les études qui se penchent spécifiquement sur les questions liées à l'islam. Ce champ n'est pas très développé en Belgique dans la mesure où il n'y existe pas de véritable tradition islamologique. (Bernes & Bousetta, 2007 : 12) En outre, en raison du manque d'intérêt chronique dont font preuve les spécialistes de l'islam pour les enjeux soulevés par les théories multiculturalistes (Bousetta & Jacobs, 2006 : 32), peu de travaux consacrés aux musulmans de Belgique abordent le sujet de leurs pratiques professionnelles.

Certains signes laissent penser que la question de l'islam en entreprise pourrait devenir une thématique de recherche plus régulièrement abordée dans les prochaines années en Belgique. La persistance de la « question sociale musulmane », l'intérêt grandissant de certains acteurs politiques, publics et associatifs pour l'exemple des mécanismes d'harmonisation pratiqués outre-atlantique et l'attention croissante des managers de la diversité pour les spécificités religieuses de leur personnel sont des éléments qui pourraient œuvrer dans cette direction. Pour abonder dans ce sens, signalons qu'une recherche commanditée par le Centre pour l'Égalité des Chances est actuellement menée par une équipe regroupant des chercheurs de plusieurs universités belges sur le thème de la diversité religieuse dans plusieurs secteurs d'activité professionnelle. Notons aussi la récente publication par trois juristes belges d'un excellent article qui aborde la question des aménagements relatifs à la diversité religieuse. (Bribosia, Ringelheim & Rorive, 2009)

### ***Quelques repères socio-historiques***

Bien que l'on puisse trouver la trace d'une présence musulmane en Belgique depuis la naissance du pays (El Battiui & Kanmaz, 2004 : 7), l'histoire des musulmans dans le monde du travail belge est avant tout celle de la main d'œuvre immigrée d'après-guerre en provenance du Maroc, de la Turquie et, dans une moindre mesure, de quelques autres pays à majorité musulmane. Cette immigration a commencé à prendre des proportions importantes à partir de 1963 et surtout 1964, année de la signature des conventions bilatérales avec le Maroc puis la Turquie. (Frennet-De Keyser, 2003 ; Khoojinian, 2006) Elle s'est ensuite accélérée à la fin de la décennie pour connaître son apogée entre 1969 et 1974, année qui marque l'arrêt des flux d'immigration désirés. (Dassetto, 1997 : 22-23) Si cette arrivée massive de main d'œuvre est en lien évident avec la demande émanant de l'industrie lourde, de l'extraction minière et des grands travaux publics,

<sup>3</sup> Les travaux pionniers de Felice Dassetto et d'Albert Bastenier sont toutefois à épingleter.

elle prend également place dans un contexte de crise économique qui se généralise. La croissance du chômage en Belgique a pour conséquence d'amener certains immigrés musulmans à « sauter » en partie le temps de leur inscription salariale et à accélérer le mouvement de regroupement familial, qui leur offre quelques garanties de séjours complémentaires. (Dassetto, 1990 : 21)

L'arrivée des musulmans en Belgique a donc coïncidé avec la diminution de l'offre d'emploi. Derniers arrivés sur le marché du travail, les musulmans subissent alors de plein fouet les phénomènes de dualisation et d'ethnostratification de celui-ci. (Martens, 1990 : 154) Depuis les années septante, la population active musulmane de Belgique a en grande partie suivi le mouvement général du reste de la population, tout en semblant conserver une inexorable longueur de retard. Elle est devenue de plus en plus diplômée, même si le niveau de scolarisation des musulmans reste plus faible que celui de la population totale. (U. Manço, 2001 : 5) Elle s'est peu à peu féminisée, même si les parcours d'insertion professionnelle et les conditions de travail des musulmanes se révèlent souvent parsemés d'expériences de discrimination et de précarité. (Ouali, 2007 : 284) Elle a également été particulièrement touchée par la prolifération des formes atypiques d'emploi : contrats à durée déterminée, non déclarés, temps partiels, intérim, stages d'insertion à répétition ou travail indépendant de sous-traitance. Ces formes d'emplois précaires ont lentement remplacé les formes classiques de salariat et sont devenues la norme pour de nombreux travailleurs musulmans. (U. Manço, 2000 : 32-33)

La population active musulmane installée en région liégeoise s'est très largement conformée à cette évolution. Elle était à l'origine massivement concentrée dans l'industrie sidérurgique et dans les mines de charbon. La nette diminution de l'activité sidérurgique et l'arrêt de l'exploitation des mines ont mis fin à cette situation, même s'il en reste des traces historiques visibles, comme en témoigne par exemple la communauté turque du « village musulman » (Parthoens & A. Manço, 2005) de la localité minière de Cheratte. Les transformations de l'offre d'emploi liégeoise ainsi que l'apparition d'une seconde génération plus diplômée ont entraîné une diversification des secteurs d'activité investis par les travailleurs musulmans. Si une partie importante d'entre eux travaille toujours dans diverses entreprises industrielles de la périphérie liégeoise, de nombreux musulmans occupent maintenant des postes d'employés et de cadres dans tous les secteurs d'activité économique. Notons enfin qu'un nombre non négligeable de musulmans s'est aussi lancé dans des activités indépendantes qui correspondent parfois à ce que l'on qualifie d'« entrepreneuriat ethnique ». (Akhan & A. Manço, 1994)

## 4. DE QUOI PARLE-T-ON ?

### LES PRATIQUES ISLAMIQUES DANS LA SPHÈRE PROFESSIONNELLE

Tant pour le travailleur musulman que pour son entreprise<sup>4</sup>, l'islam n'est pas un enjeu permanent des relations de travail. Même dans les contextes où les musulmans sont majoritaires, celui-ci n'apparaît qu'épisodiquement, lorsque les pratiques religieuses individuelles se heurtent à une modalité du lieu de travail ou que le quotidien de l'entreprise bute sur un trait religieux islamique. Ces points d'achoppement témoignent de la grande diversité des situations d'apparition de l'islam au sein du monde du travail. Nous verrons par exemple que, tandis que certaines pratiques religieuses musulmanes sont très bien intégrées et ne soulèvent presque jamais de tensions, d'autres sont l'objet de vifs affrontements voire de certaines formes de violence. En outre, il apparaît clairement que, face à des situations similaires d'émergence de certaines questions liées à la pratique de l'islam, les réponses apportées peuvent varier considérablement. Cette partie a donc pour objectif de présenter un **panorama général** des points d'apparition de la question des pratiques musulmanes au sein du monde du travail, de **cibler les principales caractéristiques** de chacun d'entre eux et de **montrer la diversité des situations** qui se créent et se stabilisent autour de ces enjeux.

Afin de définir les points de rencontre les plus courants entre la sphère professionnelle et les pratiques islamiques, deux approches sont possibles. La première consisterait à observer la vie quotidienne de l'entreprise et à relever les lieux de croisement de celle-ci avec des pratiques musulmanes : disposition spatiale, organisation des horaires, interactions entre membres du personnel, etc. La seconde partirait des prescriptions religieuses elles-mêmes pour se pencher sur les endroits où elles rencontrent le milieu du travail. Mon choix s'est plutôt porté sur cette seconde approche pour une raison simple : cela correspond mieux à la façon dont les personnes interrogées décrivent elles-mêmes les interactions entre leur religion et leur emploi. Cela dit, appréhender le nœud Islam – Travail via l'angle des pratiques religieuses ne doit pas gommer les phénomènes qui ne relèvent pas à proprement parler de prescriptions religieuses tangibles mais qui témoignent néanmoins du croisement de ces deux dimensions. Un des points détaillés ci-dessous, celui des discussions entre collègues, ne relève donc d'aucun précepte religieux concret mais constitue tout de même un lieu d'émergence de la question des pratiques islamiques au sein du monde du travail. Il est important de préciser que le recensement des « points d'intersection » entre travail et fait islamique qui suit a été élaboré à partir des seules données de terrain, sans classification *a priori* de ce que pourrait recouvrir ce croisement.

---

<sup>4</sup> Le mot « entreprise » doit être compris ici et dans la suite dans une acception large. Il désigne autant les entreprises privées que les structures publiques ou les organisations du secteur non-marchand.

### *Prières quotidiennes*

Les prières quotidiennes représentent le sujet le plus fréquemment abordé par les travailleurs musulmans qui se définissent comme pratiquants. Même si certains d'entre eux reconnaissent qu'ils ne prient pas toujours « de manière très régulière et assidue » (Ahmed)<sup>5</sup>, presque tous voient dans l'accomplissement des prières quotidiennes un « aspect central de la pratique de l'islam » (Ceylan). Si les travailleurs de nuit ne sont presque pas concernés, les travailleurs de jour se situent généralement sur leur lieu de travail durant la prière de midi et parfois, selon leur horaire et la période de l'année, celle de l'après-midi. En fonction des contextes et des personnes, les cas de figures varient fortement.

Beaucoup de musulmans pratiquants n'effectuent pas leurs prières quotidiennes sur leur lieu de travail. En fait, un bon nombre d'entre eux « n'y pense même pas » (Ibrahim). Quand on leur demande pourquoi ils ne prient pas au travail, quatre types de raisons sont avancés :

– Les plus fréquemment évoquées sont les raisons purement **pratiques**. Toutes sortes de difficultés contextuelles peuvent être citées : l'impossibilité de trouver un endroit pour prier, le caractère salissant du travail et la difficulté de réaliser ses ablutions, le fait de ne pouvoir se rendre indisponible durant le temps de la prière, de ne pas connaître la direction de La Mecque, etc. Si certains déclarent se trouver devant une véritable impossibilité matérielle, d'autres insistent plutôt sur le côté compliqué de l'exercice :

*« Prier sur le lieu de travail, je n'y pense même pas. [...] Ça me compliquerait trop la vie. [...] Si je voulais prier, je pourrais très bien prendre un petit box de médecin pendant mon temps de midi. [...] Mais même si je pourrais le faire matériellement, je sais pas. Je trouve que c'est pas pratique. C'est plus simple et plus pratique de le faire chez moi pour les ablutions et tout ça. »*

(Günay, infirmière)

Toujours au plan pratique, la quasi-totalité des personnes rencontrées insiste sur les facilités offertes par la religion musulmane vis-à-vis de l'accomplissement des prières quotidiennes. Le long laps de temps durant lequel la prière peut être exécutée et surtout la possibilité de se « rattraper le soir à la maison » (Gibril) en « regroupant » (Lutfi) les prières et en faisant « seulement les phases qui sont importantes » (Hicham) sont donc aussi présentés comme des raisons pratiques qui poussent les travailleurs musulmans à ne pas prier sur leur lieu de travail.

– D'autres raisons relèvent de l'**intérêt** immédiat du travailleur musulman : s'il veut conserver son emploi, il ne doit pas être vu en train de prier. Cette peur du licenciement existe principalement dans les

<sup>5</sup> Dans un souci de respect de l'anonymat des personnes interrogées, tous les noms sont des noms d'emprunt.

milieux où les musulmans sont très minoritaires. Ainsi, un ingénieur qui avait profité de sa pause de midi pour prier « dans un coin, un endroit caché » a eu des ennuis :

*« Il y a quelqu'un qui m'a trahi au patron. Et alors on m'a appelé au bureau de directeur du personnel. Il dit : "ça va pas comme ça. Il faut que tu arrêtes de faire des choses comme ça, sinon ce ne sera pas possible de continuer de travailler avec toi." »*

(Kemal)

Il peut arriver que ces menaces soient mises à exécution : « le garçon était assez pieu, il faisait ses prières. Ça lui a posé des problèmes, il a été licencié. » (Ahmed)

– Dans certains contextes, ce sont les **interactions** avec les collègues qui constituent l'obstacle majeur. En effet, l'accomplissement des prières quotidiennes est souvent vu comme une preuve de radicalisme par les collègues de travail. L'amalgame est généralement vite fait :

*« Mon père est prof de religion islamique. Tant qu'on ne me le demande pas je ne le dis pas. Mais je l'ai dit à une personne par exemple, parce qu'il me l'a demandé. Sa première réaction : [...] "Tu pries ? T'es pratiquant ?" L'air de dire : "T'es radical ?" Je lui ai dit : "Je suis comme tout le monde, quoi. Je prie si je prie." »*

(Lutfi)

Pour les collègues non-musulmans, la prière peut être vue comme absurde et faire l'objet de moqueries. Par exemple, après avoir vu des clients arabes prier,

*« les gens qui travaillent dans la société se sont moqués de ces gens-là. Ils faisaient des prières comme ça. (il se penche en avant) Ils se plient comme ça, ils regardent comme ça, le pet en l'air. C'est pour m'emmerder en fait. C'est de la blague. Ils se moquent, en fait. »*

(Kemal)

Dans ces circonstances hostiles, le musulman évite de prier car il « sai[t] bien qu'ils [les collègues] vont rigoler. » (Elanur)

– Notons enfin qu'il existe des raisons dérivées de certaines **valeurs** qui conduisent les musulmans à s'abstenir de prier sur le lieu de travail. Il peut s'agir d'une attention particulière à ce que la religion « n'empiète pas sur le travail » (Daoud), d'un souci personnel de séparation stricte des sphères professionnelle et religieuse :

*« On a un local de recueillement [...] mais je préfère ne pas prier au travail. En fait, j'aimerais bien différencier la vie sociale, la vie professionnelle et la vie religieuse. Pour moi c'est trois choses différentes. Évidemment, elles sont liées souvent. [...] Mais quand on est plus concentré sur une ... On ne sait pas avoir la même qualité si on se concentrait sur les deux en même temps, quoi. »*

(Jamal)

Le motif peut aussi venir d'une sorte de loyauté à l'employeur. Le musulman considère alors qu'il faut nécessairement « l'accord du patron » et qu'il s'agit surtout d'une question de « respect pour [s]on employeur » (Charef). Il se refuse donc à « prier de force » (Gibril) pour des raisons principalement morales :

*« Dans ma position, je pourrais le faire sans rien dire à personne. Personne ne verrait rien. Mais si c'est pour le faire en cachette ... Dieu, Il nous voit. Et c'est pas une bonne chose, parce que c'est comme si on volait le patron, quoi. Donc, ça ne va pas. »*

(Ibrahim, chef d'équipe)

S'il existe de nombreuses raisons qui invitent les musulmans à ne pas prier sur leur lieu de travail, la pratique des prières quotidiennes n'est pas pour autant totalement absente du monde du travail. Dans quelques sociétés, on peut rencontrer des lieux disponibles pour cette pratique, certains étant aménagés en conséquence et d'autres non. Il peut s'agir, par exemple, d'entreprises avec une forte proportion d'ouvriers musulmans, de commerces tenus par des musulmans ou de maisons de jeunes travaillant essentiellement avec des musulmans. Un point commun à ces différents lieux de prière est leur grande discrétion. Même s'ils sont parfois connus de tous, on évite toujours de les rendre trop visibles. L'endroit de prière se trouve généralement « à l'abri des regards » (Charef), il n'est « pas vraiment officiel » (Jamal) et se présente « sans signe religieux » (Bahia).

L'utilisation de ces lieux débute souvent de façon clandestine et « sauvage » (Jamal), à l'insu des supérieurs. Lorsque ces derniers découvrent l'existence de cette pratique, ils peuvent être contraints de la tolérer pour « ne pas créer de débats » (Jamal) et éviter l'affrontement, en pratiquant parfois la « politique de l'autruche » (Charef), ou tenter de l'encadrer en opérant « quelques clarifications » (Bahia). Il peut arriver que de tels lieux restent inconnus de l'employeur pendant plusieurs années :

*« Les supérieurs ne sont pas au courant. C'est quand même discrètement qu'on le fait, là-bas derrière. (il montre un paravent dans un coin de la pièce) On proclame pas partout qu'on prie ici, quand même. Mes collègues proches le savent, mais ça reste là. Et puis on se relaie. Quand je prie, lui il surveille et moi je fais pareil. »*

(Nadir)

En l'absence de tels lieux, certains musulmans essaient quand même de prier aux heures prescrites. Il s'agit alors de se débrouiller et de « jongler avec les opportunités » (Quentin). Tous les endroits légèrement dissimulés peuvent dès lors se transformer en lieux de prière improvisés : salle de douches (Ahmed), toilettes (Elanur), vestiaires (Elijah) et même chambres de visite d'égouts (Malik). Lorsqu'aucun endroit n'est disponible certains prient assis, par exemple « dans la camionnette qui [les] emmène sur un chantier » (Sid-Ali). Les ablutions peuvent alors être prises à l'aide de bouteilles d'eau ou « parfois même avec une pierre » (Sid-Ali).

Ces prières effectuées « en cachette » (Elanur) ou « dans un petit coin » (Elijah) peuvent être sources de situations très tendues. Outre les menaces de licenciement et moqueries des collègues évoquées précédemment, certains pratiquants surpris en train de prier par des collègues ou des supérieurs sont quelquefois victimes de remarques à caractère raciste et d'actes de violence verbale et physique. Ces prières effectuées de manière désordonnée peuvent également altérer l'organisation du travail et porter préjudice aux collègues.

Si quelques-uns soulignent le caractère pénible et compliqué de ces adaptations quotidiennes, la grande majorité des musulmans pratiquants n'exprime aucune plainte vis-à-vis de ce régime de bricolage journalier. Ils trouvent parfaitement normal le fait de devoir s'adapter aux circonstances dictées par le monde du travail, sans même penser à tenter de les changer :

*« La religion ne nous oblige pas à pratiquer les prières sous n'importe quelle condition. [...] Donc moi je prends toutes ces règles-là comme elles sont. Je ne fais pas le gars qui dit : "Ah oui mais non, je dois prier quoi qu'il arrive", comme certains le font. »*

(Jamal)

*« Au pire, il n'y a qu'une prière par jour qui peut poser problème, c'est celle du temps de midi. Le matin, ben c'est avant d'aller au boulot, et les autres prières, c'est en fin de journée quand on rentre à la maison. [...] Pour moi ce n'est pas une revendication d'avoir un lieu de prière. Il y a toujours moyen de se débrouiller. »*

(Quentin)

Parmi ceux qui pratiquent la débrouille au jour le jour pour prier, la plupart n'y arrive pas, faute de temps ou de lieu disponible. Ils doivent alors se contenter de prier le soir à la maison. Cependant, certains musulmans prennent particulièrement à cœur le fait de « toujours faire les cinq prières quotidiennes à horaire fixe » (Rodrigo). Ils peuvent alors en faire un objectif quotidien central dans leur vie :

*« La prière, c'est mon jihâd à moi. Mais pour moi, ça veut pas dire qu'il faut faire la guerre ou toutes ces conneries-là. Pour moi "jihâd", ça veut dire persévérance. Ça veut*



*dire faire l'effort tous les jours, quoi. Tous les jours je me demande comment je vais pouvoir prier. C'est comme ça que moi je persévère. »*

(Malik)

En résumé, on peut dire que les prières quotidiennes, considérées comme très importantes par la plupart des musulmans pratiquants, constituent un enjeu central du nœud Islam – Travail. Perçues comme signe de radicalisme par les collègues et supérieurs hiérarchiques, elles sont l'objet d'un puissant tabou sur les lieux de travail. On peut s'accorder avec Dounia et Lylia Bouzar (2009 : 79-92) pour qualifier cette pratique d'*impensable* dans de nombreux contextes. Toutefois, elles n'en sont pas pour autant totalement absentes. Elles peuvent en effet apparaître soit à travers un lieu de prière commun, plus souvent officieux qu'officiel, soit à travers les initiatives clandestines et désordonnées de pratiquants isolés. Les configurations qui existent sont donc extrêmement diversifiées. Certains pratiquants s'abstiennent de prier pour différentes raisons qui peuvent être pratiques, morales, relationnelles ou stratégiques. D'autres s'organisent au jour le jour avec plus ou moins de volonté. D'autres encore prient tous les jours dans des endroits tolérés ou insoupçonnés. Tout cela prend place dans des contextes qui peuvent être fortement hostiles à cette pratique ou plus permissifs. Enfin, signalons que l'accomplissement des prières quotidiennes sur le lieu de travail peut faire l'objet d'une demande d'aménagement ou d'autorisation adressée au supérieur hiérarchique.

### ***Fêtes islamiques***

Tous les musulmans pratiquants sont attachés à la célébration des deux fêtes principales de l'islam : l'Aïd el-Fitr, ou « fête du ramadan », et l'Aïd el-Kebir, appelée couramment « fête du mouton » ou « fête du sacrifice ». Bien que la plupart des musulmans parvienne à prendre congé pour assister aux prières collectives et passer la journée en famille, il existe plusieurs configurations très différentes.

