



ERA

7.11.2017

Lisbonne

**La discrimination religieuse
dans le droit du travail**

Prof. D. Cuypers

Université d'Anvers



1. INTRODUCTION

1.1. Débat politique (Belgique, France, Pays-Bas, Allemagne) = débat juridique

Accent mis sur la recherche / Présentation : droit du travail

1.2. Pourquoi le travail est-il important ?

- Niveau économique : travail = richesse des pays
- Niveau social : travail = statut social des familles
- Niveau individuel : travail = dignité humaine
(capacités - estime personnelle - santé)

Pourquoi le droit du travail est-il spécifique ?

Emploi = domaine semi-public

Dimension collective et individuelle

= Marge d'appréciation

des États + employeurs + négociations collectives



Les conflits sont indissociables de l'emploi

Saint-Graal de l'harmonie ?

Intérêts contradictoires : réalisation de bénéfices / ambitions personnelles

Il faut une loyauté, mais pas de lien de confiance : les limites à la loyauté sont inévitables. D'où droit du travail = compromis = redistribution des bénéfices = rétablissement de l'équilibre des pouvoirs dans la relation

1.3. Emploi = limitation des droits et libertés de la personne : liberté, vie privée, liberté d'expression, religion

Horizontalisation des droits fondamentaux (directe ou indirecte)

Nombreux cas soumis à la Cour EDH : recherche d'un équilibre entre la loyauté et les libertés personnelles

Droits de l'homme : outil à la disposition de la justice pour intervenir dans les relations de travail - élaboration de compromis

Universiteit Antwerpen



Le travail n'est pas une société multiculturelle

Horizontalisation des droits fondamentaux : pas une évidence

Droits fondamentaux = droits des minorités dans la société

Quid des minorités dans l'entreprise ?

Opinions variées sur les droits des minorités

Point de vue traditionnel (Locke) : la minorité décide, mais pas contre les minorités - les minorités doivent s'accommoder d'un « reliquat »

Le plus souvent : peu de place pour les minorités religieuses sur le lieu de travail

(la religion reste en dehors du travail, religion = forum internum)

Nouvelles réflexions (Nussbaum) : les droits des minorités exigent une action de l'État : rétablir l'égalité au moyen d'aménagements raisonnables

Trouver une voie médiane : les deux parties doivent être raisonnables

Forum internum : mise en œuvre impossible !

Forum externum : recherche de possibilités d'aménagements

1.5. « Gouvernement des juges »

Haro sur les juges

Nussbaum : Nouvelle intolérance religieuse (2013)

Nouveau contexte politique

- Radicalisme (prosélytisme) : à ne pas tolérer
- Sentiments d'insécurité (nostalgie de l'harmonie perdue)
- Problèmes d'intégration : AG Kokott (3) : « *Enfin, les questions juridiques qui entourent le foulard islamique sont représentatives de la question plus fondamentale de savoir quelle mesure d'altérité et de diversité doit admettre en son sein une société européenne ouverte et pluraliste et quelle mesure d'intégration elle peut exiger en retour de certaines minorités.* »

Cour EDH : jurisprudence

Nouveau contexte : droit de l'UE : directive 2000/78

Affaires du foulard devant la CJE

C-157/15 (Belgique) - C-188/15 (France)



2. Droits de l'homme

2.1 DH = droits des minorités

Erreur n° 1 : la discussion sur les DH n'est pas inédite dans l'histoire !

Droits de l'homme : passé européen = conflits religieux

CEDH : 1950 = après la 2^e guerre mondiale - Article 9 CEDH

Traités internationaux des années 1960 : droits fondamentaux des travailleurs migrants d'accomplir les rites prescrits par leur religion.

Effet direct ? Non

Erreur n° 2 : les migrants musulmans ne sont pas les seuls concernés

Mais : autres religions !

Juifs (kippa), sikhs (turban), témoins de Jéhova, chrétiens
fondamentalistes (Cour EDH, Eweida e.a.)

Cour EDH : Thlimmenos c. Grèce (2000)

Les droits de l'homme sont destinés à protéger les minorités !

