



RELIGIOUS ACCOMMODATIONS



Facilitate Conversations

Managers that understand Islam is a comprehensive way of life for their Muslim employees and provide flexibility and reasonable accommodation at work will contribute towards creating a healthy inclusive workplace. Often, increased dialogue will lead to greater understanding, and employers will find it actually not too difficult to accommodate religious observance in the majority of cases.



Federal Public Service Collective Agreements

Many employee collective agreements contain religious observance clauses and protections against discrimination with respect to religious affiliation. Prayer breaks, accommodation of religious dress, or use of leave entitlements in order to fulfill religious obligations are all examples of religious accommodations. Pilgrimage (Hajj) to the city of Mecca, which takes about a week, is required of Muslim adults at least once in their lifetime. Muslim employees may use their vacation days and/or unpaid days to fulfill this rite.



Daily Prayers

Muslims pray 5 times throughout the day. Each prayer break can typically take between 10-15 minutes. Consider dedicated multi-faith spaces in the workplace so Muslims and non-Muslim employees can use them regularly to pray in or meditate. The qibla (the direction in which Muslims pray) could also be pointed out on the wall or a compass can be placed in the room for use. Walls should be bare and not contain photos, posters, images or statues of people or animals. Muslim employees will bring their own prayer mats.



Jumu'ah (Friday congregational prayers)

The Jumu'ah prayer is obligatory upon Muslim men to attend in congregation at the local mosque as Friday is a holy day for Muslims. Muslims need extra time to attend Jumu'ah prayer (at least an hour) as this prayer is preceded by a sermon. Employees may request a revised work schedule that would allow them to attend Jum'ah prayer. Any work missed may be made up by either staying later or coming in earlier, or through whatever arrangements are mutually satisfactory. It is best not to plan meetings or activities during Jumu'ah prayer.

GENERAL TIPS FOR MANAGERS



Ramadan etiquette

You do not need to be anxious around your Muslim colleagues observing Ramadan. Colleagues who are fasting will not expect you to do the same; therefore, you do not need to be secretive about eating and drinking. Although fasting for 29-30 days may seem to you a big undertaking, many Muslims have been fasting annually for many years and know how to manage their days and needs.



Religious holiday greetings

To wish your Muslim employees or coworkers a Happy Eid, just say "Eid Mubarak" (a blessed Eid). To wish them a Happy Ramadan, just say Ramadan Mubarak or Ramadan Kareem (a generous Ramadan).



Ramadan considerations

Please consider the timing of meetings, especially for Muslim colleagues working in different time zones, to ensure they are not coinciding with employees breaking their fast. You may also wish to consider how daily routines during Ramadan might affect meetings, deadlines, and performance of your Muslim employees. For example, delivering lengthy presentations may be difficult for Muslim employees since they are not drinking any fluids.



Anti-Islamophobia training

Make anti-Islamophobia training, resources and events available to managers and employees. There are Canadian Muslim organizations that offer this type of training. Establish and publicly promote a commitment from GoC Senior Leadership against Islamophobia in the workplace and society.



Religious Literacy

Learn about Muslims not from media or politicians but from Muslims themselves and Muslim organizations like MFEN. Feel free to ask questions. Give space for Muslim employees to share their stories with colleagues to foster an environment of learning where employees are supported to bring their authentic selves to work.



Recruitment Process

When scheduling interviews or exams during the recruitment process, please be mindful of religious accommodations that your Muslim candidates may need. Allow flexibility around the dates and times of interviews to avoid disadvantaging individuals on grounds of religion or belief. Also, provide them a space to pray if it coincides with a prayer time.



Manager- Employee Bi-lats

If you are meeting a Muslim employee of the opposite sex in person, you may consider meeting them in an open space rather than a closed office. It is best to ask what they prefer. In addition, you can use bi-lats to have discussions with your Muslims employees on their religious accommodation needs.