Généralement, les personnes qui désirent prendre congé le jour d'une fête religieuse peuvent le faire sans aucun problème, s'ils prennent leurs dispositions suffisamment longtemps à l'avance. Certains utilisent leurs jours de congés règlementaires tandis que d'autres se mettent en « absence justifiée » (Ibrahim) et prennent des congés sans solde. La question du motif donné pour expliquer la prise d'un jour de congé est intéressante. D'habitude, aucune justification n'est formellement requise. Dans des contextes où ils sont particulièrement minoritaires ou en situation d'infériorité, certains musulmans estiment même préférable pour eux de s'abstenir de citer toute référence à la religion pour pouvoir bénéficier de ce jour de congé :

*« On vous donne pas de congé parce que c'est votre fête. [...] Non, non, non. [...] On s'arrange en fait. Mais on vous donne pas parce que c'est la fête de ramadan. C'est jamais. De toute manière, ce ne sera jamais accepté. »*

(Elanur)

À l'inverse, d'autres travailleurs musulmans qui jouissent d'un certain statut dans leur société, en général lié à leur ancienneté, sont nettement plus affirmés dans leurs demandes de congé : « Le jour de la fête du ramadan, je ne viens pas. Il n'y a pas de négociation là-dessus. » (Daoud)

*« Il y en a un ou deux, ils n'osent pas directement leur première année prendre ou demander congé. Ils veulent d'abord garantir leur emploi, je vais dire. Mais nous, avec l'ancienneté ... D'office, même si on nous dit non, on n'y va pas. Moi, je préviens toute mon équipe. Je dis : "Tel jour, je suis pas là." [...] J'impose, maintenant, je vais dire. Bon, je sais bien qu'en fonction du poids où je me suis élevé ... Je profite un petit peu de ça. »*

(Ibrahim, 14 ans d'ancienneté)

Dans les sociétés qui emploient une grande proportion de musulmans, la question des fêtes religieuses est nettement plus complexe. Les managers se retrouvent souvent coincés entre des exigences de maintien de la productivité et un nombre considérable de demandes de congés :

*« Le plus gros problème qu'on vit chez X, c'est quand il y a des fêtes, en fait. Les deux fêtes islamiques, donc la fête du mouton et la fête du ramadan. C'est vraiment ces deux fêtes-là qui posent le plus gros problème de planification. Ils veulent tous avoir congé. [...] Mais on ne peut pas se permettre de diminution de l'activité. D'abord l'entreprise. »*

(Jamal)

Pour régler ce problème, deux approches existent. Soit ce sont les travailleurs qui essaient eux-mêmes de s'organiser à leur échelle :

*« Ils s'arrangent entre eux et puis ils me disent : "Et ben t'as qu'à me mettre cette fête-là, je ne viens pas travailler et je viendrai travailler l'autre fête." Et d'un autre côté t'as une autre personne qui vient le remplacer et puis voilà. Et on s'arrange comme ça. »*

(Charef)

Soit le problème est traité à un niveau plus global dans l'entreprise :

*« [Ça fonctionne] par inscriptions officielles. [...] Pour ça, on délègue tout aux Ressources Humaines. Eux, ils nous renvoient un trafic du volume que les gens veulent en congé. Donc, par exemple, 70% des musulmans veulent ce jour-là. Et, à ce moment-là, on nous dit : "écoutez, essayez de donner 1 sur 2 ou 2 sur 3 en leur expliquant que la prochaine fois ce sera eux." [...] On arrive plus ou moins à gérer. »*

(Jamal)

Ce problème pousse les managers à former des « équipes équilibrées » (Peker) pour pouvoir accorder les congés sans trop déformer les équipes de travail. Cette difficulté ne se pose pas avec la même acuité dans le cas de sociétés prestataires de services à la population musulmane : « On ne vient pas. De toute façon notre public est musulman, il y aura personne. » (Oguz) En majorité, les refus de congé sont donc motivés par des raisons d'ordre purement pratique. Néanmoins, le rejet de la demande de congé peut quelquefois venir de considérations plus idéologiques : « Quand j'ai demandé pour la fête, il m'a dit comme ça : "On n'est pas au Maroc. Faut pas espérer avoir congé pour tes fêtes. Ici c'est la Belgique." » (Günay) ou d'un système de travail proche de l'exploitation : « C'est comme Guantanamo. [...] Même à Noël ou Nouvel An, ils t'obligent de venir. » (Elijah)

Pour quelques musulmans, les fêtes religieuses constituent aussi un enjeu affectif lié à la reconnaissance de leur religion. Pour eux, la reconnaissance d'une fête musulmane comme officielle « serait une très bonne chose. » (Kemal) « Ce serait la preuve de la tolérance et qu'on accepte l'autre et ses valeurs. » (Dilara) Il s'agirait d'une « valorisation [qui] prouverait qu'on respecte [leur] choix, [leur] spécificité. » (Günay) Certains pensent que cet acte de reconnaissance serait possible prochainement et appuient cette conviction par le fait que ça ne représenterait pas un changement démesuré :

*« On devrait donner congé systématiquement parce que c'est 2 jours sur une année. C'est pas énorme et ça montrerait en fait un pas vers le respect mutuel, je pense. On pourrait nous dire : "ben ces 2 jours-là vous pouvez ne pas vous présenter". S'il y avait 15 jours comme ça sur l'année, ce ne serait pas possible. Mais sur 2 jours, je pense que ce serait possible. »*

(Gibril)

D'autres, au contraire, estiment que cette idée relève de l'utopie, au sens pathologique du terme (Ricoeur, 1997 : 17-18), dans le contexte belge actuel :

*« Nous sommes quand même dans un pays où la religion catholique est la religion prédominante. [...] On ne peut pas faire autrement. Enfin, moi, c'est ma conception des choses, hein. C'est à moi à m'adapter. C'est pas l'inverse. On peut avoir pas mal de revendications, mais il y a certaines choses qui sont figées. On ne peut pas les changer. »*

(Ahmed)

## Voile islamique

Le port du voile islamique<sup>6</sup> constitue un aspect cardinal de la présence de l'islam au sein du monde du travail. Pour les femmes pratiquantes comme pour certains de leurs collègues, il peut constituer un enjeu très fortement chargé au point de vue émotionnel. Ce grand investissement affectif s'explique en partie par les représentations sociales très clivées qui l'accompagnent, car celles-ci influencent les positionnements des acteurs encore plus profondément que dans le cas d'autres pratiques musulmanes. Dans ces conditions, le voile devient parfois le nœud de tensions très importantes et constitue souvent, selon l'expression de Bourdieu (2004), un problème qui peut en cacher un autre.

Avant d'examiner les différentes configurations qui entourent le port du voile au travail, il est important de préciser qu'il existe une multitude de raisons de porter le voile, de façons de le porter et de significations qui lui sont attribuées. Nous ne nous attarderons pas sur les diverses raisons du port du voile, sur les nombreuses antinomies (Dialmy, 2008) qu'il renferme et sur le caractère ambigu de l'acte de se voiler (Barber, 1996) car ces questions débordent largement du cadre fixé *a priori*. Nous nous contenterons donc de signaler que les données récoltées sur le terrain confirment le caractère complexe, polysémique et protéiforme de cette problématique.

Au sein du monde du travail, le voile se constitue en problème surtout à partir du regard porté sur lui par les collègues de travail. Une grande partie des pratiquantes qui portent le foulard ressentent ce regard comme une dévalorisation de leur personnalité : « J'ai l'impression que lorsqu'on nous voit, c'est comme si on voit des monstres. » (Feyza) Celles qui expérimentent régulièrement les deux faces de la pièce en portant ou en enlevant le foulard en fonction des circonstances décrivent particulièrement bien les « préjugés du voile » (Dilara) :

*« C'est d'une absurdité incroyable, quoi. Le foulard, ça change tout. [...] Moi, comme je fais les deux – je vis avec le foulard et sans le foulard – ben vous avez un autre regard, je vous assure. Quand vous n'avez pas le foulard et quand vous êtes en costume vous êtes la femme intelligente, vous êtes la femme belle, je vais dire. Mais une fois que vous portez le foulard, c'est fini. Vous êtes la femme soumise, vous êtes la femme conne qui sait rien du tout, qui peut parler qu'en présence de son mari, qui peut ... "Et déjà, c'est déjà bien qu'elle travaille !" [...] On ne vous estime pas. On m'a même demandé si je savais parler français parce que je portais le foulard ! »*

(Elanur)

*« Certaines personnes qui travaillent encore là-bas ne comprennent pas qu'on peut aussi arriver à faire quelque chose. Parce qu'on a le foulard, on peut rien faire. Eux*

<sup>6</sup> Dans ce travail, j'utilise les termes « foulard » et « voile » indifféremment, sans lien avec les connotations que leur attribuent certaines positions politiques.

*ils croient, ils ont une mentalité que la femme avec son foulard, c'est la maison, les gosses, le repas. »*

(Feyza)

*« C'est bête à dire mais, on a beau être médecin, il y a des gens qui en arrivent à te poser la question : "T'as choisi ton mari ?" Mais c'est ça, l'image qu'on a. C'est les préjugés qui restent. [...] Je ne suis pas du tout comme ils s'imaginaient que je devais être. Ils sont étonnés de voir que je suis comme tout le monde. »*

(Hulya)

Notons que, dans une moindre mesure, ces préconceptions négatives peuvent aussi toucher les travailleurs masculins dont la femme porte le voile : « Certains collègues, dès le deuxième jour, se sont moqués de moi en disant que ma femme portait le voile, donc qu'elle était soumise et tous les stéréotypes. » (Malik) Il n'est pas rare que cette image dépréciée soit la source de souffrances psychologiques pour les travailleuses voilées lorsque la stigmatisation prend une grande ampleur : « Avec ces histoires de voile, j'ai fait une dépression pendant trois mois » (Amina), ou se transforme en brimades collectives :

*« Des fois vous entendez tout ce que vous voulez. Vous avez des dames turques, [...] soi-disant cultivées, soi-disant plus modernes ou quoi qui prennent des propos vraiment racistes aussi, bien qu'elles soient turques. Vis-à-vis de ça, vous avez les dames belges qui prennent courage. Elles commencent aussi. C'est toute une journée un peu ... Il y a des jours où j'ai fondu en larmes, parce que ça m'embêtait tellement. »*

(Feyza)

Il faut souligner que, à l'inverse, des commentaires positifs qui considèrent les femmes voilées sur base de leur personnalité intérieure et non de leur attribut extérieur peuvent être perçus par ces dernières comme particulièrement valorisants :

*« Mais vous avez aussi des avocats, quand ils parlent de notre sujet, ça fait plaisir d'entendre ça parce que il y en a qui disent : "C'est pas ce qu'elle a sur la tête, c'est ce qu'elle a dans la tête." Et quand ils parlent comme ça de nous, ça nous fait plaisir parce qu'on comprend qu'on ne nous prend pas pour des bêtes, quoi. On a quand même un cerveau aussi. On sait quand même faire quelque chose. »*

(Feyza, assistante juridique)

Au niveau de l'autorisation ou de l'interdiction du port du voile sur le lieu de travail, les situations varient selon différents paramètres :

– Le **statut professionnel** joue un rôle très important. On peut considérer que le problème se pose souvent dans les mêmes termes : une employée désire travailler avec son foulard tandis que son employeur ou manager veut qu'elle le retire. Cependant, les ressources mobilisables par l'employée dans la « négociation » varient considérablement en fonction des diplômes qu'elle détient, de l'état du marché du travail concerné, de son expérience, etc. Par exemple, on pourra rencontrer dans un même hôpital une médecin autorisée à porter le foulard et des infirmières auxquelles on l'interdit. Les employées concernées ont d'ailleurs bien conscience de ces différences de poids symboliques : « Évidemment le statut est différent, aussi. Elle est médecin, le pouvoir est beaucoup plus fort aussi que la petite infirmière, entre guillemets. Vous n'avez pas beaucoup de poids. » (Elanur)

Lorsque l'employée se trouve en position de nette infériorité par rapport à son interlocuteur, le processus de négociation n'a généralement pas lieu, il s'agit plutôt d'une interdiction pure et simple. Lorsque la discussion est plus équilibrée, des compromis peuvent être dégagés : autorisations partielles, remplacement du voile par un vêtement qui couvre également les cheveux, port d'un foulard aux couleurs de l'entreprise, etc. Les arguments avancés par les employeurs et managers sont très divers, mais ceux qui font référence à l'hygiène ou à l'image de l'entreprise reviennent régulièrement.

– La **visibilité** associée au travail peut aussi se révéler déterminante. (Ben Mohammed, 2004) En effet, on rencontre beaucoup plus de cas d'autorisation dans des contextes où les travailleuses voilées sont cachées durant l'exécution de leur tâche que lorsqu'elles doivent être régulièrement en relation visuelle avec le public (clientèle, administrés, patients, etc.). Le voile est donc plus facilement toléré à condition qu'il soit invisible depuis l'extérieur : « Mon chef, il disait que ça posait pas un problème parce que je travaillais dans une cuisine et que j'avais pas de contacts avec le public. » (Amina)

*« Il y en a beaucoup qui ne veulent pas. C'est pas de leur faute. C'est leur condition, c'est leur principe parce que il y a certains avocats qui travaillent pour certaines entreprises, eux leurs clients ne veulent pas voir des personnes comme nous. Et il y en a 3-4, ça ne les dérange absolument pas parce que on n'est pas vis-à-vis de leurs clients. On est toujours avec leurs dossiers ou quoi. »*

(Feyza)

– La personnalité des « **décideurs de première ligne** » (Bribosia, Ringelheim & Rorive, 2009) et des patrons d'entreprise a aussi son importance. Vu l'absence quasi généralisée de cadres réglementaires clairs concernant cette question, ceux-ci disposent souvent d'une grande marge de manœuvre pour autoriser ou interdire le port du voile aux employées placées sous leur autorité. Cela explique en bonne partie les différences de traitement observées entre deux contextes par ailleurs fortement similaires :

*« Je travaille dans deux hôpitaux, et dans le deuxième hôpital où je travaille [...] on m'a imposé de l'enlever. Alors c'était plus le chef infirmier qui l'imposait à un médecin qui commençait – donc à moi – parce que lui, en tant qu'infirmier, tous les stagiaires infirmiers il leur faisait enlever [...] Donc dans un petit hôpital de petit quartier, je travaille avec un bonnet et dans le grand hôpital X, je travaille avec un foulard. C'est ça que je dis : le chef de service a un pouvoir énorme »*

(Hulya)

– **D'autres paramètres** interviennent également dans une moindre mesure. Il peut s'agir soit de caractéristiques propres à l'employée, comme son ancienneté dans l'entreprise, sa personnalité ou ses compétences spécifiques, soit de données plus contextuelles, telles que le nombre d'employés musulmans et d'employées musulmanes dans l'entreprise, l'histoire de celle-ci, les publics auxquels elle s'adresse, son insertion ou non dans un groupe international, etc.

Les conséquences sur le travail de l'image négative associée au port du voile ne se limitent pas à sa possible interdiction. Outre les souffrances psychologiques précédemment évoquées, l'employée autorisée à porter le voile sur son lieu de travail peut subir certaines discriminations concrètes ou plus généralement des traitements défavorables en raison de son voile : « Il me menaçait. Si tu enlèves pas ton voile, alors je vais te licencier. » (Amina)

*« J'ai une collègue qui porte le voile. Elle le fait, mais bon, elle n'est pas beaucoup sollicitée. C'est ce que je vois, par exemple. Elle n'a pas beaucoup de travail comme moi. Et à un moment, comme dans toutes les professions, si vous vous faites un nom [...] Quand on a besoin d'un interprète, souvent on cite mon nom, et je suis beaucoup sollicitée. Mais cette dame-là, qui porte le voile, elle n'est pas beaucoup sollicitée. »*

(Dilara)

Il arrive aussi que les pratiquantes confrontées à une interdiction du port du voile sur leur lieu de travail envisagent la question comme un choix entre deux alternatives : « On est entre deux chaises. [...] On se dit : "Est-ce que c'est le travail ou le foulard ?" Qu'est-ce qu'on doit faire ? Il faut faire un choix. » (Elanur)  
Si les termes du dilemme paraissent limpides, sa résolution l'est beaucoup moins :

*« Des fois je me dis : "Est-ce que je dois arrêter de travailler ?" Et puis je me dis : "Je vais pas dépendre de mon mari ! T'es conne ou quoi ? C'est pas possible." Parce que voilà, j'ai 38 ans, j'ai toujours eu tout ce que je voulais. C'est mon argent. Tout ça c'est important. Pourquoi on fait des études ? C'est pour être indépendante. [...] On ne peut pas dépendre de quelqu'un. [...] Mais d'un autre côté j'en souffre beaucoup. C'est un déséquilibre total. Chaque fois que j'y vais je l'enlève, mais je l'enlève en pleurant. »*

(Elanur)

### *Jeûne du ramadan*

Contrairement à d'autres pratiques, comme le port du voile ou les prières quotidiennes, le jeûne du ramadan est très largement suivi par les musulmans qui se définissent comme pratiquants. Globalement, cette pratique apparaît comme plutôt bien intégrée au monde du travail. (Bouzar & Bouzar, 2009 : 73-79) Il est même fréquent que de petits aménagements dans l'organisation du travail soient opérés pour permettre au musulman de réaliser sereinement son mois de jeûne. Dans les sociétés où une partie des activités se déroule la nuit, il est courant qu'on permette au pratiquant qui jeûne de prester les horaires nocturnes en adaptant les roulements de personnel. Il n'est cependant pas toujours possible d'alléger le travail. Quand les conditions de travail sont trop pénibles ou que le pratiquant éprouve de grosses difficultés à accomplir normalement ses tâches, il peut arriver que celui-ci prenne congé ou rompe épisodiquement le jeûne :

*« Du temps où j'étais à l'aciérie, là je faisais pendant le mois de ramadan un mois de nuits. [...] J'ai eu des collègues de travail très très chouettes qui m'ont permis pendant des années de faire tout le temps la nuit pendant le mois de ramadan. [...] Là où je suis, malheureusement, ça fait 3 ans que je fais "6-2, 2-10, la nuit" avec mon équipe. C'est difficile. [...] Je suis dans un service de traitement thermique, il y a aussi de la chaleur. Mais j'essaie de m'exposer le moins possible. Parfois je prends congé, quand je suis de 6-2 par exemple, et que c'est ça le plus éprouvant. »*

(Ahmed)

*« Les jours où j'ai congé, je fais ramadan. Par contre les jours où je travaille, là je ne le fais pas. Alors je rattrape après tous les jours que j'ai pas faits. Je les fais en-dehors du mois, après la période de ramadan. Je fais 2-3 jours par-ci par-là. »*

(Günay)

Des accommodements sont aussi accordés pour permettre au pratiquant de rompre le jeûne à l'heure adéquate. En fonction de l'ampleur du phénomène, ces aménagements peuvent être réalisés à petite échelle : « Le patron comprenait bien qu'une pause en fin de journée de 10 minutes pour juste boire et manger quelque chose de petit – un en-cas – ben c'était tout à fait normal en fait. » (Gibril) Ils peuvent aussi concerner l'ensemble de l'entreprise :

*« On déplace les heures du restaurant. [...] Pendant le mois de ramadan, au lieu d'ouvrir à 17 ou 18 heures, il ouvre plus tard. Et les managers et leurs responsables ont comme instruction informelle de donner [aux] gens de confession musulmane une pause plus tard qui correspond à l'ouverture du restaurant. »*

(Charef)



En général, les collègues témoignent un grand respect envers le jeûne et beaucoup essaient de ne pas manger devant la personne qui fait le ramadan. Cette période peut aussi soulever différents types de questions. Il y a celles issues de la curiosité des collègues : « Ce sont toujours les mêmes qui reviennent : "C'est pas dur ? Tu manges quand ?" » (Ceylan) Il se peut aussi qu'un responsable « se pose plus de questions qu'à son habitude [et] se demande si les gens résistent, alors qu'il ne s'inquiète pas de leur santé physique toute l'année. » (Charef) Il s'agit surtout pour lui d'être un peu plus vigilant vis-à-vis de la productivité et de la sécurité de ses travailleurs. Il y a enfin des questions plus malveillantes, qui s'inscrivent dans un contexte général de brimade envers le pratiquant : « Chaque fois pendant la période de ramadan : "Comment est-ce possible sans rien manger ? Tu vois : tu as l'air de dormir. Tu n'es pas assez efficace comme avant." » (Kemal) À ce sujet, du côté des pratiquants, certains affirment se sentir purifiés et être « plus efficace[s] qu'avant » (Kemal) lors du ramadan, alors qu'en revanche d'autres déclarent se sentir « beaucoup plus fatigué[s] et faible[s] » (Elanur) que le reste du temps.

### ***Règles alimentaires***

À l'instar du jeûne du ramadan, le respect des règles alimentaires dictées par la religion musulmane est très largement répandu chez ceux qui se définissent comme pratiquants. Il ne s'agit pas d'un sujet particulièrement chargé au point de vue des émotions, bien que la nourriture soit parfois conçue comme un marqueur identitaire. (Lindén & Nyberg, 2009 : 47) Il est intéressant de remarquer que, parmi ceux qui décident de respecter un régime alimentaire religieux, très rares sont ceux qui y tolèrent une entorse en raison de dispositions propres à leur emploi, en comparaison avec la pratique des prières quotidiennes, le port du voile ou la célébration des fêtes par exemple. Cela dit, comme dans beaucoup d'autres pratiques musulmanes, les règles alimentaires ne sont pas interprétées par tous de façon univoque : un aliment est-il toujours autorisé s'il est entré en contact avec un aliment non-autorisé ? Peut-on consommer du bœuf en toute circonstance ? etc. Si le contenu exact des règles ne nous préoccupe nullement, il est intéressant de constater que, sur cet aspect aussi, les musulmans pratiquants ne constituent pas un groupe parfaitement homogène.

On peut diviser en deux grandes catégories les cas de figure dans lesquels la question des règles alimentaires se pose sur le lieu de travail. D'un côté, il y a la préoccupation quotidienne des repas de midi. D'un autre côté se trouvent toutes les occasions spéciales : drinks, repas d'affaire, etc. Dans le premier cas, ce sont surtout les interdictions de consommer certains types de nourriture qui sont en jeu, tandis que dans le second c'est la non-ingestion d'alcool qui est principalement concernée.