Les citoyens ne sont pas égaux



2.2. Droit de l'UE : tu ne discrimineras point

1957 : traité de Rome : tu ne discrimineras point :

Femmes et travailleurs migrants d'autres pays de
l'Union

La non-discrimination n'est pas un effet secondaire du
droit de l'UE

Objectifs économiques : concurrence équitable et
inclusion économique = ambitions importantes de l'UE
(CJEU !)

L'UE évolue sur le terrain glissant des DF

Traité d'Amsterdam + directive 2000/78

Autres motifs : « religion »

CDF - Charte de Lisbonne : article 10



2.3. Effet horizontal

- Effet indirect : interprétation de normes ouvertes
 - « licenciement sans préavis - faute »
 - « licenciement abusif »

-Effet direct

Différence : très importante !?

Nouveaux enjeux pour le droit du travail

Religion / autres DF : vie privée (nouvelles technologies), liberté d'expression (lanceurs d'alerte)

L'équilibre entre les DF est au cœur du DT



2.4. Religion :

de l'éclipse au croissant de lune

Le débat n'est pas neuf : jurisprudence ancienne

Mais controverse : hausse du nombre de travailleurs musulmans

Point de vue traditionnel : la religion joue de moins en moins un rôle dans la société

Débat en France et en Belgique : jours fériés religieux

(Cour constitutionnelle belge sur le travail le dimanche : de nombreuses règles ont peut-être un fondement historique religieux, mais peu importe, l'objectif a changé : sports, activités familiales, loisirs)

Cf. Cour EDH (affaire Lautsi)

Quid de la marge d'appréciation de l'employeur ou de l'entreprise ?

Intégration - droit à la différence / Notion d'« identité »

Dispositions constitutionnelles dans certains États membres : « laïcité » (France)

Marge d'appréciation des États membres (Cour EDH)

Cf. « identité nationale » à l'article 4, paragraphe 2, TFUE



2.5. Pour comprendre la loi, il faut comprendre l'histoire (du Royaume-Uni)





Différents États = différentes lois Texas - États-Unis (marge d'appréciation)