EMOTIONAL INTELLIGENCE IN LEADERSHIP

All of us want a workplace that is safe and respectful. Keep in mind that all employees benefit from making the workplace more diverse and inclusive.

Much of the misunderstanding and mistreatment of Muslims stems from vastly uninformed perceptions of Islam. There is a chance that you currently hold some misconceptions about Islam and Muslims – that's okay. Be willing to unlearn things that are incorrect and grow from the knowledge you gain. Do not shy away just because you feel unequipped or unqualified – if you are willing to invest the effort to increase your religious literacy and evolve from the new things you discover, your inclusive intentions will be appreciated.

It is a collective responsibility to create workplaces that are free from discrimination. By taking action to remove systemic barriers and eliminate biases, you will help Muslim public servants improve their working conditions considerably. Ensure employers, management and employees understand their obligations under the *Canadian Human Rights Act* with respect to Muslim employees in the workplace and to create a fair and healthy workplace free from discrimination, harassment, prejudice and bias. Reports of discrimination or Islamophobia should be investigated promptly and appropriate action should be taken to remedy the situation.

Mental health and wellbeing are important to Muslim employees as much as it is to other employees. National and global events may affect Canadian Muslims and by extension Muslim federal employees. Religious persecution of Muslims and discriminatory policies abroad can be a source of stress for all Muslims. When events like these occur, it is important to respond in a way that makes your Muslim employees feel supported. Telling your employee that you are there for them and open to assisting them can be an opportunity to provide your Muslim employee with a sense of belonging in the workplace.



ISLAM



DIVERSITY OF MUSLIMS



ISLAMIC HOLIDAYS



SOCIAL INTERACTIONS



DIETARY REQUIREMENTS



RAMADAN

Islam is one of the fastest growing religions in the world. It teaches that there is only one God (Allah) and that the Prophet Muhammad (peace be upon him) is the last in a long line of Messengers and Prophets which include Adam, Noah, Abraham, Moses, David, Solomon, John and Jesus. The Holy Qur'an and the Sunnah [the teachings and the example of the Prophet Muhammad (peace be upon him)] are the main Islamic sources of guidance for Muslims. The Qur'an is the last of a succession of holy books (e.g. Torah and Bible) revealed by God over 1,400 years ago. Muslims recite from the Qur'an, in Arabic, in their daily prayers. There are five pillars in Islam: Testimony of belief in monotheism, daily Prayer, Fasting during the month of Ramadan, obligatory Almsgiving and Pilgrimage (Hajj) to the city of Mecca.

Muslims have 5 obligatory prayers a day; sometimes up to 3 of the 5 prayers occur daily during a 9am to 5pm workday. Prayers must be performed within their allocated time periods which vary day to day and month to month because the length of daylight/night-time hours change from day to day, and from one geographical region to another. A Muslim must complete ablution with clean water prior to praying which can be done in public washrooms. The place of prayer should be clean, quiet, and afford the individuals with some privacy. Jumu'ah congregational prayers, while obligatory on men, will also be attended by others.

Muslims form Canada's second largest religious group and have multiple intersectional identities. They have diverse ethnic roots from all across the world, including from Palestine, Pakistan, Turkey, Somalia, Iran, Indonesia, Saudi Arabia and Malaysia. However, not all Muslims are racialized. There are non-racialized Muslims such as European Bosniaks, Indigenous Muslims and white converts. Moreover, due to variation in the exercise of the Islamic faith among individuals, generations, and sects (Sunni, Shi'a, Ismaili, etc.), as well as across cultures and regions, Islam is not always practiced the same. For example, not all Muslim women wear a hijab. In many cases, it may not be possible to determine if someone is Muslim without them disclosing it first.

The notion that Muslims are a monolith is a perilous and reductive myth. Muslims are a heterogeneous group that come from diverse backgrounds, practices and personal preferences. Additionally, not all Muslims observe the faith. Therefore, it is best not to make assumptions about individual Muslims and the manner in which they practise their religion.