Dans les contextes où ils sont fortement minoritaires, peu d'aménagements sont organisés pour les musulmans au niveau des *repas quotidiens*. Les pratiquants doivent donc se débrouiller seuls pour apporter leur nourriture ou faire attention à la composition des plats servis dans les cantines d'entreprises. Cela ne semble pas déranger outre mesure la plupart des personnes dans ce cas : « C'est pas si terrible. » (Daoud) « Il

y a toujours moyen d'y trouver son compte. » (Quentin) Certains le ressentent tout de même comme un désavantage réel, sans pour autant y accorder une importance démesurée : « À l'entretien [d'embauche], c'est un avantage qui est cité. [...] "Chez nous il n'y a pas de chèque-repas mais il y a le mess qui propose un bon menu pas cher." Ça fait partie des conditions de travail, mais nous on ne sait pas [en profiter]. » (Lutfi) « On a un restaurant mais on ne profite pas du restaurant. » (Charef) Un des effets pervers de cet état de fait peut être la création progressive d'une distance entre ceux qui prennent leur repas à la cantine et ceux qui n'y trouvent pas leur compte : « À la longue, je ne vais même plus à la cantine parce que je sais bien que c'est très rare quand je peux y manger. C'est dommage. Donc je vais prendre autre chose, toute seule ailleurs. » (Günay) Dans les contextes où les musulmans représentent un poids plus important au sein de l'entreprise, on rencontre plus régulièrement des aménagements en leur faveur. Il peut s'agir d'une initiative spontanée de la direction qui décide, par exemple, d'afficher la composition exacte des plats dans le restaurant. Les aménagements peuvent aussi découler de demandes émanant des employés : « À force de leur rappeler à chaque fois, ils diversifient. » (Peker)

Les *occasions spéciales* peuvent recouvrir des événements très diversifiés : drink d'entreprise pour fêter un anniversaire ou la bonne tenue des chiffres d'affaires, verre entre collègues à la fin de la semaine, repas de service, cadeaux de fin d'année, etc. Un trait récurrent de ces différentes occasions tient dans l'objectif de renforcement de la cohésion du groupe de collègues qui est explicitement ou implicitement poursuivi à travers le côté festif de ces moments. Ces temps forts étant importants pour la vie de groupe, il en ressort souvent une double attente. D'un côté, chacun des membres du groupe espère y être pleinement associé, car cela prouve en quelque sorte son entière appartenance à celui-ci. D'un autre côté, la participation de tous constitue une sorte d'injonction de la part du groupe vis-à-vis de chacun de ses membres. Dans ces moments festifs, la consommation de nourriture et de boissons peut prendre des allures symboliques de partage et définir des zones d'inclusion ou d'exclusion par rapport au groupe.

Pour certains pratiquants, ces moments se déroulent sans encombres car leurs spécificités alimentaires sont prises en compte dans la composition du menu de la fête, sans que cet aménagement soit présenté comme un problème : « Ils savent bien que moi il me faut ... Ils diversifient. [...] Je suis associé au moment festif, mais ils savent bien que je vais pas prendre une goutte d'alcool. » (Quentin) En tant que marque symbolique d'inclusion dans le groupe, cette association au moment festif est parfois vécue comme gratifiante par le travailleur musulman : « Et chaque fois, pour moi, il y a plusieurs bouteilles de coca et quelques sortes de fromages. Ils savent très bien. [...] C'est sympa, quoi. » (Ibrahim)

*« Je suis servie automatiquement avec du coca ou du jus d'orange par exemple. Et ça, j'aime bien parce qu'ils ont compris. Donc automatiquement on pense à moi et j'ai ma boisson ou ma nourriture. [...] C'est gentil, parce que tout le monde n'est pas obligé de faire ça non plus. »*

(Feyza)

Dans d'autres situations professionnelles, des tensions peuvent se dessiner lors de ces moments. Il s'agit principalement des contextes dans lesquels la consommation d'alcool lors de certains événements est profondément ancrée soit dans les traditions de l'entreprise, soit dans l'éthos professionnel de la catégorie de travailleurs concernée. Ceux qui ne boivent pas d'alcool sont alors suspectés de s'écarter du groupe et se font rappeler à l'ordre par leurs collègues : « Alors ils me font des remarques. Ils me disent que ce serait mieux si je buvais de l'alcool, que je serais plus avec eux, dans la fête et tout ça. » (Malik, ouvrier) Ces rappels à l'ordre peuvent rapidement se transformer en mouvements d'exclusion envers celui ou celle qui ne se conforme pas à la norme et qui, partant, endosse les attributs du « déviant » (Macquet & Vrancken, 2003 : 19-20) :

*« Alors quand je ne prends pas d'alcool, il y a des gens qui critiquent : "Pourquoi tu bois pas ?" Je dis : "Mais je bois un jus d'orange." "Mais non. Tout le monde boit du vin, des trucs, mais toi tu bois du coca ou du jus d'orange." Des fois ils se moquent : "C'est pour les enfants." Moi-même je suis dérangé à cause de ça. Et des fois on me dit : "Tu casses l'ambiance, tu t'adaptes pas ..." »*

(Kemal, ingénieur)

*« Comme si c'était pas normal. Comme si j'étais pas dans la catégorie des "normaux". Et quand je dis qu'on ne boit pas d'alcool, on n'en revient pas. J'ai vraiment l'impression qu'on me juge et moi ça me dérange car avec ça je me sens vraiment différente, comme si j'étais pas comme les autres, quoi. »*

(Günay)

Dans les milieux de travail où les travailleurs musulmans disposent d'un certain poids, la prise en compte de leurs spécificités alimentaires peut revêtir l'aspect d'un droit acquis. Par exemple, dans une entreprise, après quelques réclamations, les musulmans ont désormais automatiquement droit à un panier-cadeau de fin d'année différent : « Et pour finir, maintenant ça s'appelle le panier musulman. Donc ils ont remplacé la bouteille de vin par une bouteille d'olives et d'autres trucs. » (Ibrahim) Lorsque les musulmans occupent une position dominante, la norme de l'entreprise peut être en quelque sorte inversée : les « paniers musulmans » y deviennent alors la règle plutôt que l'exception :

*« On a notre panier de Noël. Et il y a rien d'interdit musulman dedans. [...] Il y a eu une fois où il y avait eu une espèce de moutarde avec écrit "alcool" dessus. Ça a été la rébellion, hein. Oui, oui, oui. Tout le monde s'est plaint et tout ça. Mais bon, c'est pas grave. Maintenant ils font attention. »*

(Jamal)

Une particularité des revendications liées aux règles alimentaires tient dans le fait qu'elles paraissent plus aisément acceptables que celles qui concernent d'autres pratiques musulmanes. Il serait « plus simple de demander à avoir une nourriture halal que d'avoir un lieu de culte. » (Charef) Les demandes d'aménagements relatives à la nourriture sont donc souvent vues par les musulmans comme étant relativement réalistes. Elles constitueraient pour ceux-ci une « revendication à plus brève échéance. » (Ahmed) Quelques musulmans toutefois sont moins optimistes quant à cette éventualité, et pensent qu'« il faut pas rêver. » (Günay)

### ***Prière du vendredi***

La prière du vendredi s'effectue en groupe à la mosquée et ne concerne que les hommes. Elle donne lieu elle aussi à des comportements très variés. Tout d'abord, il faut épingler les différences d'interprétations quant aux règles qui entourent cette pratique. Pour quelques-uns, « la prière du vendredi n'est pas une obligation. » (Rodrigo) Pour d'autres, elle est « très importante » (Gibril) et il faut essayer d'y assister le plus souvent possible. Enfin, certains affirment que la « vraie règle » (Jamal) « recommande au minimum de la faire un vendredi sur trois. » (Quentin) Une autre différence d'interprétation réside dans la possibilité de rattraper la prière du vendredi si on l'a manquée. La plupart des musulmans considère qu'une fois qu'on a raté cette prière, il est impossible de la récupérer. Quelques-uns jugent cependant qu'on peut la rattraper à partir du moment où on ne « prie pas tout seul » mais qu'on la fait « à la Mosquée, en nombre. » (Hicham)

Concrètement, cette pratique génère des configurations qui se rapprochent de celles déjà évoquées à propos des prières quotidiennes et des fêtes religieuses. Dans des contextes où ils sont minoritaires, les musulmans qui désirent se rendre à la prière du vendredi s'arrangent soit pour avoir un horaire adapté, soit pour se rendre à la Mosquée durant leur temps de midi, soit pour prendre les jours de congé auxquels ils ont droit le vendredi. C'est donc ici aussi le règne de la débrouille qui prévaut, mais les pratiquants disposent souvent d'une marge de manœuvre encore plus réduite que pour les prières quotidiennes car ils n'ont aucune prise sur l'horaire et le lieu de cette prière. Ceux qui travaillent à proximité d'une Mosquée et qui bénéficient d'un long temps de midi sont donc avantagés, du moins en période hivernale lorsque la prière a lieu relativement tôt. Dans les contextes où les musulmans sont très nombreux, le désir d'assister à la prière du vendredi peut engendrer les mêmes cas de figure que les fêtes islamiques : les managers doivent répondre à de fortes demandes de congé sans pouvoir se permettre la moindre diminution des activités. Ceux-ci tentent alors d'établir un système équitable :

*« C'est moi qui planifie mes gars, pour la plupart des marocains. [...] Ils aimeraient bien tous avoir le jour de "off" le vendredi, quitte même à avoir deux jours qui ne se suivent pas. [...] Donc j'ai divisé le groupe en trois. J'ai mis 5 par 5 le vendredi et ils tournent, quoi. Et ça se passe bien. »*

(Jamal)

### *Contacts hommes – femmes*

Le refus de certains contacts physiques avec des membres de l'autre sexe n'est pas un sujet spontanément abordé par les travailleurs musulmans. Ce sont les responsables de personnel qui en parlent le plus fréquemment. Concrètement, des pratiquants évitent de faire la bise à leurs collègues du sexe opposé et certains n'acceptent pas de serrer la main. Aucun refus de simple proximité physique n'a été constaté durant mon enquête. Lorsqu'elle est évoquée par les pratiquants, cette question est rapidement minimisée. Certains reconnaissent qu'« il y a des gens que ça dérange, que ça met mal à l'aise. » (Charef) Mais les quelques incidents relatés sont directement assimilés à des « petits soucis. » Pratiquement tous les musulmans concernés considèrent que ces petits accroc relèvent uniquement d'une « question de dialogue. » (Peker) Si la communication entre collègues se passe bien, alors le problème est supposé réglé de lui-même : « C'est vrai qu'ils ne serrent pas la main aux femmes, mais ils le disent directement. [...] C'est rare que ce soit dérangeant. » (Jamal)

### *Discussions entre collègues*

Il n'y a pas qu'à travers les comportements concrets et tangibles que les pratiques islamiques apparaissent au sein des lieux de travail. Cette religion constituant depuis plusieurs années un sujet très débattu au sein de l'espace public, la « question musulmane » se pose aussi lors des discussions entre collègues à propos de faits de société ou d'actualité. Il ne s'agit pas à proprement parler d'un « point d'intersection » créé par la présence de musulmans pratiquants au sein des entreprises, mais il s'agit tout de même d'un aspect important pour notre propos dans la mesure où il affecte les travailleurs musulmans et amène ceux-ci à définir un positionnement personnel face à ces discussions qui les concernent indirectement. Nous ne nous attacherons donc pas dans ce travail à la déconstruction des représentations sociales liées aux musulmans et aux pratiques de l'islam véhiculées lors des discussions entre collègues, mais uniquement aux différentes stratégies adoptées par les travailleurs musulmans vis-à-vis de ces discussions. On peut distinguer trois attitudes idéal-typiques empruntées par ceux-ci :

- la plus fréquente dans les contextes où les musulmans sont minoritaires peut être qualifiée de stratégie d'**invisibilisation**. Il s'agit pour le musulman de ne jamais prendre part à ces discussions et d'éviter de façon générale d'attirer l'attention sur son adhésion à la religion musulmane : « je préfère garder mon silence, ne pas réagir. » (Lutfi) Les raisons avancées par les pratiquants pour expliquer ce choix du mutisme sont diverses : risque de perdre son emploi, peur de changer l'opinion qu'ont les collègues sur sa personne, désir d'éviter les conflits inutiles, volonté de séparer radicalement sphère professionnelle et sphère convictionnelle, etc.

– Des musulmans choisissent la voie de l'**engagement** dans certains débats qui les concernent directement ou indirectement et donnent leur point de vue sur la question. En règle générale, il s'agit plutôt d'une prise de parole en réaction par rapport à des opinions qui les énervent qu'une volonté franche d'amener le sujet sur la table :

*« Quand il y a un fait d'actualité et que j'entends qu'on associe l'islam et le terrorisme ou avec la maltraitance des femmes, je réagis. Ça m'énerve, donc j'en parle. Je dis tout haut que ce n'est pas ça l'islam, qu'il faut pas généraliser. J'essaie d'expliquer parce qu'on ne connaît pas assez l'islam et qu'on ne sait pas faire la différence entre vrais et faux musulmans. Mais à part ça, je ne parle jamais jamais de ma religion au travail. »*

(Günay)

– Enfin, certains musulmans affichent clairement leur religion et en parlent fréquemment. Ce sont donc eux qui lancent les discussions touchant aux pratiques islamiques, adoptant ainsi une attitude assimilable au **prosélytisme** : « Il y a ceux qui aiment bien de le montrer. Donc s'ils te parlent, ils parlent tout de suite de ça. » (Jamal)

### *Autres aspects*

Il existe d'autres points de rencontre entre la religion musulmane et le monde du travail. Par exemple, le pèlerinage à La Mecque est quelquefois évoqué, sous la forme de questions à propos des modalités de sa future réalisation : « Je me demande si je vais pouvoir avoir un mois de congé. [...] Je sais pas du tout. Le moment venu, je vais me renseigner de ce côté-là. » (Gibril) On ne peut pourtant pas dire qu'il s'agisse à l'heure actuelle d'un réel enjeu pour les travailleurs musulmans pratiquants. La religion musulmane peut encore s'inviter au sein de la sphère professionnelle via de nombreuses autres voies. Il peut s'agir par exemple de questions liées à l'apparence physique comme le port de la barbe ou de certains vêtements, à l'affichage de posters de femmes dénudées dans les locaux communs ou à l'écoute de chants religieux sur le lieu de travail. Ces phénomènes sont cependant trop marginaux pour que l'on s'y attarde dans le cadre de ce travail.

### *En résumé*

Le passage en revue des principaux lieux de croisement entre pratiques musulmanes et monde du travail a montré la grande diversité des phénomènes engendrés par l'interaction de ces deux dimensions. La présentation des données de terrain qui vient d'être proposée invite donc à la plus grande prudence lorsque l'on évoque la question de l'apparition du fait islamique au sein des lieux de travail. Le risque est en effet élevé de se focaliser sur des aspects partiels de cette réalité et de gommer de la sorte toute la complexité des logiques, parfois contradictoires, qui sont à l'œuvre dans cette problématique. Si, à l'instar du processus de

visibilisation de l'islam dans l'espace public belge entamé durant les années 1970 (Dassetto, 1990 : 181), l'on peut sans trop de réserves parler d'un *processus de visibilisation de la présence musulmane dans l'espace professionnel* à l'œuvre actuellement, on doit se garder de toute conclusion hâtive quant aux causes et conséquences majeures de ce phénomène, en raison de la vaste pluralité des enjeux qu'il recouvre.

On peut résumer les sources de cette diversité en trois axes majeurs :

– Comme la présente section vient de le montrer, les pratiques musulmanes interrogent différentes facettes de la sphère professionnelle. Les questions se posent donc à plusieurs **niveaux de réalité**. Quelquefois, ce sont les *dispositions réglementaires* qui sont interpellées par les pratiques musulmanes. D'autres questionnements se situent au niveau des *interactions interpersonnelles* et définissent des relations d'inclusion ou d'exclusion par rapport au groupe de collègues. Dans certaines configurations, c'est la *disposition spatiale* du lieu de travail qui est en cause. On peut aussi citer les *valeurs* défendues par les pratiquants et par les managers, les *représentations sociales* associées à certains traits islamiques ou le *bien-être psychologique* individuel des pratiquants. En outre, comme nous l'avons vu, les diverses pratiques musulmanes donnent lieu à des phénomènes plus ou moins répandus, plus ou moins chargés au niveau émotionnel, plus ou moins visibles, plus ou moins conflictuels, etc.

– Les **facteurs contextuels** jouent un rôle central dans la diversification des situations liées au nœud Islam – Travail. Ils expliquent en grande partie les logiques d'apparition et de stabilisation des différentes configurations qui entourent la présence des musulmans pratiquants dans leur milieu professionnel. Plusieurs variables contextuelles sont essentielles pour comprendre ces logiques :

- le *nombre* et la *proportion de travailleurs musulmans* dans l'entreprise qui contribuent à définir des rapports de force entre les acteurs en présence
- le *statut professionnel* qui offre ou non différents types de ressources (matérielle, symbolique, cognitive, etc.) au travailleur pratiquant
- les *modalités de travail* et dispositions réglementaires qui constituent le cadre des opportunités et des contraintes qui pèsent sur les actions des personnes concernées
- les *éléments culturels* propres à certaines catégories professionnelles et à certaines entreprises qui, par le truchement d'habitudes et de références communes, définissent des normes valorielles et comportementales
- la personnalité et les valeurs des *décideurs de première ligne* ou des patrons qui disposent souvent d'une marge de manœuvre importante dans la délimitation des frontières de l'acceptable et de l'inacceptable
- les *représentations sociales* associées à certaines pratiques musulmanes qui orientent parfois de façon déterminante le traitement qui leur sera réservé dans la sphère professionnelle.

– Enfin, la diversité des **postures adoptées par les musulmans** qui travaillent constitue également une source à part entière de la pluralité des configurations construites autour du nœud Islam-Travail. La variété des positions qu'ils développent vis-à-vis de questions similaires vient en partie des divergences d'interprétations des règles religieuses qui existent au sein de la communauté musulmane, mais aussi et surtout des différentes valeurs qu'ils défendent et des stratégies qu'ils mettent en place sur leur lieu de travail. La prochaine section a pour objet de proposer une typologie détaillée de ces différents positionnements.



## 5. LES DISCOURS DES MUSULMANS SUR LA PLACE DE LA RELIGION

### AU TRAVAIL

#### UNE TYPOLOGIE DES « POSTURES » ADOPTÉES

##### *Les musulmans : un groupe hétérogène*

Comme nous l'avons vu dans la section précédente, les zones d'interférence entre les pratiques musulmanes et le monde du travail sont très diversifiées. Les configurations qui se nouent autour de ces enjeux varient considérablement selon certaines données contextuelles et selon le type de pratiques concernées. Cependant, les facteurs extérieurs aux travailleurs musulmans n'expliquent pas tout. La personnalité des pratiquants joue, elle aussi, un rôle non négligeable dans l'orientation des situations liées à la place de leurs convictions religieuses sur leur lieu de travail. Étant donné que des musulmans occupant des positions similaires, dans des contextes parfaitement similaires, développent des stratégies et des comportements fondamentalement différents, la source de cette pluralité ne peut se situer, logiquement, que dans les valeurs, attitudes et représentations mentales des pratiquants musulmans eux-mêmes. Les musulmans ne forment donc pas un groupe homogène qui réagirait de façon uniforme aux mêmes « stimulations » contextuelles quant à la place de leur religion au sein du monde du travail.

Affirmer la profonde hétérogénéité du groupe des musulmans peut sembler relativement trivial. On serait pourtant en droit de penser que c'est le mouvement inverse qui est actuellement le plus répandu dans les discours sur l'islam en Belgique. Vu que la catégorie « musulmans » est devenue aujourd'hui la figure majeure de *l'Autre*, les représentations sociales qui y sont associées tendent à lui attribuer des caractéristiques stables et à l'uniformiser (Manço & Manço, 2000 : 169) selon des processus psychosociaux de mise en altérité (Jodelet, 2005) bien connus. Ce mouvement d'homogénéisation de la catégorie « musulmans » s'opère également, de façon subtile, dans les discours normatifs et scientifiques qui s'intéressent aux aménagements pratiqués sur les lieux de travail en vue de tenir compte des spécificités religieuses du personnel. En effet, que ce soit dans le champ de la philosophie politique ou dans celui des sciences humaines, le regard s'est porté depuis plusieurs années presque exclusivement sur les réponses qui sont ou qui devraient être formulées vis-à-vis des demandes d'accommodements. Mais en focalisant de la sorte l'intérêt sur les réponses apportées aux demandes, on suppose implicitement que ces dernières se développent de façon presque *sui generis* au sein de la catégorie des travailleurs musulmans. C'est alors toute la diversité des processus qui amènent les musulmans à exprimer ces demandes et, *a fortiori*, toutes les configurations dans lesquelles ces demandes ne s'expriment simplement pas qui sont passées sous silence. La littérature

scientifique et normative qui s'est constituée autour du thème des pratiques d'harmonisation destinées aux travailleurs musulmans a donc eu tendance à gommer la grande diversité des attitudes adoptées par ces derniers, en évitant de questionner les processus de formation et de non-formation des demandes.<sup>7</sup>

Il est donc utile de replacer l'irréductible pluralité des travailleurs musulmans au centre du regard posé sur les pratiques d'harmonisation. La présente section poursuit cet objectif en proposant une typologie des *postures* idéal-typiques adoptées par les travailleurs musulmans vis-à-vis de la place qu'ils attribuent à leurs pratiques religieuses au sein de leur milieu professionnel. Cette typologie est entièrement issue des recherches empiriques menées dans le cadre de ce travail. Elle a été établie principalement en comparant les valeurs et arguments avancés par les répondants. Cette typologie a aussi été construite sur base des registres de discours employés par les personnes interrogées, tels que l'évidence, le questionnement ou la lamentation.

Les postures idéal-typiques synthétisent les **valeurs et arguments** avancés par les travailleurs musulmans, tant pour **définir leur position par rapport aux aménagements** qui sont, ou pourraient être, établis en leur faveur, que pour **expliquer le comportement qu'ils adoptent** par rapport à la place de leurs pratiques religieuses au sein de leur milieu de travail. Il est important de souligner que, par « posture », il ne faut pas comprendre un type de personnalité qui serait figée et propre à un individu en toutes circonstances. Au contraire, une même personne peut changer de posture en fonction du thème abordé ou d'autres paramètres : temps, contexte de travail, opportunités pratiques, etc. Le concept de posture fait donc plutôt référence à un positionnement particulier adopté vis-à-vis d'un enjeu spécifique qu'à une disposition permanente inhérente aux acteurs. Cela dit, on peut observer que la majorité des gens reste fidèle à une posture précise dans la plupart des situations. Il ne faut pas non plus voir derrière ce concept une relation de causalité unidirectionnelle. En effet, si les postures qui vont être présentées sont à l'origine des actions des pratiquants, elles sont aussi construites dans des contextes d'interactions particuliers. Sous l'effet de mécanismes de préférences adaptatives ou contre-adaptatives (Elster, 1983 : 109 et ss.), les acteurs peuvent soit « faire de nécessité vertu » soit « voir l'herbe plus verte ailleurs » et développer des argumentations qui, après analyse, se révèlent être autant le fruit de leurs opinions propres que des contextes dans lesquels elles se sont développées. Les postures dont il est ici question ont donc pour seule visée de décrire les argumentaires principaux avancés par les travailleurs musulmans, sans aucune ambition de prédiction ou d'explication causale systématique. Il faut enfin signaler que, comme toute typologie, celle-ci reste imparfaite à différents égards. Le principe de la construction d'idéaux-types étant le grossissement des traits dans le but d'en faire ressortir les logiques principales, cette démarche efface inévitablement une partie de la richesse des réalités sociales. Elle est également limitée par la qualité de l'échantillon constitué pour l'enquête, ainsi que par le caractère exploratoire de ce travail. Ajoutons finalement que les opérations de division et de regroupement des cas empiriques comportent inéluctablement une part d'arbitraire qui peut elle aussi être source de différents biais.

