



ÉTHIQUE

Une publication du conseil d'éthique de HévivA

Port du voile
pour les
collaborateurs
des EMS/EPISM



UNE PUBLICATION DU CONSEIL D'ÉTHIQUE DE HÉVIVA

Le Conseil d'éthique promeut les valeurs contenues dans la charte éthique de HévivA. Il prend position et rend des avis consultatifs ou des recommandations sur les requêtes qui lui sont adressées dans son domaine de compétence ou à sa propre initiative. Il constitue un lieu de réflexion, de dialogue et d'échanges au sujet des questions touchant l'éthique dans les institutions membres quant à l'accompagnement des bénéficiaires. Il est composé d'un juriste, d'une personne chargée de faire valoir les intérêts des bénéficiaires, d'un médecin, d'un éthicien, et de quatre membres issus des institutions membres. Parmi ces derniers, au moins deux dirigent une institution et au moins un a une formation de soignant. En 2020, il est présidé par Nadja Eggert.



PRISE DE POSITION DU CONSEIL D'ÉTHIQUE

Le Conseil d'éthique de HévivA a été appelé à se prononcer sur la question du port du voile par les collaborateurs en EMS. Conscient qu'il s'agit d'une question sensible à plusieurs niveaux (individuel, institutionnel, juridique et politique), le Conseil d'éthique l'a traitée lors de plusieurs séances¹. La présente *Prise de position* est le résultat de ses délibérations.

De façon générale, le Conseil d'éthique souligne les points suivants :

Premièrement, le Conseil d'éthique souhaite replacer la question du port du voile dans son contexte historique et régional, et rappeler que le travail de soin en relation avec le port du voile n'est pas une question nouvelle et ne semblait pas constituer une question problématique par le passé, puisque le fait de se couvrir la tête faisait partie de l'habillement traditionnel des soignants (coiffe ou voile religieux).

Deuxièmement, l'interdiction du port du voile fondée sur la base de l'argument politique de la laïcité ou de la neutralité selon lequel le personnel ne devrait porter de signes extérieurs religieux ou politiques afin de garantir une forme de neutralité de l'Etat ne paraît pas répondre de manière satisfaisante à la question posée.

Bien que fondamentalement et entièrement attaché au principe de neutralité confessionnelle des institutions publiques, le Conseil d'éthique note, d'une part, que la constitution du Canton de Vaud du 14 avril 2003 affirme que l'« Etat tient compte de la dimension spirituelle de la personne humaine » (art 169, al.1)² et retient les principes de liberté de religion et d'égalité mais sans qualifier l'Etat de « laïque ». A noter également que les expressions de la liberté religieuse sont protégées par le principe même de liberté de croyance et de conscience qui est un droit fondamental de la Constitution suisse (art.15)³ ainsi que de la Déclaration universelle des droits de l'homme (art.18)⁴.

(1) Le Conseil d'éthique a consulté un certain nombre d'experts sur la question.

(2) Constitution du Canton de Vaud :

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20030172/index.html#a169>

(3) Constitution fédérale de la Confédération suisse : 1. La liberté de conscience et de croyance est garantie. 2. Toute personne a le droit de choisir librement sa religion ainsi que de se forger ses convictions philosophiques et de les professer individuellement ou en communauté. 3. Toute personne a le droit d'adhérer à une communauté religieuse ou d'y appartenir et de suivre un enseignement religieux. 4. Nul ne peut être contraint d'adhérer à une communauté religieuse ou d'y appartenir, d'accomplir un acte religieux ou de suivre un enseignement religieux.

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19995395/index.html#a15>

(4) Déclaration universelle des droits de l'homme : 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 seule ou en commun, tant en public qu'en privé, par l'enseignement, les pratiques, le culte et l'accomplissement des rites.

<http://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/>

D'autre part, le Conseil d'éthique trouve utile de s'appuyer sur une conception de la laïcité plus ouverte⁵ : dans le but d'assurer le bien-être des résidents, dans leur diversité, l'établissement médico-social est un lieu ouvert à la société et au pluralisme moral et religieux. En ce sens, le Conseil d'éthique souligne que l'institution doit se montrer ouverte avec ses collaborateurs également.

Troisièmement, il importe de situer la question du port du voile dans le contexte particulier du soin et de la traiter à partir d'une perspective pragmatique, centrée, entre autres, sur des éléments liés à la sécurité et à l'hygiène **nécessaires à l'acte de soin**. Il convient de traiter la question du port du voile de la même manière que d'autres problématiques liées aux conceptions ou philosophies privées des collaborateurs et de leur visibilité, telles que les questions des tatouages, du piercing, du port de manches longues et de bijoux.

Au vu des éléments soulevés ci-dessus, et dans une perspective éthique, le Conseil d'éthique estime que le port du voile par des collaborateurs ne peut être interdit par l'institution. Toutefois, un certain nombre de **critères pratiques**, sécuritaires et hygiéniques doivent être soulignés.