Islamic months follow a lunar calendar, which accounts for the change in the dates of religious holidays year to year. Islam has two main holidays: Eid-ul-Fitr, the Festival to Break the Fast (after the month of Ramadan); and Eid-ul-Adha, the Festival of Sacrifice (at the end of the yearly pilgrimage Hajj). Specific sects of Islam also have additional holidays such as Yawm Al-Ashura. Eid-ul-Fitr and Eid-ul-Adha each last for three days – although Muslims will usually only seek leave for the first of the three days. On this day, Muslims typically visit the mosque in the morning to perform a special Eid prayer in congregation and visit family, relatives and friends later in the day.

It is best to consult with your employees about what approximate dates they will require leave from work. An employer has an obligation to consider the leave request, and should try and meet it where possible. Muslim employees may request additional leave towards the end of Ramadan as acts of worship may intensify. Having annual leave discussions sooner rather than later will ensure there are fewer issues.

Islam has codes of conduct for how men and women interact with each other. There are differing opinions on what is permissible, and each person will have a different comfort level. Islam instructs all individuals to behave and dress modestly. Muslim employees want to be valued and judged by their intelligence, skills and contributions to the workplace, not by their physical appearance. The ways in which these modest practices manifest in Muslims can vary depending on individual preferences. Some Muslim women wear the hijab and others do not but choose other forms of modesty.

Physical contact between the opposite sexes, unless married or closely related, is forbidden in Islam. Therefore, although many Muslims will be comfortable shaking hands or making physical contact, many may not. Before engaging in physical forms of greetings such as a handshake or hug, it is best to either ask how your Muslim colleague prefers to be greeted or wait to see how they extend the greeting. Muslim employees that excuse themselves from such forms of physical contact should not be viewed negatively, as no personal insult was intended. Every individual has the right to have their personal space respected.

Islam sets out dietary restrictions for them to be careful about the food they consume and how it is prepared. Most Muslims do not eat pork, pork by-products (e.g. gelatin) or drink alcohol. Many Muslims follow certain standards - called halal (permissible) - of slaughter and preparation of meat and poultry. Therefore, at work functions (lunch meetings, conferences, social occasions, etc), it is recommended to have vegetarian or seafood options that are distinctly marked and served separately if halal food is not available.

When planning social events whether at work or outside of work, please consider religious inclusivity. Events that are centred around alcohol (e.g. wine and cheese events, going to a bar/pub) may be excluding your Muslim employees. Alcohol is pervasive in networking functions; so, please consider diversifying work functions for increased participation from employees including non-Muslims that do not feel comfortable in these types of environments. These employees should not be penalized for not participating in such events.

Fasting during the month of Ramadan (ninth month of the Islamic lunar calendar) is compulsory on every Muslim that has reached puberty. Ramadan is a period of personal restraint and renewed focus on moral conduct. Muslims will fast from dawn to sunset every day for the month and will break their fast with a meal known as iftar. During the fasting hours, Muslims will not be drinking or eating. Not every Muslim fasts for the entire month of Ramadan, usually due to exemptions such as health reasons or travel or may choose not to, but might still observe other aspects of Ramadan. Therefore, to respect privacy, refrain from asking why someone is not fasting as the reason may be very personal.

Fasting does not mean that Muslims cease to work. Find out each year when Ramadan is approaching (it is not the same every year) and who in your team may be observing this religious period. Have discussions early about religious accommodations during this time, which may include shift changes, modifications to core work hours, ending shifts early if working through lunch and leave requests. The last ten days of Ramadan have a special significance and so you may get requests for leave during that time. Also, bear in mind that although Muslims will not be eating during daylight hours, this does not mean that they do not need a lunch break. Every employee is entitled to their allotted breaks as per their collective agreements.