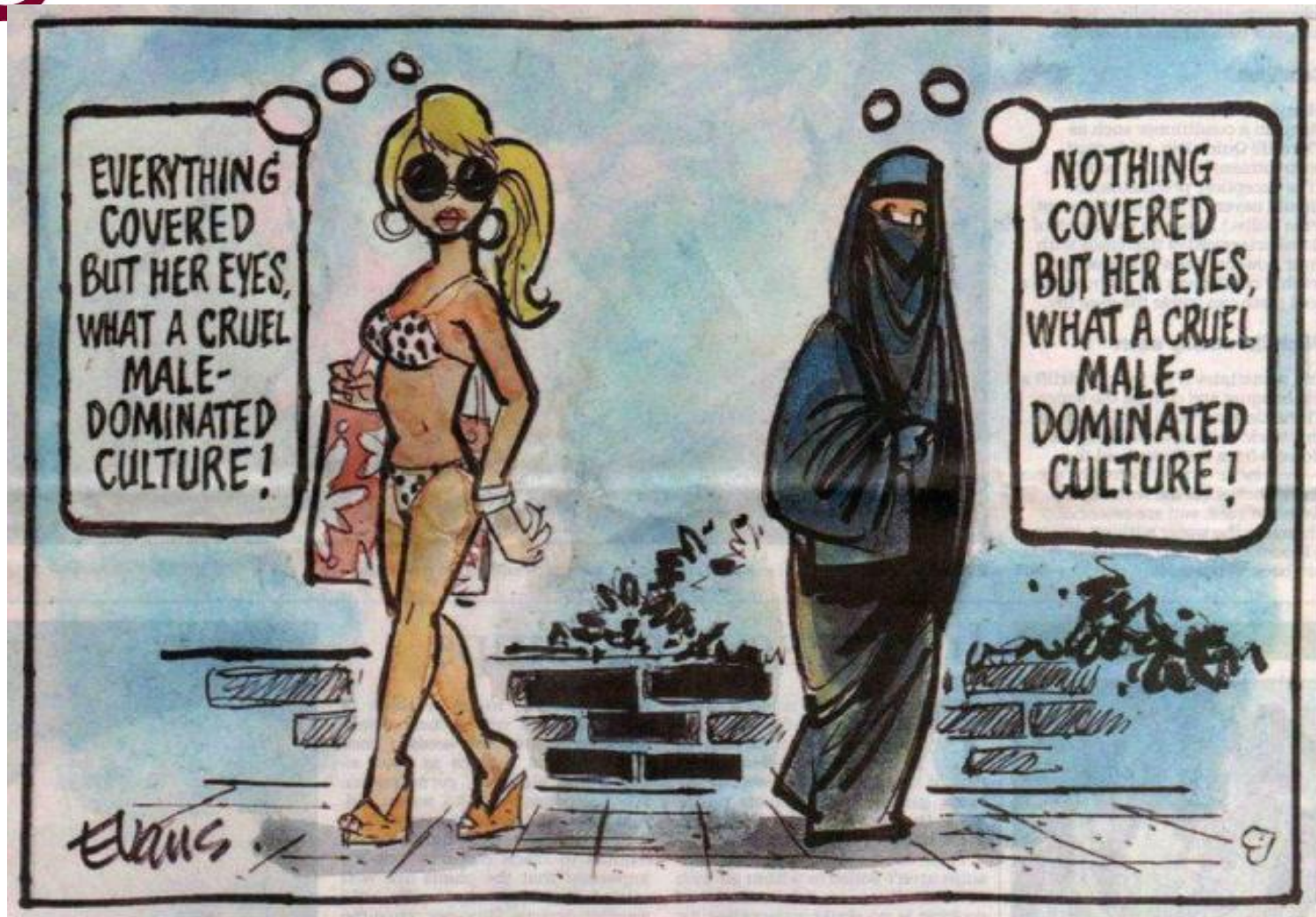


2.6. Interdiction de la burqa Polémique sur le foulard

- France : la laïcité au rang de principe constitutionnel
Interdiction de la burqa, foulard à l'école et au travail
Affaire « Baby Loup » devant la Cour de cassation en France
- Belgique : différence entre la burqa et le hijab (foulard)
Interdiction de la burqa : Cour constitutionnelle, 6.12.2012
Foulard dans les services publics : en discussion à Anvers
Foulard dans les écoles publiques : Conseil d'État
(14.10.2014)
 - Arrêt / Cour constitutionnelle 27.1.2015
 - La discussion n'est pas close : résistance dans certaines écoles !Foulard dans un emploi privé : arrêts contradictoires
Affaire Hema, affaire Achbita



PERCEPTIONS ANTAGONISTES



3. La liberté de religion en tant que droit fondamental - CEDH

3.1. Sources

Article 9 CEDH / article 14 / Protocole n° 12

Droit de l'UE

3.2. Qu'est-ce que la religion ?

3.3. La religion en tant que motif distinct



La liberté de religion en tant que droit fondamental

Article 9 de la CEDH (1950) :

- 1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.*
- 2. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.*

Forum internum ou Forum externum ?

Convictions et manifestations



La liberté de religion en tant que droit fondamental

Article 14 de la CEDH (1950) :

*La jouissance des droits et libertés **reconnus dans la présente Convention** doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.*

Protocole n° 12 (2000) (seulement 10 ratifications - États membres de l'UE) :

*La jouissance de **tout droit** prévu par la loi doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.*

3.2. Qu'est-ce que la religion ?

Difficile de définir ce qui n'est pas défini...

Piège : prendre position sur des questions religieuses

Exemple : le foulard est-il réellement une obligation ou non ?

Toutes les difficultés ne relèvent pas de la religion !

Distinction entre manifestations religieuses et pratiques inspirées par la religion

Cour EDH : Pichon et Sajous c. France (2001)

Pharmaciens refusant la vente de contraceptifs

Cour EDH : Eweida (2013) : port d'une croix > approche plus flexible

Analogie : objection de conscience ? Quid des pacifistes, végétariens, activistes des droits de l'homme ou syndicalistes ?