---

<sup>7</sup> La question de la pertinence sociologique des présupposés véhiculés par ces théories sera développée par la suite.

### *Typologie des « postures »*

#### – **Séparation** : « *On ne mélange pas.* »

Une première posture consiste à prôner la *séparation* nette entre sphère religieuse et sphère professionnelle, au nom de valeurs assumées. Pour les musulmans qui défendent cette posture, l'absence de pratiques religieuses au travail découle d'un choix explicite : « Le travail c'est à part ; la religion c'est à part aussi. On ne mélange pas. » (Ibrahim) Cette volonté de distinction fait partie d'une organisation globale de la vie du pratiquant : « J'aimerais bien différencier la vie sociale, la vie professionnelle et la vie religieuse. Pour moi, c'est trois choses différentes. » (Jamal) Ce confinement strict de la religion à la sphère privée trouve généralement son origine dans une conception de l'islam comme une « affaire du cœur » (Killian, 2007 : 313), dont la dimension intime et spirituelle est mise en exergue : « Ma différence spirituelle, elle ne concerne que moi. [...] Ça ne relève que de mon intime. » (Quentin) « La prière, c'est la spiritualité. C'est tellement intime et personnel et spirituel à l'intérieur. » (Hulya) Une telle intériorisation de la religion s'accompagne d'une discrétion dans la vie professionnelle parfois poussée à l'extrême : « On vit notre religion intérieurement. D'ailleurs il y a des fois où moi, je dis à des collègues : "Non, je suis pas musulman", pour ne pas offenser la personne. » (Jamal) « Moi, personnellement, si je peux passer inaperçue, comme tout le monde et banaliser la chose, je le ferai. » (Hulya)

Les musulmans qui adoptent cette posture définissent souvent leur attitude de façon réactive, en la comparant au comportement d'autres musulmans qu'ils estiment manquer de « raffinement. » (Quentin)

*« Je ne fais pas le gars qui dit : "Ah oui mais non, je dois prier quoi qu'il arrive", comme certains le font. [...] Il y en a pas beaucoup qui prennent le côté "tolérance" de la religion. Ils prennent surtout le côté "règles". Ils restent sur leurs règles, fixés. »*

(Jamal)

*« Par rapport à des musulmans qui se prennent la tête pour bien marquer leur identité, musulman avec 5 panneaux au-dessus, "Wouhou, je suis musulman", moi ça me fait un peu des crises d'urticaire. »*

(Quentin)

Ils insistent alors sur la nécessaire connaissance des règles et des exceptions édictées par la religion musulmane et notamment sur la différence entre pratiques obligatoires et surrogatoires<sup>8</sup>. Notons que les partisans de cette posture ont comme trait commun le fait d'être généralement très éduqués et plutôt jeunes. Dans le cas des travailleurs qui adoptent cette posture, le souci de séparation des deux sphères va jusqu'au refus des aménagements proposés par l'employeur. Pour eux, la présence de la religion au sein du milieu du

<sup>8</sup> Les pratiques *surrogatoires* sont celles qui vont au-delà des règles obligatoires.

travail n'est simplement pas souhaitable. Ainsi, dans une entreprise où un lieu de prière existe, un employé qui se définit comme musulman pratiquant se positionne pourtant contre l'existence de cet endroit :

*« Mais moi je suis contre. Je te le dis ouvertement. Je suis contre qu'il y ait des lieux de prière et tout ça au travail. C'est pas fait pour ça. [...] Je préfère qu'on en ait pas du tout. Et puis c'est une prière à la va-vite, que tu fais parce que tu es au travail, etc. Je suis pas sûr que tu sois bien concentré dans ta prière. »*

(Jamal)

Un autre exemple vient du cas d'une entreprise qui a proposé à ses employés de tenir compte de leurs spécificités alimentaires lors du prochain barbecue de fin d'année :

*« La question que je me pose : "Est-ce que je dois appuyer cette demande expresse, alors qu'on m'a tendu la main, on m'a tendu la perche pour le faire ?" [...] J'ai pas, après, envie qu'on dise : "Ah oui, vous avez vu ? Les musulmans ils demandent leur steak machin. Ils demandent ceci, ils demandent cela. Oh la la." [...] Moi, par rapport à mes principes, quelque part ça me gêne, quoi. Je tiens pas à ce que les gens commencent à se sentir obligés de constamment penser à ceci ou cela, dans le cadre du travail. »*

(Quentin)

Selon les tenants de cette position, les pratiques religieuses sont donc à *séparer* de la sphère professionnelle.<sup>9</sup>

– **Impensable** : *« Ça ne m'est jamais venu à l'idée. »*

Cette posture est une des plus répandues parmi les travailleurs musulmans qui se définissent comme pratiquants. À l'instar des partisans de la posture de la séparation, ils n'amènent pas le sujet de la religion musulmane sur leur lieu de travail. Par contre, cette absence ne s'explique pas par la défense de valeurs de séparation des espaces religieux et professionnel mais par le fait que, dans leur cas, la pratique de la religion dans le cadre du travail relève du registre de l'*impensable*. La plupart du temps, cette éventualité n'est même jamais envisagée : *« Ça ne m'est jamais venu à l'idée. À la maison, dans la famille, à la Mosquée, ... mais jamais au travail. »* (Ahmed) *« Prier sur le lieu de travail, je n'y pense même pas. »* (Günay) *« C'est pas un milieu pour le faire. »* (Feyza)

Un argument régulièrement invoqué par les adeptes de cette posture est celui de la position minoritaire de l'islam en Belgique qui justifierait l'illégitimité des pratiques musulmanes au sein du milieu du

<sup>9</sup> Cette posture peut être rapprochée du groupe désigné par Olivier Roy (*citée dans* Garreta Bochaca, 2000 : 109) comme ceux qui ont intériorisé une religion laïque, dans la mesure où ils « différencient l'espace privé de l'espace public par une croyance qui n'est pas ostentatoire. »

travail. Dans une telle conception fondée sur un rapport de force global, ces pratiques ne deviendraient envisageables qu'à partir du moment où l'islam aurait acquis un poids suffisant. « Je pense que c'est lié au nombre. Vu qu'on est pas nombreux, c'est un peu normal qu'on ne puisse pas profiter de tout. » (Lutfi) « On peut pas tout demander à la Belgique. » (Feyza) :

*« Nous sommes quand même dans un pays où la religion catholique est la religion prédominante. On ne peut pas faire autrement. On peut avoir pas mal de revendications, mais il y a certaines choses qui sont figées, on ne peut pas les changer. C'est à nous, à nous adapter. Il y a des choses qu'on ne peut pas encore revendiquer maintenant. Il y a des choses sur lesquelles on ne peut rien dire. [...] C'est pas encore d'actualité. C'est beaucoup beaucoup trop tôt. »*

(Ahmed)

À l'inverse de ceux qui adhèrent à la posture de la séparation, ils verraient la mise en place de certains aménagements relatifs aux pratiques musulmanes comme « une très bonne chose. Ce serait la preuve de la tolérance. » (Kemal) Mais cette éventualité est perçue comme irréaliste : « Mais je sais pas, c'est de l'imagination. C'est trop optimiste. » (Kemal) « Faut même pas y penser. » (Ahmed) En toute logique, cette vision des choses renvoie les demandes d'accommodements, elles aussi, dans le domaine de l'impensable :

*« J'ai jamais demandé la permission en fait, pour la prière. J'ai jamais fait cette démarche auprès de mon patron. Parce ... Enfin, il n'y a pas une raison particulière, mais je ne me voyais pas prier sur le lieu de travail. »*

(Gibril)

*« Mais c'est encore délicat. Le fait de poser la question à l'employeur, c'est un peu délicat je pense. Parce qu'avec l'image qu'a l'islam. [...] Vu qu'un bête voile c'est déjà mal vu, le fait de demander un lieu de prière ce serait encore ... plus poser problème. Je pense que les Belges, qu'on est pas prêt encore. »*

(Lutfi)

Les tenants de cette posture évoluent pour la plupart dans des contextes de travail où ils sont minoritaires, mais il ne s'agit pas d'une règle systématique. Ils ont aussi tendance à être plus âgés que la moyenne, mais plusieurs exceptions nous invitent à la prudence sur ce point.

– **Négociation** : *« Il faut discuter. »*

Certains travailleurs musulmans considèrent la présence de la religion au travail comme une éventualité à *négocier*. Contrairement à la posture de la séparation, ils considèrent que les aménagements en

leur faveur sont souhaitables et, à l'inverse de celle de l'impensable, ils estiment que de tels aménagements seraient envisageables. Ils rentrent alors logiquement dans une démarche de demande adressée au supérieur : « Pourquoi ne pas demander ? Si je me tais, le "non" je l'ai déjà. » (Daoud) Cette demande peut concerner un aménagement<sup>10</sup> que l'employeur mettrait en place, comme l'organisation de menus alternatifs ou la mise à disposition d'une salle de recueillement. La sollicitation peut aussi se rapporter à une simple autorisation, concernant par exemple le port du voile ou la possibilité de manger à l'heure de la rupture du jeûne. Lorsque la question est posée, un espace de négociation aux contours extrêmement variables peut s'ouvrir autour de l'enjeu soulevé. Dans la mesure où aucun des espaces de discussion habituellement institués au sein des entreprises n'a pour but explicite de régler ces questions, la négociation se déroule généralement via des canaux informels. Il faut toutefois remarquer que la délégation syndicale des travailleurs est une voie régulièrement empruntée lorsqu'elle existe.

Afin de clarifier la spécificité de cette posture, il faut remarquer que les demandes formulées dans cette logique sont toujours entourées d'une réelle incertitude. Les décisions qui en ressortent sont donc respectées par les acteurs : « Faut demander l'autorisation, chercher une solution. Mais si l'employeur est négatif sur ce point-là, ben on peut pas prier. » (Gibril) Ajoutons que les tenants de cette posture forment un groupe relativement disparate dans la mesure où aucune caractéristique socio-démographique stable ne semble les rassembler.

– **Évidence** : « *C'est naturel.* »

Pour les musulmans qui adoptent cette posture, les aménagements relatifs à leur religion ne sont pas seulement souhaitables, mais ils appartiennent au domaine de l'*évidence*. À l'inverse de la posture de l'impensable, celle-ci voit donc les adaptations comme tellement habituelles qu'elles en sont devenues naturelles : « C'est pas du tout inconcevable, que du contraire. C'est la chose, pour moi, la plus normale. » (Fouad)

Généralement, les travailleurs qui se trouvent dans cette posture ne remarquent même plus les accommodements qui sont pratiqués en leur faveur, tant ceux-ci sont bien intégrés dans leur contexte et ne sont jamais remis en question. Ces aménagements « limpides » découlent souvent du statut acquis par l'employé au sein de l'entreprise : « Si par rapport au patron t'es bien vu dans le travail et tu travailles bien, le patron, tout ce que tu demandes, ça passe. » (Hicham) La posture de l'évidence peut aussi trouver son origine dans une situation institutionnalisée à l'échelle de l'entreprise :

*« Pour les paniers de fin d'année, maintenant, on a fait une liste. Tous ceux qui sont musulmans ils ont dû aller s'inscrire, moi en premier. Tout le monde s'est inscrit. On*

<sup>10</sup> Nous examinerons de façon plus détaillée les caractéristiques et modalités prises par ces aménagements dans la prochaine section. C'est pourquoi ce sujet n'est ici abordé que de façon superficielle.

*sait dire : "Voilà, il y a autant de musulmans donc autant de paniers musulmans sont à distribuer." »*

(Ibrahim)

Cela dit, pour bien comprendre la logique de cette posture, il est essentiel de remarquer que les pratiques qui sont vues comme évidentes ne sont pas pour autant indiscutables. Même si elle leur apparaît naturelle à un moment donné, les pratiquants qui endossent cette posture sont conscients que la présence de traits musulmans dans l'entreprise ne constitue pas un droit imprescriptible et peut retomber dans le domaine du négociable dans d'autres circonstances : « Le plus dur c'est que, tous les 4 ans, le CA change. [...] Le prochain président pourrait être moins tolérant. » (Oguz) En d'autres termes, ce n'est donc pas parce que la possibilité d'accomplir certaines pratiques leur semble aller de soi dans le présent qu'ils refuseraient d'en discuter dans le futur. Ils n'envisageraient pas non plus de quitter leur emploi si cette possibilité leur était retirée. Notons que, en règle générale, les personnes qui adhèrent à cette posture sont soit relativement âgés, soit travaillent dans des contextes où ils appartiennent à la position majoritaire.

– **Obligation** : « Ce n'est pas négociable. »

La dernière posture regroupe les musulmans qui refusent catégoriquement que leurs activités professionnelles prennent le pas sur leur pratique religieuse. Pour ceux-ci, la compatibilité de leur profession avec la pratique de leur religion n'est pas une éventualité, mais une *obligation* car l'islam « passe avant tout. » (Nadir) Le raisonnement est souvent exprimé comme ceci :

*« Un emploi c'est passager. Quand tu as une religion, c'est tes convictions. C'est pour toute ta vie, pour tes enfants. C'est pour tout le monde. [...] Selon moi, c'est plus important. »*

(Lutfi)

Il faut toutefois remarquer que cette opinion de primauté de la religion est courante parmi les musulmans pratiquants. La spécificité des adeptes de cette posture vient donc plutôt du fait qu'ils n'acceptent aucune concession par rapport aux règles qu'ils se sont fixées : « Le jour de la fête du ramadan, je ne viens pas. Il n'y a pas de négociation là-dessus. » (Daoud) Cette résolution se marque principalement au moment du choix du métier. « Moi, j'ai ciblé. J'ai ciblé le secteur où je voulais aller, pour pouvoir pratiquer comme je voulais. » (Nadir)

*« Pour moi, l'islam en tant que religion passe avant tout. C'est d'abord ça, puis après le reste. [...] Ça m'est déjà arrivé d'avoir éventuellement des possibilités ou des opportunités pour entrer dans un travail où il y avait de l'alcool, j'ai pas creusé. J'ai pas creusé plus que ça. Voilà. Maintenant, c'est mon choix personnel. »*

(Daoud)

Il s'agit alors, pour le pratiquant, de trouver un emploi dans lequel il peut être suffisamment libre pour pouvoir respecter la discipline qu'il s'est fixée. Cependant, cette posture se retrouve aussi chez des musulmans qui n'ont pas eu l'opportunité de trouver un tel emploi. Ces derniers essaient alors de tenir leur ligne de conduite en toutes circonstances. Lorsque cette ligne de conduite n'est pas trop exigeante au niveau pratique, cela ne pose généralement pas de problème. Par contre, les plus rigoureux doivent être « solides moralement » pour y parvenir : « Pour moi, pratiquer ma religion, c'est ma guerre de tous les jours. » (Malik)

Les personnes qui adoptent cette posture peuvent aussi recourir à la formulation d'une demande d'aménagement ou d'autorisation relative à certaines pratiques. Par contre, à l'inverse de la logique qui soutient la posture de la négociation, la réponse fournie à cette demande n'est pas déterminante. Étant donné leur attachement rigoureux à leur discipline, ils ne sont pas prêts à abandonner leurs pratiques en cas de refus de la part du supérieur. La demande a donc, pour eux, un caractère plus formel que décisif :

*« Moi je prie tout le temps, oui. Donc je prie les 5 prières quotidiennes à horaire fixe, car c'est ça le mieux. En fait, je fonctionne par la demande au patron. Ça m'est accordé à chaque fois si je suis sincère. Mais d'un autre côté, il y a certains patrons auxquels il ne faut pas forcément le dire. [...] Ça dépend plutôt du caractère du patron, de comment il est. S'il est ouvert, je demande. Sinon, je ne demande pas. On doit pas forcément dire. C'est cinq minutes, c'est peu de choses. »*

(Rodrigo)

Cette posture ne signifie pas le refus de tout compromis. Certaines concessions peuvent en effet être envisagées, mais à la condition *sine qua non* que le pratiquant ne soit pas obligé d'abandonner ou d'adapter les règles qu'il a décidé de suivre : « Je serais tout à fait prêt à avoir un peu moins de salaire, à ce qu'on me retire mes 5-10 minutes de prière, pour pouvoir continuer à prier. » (Rodrigo) « Je demanderai toujours. Il y a toujours moyen de s'arranger. Il y a toujours moyen de trouver un endroit pour prier. Et s'il y a pas d'endroit pour prier, je prie assis. Mais je prie. » (Oguz) Le seul point commun relativement évident des partisans de cette posture est leur grande rigueur dans la pratique de leur religion. Toutefois, d'autres personnes que l'on peut considérer comme étant elles aussi très rigoureuses se retrouvent mieux dans d'autres postures que dans celle-ci.

### ***Remarques conclusives***

Les cinq postures identifiées couvrent un large spectre d'attitudes possibles vis-à-vis de la place des pratiques musulmanes au travail. Elles vont d'un refus catégorique de laisser la religion empiéter sur la vie professionnelle à un refus catégorique de laisser la vie professionnelle empiéter sur la pratique religieuse. Entre ces deux extrêmes se trouvent différents positionnements plus nuancés. Ces postures sont souvent liées



aux contextes dans lesquels elles se développent, mais ne se réduisent pas à ceux-ci. La preuve la plus édifiante est apportée par l'observation que, dans une même entreprise, plusieurs postures différentes peuvent coexister durant de longues périodes.

En croisant les cinq postures avec les différents types de pratiques musulmanes, on relève rapidement certaines affinités. Par exemple, les prières quotidiennes sont souvent envisagées sous la posture de l'impensable, tandis que les congés pour les fêtes religieuses relèvent fréquemment de l'évidence. Ces affinités entre postures et pratiques sont en grande partie issues des représentations sociales qui entourent les différents types de pratiques<sup>11</sup>. Ainsi, les interdits alimentaires étant vus la plupart du temps comme normaux et légitimes, le respect de ceux-ci par l'entreprise est régulièrement envisagé selon la posture de l'évidence ou de l'obligation. À l'inverse, les nombreux stéréotypes négatifs associés au port du voile islamique rendent celui-ci fréquemment impensable au sein du milieu de travail. S'il est important de percevoir les liens évidents qui font correspondre certains types de pratiques à certaines postures, on ne peut toutefois pas raisonnablement utiliser de terme plus fort que celui d'*affinités*. En effet, de nombreux contre-exemples peuvent toujours être trouvés pour montrer la fragilité de correspondances établies de manière trop systématique. On ne peut donc en aucun cas parler de superposition entre pratiques et postures, elles ne sont pas solubles l'une dans l'autre.

On peut remarquer une certaine symétrie affichée par les différentes postures. Différents regroupements et oppositions peuvent être effectués entre celles-ci. Par exemple, les postures de la séparation et de l'obligation ont en commun le fait de reposer essentiellement sur des choix de vie explicites, tandis qu'elles s'opposent sur la nature des relations souhaitables entre travail et religion. Les postures de l'impensable et de l'évidence, si différentes soient-elles, reposent toutes deux moins sur des choix conscients et volontaires que sur les opportunités offertes par le contexte. La posture de la négociation semble, pour sa part, occuper une position médiane. En se basant sur les oppositions choix/contexte et présence/absence de pratiques musulmanes au sein de la sphère professionnelle, on peut essayer de représenter schématiquement la distribution des différentes postures comme suit :

	<b>Choix</b>	<b>Contexte</b>
<b>Absence de pratiques</b>	Séparation	Impensable
	Négociation	
<b>Présence de pratiques</b>	Obligation	Évidence

<sup>11</sup> Notons que ces représentations sociales interviennent autant par le biais des remarques explicites formulées par les collègues et supérieurs, que par celui d'un autrui généralisé (Mead, 1963) intériorisé par les pratiquants. Autrement dit, certaines pratiques peuvent apparaître comme évidentes ou impensables par le seul effet des représentations qu'en ont les travailleurs musulmans.

Cette représentation est bien entendu très imparfaite. Par exemple, il est indéniable qu'il existe toujours une part de choix dans la posture de l'évidence, tout comme on ne peut nier le rôle – même mineur – joué par le contexte dans celle de la séparation. Ces défauts de précision sont inhérents à la démarche idéal-typique qui prévaut ici.

L'intérêt majeur de cette façon de présenter les cinq postures réside dans la place particulière qui revient à la posture de la négociation. Issue du choix du travailleur mais toujours adaptée au contexte, elle peut déboucher sur la présence ou l'absence de pratiques religieuses au sein de l'entreprise. Il s'agit de la seule posture réellement entourée d'incertitude et, par conséquent, elle est aussi la plus susceptible de créer des points de tension au sein du milieu de travail. C'est sans doute pour cette raison qu'elle est aussi la posture sur laquelle se focalise le plus souvent l'attention. En effet, bien qu'elle soit loin d'être majoritaire, il s'agit de la posture la plus visible et la plus étudiée. Le moment d'incertitude introduit par la négociation tend même à devenir le seul phénomène qui intéresse les observateurs extérieurs. La prochaine section est consacrée aux cadres d'interprétation dominants qui ont été construits en relation avec cet intérêt particulier pour les situations de négociation.