- Couvrant les cheveux, le voile ou foulard permet de garantir une certaine forme d'hygiène. Mais, pour des raisons de sécurité et de soin, les épaules et les bras doivent être dégagés. Tout châle, foulard, collier, boucles d'oreille ou autre accessoire qui pend devrait ainsi être proscrit.
- L'aspect relationnel étant primordial dans l'acte de soin, le visage doit rester découvert et dégagé.
- Bien qu'il s'agit d'aspects relatifs à la vie privée du collaborateur, dans la mesure où ce dernier a une expression publique sur son lieu de travail qui plus est considéré comme étant le domicile du résident, le collaborateur doit être conscient qu'il peut susciter l'intérêt et/ou l'étonnement et devrait se montrer ouvert à en discuter avec les résidents.
- Le recours à un accompagnant spirituel pour toutes les questions relatives à l'expérience religieuse dans le milieu professionnel peut constituer un soutien.
- Le Conseil d'éthique souligne l'importance pour les directions d'établissements de se situer ici dans une perspective d'éthique de la discussion en se montrant prêtes à ouvrir et discuter de la question de la pratique religieuse avec leurs collaborateurs. Parallèlement, il importe de ne pas entrer dans le biais inverse et exiger du soignant une justification de sa pratique religieuse qui pourrait devenir discriminante.



(5)Paul Ricœur distingue deux « formes de laïcité » : « la négative, d'abstention, qui est celle de l'Etat ; la positive, de confrontation, qui est celle de la société civile », (p. 195). Ainsi, la laïcité de l'Etat se définit par l'« abstention » et se traduit par un « agnosticisme institutionnel ». La laïcité de la société civile est définie par Ricœur de la manière suivante : « De l'autre côté, il existe une laïcité dynamique, active, polémique, dont l'esprit est lié à celui de discussion publique. Dans une société pluraliste comme la nôtre, les opinions, les convictions, les professions de foi s'expriment et se publient librement. Ici, la laïcité me paraît être définie par la qualité de la discussion publique, c'est-à-dire par la reconnaissance mutuelle du droit de s'exprimer ; mais plus encore, par l'acceptabilité des arguments de l'autre. [...] Dans cette perspective, le maximum de ce que j'ai à demander à autrui, ce n'est pas d'adhérer à ce que je crois vrai, mais de donner ses meilleurs arguments ; C'est là que s'applique pleinement l'éthique communicationnelle de Habermas », (p. 195). Voir Paul Ricœur, *La critique et la conviction*, Calmann-Lévy, Paris, 1995, pp. 194-195. Voir également Jean Baubérot, *Les sept laïcités françaises*, Editions de la maison des sciences de l'homme, Paris, 2015, p. 90.

SOURCES

- Baubérot, Jean, *Les sept laïcités françaises*, Paris, Editions de la maison des sciences de l'homme, 2015.
- Directives HPCI (Hygiène Prévention et Contrôle des Infections), <https://www.hpci.ch/>.
- Directives « Tenue vestimentaires aux HUG », Hôpitaux Universitaires de Genève, 2010.
- InAgora, *Etude sur les pratiques religieuses en entreprises : les femmes musulmanes s'expriment*, 2015.

http://inagora.fr/wp-content/uploads/etudes/etude-inagora2015-4pages_pratiquereligieuseenentreprise-salarieesmusulmanes.pdf

- Gianni, M., Giugni, M., Michel, N., *Les musulmans en Suisse : profils et intégration*, Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes, 2015.
- Naef, S., Foehr-Janssens, Y., Schlaepfer, A. (ed.), *Voile, Corps et pudeur. Approches historiques et anthropologiques*, Genève, Labor et Fides, 2015.
- Recommandations du Conseil d'éthique de l'AVDEMS, *Donner des soins en EMS dans un monde multiculturel*, Septembre 2013,

http://www.avdems.ch/fileadmin/documents/avdems.ch/pdf/Site_AVDEMS/Conseil_d_ethique/



RECOMMANDATION DU COMITÉ DE HÉVIVA

La question du port du voile s'inscrit dans celle plus large du port de signes visibles des convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur son lieu de travail.

La liberté de conscience et de croyance inscrite dans la Constitution fédérale implique le droit pour les collaboratrices et collaborateurs de pouvoir porter de tels signes. Toutefois, le code des obligations¹ permet à l'employeur d'y déroger lorsque cette mesure est justifiée par la bonne exécution du travail (pour des questions d'image de l'entreprise, le risque de perte de clientèle ou des tensions entre collaborateurs). Il y a donc pesée d'intérêts entre le respect des convictions religieuses et les intérêts de l'institution.

Pour être licite l'interdiction de porter sur le lieu du travail des signes visibles des convictions politiques, philosophiques ou religieuses doit remplir trois conditions. Premièrement, elle doit figurer dans un règlement intérieur de l'institution. Deuxièmement, elle doit être objectivement justifiée par la bonne exécution du travail (par exemple parce que ce dernier implique un contact avec la clientèle, la poursuite d'une politique de neutralité ou une représentation de l'institution). Enfin, elle ne doit pas être discriminatoire, à savoir que, par exemple, seules les femmes musulmanes choisissant de porter le voile seraient concernées par cette interdiction. Les jurisprudences suisses et européennes sont concordantes en la matière.

En ce qui concerne le port du voile en EMS/EPSP, celui-ci peut être légalement interdit aux conditions précitées. Toutefois, considérant le point de vue éthique développé par le conseil de l'association, le comité considère qu'une telle interdiction ne saurait être pleinement justifiée et recommande à ses membres de ne pas interdire le port du voile dans les institutions.

(1) Droit de l'employeur de donner des directives, notamment en matière d'habillement (art. 321d CO) et devoir de l'employeur de protéger la personnalité des travailleurs (art. 328 CO).