Article 9 : conscience, convictions / religion

3.3. La religion en tant que motif distinct de discrimination

1. Motifs de discrimination : sexe, âge, handicap, orientation sexuelle, race = particularités physiques ou caractéristiques personnelles **immuables** (AG Kokott)

Religion / croyances = décision ou conviction **subjective**

Vraiment ? Oui/Non

Équilibre droits fondamentaux/libertés - « vie privée »

2. Aménagements raisonnables

Directive 2000/78 : uniquement pour le handicap

Concept « volé » ? Cf. Canada, États-Unis - Oui, en effet !

Cuypers, Howard : aménagements raisonnables = concept essentiel du droit sur la discrimination = contrôle de la proportionnalité

Études sur la GRH - Relations sociales en Belgique (ULB) : pratique de négociations collectives (souvent, pas de politique spécifique sur la religion, mais solutions concrètes !)



3.4. Restrictions : Objectif légitime

= Protection des autres droits et libertés

(= mise en balance)

La plupart des droits fondamentaux sont explicites

(vie privée, association, égalité)

Droit d'un employeur à mener librement ses affaires ? = DF ?

Pas dans la CEDH, mais Protocole additionnel (propriété)

Dans la plupart des constitutions nationales

Principe fort dans le droit de l'UE : libertés économiques !

Exemple : article 49 TFUE : « *La liberté d'établissement comporte l'accès aux activités non salariées et leur exercice, ainsi que la constitution et la gestion d'entreprises, et notamment de sociétés* »

Exemple : article 16 CDF : « *La liberté d'entreprise est reconnue conformément au droit de l'Union et aux législations et pratiques nationales.* »



3.5. Nécessité et marge d'appréciation

- Cour EDH : problème en partie résolu en laissant une marge d'appréciation étendue aux États membres
- Jurisprudence : éducation !
- Jurisprudence : employeurs religieux
DF contradictoires = marge d'appréciation par l'employeur



Jurisprudence de la Cour EDH Éducation

MARGE D'APPRÉCIATION

Arrêt du 10.11.2005, Leyla Şahin c. Turquie

« (...) il n'est pas possible de discerner à travers l'Europe une conception uniforme de la signification de la religion dans la société (...) et le sens ou l'impact des actes correspondant à l'expression publique d'une conviction religieuse ne sont pas les mêmes suivant les époques et les contextes (...) »

Arrêt du 15.2.2001, Dahlab c. Suisse

Arrêt du 24.1.2006, Kurtulmuş c. Turquie

Arrêt du 26.11.2015, Ebrahimian c. France

Arrêt du 1.7.2014, S.A.S. c. France (burqa)



Jurisprudence de la Cour EDH - Contrat de travail - Employeurs religieux

(Tendenzbetriebe en Allemagne !)

- Rommelfanger (Commission eur. des DH) : avis sur l'avortement du 6.9.1989
- Obst : arrêt du 23.9.2010, membre du personnel : OK / article 8 de la CEDH
- Schüth : arrêt du 23.9.2010, organiste : pas OK / article 8 de la CEDH
- Siebenhaar, arrêt du 3.2.2011, éducatrice dans une garderie d'enfants : OK / article 9 de la CEDH (prosélytisme)
- Martinez : arrêt du 7.5.2011 + Grande Chambre du 12.6.2014, professeur de religion catholique (8 c. 7 !) / articles 9 et 11, quid de l'article 8 de la CEDH ? Opinions dissidentes ! Voir le fond de l'affaire ! Souhaitait-il obtenir une publicité ?

Importance de cette affaire : critères de proportionnalité pertinents pour la CJE



3.6. Jurisprudence de la Cour EDH - Travailleurs religieux

Travailleurs – Symboles religieux et convictions

4 affaires jointes : chrétiens !

Arrêt du 15.1.2013

1. Eweida
2. Chaplin
3. Ladele
4. McFarlane



Ladele et McFarlane

3. Ladele : greffier - Londres-Islington - objections religieuses aux relations homosexuelles

Modification unilatérale des conditions de travail

Aménagements raisonnables

Licenciement = conséquences lourdes : Cour EDH : pas de violation

4. McFarlane : sexothérapeute - objections religieuses aux relations homosexuelles

Modification unilatérale des conditions de travail ?