## 6. LA LOGIQUE DE L'ACCOMMODEMENT EN QUESTION

Jusqu'à présent, mon analyse a été délibérément construite sur la seule base des données de terrain, sans faire appel aux grilles de lecture habituellement utilisées pour envisager la place des pratiques religieuses au sein du monde du travail.<sup>12</sup> La présente section va proposer une approche différente de ces données. Elle va mobiliser des notions qui sont actuellement couramment employées pour discuter de ces phénomènes : « accommodements raisonnables », « demandes d'aménagements », « revendications religieuses » et autres « ajustements concertés ». Cependant, il ne s'agira pas d'analyser les données de terrain à la lumière du cadre interprétatif qui serait formé par ces différents concepts, mais au contraire de poser un regard critique sur l'usage de ces termes à partir des informations récoltées.

Dans un premier temps, j'évoquerai le contexte d'apparition de ce vocabulaire en Belgique et j'en proposerai des définitions formelles dans un souci de clarification. Ensuite, je présenterai une liste des traits caractéristiques généralement attribués à la « logique de l'accommodement », en arguant que l'évocation répétée de cette logique en tant qu'horizon normatif génère une grille de lecture des phénomènes sociaux actuels qui s'appuie sur les mêmes présupposés. Enfin, je confronterai ce cadre d'interprétation dérivé de la logique de l'accommodement aux données de terrain pour montrer les distorsions de regard qu'il entraîne.

### *Contextualisation et clarification*

Depuis quelques années, le terme « accommodement raisonnable » a fait son apparition au sein du débat public belge. Bien que cette expression existe depuis plus de quarante ans en Amérique du Nord<sup>13</sup>, elle n'a véritablement franchi l'Atlantique que récemment, sous l'impulsion d'une polémique qui a fait rage au Québec en 2006 et 2007. Cette controverse est née suite à la médiatisation de pratiques d'harmonisation jugées déraisonnables par une partie importante de l'opinion publique québécoise. Les débats enflammés qui s'en sont suivis ont été marqués par de profondes confusions – comme dans le cas emblématique des vitres givrées du YMCA de l'avenue du Parc – et par une couverture médiatique intensive suspectée d'avoir amplifié la polarisation (Giasson, Brin & Sauvageau, 2010) voire même accusée d'avoir inventé le débat. (Potvin et al., 2008) En outre, les différences entre les contextes belge et nord-américain ne favorisent pas le transfert de concepts. (Williams, 2000 : 61-63) Dans ces conditions, il n'est pas surprenant que de nombreuses méprises entachent l'utilisation de certaines notions au sein des débats belges.

<sup>12</sup> Mise à part l'expression « décideur de première ligne », empruntée à la littérature juridique.

<sup>13</sup> Sous le vocable « reasonable accommodation » dans le champ anglophone.

En tant que « nouvelle cible des croisés de l'universalisme républicain » (Delruelle, 2009), les accommodements raisonnables ont été accusés de tous les maux par leurs détracteurs. Sans prendre position dans ce débat, on peut objectivement remarquer que ces accusations sont fréquemment fondées sur une compréhension erronée de la logique et de la portée de cette notion. Ainsi, on a pu lire ou entendre qu'il s'agissait d'une « gestion de type communautariste des revendications religieuses en général et musulmanes en particulier » (Destexhe & Demelene, 2009) servant à « imposer ses opinions aux autres » (Mouzon, 2009) et débouchant de la sorte sur des « droits spécifiques à chaque communauté » (Bacquelaine, 2010) qui constitueraient « autant de reculs par rapport à des droits naguère considérés comme intangibles. » (Marthoz, 2009) Dans une moindre proportion, des approximations se retrouvent également dans les discours de certains défenseurs de ce concept. En effet, certains prétendent, par exemple, que des accommodements raisonnables sont déjà à l'œuvre actuellement en Belgique. Il convient donc de clarifier les termes utilisés pour éviter toute imprécision malencontreuse.

L'expression *accommodement raisonnable* renvoie à une notion juridique dérivée du droit à l'égalité. Elle a été élaborée dans une perspective de lutte contre les discriminations indirectes. Une discrimination est dite indirecte si elle découle d'une règle ou d'une disposition *a priori* neutre – c'est-à-dire qui s'applique de la même façon à tous – mais qui se révèle discriminatoire dans les faits, dans la mesure où elle porte préjudice à une catégorie d'individus protégés contre les discriminations. (Woehrling, 1998 : 332 ; Bribosia et al., 2009) Afin de supprimer ce désavantage et donc de passer d'une égalité formelle à une égalité réelle<sup>14</sup>, une obligation d'assouplissement de la règle ou de la disposition en cause est alors décrétée. Cette obligation peut s'imposer soit au législateur, soit aux acteurs publics ou privés, et singulièrement aux employeurs. Elle peut concerner différents motifs de discrimination prohibés : handicap, religion, sexe, origine nationale, etc. Dans le cadre de ce travail, seules les situations relatives aux relations employeur-employé et concernant le motif religieux seront envisagées.

Compte tenu de ce qui précède, on peut définir l'obligation d'accommodement raisonnable comme l'injonction faite à l'employeur de « modifier des normes, des pratiques ou des politiques légitimes et justifiées, qui s'appliquent sans distinction à tous, pour tenir compte des besoins particuliers de certaines minorités [...] religieuses. » (Woehrling, 1998 : 328) Toutefois, « cette obligation a une limite : l'aménagement envisagé doit être "raisonnable". Autrement dit, il ne doit pas entraîner une charge disproportionnée<sup>15</sup> pour le titulaire de l'obligation. » (Bribosia et al., 2009) Strictement défini, l'accommodement raisonnable relève donc uniquement de la sphère judiciaire et n'apparaît qu'en cas de discrimination indirecte. Il est le fruit du jugement d'un tribunal qui impose une solution et désigne de la sorte un gagnant et un perdant. (Bouchard & Taylor, 2008 : 64-65)

<sup>14</sup> Qu'on appelle aussi égalité *substantielle*.

<sup>15</sup> Cette charge disproportionnée est dénommée « contrainte excessive » (*undue hardship*) en droits canadien et américain.

Lorsque la modification des règles ou dispositions est décidée sans l'intervention des tribunaux, elle porte le nom d'*ajustement concerté*. Il s'agit donc d'un aménagement consenti par l'employeur au terme d'une entente à l'amiable ou d'une négociation conduite avec un employé. L'ajustement concerté peut aussi couvrir des situations où il n'y a pas de discrimination. Contrairement à l'accommodement raisonnable, il vise à élaborer une solution qui satisfasse les deux parties concernées. (Bouchard & Taylor, 2008 : 64, 285) L'accommodement raisonnable et l'ajustement concerté constituent deux formes particulières des *pratiques d'harmonisation*. Celles-ci, dans un sens très général, désignent « toutes les formes d'assouplissements ou d'arrangements visant à régler les difficultés et mésententes qui surviennent en situation de rencontre entre cultures différentes. » (Bouchard & Taylor, 2008 : 289) En Belgique, dans le cadre des relations de travail et concernant le motif religieux, il n'existe donc pas de situation d'accommodement raisonnable telle que formellement définie ci-dessus. Néanmoins, certaines pratiques d'harmonisation se déploient tout de même sous la forme d'ajustements concertés.

### ***Caractéristiques de la « logique de l'accommodement »***

Nous allons maintenant nous pencher sur les représentations sociales qui accompagnent l'usage actuel de ces notions en Belgique. Il ne s'agira donc plus de définir les concepts de façon formelle, mais de saisir ce qu'ils signifient pour les acteurs qui les emploient au quotidien. Au mépris de l'effort de clarification terminologique effectué précédemment, les différents termes seront donc employés de façon moins rigoureuse. Vu que, dans le langage courant, le vocable « accommodement raisonnable » endosse un sens général et est régulièrement utilisé pour désigner des ajustements concertés voire des accords informels, j'emploierai ce terme de façon générique. Il m'arrivera également de recourir à d'autres termes, comme « aménagement » ou « ajustement ». Ils sont eux aussi à envisager dans une acception large et interchangeable.

Mon raisonnement s'appuie sur une double hypothèse. La première consiste à affirmer que l'utilisation par différents acteurs sociaux du « vocabulaire des accommodements », en tant qu'horizon normatif, renvoie à une conception largement partagée d'une « logique de l'accommodement » qui possède certains traits récurrents. L'hypothèse secondaire suppose que la référence fréquente à cette logique de l'accommodement en tant que futur possible – souhaitable ou non – développe peu à peu une représentation des phénomènes sociaux actuels selon les mêmes cadres de pensée. En d'autres termes, à force de débattre de l'opportunité d'instaurer un mécanisme d'accommodement raisonnable pour répondre aux demandes de travailleurs musulmans, on en arrive à penser l'ensemble de la question des pratiques musulmanes dans le monde du travail à partir de cette grille de lecture limitée.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Seule la première hypothèse, c'est-à-dire l'existence d'une compréhension largement partagée de la « logique de l'accommodement », est strictement nécessaire pour la suite de mon raisonnement. La seconde, qui suppose la contamination des cadres d'interprétation des phénomènes présents par le discours normatif des accommodements, peut être remise en cause sans menacer le bien-fondé du reste du raisonnement. Si l'on veut faire l'économie de cette hypothèse, on peut alors envisager la suite de cette section comme une réflexion critique sur la pertinence de l'utilisation du vocabulaire des accommodements, non pour décrire ce qui est, mais pour penser ce qui devrait être.

Les expressions *accommodement* ou *aménagement*<sup>17</sup> *raisonnable, ajustement concerté* ou *pratique d'harmonisation* sont maintenant passées dans le vocabulaire courant de nombreux acteurs politiques belges, mais aussi de militants, d'acteurs du monde associatif, de managers, de juristes, de sociologues, de philosophes et de simples citoyens. Même si certains de ces acteurs font preuve d'une réelle rigueur dans l'emploi de ces termes, la plupart du temps ils sont utilisés de façon interchangeable. Ils désignent alors indifféremment une même logique générale de l'accommodement des différences religieuses au sein de la sphère professionnelle.<sup>18</sup> Les caractéristiques principales qui sont habituellement associées à cette « logique de l'accommodement » sont les suivantes :

– Le paradigme de la **demande**

Lorsque l'on parle d'accommodement, d'aménagement ou d'ajustement, il est presque systématiquement fait référence à une demande de la part d'un employé. La logique de l'accommodement suppose qu'un travailleur fasse une demande explicite à son supérieur pour pouvoir bénéficier d'un traitement différencié ou d'une modification des dispositions de travail en raison de sa religion. Ce « paradigme de la demande » véhicule au moins deux postulats sous-jacents qui sont rarement remis en question. D'un côté, on suppose que la procédure d'accommodement est toujours initiée par une demande. D'un autre côté, il paraît évident que cette demande doit émaner de l'employé.

– Le caractère **individuel** des accommodements

Les défenseurs de la logique de l'accommodement insistent souvent sur son caractère individuel. Il leur paraît essentiel de préciser qu'il ne s'agit pas d'octroyer des droits collectifs à la minorité religieuse musulmane, mais de prévoir des cas d'exception strictement individualisés. C'est pourquoi, dans le cadre des accommodements, l'on ne parle que de demandes individuelles.

– L'étape de la **négociation**

Une fois la demande individuelle formulée au supérieur, la logique de l'accommodement suppose que les deux parties entament un processus de négociation orienté vers l'établissement d'un arrangement qui satisfasse les deux parties. Il s'agirait d'une négociation verbale, d'une discussion en face-à-face qui déboucherait sur la prise d'une décision par l'employeur.

<sup>17</sup> Il existe en Belgique une réticence à employer le terme « aménagement » dans la mesure où celui-ci désignerait les seules modifications effectuées en faveur des personnes avec un handicap sous l'effet d'une injonction judiciaire, qui ne seraient pas comparables à d'hypothétiques accommodements pour des motifs religieux. Ces deux termes sont pourtant équivalents d'un point de vue juridique. Cette résistance à penser les discriminations fondées sur la religion selon les mêmes cadres conceptuels que ceux utilisés pour le handicap n'est pas anodine. Elle révèle sans doute la difficulté à envisager la question du religieux en tant que fait social ordinaire, sans lui attribuer de spécificité systématique.

<sup>18</sup> À l'exclusion des caricatures grossières présentées par certains détracteurs de cette logique.

– La justification par le **droit**

Lors de la négociation, la demande formulée par l'employé s'appuierait sur le registre du droit à l'égalité et à la liberté de religion. La logique de l'accommodement envisage les pratiques d'harmonisation comme une façon de rétablir une égalité plus substantielle entre les différentes convictions religieuses ou philosophiques. Le raisonnement est le suivant : étant donné que les institutions sociales se sont construites en ne tenant compte que de la seule religion chrétienne catholique et que celle-ci est toujours majoritaire, ces institutions peuvent être, par certains de leurs aspects, inadaptées à d'autres formes de convictions minoritaires. Vu que l'État belge n'attribue pas officiellement de statut particulier à la religion catholique par rapport aux autres cultes, les accommodements permettraient de rendre l'environnement social plus adapté aux différentes confessions. Les demandes des employés seraient alors justifiées par un souci de lutter contre certains désavantages perçus comme non légitimes. Il ne s'agirait donc pas d'offrir une faveur ou de flatter des identités particulières, mais bien de combattre certaines formes de préjudice liées à la religion, au nom du droit à l'égalité et à la liberté de religion.

*Une logique éloignée de la réalité*

La question que je vais examiner dans cette section est simple : la logique abstraite de l'accommodement correspond-elle aux logiques concrètes qui entourent la présence de pratiques islamiques au sein du monde du travail ? Il s'agit donc ici de tester la cohérence sociologique des caractéristiques principales de la logique de l'accommodement en confrontant celles-ci aux données de terrain.

– Un **paradigme de la demande** bancal

Les deux postulats qui sous-tendent le « paradigme de la demande » sont éminemment contestables au regard des données de terrain récoltées. En effet, contrairement à ce que ces postulats laissent penser, il existe bel et bien des pratiques d'harmonisation qui s'instaurent sans demande préalable, ainsi que des demandes d'accommodement qui n'émanent pas des employés concernés :

Au sein des milieux de travail, il est fréquent de rencontrer une configuration de respect d'un trait musulman qui évoque l'accommodement raisonnable, sans qu'aucune demande explicite n'ait pour autant été formulée. Souvent, l'aménagement est le fruit d'une initiative unilatérale de la part de la direction qui décide, par exemple, de proposer des menus alternatifs à la cantine. Parfois, l'accommodement s'opère par la simple reconnaissance d'un état de fait, comme lorsque des employés décident de leur propre chef d'utiliser un local pour prier et que, mise devant le fait accompli, la direction choisit de tolérer cette habitude. L'ajustement s'effectue alors via un mouvement d'institutionnalisation qui légitime les pratiques informelles déjà à l'œuvre : « C'est des petits arrangements qui sont devenus grands. C'était officieux et petit, et puis maintenant ça s'est installé. » (Charef) « À la longue, tout le monde s'y est habitué. » (Jamal)

Ainsi, lorsque des pratiques musulmanes prennent place au sein de la sphère professionnelle, c'est plus fréquemment par le biais de processus informels d'institutionnalisation lente ou par une initiative spontanée de l'employeur que suite à une demande explicite. Si l'on ajoute à cela le fait qu'une proportion non négligeable des pratiques musulmanes se déroule de façon invisible au sein des entreprises, on peut affirmer que la formulation d'une demande ne constitue actuellement qu'une voie minoritaire parmi celles qui mènent à l'instauration de pratiques musulmanes au sein du monde du travail.

Le second postulat voudrait que la demande provienne toujours de l'employé. Or, il existe des cas manifestes où la demande qui pourrait mener à la mise en place d'un ajustement concerté ne vient pas du travailleur concerné mais de son supérieur ou d'un autre membre de l'entreprise. Par exemple, une tierce personne peut demander la mise en place de procédures d'accommodement qui ne la concernent que très indirectement :

*« Ma boss directe, elle a râlé parce qu'elle a vu que je bouffais que de la salade et du pain. Moi, ça ne me posait pas de problèmes. Elle, ça l'a ennuyée. Et donc maintenant, le boss nous a annoncé que, suivant les spécificités alimentaires de tout un chacun, sans cibler mais on savait bien qui il ciblait, on pouvait faire une demande expresse d'avoir telle ou telle sorte de nourriture. »*

(Quentin)

On peut également citer le cas d'une médecin qui travaillait en hôpital avec son foulard jusqu'à ce qu'un chef infirmier lui demande de le retirer : « J'ai pas voulu répondre à cette demande de l'infirmier. Il en a fait part au directeur médical qui est venu me supplier pour que j'enlève mon foulard. Maintenant j'ai accepté de mettre un bonnet de salle d'op'. Voilà. » (Hulya) La nouvelle configuration provoquée par cette négociation présente bel et bien des caractéristiques plus proches des pratiques d'harmonisation que la situation antérieure, lors de laquelle la médecin portait le foulard sans objection. Cependant cette nouvelle disposition a été suscitée par une demande adressée à l'employée et non l'inverse.

#### – Des accommodements **collectifs**

La « logique de l'accommodement » veut que les aménagements se passent au cas par cas, pour éviter qu'ils ne donnent naissance à des droits collectifs, souvent perçus comme étant intrinsèquement dangereux. Pourtant il apparaît très clairement que, tels qu'ils se déploient aujourd'hui, les ajustements aux spécificités religieuses des employés sont avant tout des dispositions collectives. En effet, les pratiques d'harmonisation les plus courantes concernent presque toujours l'ensemble des travailleurs musulmans de l'entreprise : menus alternatifs à la cantine, autorisations générales de porter le voile, mise à disposition d'un lieu de recueillement, dispositions horaires lors du ramadan, etc. On peut épinglez trois éléments qui



favorisent la collectivisation des aménagements : l'égalité de traitement, les économies d'échelle et, dans une moindre mesure, le seuil critique d'apparition des difficultés d'organisation.

*L'égalité de traitement* veut simplement dire que, lorsqu'un manager ou un employeur a répondu favorablement à une demande d'aménagement d'un employé, il lui est généralement impossible de refuser cet aménagement aux autres employés qui en font la demande, sous peine de « se mettre en tort d'une manière flagrante. » (Fouad) Un accommodement individuel a donc toutes les chances de se transformer en droit acquis pour l'ensemble des travailleurs qui souhaitent en bénéficier également. Parfois, la généralisation de l'aménagement précède la formulation des autres demandes :

*« Et j'ai remarqué avec mon supérieur, dès que je lui disais : "un tel jour c'est la fête, je ne serai pas là." "Ah oui, ça va alors, tant pis." Il va directement voir sur son ordinateur et il connaît aussi tous ceux qui sont musulmans. "Donc celui-là, celui-là, celui-là ils vont automatiquement prendre congé aussi alors", qu'il dit. Et il les met déjà en congé. Et les gens parfois ils viennent, ils sont déjà surpris de se voir en congé. On en a fait vraiment une habitude. »*

(Ibrahim)

Les *économies d'échelle* favorisent les demandes collectives par rapport aux demandes individuelles, dans la mesure où les décideurs seront plus enclins à trouver le coût d'un accommodement comme étant « raisonnable » s'il profite à un grand nombre d'employés que s'il ne sert qu'à un seul. Il est plus facilement acceptable pour un employeur de transformer une pièce en local de recueillement si quarante personnes sont intéressées par cet aménagement plutôt qu'une seule. Dans cette perspective, la notion de « contrainte excessive » inhérente à la logique des accommodements ne favorise pas l'individualisation de ceux-ci. Au contraire, elle en encourage clairement la collectivisation.

Enfin, il faut noter que certaines dispositions ne prennent l'allure d'accommodements qu'à partir du moment où le nombre de personnes qu'elles concernent est suffisamment élevé et franchit en quelque sorte un *seuil critique*. Le cas des demandes de congés pour assister aux fêtes religieuses est à ce titre emblématique. Lorsque, dans une entreprise, il n'y a qu'un nombre très limité de personnes qui désirent bénéficier d'un congé le jour d'une fête musulmane, l'évènement passe inaperçu. Dans la plupart des cas, le congé est octroyé sans même que le motif religieux de celui-ci soit évoqué. On ne peut donc pas parler de réel « ajustement », vu que la procédure ne diffère en rien de celle employée habituellement pour les demandes de congés. Par contre, lorsqu'un grand nombre de travailleurs musulmans demandent congé le même jour, la gestion de ces demandes prend un caractère très différent : le motif religieux apparaît comme évident et la procédure utilisée pour décider de l'octroi des congés est spécifique à cette situation particulière. Un raisonnement similaire peut être tenu par rapport aux aménagements d'horaires pour assister à la prière du vendredi. C'est donc lorsque le nombre de demandes est supérieur à un seuil critique qu'elles commencent à

poser des difficultés d'organisation et que la gestion de ces demandes prend l'aspect d'un aménagement pour motif religieux.

– Des ajustements **non concertés**

L'idée d'une discussion, d'un arrangement verbal entre l'employé qui sollicite un aménagement et son supérieur est au cœur de la logique de l'accommodement. Certains exemples de telles négociations peuvent être trouvés, principalement parmi les entreprises de petite taille. La plupart du temps, ces discussions se limitent à un simple refus ou à une autorisation, sans qu'une véritable négociation soit engagée. Il ne s'agit donc pas à proprement parler de « concertations », dans la mesure où aucun argument n'est avancé pour appuyer la demande ou motiver le refus.