Aménagements raisonnables

Licenciement = conséquences lourdes : unanimité

Déclaration de mission de l'association = obligation du travailleur



Eweida et Chaplin

1. Eweida : chrétienne copte, hôtesse de l'air BA, petite croix sur un collier : en dessous/au-dessus de l'uniforme
Tribunal du travail : pas d'obligation religieuse - expression individuelle
Cour EDH : par rapport à l'article 9 : disproportionné (croix discrète, hésitation de BA)
 2. Chaplin : infirmière dans un hôpital public, croix sur un collier
Aménagements raisonnables pour d'autres religions
Autre emploi
Raisons médicales : cf. article 9
- Remarque : relations et négociations collectives ?
Eweida : après, mais Chaplin : avant
D. Cuypers : pertinence des raisons collectives pour le critère de proportionnalité
- Universiteit Antwerpen



4. Droit de l'UE - Sources

4.1. Texte pertinent

Directive 2000/78 : article premier

Limitation à l'emploi : article 3

Article 10 de la CDF : 1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion. Ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites. 2. Le droit à l'objection de conscience est reconnu selon les lois nationales qui en régissent l'exercice.



4. Droit de l'UE

4.2. Lien CEDH - droit de l'UE

Interaction : (interprétation à la lumière de...)

Mais seulement dans le domaine de l'emploi et du travail !

Relation de complémentarité (Vickers)

Mais parfois : tensions

CEDH = minimum, le droit de l'UE offre parfois une plus grande protection ?

Critères de proportionnalité = pertinents pour la CJE

Droit de l'UE : pas de **marge d'appréciation** ! DC : vraiment ?

Il existe bien une marge d'appréciation de l'employeur/l'entreprise !

À comparer : AG Kokott et Sharpston

= niveau inférieur dans la hiérarchie ?

Non, mais par essence, davantage de limitations possibles

Religion = différence, comme le handicap, l'âge, etc.



4.3. Droit de l'UE Employeurs religieux

Employeurs religieux : article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 (dimension collective de la religion)

Affaire pendante : C-414/16 (Allemagne)

Egenberger / Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung

Un employeur (Église) peut-il déterminer (lui-même) la nature religieuse du travail ?

Si non : la loi générale allemande sur l'égalité de traitement est-elle toujours applicable ?

Si non : quelles sont les exigences de l'article 4, paragraphe 2 ?

4.4. Le foulard dans le droit de l'UE

Conclusions des AG

Deux affaires : 14 mars 2017 + deux conclusions différentes des AG
C-157/15, Achbita / G4S, affaire belge, AG Kokott 31.5.2016

Tribunal du travail d'Anvers 23.11.2011, Cour de cassation
belge 9.3.2015

C-188/15, Bougnaoui, affaire française, AG Sharpston 13.7.2016

Cour de cassation française 24.4.2015

Différence ? Oui, mais aussi questions différentes et faits
différents !

Différence = marge d'appréciation : jusqu'où l'employeur peut-il
limiter les DF ? Kokott s'appuie fortement sur ce point de départ et
met la religion à l'écart (Locke), Sharpston s'inspire davantage de la
tradition juridique anglo-saxonne. Les deux restent résolument
dans le périmètre du droit de l'UE et de la CEDH et se rejoignent
sur la plupart des questions, mais : **les différences dans les
circonstances des affaires sont importantes !**



4.5. C-157/15, Achbita / G4S, affaire belge

Faits :

2003 : contrat de travail

G4S : service de réception

Règle non écrite : aucun signe religieux

2006 : souhait de porter le foulard

Refus – arrêt de travail pour maladie –

Comité d'entreprise : confirmation de la règle au travail : pas de signes religieux

Licenciement

Tribunal du travail + cour du travail : pas de discrimination

Cassation : le refus du port du foulard est-il une discrimination directe ?



C-157/15, Achbita / G4S (Belgique),
AG Kokott 31.5.2016

Interdiction du foulard = **discrimination directe** ?

AG : non (points 46 et suiv. des conclusions)

Pas de discrimination entre les religions ! (?)

*Il s'ensuit que l'**identité nationale**, en tant que telle, ne limite pas le champ d'application de la directive, mais doit être dûment prise en compte lors de l'**interprétation** du principe d'égalité de traitement qu'elle prévoit ainsi que de la justification d'une éventuelle inégalité de traitement. Au demeurant, la République française aussi a reconnu lors de l'audience de plaidoirie devant la Cour qu'une telle approche constituerait un moyen approprié de préserver l'identité nationale. (point 32)*

S'agit-il de la religion ? Une conviction sincère suffit : pas d'examen des obligations religieuses (points 34 à 38)



C-157/15, Achbita / G4S (Belgique),
AG Kokott 31.5.2016

Exigence professionnelle essentielle et déterminante ?

Cf. article 4, paragraphe 1 : pas nécessairement sous la forme de lois ou décrets

Même imposée par l'employeur / le comité d'entreprise

Interprétation restrictive

Mais l'employeur a une « marge d'appréciation » (AG, point 81), donc OUI !

(même sur la base de règles non écrites !) (sic !) ??

Objectivité et proportionnalité

Code vestimentaire = identité de l'entreprise = objectif légitime

Préférence des clients ? Prudence, mais pas sans pertinence

Une politique de neutralité est absolument indispensable

Contrôle de la proportionnalité



C-157/15, Achbita / G4S (Belgique),
AG Kokott 31.5.2016

Contrôle de la proportionnalité

- Caractère approprié

Conflit entre la manifestation et la politique de l'entreprise
Aucune alternative adéquate n'a été trouvée au cours de la procédure

- Pas d'atteinte excessive aux droits

La manifestation de la religion peut être modérée
Codes vestimentaires, position ou fonction de premier plan,
contact avec les clients, politique de neutralité, pas d'effet
pour les autres motifs protégés, égalité de traitement

- Droits et liberté du travailleur

OK, mais à mettre en balance avec la « liberté d'entreprise »
pour l'employeur (article 16 CDF)



C-157/15, Achbita / G4S (Belgique),
AG Kokott 31.5.2016

Une telle discrimination peut être justifiée pour mettre en œuvre dans l'entreprise concernée une politique de neutralité en matière de religion et de convictions fixée par l'employeur, pour autant que le principe de proportionnalité soit respecté.

Il convient en particulier de prendre en compte à cet égard :

- la taille et le caractère ostentatoire du signe religieux,*
- la nature de l'activité de la travailleuse,*
- le contexte dans lequel elle doit exercer son activité, ainsi que*
- l'identité nationale de l'État membre concerné.*



4.6. C-188/15, Bougnaoui, affaire française

AG Sharpston 13.7.2016

Différence entre le secteur public et privé ?

Oui ! L'affaire est limitée au secteur privé !

Discrimination directe ou indirecte ?

Apparemment, directe, mais question

« Exigence professionnelle essentielle et déterminante »

Article 4 de la directive 2000/78

AG : non, cadre très strict, « dans des circonstances très limitées » - pas pour un ingénieur d'études !

L'interdiction peut également être considérée comme une discrimination indirecte



C-188/15, Bougnaoui, affaire française

AG Sharpston 13.7.2016

Code vestimentaire = neutralité

1. Objectif légitime : liberté de l'employeur : oui, mais à mettre en balance
2. Proportionnalité : examen au cas par cas
5. Contact avec les clients



4.7. La CJE

Achbita = affaire de base

Pas de définition de la religion : cf. article 9 CEDH et jurisprudence de la Cour EDH = article 10 CDF

Protection pour le forum internum + forum externum

-Pas de discrimination directe : règle applicable à tous les signes religieux

-« (...) *il ne ressort pas des éléments du dossier* » (point 31)

Le port de vêtements neutres n'est contre aucune religion spécifique

Critiques : pas si évident / jurisprudence divergente de la CJE

Qu'entend-on par « vêtements neutres » ?