Comme nous l'avons vu précédemment, l'apparition de pratiques musulmanes au sein des entreprises se déroule généralement sans recours à la formulation d'une demande. Il peut toutefois arriver que ces situations nées hors du champ discursif soient ramenées à l'intérieur de celui-ci. Lorsqu'une pratique clandestine est découverte, lorsqu'un phénomène relativement limité prend une plus grande ampleur, lorsqu'un employé souhaite officialiser ses agissements ou lorsqu'un responsable désire mettre fin à une situation établie, la pratique concernée est susceptible de faire l'objet d'une négociation. Pourtant, le déclenchement d'une concertation est loin d'être systématique. Ainsi, au lieu d'observer un échange d'arguments en vue de construire une solution qui agréé les deux parties, on assiste régulièrement à la mise en place de relations proches du rapport de force. Si les pratiquants sont en posture minoritaire, ils se voient fréquemment intimer l'ordre de cesser leurs agissements. S'ils se trouvent en position de force dans l'entreprise, la direction préfère souvent éviter de déclencher un conflit et, par conséquent, choisit de tolérer la pratique. Parfois, c'est le rapport de force lui-même qui détermine la verbalisation ou non de la situation. Voici, en guise d'illustration, la réflexion d'un superviseur musulman à propos des difficultés d'organisation induites par l'octroi presque généralisé de pauses pour la rupture du jeûne durant le ramadan :

*« Et c'est peut-être un problème que la société voulait régler mais qui s'est peut-être ... Tu as une délégation syndicale qui est à majorité de confession musulmane. Tu vas amener à être négocié sur la table un problème qui leur tient à cœur. Ils ne le font pas peut-être pour ça. C'est une des réflexions que j'ai eues quand j'ai commencé à me poser la question de savoir pourquoi on les laissait, ou pourquoi on tolérait certaines ... C'est parce que la délégation est là et que ça foutrait le bordel. [...] C'est un peu la politique de l'autruche. »*

(Charef)

En résumé, on peut donc dire que les aménagements relatifs aux pratiques musulmanes dans l'entreprise ne sont pas systématiquement le fruit d'une négociation entre les parties concernées. La règle semblerait plutôt être celle de l'instauration d'ajustements de façon non concertée.

– Des justifications par le **mérite**

Selon l'esprit des accommodements, ceux-ci visent à lutter contre les discriminations ou désavantages vécus par des employés en raison de leur appartenance à une religion minoritaire. Les demandes seraient donc motivées par un souci de justice et s'appuieraient sur des arguments relevant du droit à l'égalité et à la liberté de conviction philosophique ou religieuse. Cependant, lorsqu'on se penche sur les arguments avancés par les employés qui sollicitent des aménagements, il apparaît que la justification par le droit n'est pas la seule utilisée. Au contraire, l'argumentation la plus répandue semble être celle qui s'appuie sur l'efficacité affichée par l'employé, sur son mérite. Cet employé estime alors qu'il a droit à certains avantages en raison de son bon comportement dans l'entreprise. Dans ce cas, l'aménagement est plus proche d'un traitement de faveur justifié par le rendement de l'employé que d'un ajustement qui vise à gommer un désavantage illégitime :

*« Si par rapport au patron t'es bien vu dans le travail et tu travailles bien, le patron, tout ce que tu demandes, ça passe. Parce qu'il dit que tu travailles bien, tu fais ce qu'il demande, il a pas de perte avec toi. »*

(Hicham)

Il est intéressant de remarquer que le type de justifications avancées varie en fonction de l'âge des travailleurs. Tandis que l'argument du rendement se rencontre surtout dans le discours des travailleurs plus âgés, les raisonnements en termes de droit à l'égalité et à la liberté de religion sont évoqués uniquement par les jeunes travailleurs. Cette constatation correspond partiellement aux observations effectuées par Dounia et Lylia Bouzar au sein d'un groupe de grandes entreprises françaises. (2009 : 89-90) Si je m'accorde avec elles pour dire que l'argumentation de nature juridique ne concerne que les jeunes pratiquants, il me semble que la justification par le mérite n'est pas seulement le fait des plus âgés, du moins en région liégeoise. Celle-ci peut se retrouver dans toutes les tranches d'âge, même si elle est manifestement plus présente parmi les travailleurs les plus anciens.

Cette observation d'un « gap générationnel » peut donner lieu à deux interprétations différentes qui ne sont pas nécessairement contradictoires. D'un côté, on peut y voir une logique de nature plutôt instrumentale. Les travailleurs âgés, qui ont généralement acquis une position plus favorable dans leur entreprise, peuvent s'appuyer sur leurs années de « bons services » pour demander une faveur à leurs supérieurs. Les jeunes travailleurs, par contre, ne peuvent mobiliser un tel argument vu qu'ils doivent encore « faire leurs preuves » dans l'entreprise. Pour obtenir une amélioration de leur sort, leur unique recours est alors le langage du droit à l'égalité de traitement et à la liberté de religion.

D'un autre côté, un tel gap générationnel peut également être interprété en termes de socialisation. Les employés plus âgés, issus des premières générations d'immigrés, ont intériorisé l'image du « travailleur

invité » qui n'est pas tout à fait chez lui en Belgique. Ils ont tendance à trouver normale la prépondérance attribuée à la religion catholique et n'estiment mériter certains aménagements qu'en raison de leur bon comportement et non de leur simple statut de citoyens belges. À l'inverse, les jeunes musulmans qui sont nés et ont grandi en Belgique ont logiquement adopté le langage de la démocratie libérale, fondée sur les droits individuels et l'égalité des citoyens. Ils se considèrent pleinement chez eux en Belgique et n'hésitent donc pas à réclamer l'égalité de traitement à laquelle ils estiment avoir légitimement droit.

### *En résumé*

En résumé, on peut donc affirmer que la façon dont les pratiques religieuses musulmanes prennent place actuellement au sein du monde du travail est très éloignée du modèle abstrait décrit par la logique de l'accommodement. Pour la formule, on peut dire que, au lieu de processus de négociation initiés par des demandes individuelles d'accommodements justifiées par le droit à l'égalité, on assiste à des aménagements collectifs non concertés justifiés par des critères de mérite. Le vocabulaire des accommodements constitue donc un piètre cadre conceptuel pour décrire les dynamiques d'implantation de traits islamiques au sein des entreprises de la région liégeoise.

Cela dit, face à ce constat, rien n'empêche de soutenir politiquement la mise en place de mécanismes inspirés des pratiques d'harmonisation. Tant qu'à présent, mon analyse souligne tout au plus la distance qui existe entre la situation actuelle et l'idéal envisagé par les défenseurs de la logique des accommodements. Compte tenu des développements précédents, le choix politique de développer des procédures de formulation de demandes ou des lieux de concertation visant à débattre de possibles aménagements pour motifs religieux n'apparaît pas comme indéfendable. L'objectif d'un tel choix pourrait être, non de généraliser ce qui existerait déjà, mais de lutter contre certaines caractéristiques actuelles des aménagements. Les buts poursuivis seraient ainsi de faire passer les aménagements dans l'explicite et le discursif, de les individualiser, de les inscrire dans un registre de lutte contre les discriminations, de donner l'initiative aux employés, etc.

Cependant, une difficulté de taille subsiste toujours. L'idée même des revendications religieuses qui est véhiculée par la logique des accommodements reste discutable. En fait, ce sont les cadres de pensée globaux dans lesquels sont envisagés les phénomènes liés à la présence du religieux dans les sociétés modernes qui sont à interroger. C'est donc la délicate question de la pertinence empirique des contributions de la philosophie politique qui est ici posée. En effet, l'analyse des données de terrain permet de penser que certaines des théories multiculturalistes dominantes ont été développées sur base d'une vision des revendications religieuses manquant de consistance sociologique. Les prochaines sections aborderont ces enjeux théoriques parfois très abstraits en tentant de les ramener à certaines de leurs modalités d'expressions concrètes.

## 7. DÉCONSTRUIRE LA FIGURE DU MUSULMAN REVENDICATIF

### LES THÉORIES DE LA RECONNAISSANCE EN QUESTION

Sur base des données de terrain exposées précédemment, je vais maintenant interroger la pertinence des cadres normatifs habituellement employés pour discuter de la question de l'islam dans la sphère professionnelle. À titre d'illustration pour la suite, on pourrait prendre comme point de départ une affirmation, à première vue anodine, d'un penseur influent du multiculturalisme, Will Kymlicka : « Ces groupes [les musulmans ou les juifs] exigent simplement que l'on tienne compte de leurs besoins religieux. » (2003 : 77) La position que je défends consiste à dire que cette assertion n'a rien d'évident ni de « simple ». D'un point de vue sociologique, il convient en effet de s'interroger sur la signification attribuée à des termes tels que « groupes », « exigence » ou « besoins religieux ». J'ai déjà indirectement abordé la question de la vision des musulmans comme un « groupe » en montrant la profonde pluralité de positions qu'une telle catégorie recouvre. À présent, sur base des données empiriques exposées précédemment, je vais tenter de poser quelques pistes de réflexions théoriques qui se rapporteront d'une certaine manière aux deux autres notions. En effet, la présente section abordera la question des revendications culturelles et religieuses, à partir de la façon dont celles-ci ont été envisagées par les théories de la reconnaissance. La prochaine section examinera, quant à elle, la particularité du statut attribué aux convictions religieuses, à l'aide d'une grille de lecture issue du débat entre philosophes libéraux et communautariens.

#### *L'émergence d'un thème*

En 2007, Franco Frattini, qui était alors une des « voix de l'Europe » en sa qualité de vice-président de la Commission, a affirmé lors d'un discours que, par le biais des politiques multiculturalistes, des groupes religieux poursuivaient une stratégie agressive contre « nos » valeurs : droits individuels, équité de genre, respect de la femme et monogamie.<sup>19</sup> (Frattini, 2007 : 5) Ce type de discours qui présente les musulmans – car il s'agit bien d'eux – comme un groupe revendicatif a aujourd'hui acquis une réelle légitimité publique. À mon sens, cette légitimité n'est pas étrangère à la focalisation actuelle sur le thème de la reconnaissance, placé au centre des débats contemporains sur le multiculturalisme par des philosophes comme Honneth, Taylor ou Kymlicka. En effet, en attirant l'attention sur les seules demandes de reconnaissance qui émanent des minorités, cette perspective a rejeté dans l'ombre le reste du spectre des aspirations et stratégies employées par les membres de ces minorités. En provoquant une telle focalisation du regard sur les revendications religieuses réclamant certains droits à la différence, les théories de la reconnaissance ont donc

---

<sup>19</sup> Traduction personnelle

sans doute indirectement renforcé les discours présentant les musulmans comme un groupe revendicatif qui cherche à imposer une différenciation des droits.

Depuis les années 1960, le thème de la reconnaissance a pris une importance de plus en plus prépondérante, tant dans le domaine de la philosophie politique que sur les scènes publiques démocratiques. À l'origine, ce terme servait de catégorie explicative visant à rendre compte d'un nouveau type de conflits sociaux dont l'enjeu majeur n'était plus la redistribution égalitaire des biens, mais l'accès à une plus grande dignité. La volonté d'acquérir une meilleure reconnaissance sociale se retrouvait effectivement de façon explicite dans des mouvements sociaux souvent qualifiés de « nouveaux » (Touraine, 1975), à travers des slogans comme « gay pride », « un homme sur deux est une femme » ou « black is beautiful ». Ce concept descriptif a ensuite été récupéré par de nombreux philosophes qui l'ont érigé en véritable paradigme des aspirations politiques contemporaines, certains allant même jusqu'à voir dans la lutte pour la reconnaissance la « force morale qui alimente le développement et le progrès de la société humaine. » (Honneth, 2008 : 171) À partir de son appropriation par les philosophes normatifs, la notion de reconnaissance a donc connu une existence propre dans ce champ très abstrait. On est alors en droit de se demander si, à force d'être modelée pour être incluse dans différentes théories normatives, l'idée de la reconnaissance ne se serait pas quelque peu détachée des réalités sociales dont elle prétend pouvoir saisir les enjeux.

Parmi les théories normatives qui mobilisent la notion de reconnaissance, je ferai une distinction entre les usages « forts » et les usages « faibles » de ce concept. Les versions *fortes* des théories de la reconnaissance sont celles qui lui donnent une place prépondérante par rapport à d'autres formes de justice sociale. Les versions *faibles* de la reconnaissance sont celles qui ont recours à cette notion de façon plus critique et qui l'intègrent tout en se gardant de lui attribuer une importance démesurée. Pour représenter les versions fortes des théories de la reconnaissance, je me référerai aux travaux de Taylor (1997), Honneth (2008) et Kymlicka (1995). À titre d'exemple de versions faibles, je m'appuierai sur les contributions de Fraser (2005) et Benhabib (2002). Mon propos n'est pas de présenter ces théories de façon extensive, ni d'en proposer une critique détaillée. Je me concentrerai sur un seul point : l'image des revendications culturelles et religieuses<sup>20</sup> que celles-ci véhiculent.

### ***Les versions fortes***

On peut attribuer à Honneth la version la plus systématique et formalisée des théories de la reconnaissance. Dans un ouvrage paru en 1992, il propose une « grammaire morale des conflits sociaux » qui se fonde sur une conception particulière de la construction de l'identité individuelle. En revisitant notamment Hegel et Mead, Honneth élabore un modèle théorique qui décrit l'être humain comme un individu qui a

<sup>20</sup> En réalité, ces théories restent très prudentes dans l'usage des termes et n'évoquent que rarement les revendications purement religieuses. Cependant, lorsqu'elles sont confrontées à des applications pratiques, la différence qu'elles font entre groupes culturels et groupes religieux tend à s'effacer, sauf si l'on considère les sikhs, musulmans et haredims comme des groupes plus ethniques ou culturels que religieux. L'amalgame entre revendications culturelles et religieuses paraît donc légitime à cet égard, mais doit tout de même être considéré avec prudence.

besoin, pour son épanouissement personnel, d'être reconnu de trois façons différentes : en tant que sujet autonome, en tant que personne moralement responsable et en tant que sujet possédant des qualités et capacités particulières par lesquelles il se distingue d'autres personnes. (2008 : 113-159) C'est sur cette troisième forme de reconnaissance que je vais maintenant me pencher.

Honneth considère donc que chaque individu recherche l'expérience de l'estime sociale, c'est-à-dire le fait de « voir ses qualités particulières estimées par l'ensemble de la société ». (2008 : 212-213) Vu que l'estime attribuée aux différentes qualités dépend du système d'évaluation global qui en mesure la valeur, chaque individu va essayer de changer les critères d'évaluation à son avantage. Honneth affirme alors, dans un langage aux accents bourdieusiens, que cette lutte pour la modification des critères d'évaluation s'applique aussi aux relations entre les groupes sociaux :

*« Les rapports d'estime sociale sont, dans les sociétés modernes, l'enjeu d'une lutte permanente, dans laquelle les différents groupes s'efforcent sur le plan symbolique de valoriser les capacités liées à leur mode de vie particulier. »*

(2008 : 154)

Il existe un volet négatif à cette théorie de la reconnaissance : lorsque cette attente d'estime sociale n'est pas rencontrée, les sujets font l'expérience du mépris, c'est-à-dire du déni de reconnaissance. Sur cette base, Honneth affirme alors que tous les individus qui appartiennent à des groupes dévalorisés vont tenter de combattre cette mésestime sociale en proclamant la valeur propre de leur mode de vie particulier. Les expériences de mépris vécues quotidiennement deviennent ainsi des « motifs de luttes visant à retrouver des relations de reconnaissance sous une forme "pleine et entière" ». (Voirol, 2006 : 21)

Les théories de Taylor et Kymlicka, pourtant opposées sur de nombreux points, rejoignent toutes deux celle de Honneth en déclarant que la reconnaissance « n'est pas seulement une politesse qu'on fait aux gens : c'est un besoin vital. » (Taylor, 1997 : 42) Ces deux auteurs prônent, chacun pour des raisons différentes, la défense des cultures et religions minoritaires en leur accordant certains droits à la différence. Pour Taylor, de tels droits collectifs constituent le pilier d'une « politique de la reconnaissance » qui vise à garantir la survie de chaque communauté culturelle. Pour Kymlicka, ces droits collectifs sont essentiels parce qu'ils permettent de garantir l'autonomie des individus. (1995 : 94) Sans entrer dans de plus amples détails, on peut voir que ces deux penseurs font de la reconnaissance publique des spécificités affichées par les minorités une revendication, non seulement légitime, mais réellement souhaitable. À leur sens, la situation particulière des groupes identitaires « exige » (Gignac, 1997 : 37) un traitement différentiel.

Ces prises de position normative n'auraient absolument rien de gênant si elles se contentaient de juger légitimes et souhaitables les demandes de reconnaissance identitaire émanant des groupes minoritaires. Certaines difficultés commencent à apparaître, en revanche, lorsque Taylor et Kymlicka prennent comme

point de départ principal de leurs théories la croissance de ces revendications et des demandes d'accommodement des différences culturelles. (Kymlicka, 1995 : 10) Le problème devient véritablement aigu à partir du moment où ils généralisent la portée de ces revendications pour en faire un trait commun des membres des minorités. Érigée en postulat fondateur, la « demande de reconnaissance » perd alors son statut d'hypothèse explicative de certains mouvements sociaux pour devenir une donnée inquestionnée à partir de laquelle devrait se construire chaque théorie de la justice sociale.

Confrontée aux données empiriques, l'omniprésence supposée des demandes de reconnaissance se trouve fortement relativisée. En effet, comme il a été démontré précédemment, la formulation de demandes d'accommodements ne constitue qu'une partie très limitée des modes de présence des musulmans au sein des entreprises. Au sein de la sphère professionnelle, on rencontre donc très peu de demandes d'accommodements, alors que celles-ci constituent pourtant un des exemples-type employés par les philosophes canadiens pour appuyer le postulat de l'augmentation des demandes de reconnaissance. On pourrait, et les partisans des versions fortes de la théorie de la reconnaissance ne s'en privent pas, supposer que l'absence de demandes découle principalement de l'hostilité du contexte dans lequel elles devraient être formulées. Les musulmans auraient donc bien des revendications, mais ils ne pourraient les exprimer librement en raison du déni de reconnaissance dont ils sont victimes. Cette hypothèse peut trouver quelques éléments de confirmation parmi les données de terrain. En effet, plusieurs musulmans envisageraient la reconnaissance publique d'une fête musulmane en tant que congé officiel comme un acte réellement valorisant. Certains souhaiteraient aussi pouvoir prier sans devoir se cacher et verraient donc d'un très bon œil l'officialisation d'un endroit de recueillement reconnu comme tel. Pourtant, ces souhaits de reconnaissance sont assez limités et ne semblent pas vraiment témoigner d'une volonté massive de valorisation d'un mode de vie particulier.

En fait, loin d'attirer l'attention sur leur appartenance religieuse afin d'obtenir la confirmation de leur valeur propre par autrui, une bonne partie des musulmans cherche plutôt à éviter de mettre cette particularité en avant. En outre, contrairement à ce qu'en disent certains théoriciens de la reconnaissance, ce choix ne semble pas être posé en raison d'une quelconque « intériorisation du stigmat » (Goffman, 1975), mais de façon libre et délibérée. En effet, de nombreux musulmans pratiquants insistent sur le fait que, selon eux, l'islam se vit surtout intérieurement, « entre vous et Dieu. » (Elanur) Par conséquent, ils estiment ne pas avoir besoin d'être particulièrement reconnus par rapport à cet aspect de leur vie : « Je vis mon islam pour moi. C'est entre moi et Dieu. Voilà. J'ai pas besoin d'approbation, ni de quoi que ce soit. » (Daoud)

Il serait toujours possible de mettre ces opinions entre parenthèses en avançant des sur-interprétations qui s'appuieraient sur des processus inconscients de prophétie auto-réalisatrice. (Merton, 1948) Frappés de mésestime sociale, les musulmans se conformeraient à l'image qu'on attend d'eux sans tenir compte de leur véritable intériorité. Ils se feraient donc discrets, non parce qu'ils le voudraient vraiment, mais parce qu'ils auraient inconsciemment modulés leurs désirs et sentiments selon les attentes extérieures. Pour



qualifier ce phénomène, Honneth (2007) utilise la notion d'auto-réification. Cependant, si l'on essaie un tant soit peu de prendre les arguments des acteurs au sérieux (Boltanski, 1990 : 57), ces sur-interprétations tiennent difficilement la route. Comment, en effet, proclamer que tous les travailleurs musulmans auraient comme volonté profonde d'extérioriser et de valoriser leur appartenance religieuse, si tout ce qu'ils donnent à voir est une volonté de dé-dramatisation des questions liées à leur religion en évitant au maximum que celle-ci interfère dans leurs relations sociales ?

Pour mettre en doute cette affirmation, selon laquelle les musulmans qui cherchent à voir leur spécificité publiquement reconnue sont minoritaires, on peut arguer que les questions liées à la religion musulmane sont de plus en plus présentes au sein des entreprises. Cependant, il convient de s'interroger sur les raisons de ce mouvement de visibilisation. En effet, s'il existe bel et bien des musulmans qui essaient de suivre leurs pratiques religieuses sur leur lieu de travail, la grande majorité d'entre eux cherche à rendre ces pratiques les plus discrètes possibles, voire à les rendre invisibles. En outre, les demandes d'aménagements se situent le plus souvent à un niveau purement matériel. Elles ne visent donc que rarement un objectif de reconnaissance symbolique. Enfin, contre la vision répandue du croyant qui amène sans cesse sa religion au sein de l'entreprise, on peut relever qu'il existe également des processus inverses lors desquels ce sont les collègues qui publicisent les traits religieux :

*« Ce qu'il y a, c'est le regard des autres qui nous fait comprendre que je ne suis soi-disant pas comme tout le monde. [...] Moi, je ne le mets pas en avant. C'est vrai qu'on me le met constamment en avant. [...] À un moment donné, on a envie de dire : "Ok, ça va. Regardez-moi comme votre collaborateur et laissez ça de côté. Ça ne regarde que moi." [...] J'ai pas envie qu'on me fasse une distinction, qu'on dise : "ça, c'est le musulman de service". Je suis avant tout un collaborateur de la société, point barre. Ce que je fais, ce que je crois, ce que je pense, ça ne regarde que moi. »*

(Quentin)

*« Chaque fois il vient vers moi pour m'accuser : "T'es un musulman, voilà ce que les musulmans ils ont fait." Moi je dis : "C'est ma religion, ça reste entre moi et le Dieu. Je te dérange pas. Pourquoi toi tu viens me déranger, en fait ? Si je mange de la viande ou je mange du poisson, qu'est-ce que ça change pour toi ? Ça me concerne. Ça n'a rien à voir avec toi. Pourquoi tu fais ça ?" [...] Surtout, j'essaie d'éviter d'exprimer, montrer. »*

(Kemal)

La prégnance du thème de l'islam au sein de la sphère professionnelle ne viendrait donc pas uniquement d'une augmentation particulière du nombre de demandes de reconnaissances musulmanes, mais aussi d'un accroissement général de l'intérêt porté à cette religion dans la société belge. Selon cette hypothèse, la visibilisation de l'islam au travail résulterait alors moins des revendications musulmanes elles-mêmes que de la focalisation du regard sur celles-ci.

### *Les versions faibles*

Cela dit, mon intention n'est pas de rejeter en bloc tous les apports des versions fortes de la théorie de la reconnaissance. Il faut reconnaître que celles-ci peuvent se révéler éminemment utiles pour appréhender certaines situations sociales qui semblent, effectivement, répondre à des dynamiques de reconnaissance intersubjective. Par exemple, la réflexion d'Honneth autour du concept de mépris est éclairante à de nombreux égards afin de saisir les relations qui se nouent autour du port du voile islamique. De même, ses travaux sur l'invisibilité (2004) en tant que modalité du mépris fournissent un cadre intellectuel stimulant pour comprendre des situations telles que celle-ci<sup>21</sup> :

*« En tant que musulman, j'étais pas très bien accueilli. Une fois, j'étais de garde de nuit. Alors il y a un ouvrier, un manutentionnaire, qui avait un souci avec une machine. Il est venu dans le bureau pour appeler l'électromécanicien. Il ne savait pas que c'était moi. Puis, quand il m'a vu, il a tourné en rond. Il a réfléchi, puis il est parti. Il m'a rien demandé. »*

(Peker)

Tout n'est donc pas à jeter dans les versions fortes des théories de la reconnaissance, et certainement pas l'idée centrale de l'existence d'une dimension morale propre aux conflits sociaux. D'après les données de terrain, les revendications identitaires des membres de minorités religieuses peuvent donc quelquefois être comprises selon le modèle de la reconnaissance, mais certainement pas de façon systématique. Parfois, le souhait profond de ces individus n'est pas de voir leurs différences valorisées mais, au contraire, d'être acceptés comme des membres simplement « normaux » de la société, que rien de particulier ne distingue des autres.<sup>22</sup> La volonté de non-stigmatisation peut soit choisir la voie d'une reconnaissance publique positive, soit celle d'une indifférence polie.<sup>23</sup> Considérant la force des stéréotypes négatifs qui affectent actuellement les musulmans, on peut d'ailleurs penser que ce désir d'indifférence est, chez eux, au moins aussi présent que le souhait d'affirmer leur différence. Comme l'a très bien formulé Cécile Laborde (2008 : 247), ce dont les musulmans souffrent le plus aujourd'hui en Europe, ce n'est sans doute pas d'un manque de reconnaissance, mais plutôt de l'excès d'un mauvais type de reconnaissance.<sup>24</sup>

<sup>21</sup> Toutefois, alors que l'analyse d'Honneth s'attache surtout à décrire la façon dont le sujet victime d'une telle expérience de déni puise dans ses ressources morales afin de s'engager sur la voie d'une lutte pour « devenir visible » (2004 : 141), c'est-à-dire pour être reconnu, on peut se demander dans quelle mesure la notion d'invisibilisation ne se révélerait pas plus instructive pour comprendre l'attitude de celui qui méprise que celle du méprisé. Si Honneth aborde parfois l'attitude de celui qui accorde ou non sa reconnaissance, ce n'est que de façon périphérique, car les points de départ et d'arrivée de ses analyses sont toujours les points de vue des victimes.

<sup>22</sup> Cette observation est cohérente avec les deux modèles de présence des groupes immigrés musulmans dans l'espace public belge que distingue Ural Manço. (2001 : 13-16) Selon lui la voie *communautaire*, qui prône l'affirmation de l'identité musulmane, coexiste avec la voie *citoyenne*, qui choisit plutôt d'effacer cette identité.

<sup>23</sup> À l'instar de la remarque formulée lors de la présentation des cinq postures idéal-typiques, j'insiste encore sur le fait que le choix d'une voie plutôt qu'une autre dépend de plusieurs facteurs : il peut varier selon les personnes, mais aussi selon les enjeux, les contextes, le temps, etc.

<sup>24</sup> Traduction personnelle

Certaines théories normatives, qui forment ce que j'ai appelé les versions faibles de la reconnaissance, sont plus ouvertes à cette diversité de stratégies possibles. Il s'agit pour la plupart de contributions théoriques qui se positionnent en réponse aux versions fortes présentées précédemment. Dans ces modèles, les processus de reconnaissance ne constituent qu'une pièce d'un ensemble plus large. Par exemple, Fraser (2005) considère la reconnaissance comme un des remèdes possibles à l'injustice et non comme un besoin humain en soi. Elle s'oppose ainsi explicitement à Honneth et Taylor en affirmant que tout le monde n'a pas toujours besoin de voir sa particularité reconnue (2005 : 55-56) et plaide, par conséquent, pour une application pragmatique et circonstanciée de différents types de remèdes : reconnaissance universaliste (proclamer la commune humanité de tous), reconnaissance déconstructiviste (contester la façon dont les différences sont conçues) ou reconnaissance positive de la différence. (2005 : 71-92)

Benhabib, pour sa part, conteste notamment le lien que Taylor dresse trop rapidement entre la quête individuelle d'une reconnaissance de son identité unique et la recherche de valorisation d'une identité collective. (Benhabib, 2002 : 51-53) Elle remet également en question la vision trop essentialiste de la culture véhiculée par Kymlicka. (2002 : 61) Sur ces bases, elle prône un modèle de citoyenneté flexible qui prétend tenir compte de la complexité des mécanismes individuels et sociaux d'identification aux groupes culturels.

Pour conclure, on peut dire que, d'un point de vue sociologique, ces versions faibles de la reconnaissance sont davantage convaincantes que les versions fortes auxquelles elles répondent. Mon intention n'est pas de plaider en faveur des conséquences politiques que ces théories normatives soutiennent, mais simplement de souligner la plus grande cohérence sociologique des modèles qui prennent pour point de départ la diversité des aspirations et stratégies affichées par les membres des minorités. Il ne s'agit pas non plus de rejeter en bloc le postulat d'un besoin humain fondamental de reconnaissance par les autres, mais juste de relever que ce besoin ne s'exprime pas toujours sous la forme d'une attente de confirmation de sa spécificité religieuse par autrui. Répétons-le encore une fois, les musulmans ne forment en aucune façon un groupe homogène, et la pluralité des postures qu'ils adoptent vis-à-vis de leur religion ne peut en aucune manière être rapportée à une volonté unique de voir leur spécificité reconnue publiquement. Si cette affirmation peut sembler relativement banale et évidente, le discours de Franco Frattini évoqué précédemment prouve qu'elle n'est pas pour autant dépourvue de pertinence par rapport aux débats actuels qui portent sur la question de l'islam en Belgique et en Europe.

## **8. LE STATUT PARTICULIER DE LA RELIGION À LA LUMIÈRE DU DÉBAT ENTRE LIBÉRAUX ET COMMUNAUTARIENS**

Lorsqu'on s'intéresse de près aux débats qui portent sur la question de l'islam en Belgique et en Europe, on s'aperçoit qu'une des lignes de fracture principale réside sans doute dans la façon de décrire les convictions religieuses et l'importance qu'elles ont pour les croyants. Mon hypothèse consiste à dire que les positions contradictoires autour des enjeux liés à l'islam s'enracinent souvent dans des visions différentes de la relation que les individus entretiennent avec leurs croyances religieuses. En d'autres termes, il s'agit d'affirmer que certaines options politiques cultivent des liens logiques avec certaines conceptions ontologiques. (Policar, 2006 : 85) Ainsi, lorsque des auteurs – comme Kymlicka<sup>25</sup> – parlent de la religion en termes de besoin, ils sont logiquement amenés à défendre des politiques qui respectent l'inviolabilité de ce « besoin ». Parallèlement, quand d'autres envisagent les convictions religieuses en termes de choix et d'adhésion volontaire, ils seront plus enclins à appuyer des politiques qui envisagent les convictions religieuses comme de simples préférences « ordinaires ». Pour mieux cerner où se situe le point de divergence, il est utile de se référer au débat philosophique qui oppose le camp libéral au camp communautarien<sup>26</sup>.

### **Le débat entre libéraux et communautariens : désengagement *versus* encastrement**

Dans le champ de la philosophie politique et morale, le débat entre libéraux et communautariens est sans aucun doute le plus structurant de ces quarante dernières années. Initié par John Rawls en 1971, il a amené de nombreux contributeurs à prendre position sur des thèmes très variés. Nous ne nous pencherons ici que sur une partie très limitée de ce débat : celle qui porte sur la vision de l'individu, sur l'ontologie défendue par chacun des deux camps. Bien qu'il ne s'agisse pas de l'enjeu principal des discussions entre libéraux et communautariens, ce sujet a fait l'objet de nombreux développements. Nous ne l'aborderons donc que de façon très sommaire, car l'objectif n'est pas d'en fournir une description exhaustive mais de s'en servir en tant que clé de lecture servant à révéler un point de divergence fondamental.

En grossissant le trait, on peut dire que les libéraux considèrent qu'il n'existe aucune conviction qui soit trop profondément ancrée dans l'esprit des individus pour ne pouvoir être remise en cause. Lorsqu'ils soutiennent que le soi est antérieur aux objectifs qu'il se choisit (Rawls, 1971 : 560-561) et que nous sommes à nous-mêmes nos propres sources de prétentions valides (Rawls, *cité dans* Sandel, 1984 : 87), les libéraux affirment que chaque individu a la possibilité de choisir souverainement les valeurs auxquelles il souhaite

<sup>25</sup> Il ne faut pas déduire des développements qui suivent une volonté de catégoriser la pensée de Kymlicka au sein du camp communautarien. Cette question amènerait des considérations qui débordent largement du cadre de ce travail.

<sup>26</sup> Traduction la plus fréquent du terme anglais « communitarian ».

adhérer. À leur sens, aucune conviction ne peut donc échapper à un auto-examen critique, aucun engagement ne peut être parfaitement définitif. Les communautariens rejettent cette vision désincarnée de l'individu qu'ils vont jusqu'à qualifier de véritable mythe. (Walzer, 1997 : 44) Ces penseurs considèrent que c'est la personnalité des individus qui est forgée par leurs valeurs et appartenances, et non l'inverse. L'individu n'est pas entièrement maître de son identité, il n'est pas libre d'abandonner toutes ses convictions profondes, sous peine de subir de graves dégâts psychologiques. Tandis que les libéraux voient l'individu comme étant capable, en cas de nécessité, de se *désengager* de chacune de ses convictions, les communautariens pensent que celui-ci est au contraire trop profondément *encastré*<sup>27</sup> dans certaines affiliations, qu'il est trop fermement lié à certaines de ses convictions pour pouvoir s'en extraire librement.<sup>28</sup>

Utilisée en tant que grille de lecture de certains débats, cette divergence ontologique peut se révéler particulièrement éclairante. Ainsi, de nombreux défenseurs de la liberté de porter le voile islamique dans les administrations et les écoles publiques présentent le voile comme étant *encastré*, comme une caractéristique presque consubstantielle aux femmes musulmanes qui le portent. À l'inverse, leurs adversaires présentent régulièrement le port du voile comme un choix souverain et parfaitement réversible qui peut, sans difficulté majeure, être reconsidéré et modifié par celles qui ont décidé de le porter. Au niveau du débat sur l'opportunité d'instaurer en Belgique des procédures inspirées de la logique des accommodements raisonnables, la démarcation entre les deux conceptions ontologiques est également perceptible. Les promoteurs des accommodements fondent régulièrement leur argumentation sur une définition des convictions religieuses comme étant consubstantielles aux travailleurs croyants. En revanche, ceux qui se prononcent contre ces accommodements décrivent souvent les demandes d'aménagements comme étant issues d'une volonté délibérée d'amener des traits religieux au sein des entreprises et arguent que ceux qui sollicitent ces ajustements pourraient s'en passer sans que cela leur porte réellement préjudice.

Lorsqu'on examine les données de terrain, on s'aperçoit que les pratiquants musulmans ne présentent pratiquement jamais leurs convictions religieuses comme une option dont ils pourraient se passer. De leur point de vue, il ne fait pas de doute que leur croyance est simplement *encastrée* en eux.<sup>29</sup> Cependant, contrairement à la foi religieuse qui est souvent décrite comme très profonde, les différentes pratiques issues de cette conviction se révèlent être moins catégoriquement considérées comme encastrées. En effet, si ces pratiques sont quelquefois décrites comme étant strictement irrévocables, il arrive aussi qu'elles soient présentées sous l'angle du choix délibéré. Les informations issues du terrain semblent ainsi donner parfois raison aux libéraux et parfois aux communautariens. Le caractère encastré des pratiques religieuses ne peut être postulé en toute circonstance, comme ont tendance à le faire les communautariens, mais il ne peut non plus être systématiquement écarté, comme le pensent les libéraux. Aucune de ces deux méta-conceptions de

<sup>27</sup> Traduction du terme anglais « embedded ». On utilise parfois aussi la notion d'*enchâssement*.

<sup>28</sup> Cette ébauche grossière ne rend pas justice aux nombreuses positions plus nuancées qui ont été exprimées par les deux camps. Il ne s'agit cependant pas ici de rentrer dans les détails, mais d'établir une clé de lecture opérationnelle.

<sup>29</sup> Il faut toutefois remarquer que les personnes converties ou étant devenues pratiquantes récemment utilisent plus souvent le registre du choix pour parler de leurs convictions. Même si elles n'envisagent pas la possibilité de renoncer à leur foi dans le futur, elles décrivent leurs croyances selon un angle de vue qui insiste plus sur la dimension du choix et de la décision.

l'individu n'est donc parfaitement cohérente en regard des dynamiques sociales qui entourent le statut des convictions religieuses islamiques. Celles-ci ne peuvent donc être définies *a priori* comme étant toujours synonymes de besoins, ni de choix. Afin de mettre de l'ordre parmi la grande diversité des situations empiriques, on peut relever deux dimensions explicatives qui permettent de mieux comprendre ce qui détermine le caractère encastré ou désengagé des pratiques musulmanes.

La première dimension renvoie au concept de posture exposé précédemment. Il est en effet possible d'établir des liens entre les cinq postures et la définition des pratiques comme étant encastrées ou non. La posture de l'obligation, par exemple, renvoie clairement à une conception des pratiques religieuses en termes de besoin et de nécessité. Les postures de la séparation et de la négociation correspondent, pour leur part, plutôt à une vision des pratiques comme pouvant faire l'objet d'un désengagement potentiel. Les deux autres postures sont plus indéterminées. Cette explication par les postures adoptées souffre toutefois de sérieuses limites, car ce concept caractérise en premier lieu des types d'argumentations relatifs à la présence d'aménagements au sein des milieux de travail. Il ne dit donc que peu de choses sur le statut des pratiques en général, qui recouvre de nombreux autres contextes que celui du travail.

La seconde dimension explicative est nettement plus éclairante. Elle se réfère aux représentations qui entourent les pratiques elles-mêmes. Il apparaît en effet que la vision des pratiques religieuses comme étant des choix ou des besoins varie surtout en fonction de la pratique considérée. Ainsi, il semble que le respect des interdits alimentaires est communément admis comme étant inviolable, tant du point de vue des pratiquants que de celui des autres membres de la société belge.<sup>30</sup> En ce sens, la demande d'aménagement de menus alternatifs respectant la spécificité alimentaire des musulmans est donc couramment considérée comme légitime et compréhensible. À l'inverse, l'assistance aux fêtes religieuses islamiques est généralement vue comme un choix duquel le pratiquant peut se défaire sans que cela ne pose de problème. Par conséquent, même dans les entreprises où des jours de congés sont automatiquement octroyés lors de ces fêtes, cet aménagement est rarement vu comme un droit définitif et inaliénable. De la même façon, on peut classer le jeûne du ramadan plutôt dans la catégorie de l'encastrement et la fréquentation de la prière du vendredi dans celle du désengagement.

L'accomplissement des prières quotidiennes demande de plus amples développements. Il faut commencer par distinguer les pratiquants qui n'effectuent pas systématiquement leurs prières quotidiennes, et qui considèrent donc logiquement cette pratique comme un choix, des autres. Parmi ceux qui respectent cette discipline journalière, la plupart évoquent la pratique de la prière en des termes qui rappellent l'encastrement. Il faut cependant opérer une seconde distinction. Tandis que l'accomplissement quotidien des cinq prières est souvent décrit comme une règle non négociable, la réalisation de celles-ci à heures fixes est généralement présentée comme un choix dont il est possible de se désengager. Il est important de noter qu'il s'agit de tendances générales, car des exceptions existent.

<sup>30</sup> La non-consommation d'alcool, dans la mesure où elle déstabilise des pratiques culturelles très prégnantes dans certains milieux, peut toutefois amener certaines incompréhensions.

Le même type de raisonnement doit être tenu pour envisager le cas du port du voile. Toutes les musulmanes pratiquantes qui ne portent pas le voile décrivent cette pratique comme un choix. Parmi celles qui le portent, les positions sont diversifiées. Certaines considèrent le voile comme étant pratiquement consubstantiel à leur personnalité. Pour rien au monde elles ne l'enlèveraient : « j'enlèverai mon foulard le jour où tu enlèveras ta couleur ! » (Feyza) D'autres, au contraire, décrivent le port du voile comme étant le fruit d'une décision qui pourrait éventuellement être remise en cause. Il faut donc être prudent dans la catégorisation de cette pratique. Seul un examen approfondi, au cas par cas, peut permettre de déterminer si l'on se trouve dans une perspective d'encastrement ou de désengagement. À cet égard, il ne faut pas trop rapidement considérer qu'une travailleuse qui retire son voile par obligation professionnelle considère ce dernier comme une caractéristique dont elle peut réellement se désengager. En effet, dans la mesure où cette pratiquante subit des dommages psychologiques importants dus à l'enlèvement de son voile, on se situe dans une configuration proche de celle de l'encastrement telle que décrite par les communautariens :

*« Ça ne roule pas bien du tout. [...] C'est un déséquilibre total. [...] Moi, psychologiquement, ça ne va pas du tout. Ça ne pose pas de problème dans mon travail, au niveau pratique. Mais au niveau psychologique, oui. C'est vraiment ... Ça ne va pas. »*

(Elanur)

L'indétermination qui règne quant à la qualification du port du voile et, dans une moindre mesure, de l'accomplissement des prières quotidiennes, peut être source de tensions sur les lieux de travail. En effet, on peut penser que, la plupart du temps, de tels frottements naissent d'une divergence par rapport à la définition de la situation. Dans ce cas de figure, les pratiquants qui souhaiteraient bénéficier d'un aménagement par rapport à une pratique considèrent celle-ci comme une caractéristique dont ils ne peuvent se séparer. Les responsables chargés d'accorder ou non l'aménagement en question considèrent, au contraire, qu'il s'agit d'une sorte de caprice dont le travailleur pourrait se passer. En outre, pour déterminer si le travailleur mérite ou non l'aménagement en question, le responsable peut aller jusqu'à juger de l'authenticité de la croyance particulière de l'employé.<sup>31</sup> Il n'est en effet pas rare d'assister à des traitements différenciés en fonction de l'évaluation par le responsable du degré de sincérité affiché par le travailleur :

*« Je suis déjà tombé dans une boîte où il y avait un autre compatriote qui faisait le ramadan, mais occasionnellement. [...] Arrivé vers la fin, j'ai été trouver le patron et je lui ai dit : "Dites, moi, le jour de la fête du ramadan, je ne viens pas. Je ne saurais pas être disponible, c'est comme ça." "Ah oui, oui, ça va, il y a pas de problème" Et quand je suis revenu à l'atelier, l'autre qui travaillait là depuis quelques années il s'est dit : "Oh, il y a possibilité d'avoir un jour de congé apparemment." Parce que lui, il n'avait jamais demandé. Et après, ben avant qu'il n'ait demandé, le chef d'atelier et tout ça avaient fait*

<sup>31</sup> Il faut rappeler que l'étude des critères utilisés par les responsables pour répondre aux demandes d'aménagements ne fait pas partie de ce travail. Je me contenterai donc de dire que ces évaluations existent, sans m'avancer sur la façon dont elles se déroulent.

*courir le bruit comme quoi lui il avait pas intérêt à venir le demander, parce qu'on voyait bien qu'il mangeait. Donc il n'a pas osé. (sourire) »*

(Daoud)

Il faut noter qu'une telle évaluation de la sincérité de la foi peut aussi être faite par des responsables qui sont eux-mêmes musulmans pratiquants :

*« C'est comme ça que je juge les gens qui sont dans mon équipe. Il y a des gens qui prennent comme excuse, par exemple, la prière pour avoir 5 minutes en plus. Ceux-là, en règle générale, je suis un peu plus, comment dire ?, exigeant. D'autres, je sais que c'est une nécessité chez eux. C'est une question de sincérité, de sincérité propre à la personne. Mais je sais celui qui a à cœur. Ceux-là je suis un peu plus ... Donc je m'arrange pour, par exemple, leur donner des temps de pause aux temps de prière. »*

(Charef)

En résumé, on peut dire que les pratiques islamiques ne sont pas toujours considérées comme étant absolument nécessaires pour le bien-être des musulmans. Que ce soit dans l'esprit des responsables du personnel ou dans celui des pratiquants eux-mêmes, le caractère encasté des pratiques religieuses n'est pas systématiquement reconnu. Cette observation réfute la vision, véhiculée par les communautariens, de pratiques religieuses qui seraient systématiquement encastées dans les individus. Néanmoins, il n'est pas pour autant toujours possible pour les musulmans de se désengager de ces croyances sans en subir de graves conséquences psychologiques. Cela récuse la conception, avancée par les libéraux, des pratiques religieuses en tant que choix réversibles issus d'une simple préférence.

On peut aussi retenir que le pouvoir de décider du caractère encasté ou désengagé d'une pratique est essentiel dans les processus d'aménagements qui impliquent une négociation entre un employé et son supérieur. En effet, si le supérieur admet la prétention à l'encastement alléguée par son employé, l'effort d'aménagement sera considéré comme légitime, voire naturel. Par contre, s'il réfute cette prétention et considère que son employé peut s'affranchir de la pratique en question sans que cela ne lui pose de problème particulier, il se donne de la sorte l'occasion de présenter l'aménagement sollicité comme illégitime.