Les entreprises doivent aussi imposer cette exigence pour les autres vêtements (t-shirts)

-Discrimination indirecte ?

La Cour limite la marge d'appréciation des juges nationaux

Proportionnalité stricte : réellement nécessaire !



CJE : discrimination indirecte

- Objectif légitime ? Neutralité : oui !
- Liberté d'entreprise
- Nécessité ? Les juges nationaux doivent statuer sur la nécessité réelle dans les contacts avec les clients (point 42)
- = Pas une simple question de « style »
- Contrôle de la proportionnalité : juges nationaux
(≠ Cour EDH)



Exigence professionnelle essentielle et déterminante

C-188/15, Bougnaoui

- Sharpston : pas de banalisation de ce type d'exigence
- Kokott : marge d'appréciation de l'employeur
- CJE : « préférence d'un client » = pas déterminant !
(point 40)
- « (...) *une telle exigence qu'«en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice»* »





AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES ?

Nouveau raisonnement étrange :

Aménagements raisonnables pour Achbita !

= Autre emploi ?

Très étrange ! PAS DANS LA DIRECTIVE !

Uniquement pour le handicap

Aménagements raisonnables hissés au rang de principe général dans le droit en matière de discrimination ?

Solution du pauvre ? (la religion à l'abri des regards)



INTERSECTIONNALITÉ ?

Discrimination multiple ou intersectionnelle ?

Occasion manquée par la CJE ? (Schiek)

Désavantage particulier pour les femmes ?

Les codes vestimentaires peuvent être plus importants pour les femmes - Un effet disproportionné est possible

(Code vestimentaire comprenant jupe et talons hauts)

Mais l'aspect intersectionnel est difficile à gérer

+ Éviter la discussion : seulement pour les femmes ?

exclusion des femmes ou liberté des femmes de s'habiller comme elles le souhaitent ?

Les codes vestimentaires restent un sujet intéressant et ouvert à la discussion.



5.1 Remarques finales

- La CJE n'écrit pas de thèses
- Elle répond à des questions... (2 x « *pas clair* »)
- Occasion manquée ? Les DF ne sont pas absolus !
- Cour / Opinion publique !
- Marge d'appréciation = sujet controversé, mais la CJE tient compte de la situation spéciale de la relation d'emploi
- Mise en balance des DF = marge d'appréciation
- Lacune : organisation collective de la relation d'emploi : « règlement de travail » ?



5.2. Défis et espoirs pour le droit du travail

1. Importance des relations collectives ?

= mise en balance des droits des travailleurs/employeurs

Les négociations collectives sous un nouvel angle : lien difficile entre négociations collectives et droit anti-discrimination

La majorité des travailleurs ne se soucient pas des droits des minorités

Mais quid du concept de démocratie sur le lieu de travail ?

Quid des élections sociales pour la formation de comités d'entreprise (Belgique) ? Les syndicats ne mobilisent plus les jeunes travailleurs ?

Concept d'une société délibérative : prise en compte des différences sur le lieu de travail = aménagements raisonnables

Règlement de travail : pas seulement règles édictées par l'employeur !

Affaire Achbita = mauvais exemple de règlement de travail !

Universiteit Antwerpen



5.2. Défis et espoirs pour le droit du travail

2. Optimisme : cela fonctionne, cf. études sur la GRH en Belgique (ULB)

Cf. affaires devant la Cour EDH et la CJE : utilité des comités d'entreprise !

Cf. affaire « TORFS SHOES » : changement du règlement de travail = interdiction - pas d'interdiction

= compromis entre les DF : employeur, travailleurs, clients

Préférence des clients : aussi préférence des clients musulmans

Nouvel enjeu : pénurie de travailleurs qualifiés : nécessité d'un marché du travail « inclusif » : sans distinction d'âge, d'orientation, d'origine ou de convictions

Droit sur la discrimination = répression / Diversité = avantage pour tous

Drame réel : talents gaspillés (cf. affaire Feryn : poste vacant pas pourvu) Statistiques sur le chômage en Belgique : terribles !

Important : passer du « piège des minorités » à la « gestion de la diversité » (Marko)