### ***Qui définit l'encastement ? Perspectives normatives***

Les enjeux qui concernent la reconnaissance des pratiques religieuses comme étant issues d'un besoin encasté ou d'un choix réversible sont donc centraux dans les processus décisionnels qui mènent ou non à l'octroi d'aménagements pour motif religieux. Actuellement, le poids des décideurs de première ligne est très important. La vision qu'ils ont de certaines pratiques et de l'importance qu'elles prennent dans la vie des membres de leur personnel peut être déterminante dans leur décision de procéder à un ajustement ou non.



De ce point de vue, la mise en place d'un processus inspiré par la logique de l'accommodement pourrait avoir pour effet principal de supprimer l'évaluation par le supérieur de la sincérité de la foi du travailleur qui souhaite un accommodement. Le lieu de décision du caractère encastré ou non d'une pratique serait ainsi déplacé du supérieur hiérarchique vers les employés. Le responsable de première ligne n'aurait donc plus à juger du statut des pratiques religieuses de son personnel, mais simplement d'examiner la possibilité matérielle de réaliser ou non un aménagement. Seul le travailleur lui-même serait alors habilité à juger de l'importance que revêt une pratique religieuse particulière pour lui. Par ce déplacement, l'employé n'acquerrait pas l'opportunité de décréter la mise en place d'un aménagement, mais il aurait le privilège de statuer seul sur le bien-fondé de celui-ci.

Une autre option existe. Il serait effectivement envisageable d'affecter ce lieu de décision à un niveau plus global comme, par exemple, une assemblée parlementaire, un organe représentatif des musulmans ou une commission paritaire. En s'appuyant sur l'observation selon laquelle toutes les pratiques ne sont *de facto* pas équivalentes, il serait possible de décider de façon relativement générale quelles pratiques peuvent *a priori* être considérées comme encastrées ou non. Sur cette base, une gestion plus uniformisée des aménagements pourrait être envisagée. Celle-ci pourrait prendre la forme, par exemple, de dispositions réglementaires ou de balises non contraignantes édictant une série de « bonnes pratiques », modulables selon les contextes. La réflexion prospective ouverte par cette perspective ne sera pas menée plus loin car de telles considérations sortent du cadre de ce travail.

En résumé, on peut retenir que, selon le niveau auquel est prise la décision définissant si une pratique religieuse est essentielle ou non pour le travailleur, des opportunités différentes s'ouvrent pour la mise en place d'aménagements. En simplifiant, on peut dire que trois voies principales sont envisageables. La première consisterait à laisser aux responsables du personnel la grande marge de manœuvre dont ils disposent actuellement. Ils garderaient ainsi la liberté de décider quels efforts d'ajustements doivent légitimement être menés et quelles demandes d'aménagements peuvent être refusées avant même d'avoir à en examiner la possibilité matérielle. La seconde voie, inspirée de la logique de l'accommodement, désignerait comme seul juge l'employé, qui aurait le privilège de définir quels aménagements sont souhaitables, sans peur d'être contredit par son supérieur. Il ne pourrait décider seul de la mise en place d'un aménagement, mais il serait l'unique acteur habilité à statuer sur la légitimité de celui-ci. La troisième voie placerait le lieu de décision à un niveau plus global. Les employés et supérieurs se verraient, par conséquent, proposer des balises – contraignantes ou non – qui définiraient *a priori* les pratiques qui peuvent toujours légitimement donner lieu à des accommodements, celles qui ne sont pas systématiquement justifiées et, éventuellement, celles qui demandent un examen plus approfondi.

## 9. CONCLUSION

Fidèle à mon ambition initiale de réintroduire une véritable épaisseur sociologique dans le regard posé sur la place des pratiques musulmanes au sein du monde du travail, j'ai montré à travers la présentation des données de terrain la multiplicité des facettes que ce thème recouvre. Pour tenter de mettre de l'ordre dans le foisonnement de la réalité sociale, quelques variables-clés ont été identifiées : statut professionnel, proportion de travailleurs musulmans, représentations sociales associées aux pratiques, poids des décideurs de première ligne, etc. Arguant que ces variables contextuelles n'expliquent pas tout, j'ai ensuite proposé une typologie des postures adoptées par les travailleurs musulmans. Construite à partir des valeurs et arguments que ceux-ci avancent pour définir leur position par rapport aux aménagements et à la place de leurs pratiques religieuses au sein de leur milieu de travail, cette typologie a identifié cinq postures principales : séparation, impensable, négociation, évidence et obligation. Le large spectre d'attitudes couvert par ces cinq postures démontre la profonde hétérogénéité de la catégorie des musulmans. Après avoir épinglé la spécificité affichée par la posture de la négociation, je me suis alors demandé dans quelle mesure les logiques qui entourent celle-ci correspondaient à la « logique de l'accommodement », de plus en plus souvent invoquée lors des débats belges. Sur base d'une confrontation détaillée des caractéristiques de cette logique de l'accommodement avec les données de terrain, j'ai soutenu que les cas de figure qui correspondent à une telle dynamique constituent actuellement l'exception plutôt que la règle.

Ensuite, cette réflexion a été poursuivie à un niveau plus théorique. En me référant de nouveau aux informations récoltées sur le terrain, j'ai contesté la cohérence empirique des versions fortes des théories de la reconnaissance. Pour ce faire, mon argument principal fut celui de la représentation sociologiquement insatisfaisante des revendications religieuses sur laquelle sont construites ces théories. Il ne s'agissait pas pour autant de discréditer toutes les théories normatives qui tentent de se saisir de ces enjeux. J'ai en effet admis que, dans leurs versions faibles, les théories de la reconnaissance pouvaient faire preuve d'une réelle pertinence empirique, à condition qu'elles laissent une place suffisante à la pluralité des aspirations et stratégies poursuivies par les membres des minorités. Enfin, à l'aide d'une clé de lecture tirée du débat entre philosophes libéraux et communautariens, je me suis penché sur la particularité du statut attribué à la religion. Mon propos a été de rejeter tant les discours qui définissent la religion en termes de besoins encastrés au sein des individus que ceux qui présentent celle-ci comme un simple choix dont il est toujours possible de se désengager. En invoquant les données de terrain, j'ai en effet montré que de telles définitions *a priori* pouvaient systématiquement être contestées sur base de contre-exemples. Si l'on veut définir un trait religieux comme étant un besoin ou un choix, il faut donc considérer chaque pratique individuellement et, pour certaines d'entre elles, examiner au cas par cas comment celle-ci est vécue par les pratiquants. En

relevant l'importance du lieu de définition du statut des pratiques religieuses, j'ai alors ouvert quelques pistes normatives qui sont envisageables pour influencer le sort des pratiques musulmanes au sein des entreprises dans le futur.

Arrivé au terme de ce travail, on peut dire que la ligne directrice qui a traversé l'ensemble de celui-ci a été la mise en avant de la diversité des configurations sociales et de l'hétérogénéité irréductible de la catégorie des musulmans. Que ce soit au cours de la présentation des données de terrain, lors de l'analyse de celles-ci ou en filigrane dans les réflexions théoriques, l'accent a sans cesse été placé sur la nécessaire prise en compte de la pluralité des situations et des acteurs sociaux. Face aux modèles normatifs qui réduisent trop rapidement la richesse des réalités sociales à quelques logiques éthérées, j'ai soutenu qu'une partie importante de la complexité des réalités sociales ne peut se laisser enfermer dans ces modèles. Trop souvent, parce qu'elles refusent de se conformer à des logiques trop pures pour être réelles, ces situations et individus deviennent en quelques sorte « hérétiques » (Sayad, 1991 : 307) au regard des théories normatives et sont, par conséquent, relégués dans le domaine de l'impensé. L'apport majeur de ce travail fût donc de ramener cet impensé sous la lumière du regard sociologique.

## BIBLIOGRAPHIE

### Sources scientifiques

- ADAM, I. (2007). Les immigrés et leurs descendants sur le marché de l'emploi. Qu'en savons-nous en Belgique francophone (1989-2004) ? In M. Martiniello, A. Rea et F. Dassetto (eds.), *Immigration et intégration en Belgique francophone : État des savoirs*. Louvain-La-Neuve : Academia Bruylant, pp. 223-235.
- AKHAN, O. et MANÇO, A. (1994). La formation d'une bourgeoisie commerçante turque en Belgique. *Revue européenne des migrations internationales*, 10(2), pp. 149-162.
- ARKOUN, M. (1982). Religion et société d'après l'exemple de l'Islam. *Studia Islamica*, 55, pp. 5-59.
- ARRIJN, P., FELD, S. et NAYER, A. (1998). *Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium*. Geneva : International Labour Office.
- BARBER, B. (1996). *Jihad vs. McWorld : How Globalism and Tribalism Are Reshaping the World*. New York : Ballantine.
- BAROU, J. (1985). L'Islam, facteur de régulation sociale. *Esprit*, 102, pp. 207-215.
- BENHABIB, S. (2002). *The Claims of Culture : Equality and Diversity in the Global Era*. Princeton : Princeton University Press.
- BEN MOHAMMED, N. (2004). Les femmes musulmanes voilées d'origine marocaine sur le marché de l'emploi. In F. Brion (ed.), *Féminité, minorité, islamité : Questions à propos du hijâb*. Louvain-La-Neuve : Academia Bruylant, pp. 49-62.
- BERGER, P. L. (1999). The Desecularization of the World : A Global Overview. In P. L. Berger (ed.), *The Desecularization of the World : Resurgent Religion and World Politics*. Grand Rapids : Eerdmans, pp. 1-18.
- BERNES, L.-A. et BOUSETTA, H. (2007). *Muslims in the EU : Cities Report : Belgium. Preliminary research report and literature survey*. Hamburg : Open Society Institute, EU Monitoring and Advocacy Program.
- BOBINEAU, O. et TANK-STORPER, S. (2007). *Sociologie des religions*. Paris : Armand Colin.
- BOLTANSKI, L. (1990). *L'Amour et la Justice comme compétences : Trois essais de sociologie de l'action*. Paris : Métailié.

- BOUCHARD, G. et TAYLOR, C. (2008). *Fonder l'avenir : Le temps de la conciliation*. Rapport de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, Québec.
- BOURDIEU, P. (2004). Un problème peut en cacher un autre. In É. Balibar et al., *Le foulard islamique en questions*. Paris : Éditions Amsterdam, pp. 45-46.
- BOUSETTA, H. et JACOBS, D. (2006). Multiculturalism, citizenship and Islam in problematic encounters in Belgium. In T. Modood, A. Triandafyllidou et R. Zapata-Barrero (eds.), *Multiculturalism, Muslims and Citizenship : A European Approach*. London : Routledge, pp. 23-36.
- BOUZAR, D. et BOUZAR, L. (2009). *Allah a-t-il sa place dans l'entreprise ?*. Paris : Albin Michel.
- BRIBOSIA, E., RINGELHEIM, J. et RORIVE, I. (2009). Aménager la diversité : le droit de l'égalité face à la pluralité religieuse. *Revue trimestrielle des droits de l'homme*, 78, pp. 319-373.
- CROMWELL, J. (1997). Cultural Discrimination, the Reasonable Accommodation of Religion in the Workplace. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 10(2), pp. 155-172.
- CROWLEY, J. (2001). The Adjudication of Ethnic Claims. *Questions de recherche*, 3, Paris : CERI, novembre 2001.
- DASSETTO, F. (1990). Visibilisation de l'Islam dans l'espace public. In A. Bastenier et F. Dassetto (eds.), *Immigrations et nouveaux pluralismes : Une confrontation de sociétés*. Bruxelles : De Boeck, pp. 179-208.
- DASSETTO, F. (1997). Islam en Belgique et en Europe : facettes et questions. In F. Dassetto (ed.), *Facettes de l'Islam belge*. Bruxelles : Academia Bruylant, pp.17-34.
- DÉCHAUX, J.-H. (1991). Les immigrés et le monde du travail : un nouvel âge de l'immigration ?. *Revue de l'OFCE*, 36, pp. 85-116.
- DELRUELLE, É. (2009). Conflit, dialogue ou compromis culturel ? Réflexions sur quelques cas pratiques. Communication présentée au Colloque : « *Actualité du compromis : La construction politique de la différence* », Liège, 20 novembre 2009.
- DIALMY, A. (2008). Les antinomies du port du voile. *Social Compass*, 55(4), pp. 561-580.
- EL BATTIUI, M. et KANMAZ, M. (2004). *Mosquées, imams et professeurs de religion islamique en Belgique : état de la question et enjeux*. Bruxelles : Fondation Roi Baudouin.
- ELSTER, J. (1983). *Sour grapes : studies in the subversion of rationality*. Cambridge : Cambridge University Press.
- FELD, S., BIREN, P. et MANÇO, A. (1993). Indépendants d'origine étrangère. Présentation théorique et enquêtes. In S. Feld (ed.), *Analyse de l'évolution récente des perspectives d'insertion de la main d'œuvre étrangère dans un marché en mutation*. Liège : GRESP – Ulg. Document de travail n°19.

- FRASER, N. (2005). *Qu'est-ce que la justice sociale ? Reconnaissance et redistribution*. Paris : La Découverte.
- FRENNET-DE KEYSER, A. (2003). La convention belgo-marocaine du 17 février 1964 relative à l'occupation de travailleurs marocains en Belgique. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 18(1803).
- GARRETA BOCHACA, J. (2000). Sécularisation et contre-sécularisation chez les immigrants musulmans en Espagne. *Revue européenne des migrations internationales*, 16(3), pp. 105-124.
- GEERTZ, C. (1968). *Islam observed*. Chicago : University of Chicago Press.
- GIASSON, T., BRIN, C. et SAUVAGEAU, M-M. (2010). Le Bon, la Brute et le Raciste : Analyse de la couverture médiatique de l'opinion publique pendant la « crise » des accommodements raisonnables au Québec. *Canadian Journal of Political Science*, 43, pp. 379-406.
- GIGNAC, J.-L. (1997). Sur le multiculturalisme et la politique de la différence identitaire : Taylor, Walzer, Kymlicka. *Politique et Sociétés*, 16(2), pp. 31-65.
- GOFFMAN, E. (1975). *Stigmate : Les usages sociaux des handicaps*. Paris : Minit.
- HERVIEU-LÉGER, D. (1999). *Le pèlerin et le converti : La religion en mouvement*. Paris : Flammarion.
- HONNETH, A. (2004). Visibilité et invisibilité. Sur l'épistémologie de la « reconnaissance ». *Revue du MAUSS*, 23, pp. 137-151.
- HONNETH, A. (2007). *La Réification : Petit traité de Théorie critique*. Paris : Gallimard.
- HONNETH, A. (2008). *La lutte pour la reconnaissance*. Paris: Cerf.
- JODELET, D. (2005). Formes et figures de l'altérité. In M. Sanchez-Mazas et L. Licata (eds.), *L'Autre : Regards psychosociaux*. Grenoble : Les Presses de l'Université de Grenoble, pp. 23-47.
- KHEDIMELLAH, M. (2005). L'islam industriel, musulmans et musulmanes dans l'industrie automobile. *Sezame*, 1, [en ligne] URL : [http://www.sezamemag.net/Sezame-n-1-decembre-2005\\_r55.html](http://www.sezamemag.net/Sezame-n-1-decembre-2005_r55.html).
- KHOJINIAN, M. (2006). L'accueil et la stabilisation des travailleurs immigrés turcs en Belgique, 1963-1980. *Cahiers d'histoire du temps présent*, 17, pp. 73-116.
- KILLIAN, C. (2007). From a Community of Believers to an Islam of the Heart : "Conspicuous" Symbols, Muslim Practices, and the Privatization of Religion in France. *Sociology of Religion*, 68(3), pp. 305-320.
- KYMLICKA, W. (1995). *Multicultural Citizenship : A Liberal Theory of Minority Rights*. Oxford : Oxford University Press.
- KYMLICKA, W. (2003). *La voie canadienne : Repenser le multiculturalisme*. Montréal : Boréal.
- LABORDE, C. (2008). *Critical republicanism : the Hijab controversy and political philosophy*. Oxford : Oxford University Press.
- LAMBERT, Y. (2000). Le rôle dévolu à la religion par les Européens. *Sociétés contemporaines*, 37, pp. 11-33.

- LINDÉN, A.-L. et NYBERG, M. (2009). The workplace lunch room: an arena for multicultural eating. *International Journal of Consumer Studies*, 33, pp. 42-48.
- LÖWY, M. (1995). Karl Marx et Friedrich Engels comme sociologues de la religion. *Archives des sciences sociales des religions*, 89, pp. 41-52.
- MACQUET, C. et VRANCKEN, D. (2003). *Les formes de l'échange : Contrôle social et modèles de subjectivation*. Liège : Éditions de l'Université de Liège.
- MANÇO, A. (1994). Communautés immigrées et travail indépendant. *Nouvelle Tribune*, 4, pp. 24-33.
- MANÇO, U. (2000). La présence musulmane en Belgique : dimensions historique, démographique et économique. In U. Manço (ed.), *Voix et voies musulmanes de Belgique*. Bruxelles : Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, pp. 17-39.
- MANÇO, U. (2001). *Populations musulmanes de Belgique et la stratification du marché du travail*. Non publié.
- MANÇO, U. et MANÇO, A. (2000). Religiosité et intégration des jeunes hommes issus de l'immigration musulmane. In U. Manço (ed.), *Voix et voies musulmanes de Belgique*. Bruxelles : Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, pp. 167-187.
- MARTENS, A. (1990). L'insertion des immigrés dans l'emploi. In A. Bastenier et F. Dassetto (eds.), *Immigrations et nouveaux pluralismes : Une confrontation de sociétés*. Bruxelles : De Boeck, pp. 123-155.
- MEAD, G. H. (1963). *L'esprit, le soi et la société*. Paris : PUF.
- MERTON, R. K. (1948). The Self-Fulfilling Prophecy. *The Antioch Review*, 8(2), pp. 193-210.
- OUALI, N. (2007). Les femmes immigrées sur le marché du travail : un état des savoirs. In M. Martiniello, A. Rea et F. Dassetto (eds.), *Immigration et intégration en Belgique francophone : État des savoirs*. Louvain-La-Neuve : Academia Bruylant, pp. 269-284.
- PARTHOENS, C. et MANÇO, A. (2005). *De Zola à Atatürk : un « village musulman » en Wallonie*. Paris : L'Harmattan.
- PIETTE, A. (1999). Une ethnographie dans « les trois monothéismes » : pour une anthropologie du fait religieux. *Social Compass*, 46(1), pp. 7-20.
- PIETTE, A. (2000). Des formes ordinaires de la vie religieuse : entre anthropologie et ethnographie. *Archives de sciences sociales des religions*, 111, pp. 125-133.
- PIRES, A. (1997). Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique. In J. Poupart et al. (eds.), *La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal : Gaëtan Morin, pp. 113-169.
- POLICAR, A. (2006). *La justice sociale : Les enjeux du pluralisme*. Paris : Armand Colin.

- POTVIN, M., TREMBLAY, M., AUDET, G. et MARTIN, É. (2008). *Les médias écrits et les accommodements raisonnables : L'invention d'un débat. Analyse du traitement médiatique et des discours d'opinion dans les grands médias (écrits) du Québec sur les situations reliées aux accommodements raisonnables, du 1er mars 2006 au 30 avril 2007*. Université de Montréal. Rapport remis à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles.
- RAWLS, J. (1971). *A Theory of Justice*. Oxford : Oxford University Press.
- RICŒUR, P. (1997). *L'idéologie et l'utopie*. Paris : Éditions du Seuil.
- SANDEL, M. (1984). The Procedural Republic and the Unencumbered Self. *Political Theory*, 12(1), pp. 81-96.
- SAYAD, A. (1991). *L'immigration. Ou les paradoxes de l'altérité*. Bruxelles : De Boeck.
- TAYLOR, C. (1997). *Multiculturalisme : différence et démocratie*. Paris : Flammarion.
- TOURAINÉ, A. (1975). Les nouveaux mouvements sociaux. *Sociologie du travail*, 17, pp. 1-25.
- VOIROL, O. (2006). Préface. In A. Honneth, *La société du mépris : Vers une nouvelle Théorie critique*. Paris : La Découverte, pp. 9-34.
- WALZER, M. (1997). *Pluralisme et démocratie*. Paris : Éditions Esprit.
- WIHTOL DE WENDEN, C. (1985). L'émergence d'une force politique ? Les conflits des immigrés musulmans dans l'entreprise. *Esprit*, 102, pp. 222-231.
- WILLAIME, J.-P. (2006). La sécularisation : une exception européenne ? Retour sur un concept et sa discussion en sociologie des religions. *Revue française de sociologie*, 47(4), pp. 755-783.
- WILLIAMS, M. (2000). In Defence of Affirmative Action : North American Discourses for the European Context ?. In E. Appelt et M. Jarosch (eds.), *Combating Racial Discrimination : Affirmative Action as a Model for Europe*. Oxford : Berg, pp. 61-79.
- WOEHLING, J. (1998). L'obligation d'accommodement raisonnable et l'adaptation de la société à la diversité religieuse. *Revue de droit de McGill*, 43, pp. 325-401.

## Autres Sources

- BACQUELAINE, D. (2010) Entretien, dans Coppi, D. et Dubuisson, M. , « *Tous unis* » dans le nouveau MR. Le Soir, 30 janvier 2010.
- DESTEXHE, A. et DEMELENNE, C. (2009). *Lettre aux progressistes qui flirtent avec l'islam réac*. Mons : Cerisier.



- FRATTINI, F. (2007). Enhanced mobility, vigorous integration strategy and zero tolerance on illegal employment: a dynamic approach to European immigration policies. *High-level Conference on Legal Immigration*, Discours n° 07/526. Lisbonne, 13 septembre 2007.
- MARTHOZ, J.-P. (2009). *La dictature des bonnes intentions*. Le Soir, 13 octobre 2009.
- MOUZON, A.-S. (2009). Intervention télévisuelle lors du débat « *Accommodements raisonnables : l'Islam menace-t-il Bruxelles ?* ». Télé Bruxelles, 27 novembre 2009.