Faciliter les conversations

Les gestionnaires qui comprennent que l'islam est un mode de vie complet pour leurs employés musulmans et qui offrent de la flexibilité et des accommodements raisonnables au travail contribueront à créer un lieu de travail sain et inclusif. Souvent, un dialogue accru conduira à une meilleure compréhension, et les employeurs constateront qu'il n'est pas trop difficile d'accommoder l'observance religieuse dans la majorité des cas.



Conventions collectives de la fonction publique fédérale

De nombreuses conventions collectives d'employés contiennent des clauses relatives à l'observance religieuse et des protections contre la discrimination fondée sur l'appartenance religieuse. Les pauses pour la prière, l'accommodement des vêtements religieux ou l'utilisation des droits à congés pour remplir des obligations religieuses sont autant d'exemples d'accommodements religieux. Le pèlerinage (Hajj) à la Mecque, qui dure environ une semaine, est exigé des adultes musulmans au moins une fois dans leur vie. Les employés musulmans peuvent utiliser leurs jours de vacances et/ou leurs jours non payés pour accomplir ce rite.



Prières quotidiennes

Les musulmans prient 5 fois par jour. Chaque pause prière peut durer entre 10 à 15 minutes. Envisagez des espaces multiconfessionnels sur le lieu de travail afin que les employés (musulmans et non musulmans) puissent les utiliser régulièrement pour prier ou méditer. La qibla (la direction dans laquelle les musulmans prient) peut également être indiquée sur le mur ou placer une boussole dans la pièce qui peut être utilisée. Les murs doivent être vides et ne pas contenir de photos, d'affiche, d'images ou de statues de personnes ou d'animaux. Les employés musulmans apporteront leurs propres tapis de prière.



Jumu'ah (prières congréganistes du vendredi)

Les hommes musulmans sont tenus d'assister à la prière de Jumu'ah en congrégation à la mosquée locale, car le vendredi est un jour saint pour les musulmans. Les musulmans ont besoin de plus de temps pour assister à la prière de Jumu'ah (au moins une heure) car cette prière est précédée d'un sermon. Les employés peuvent demander une modification de leur horaire de travail afin de pouvoir assister à la prière de Jumu'ah. Tout travail manqué peut être compensé en restant plus tard ou en arrivant plus tôt, ou par tout autre arrangement satisfaisant pour les deux parties. Il est préférable de ne pas planifier de réunions ou d'activités pendant la prière de Jumu'ah.



L'étiquette du Ramadan

Vous n'avez pas besoin d'être anxieux face à vos collègues musulmans qui observent le ramadan. Les collègues qui jeûnent ne s'attendent pas à ce que vous fassiez de même ; par conséquent, vous n'avez pas besoin de vous cacher pour manger et boire. Bien que le fait de jeûner pendant 29 à 30 jours puisse vous sembler être une lourde tâche, de nombreux musulmans jeûnent chaque année depuis de nombreuses années et savent comment gérer leurs journées et leurs besoins.

Vœux de fêtes religieuses

Pour souhaiter un joyeux Aïd à vos employés ou collègues musulmans, dites simplement "Eid Mubarak" (un Aïd béni). Pour leur souhaiter un bon Ramadan, dites simplement "Ramadan Mubarak" ou "Ramadan Kareem" (un Ramadan généreux).

Considérations sur le Ramadan

Veillez tenir compte du calendrier des réunions, en particulier pour les collègues musulmans travaillant dans des fuseaux horaires différents, afin de vous assurer qu'elles ne coïncident pas avec la rupture du jeûne des employés. Vous pouvez également réfléchir à la façon dont les habitudes quotidiennes pendant le Ramadan peuvent affecter les réunions, les délais et les performances de vos employés musulmans. Par exemple, il peut être difficile pour les employés musulmans de faire de longues présentations, car ils ne boivent pas de liquide.

Formation anti-islamophobia

Mettez à la disposition des gestionnaires et des employés des formations, des ressources et des événements sur la lutte contre l'islamophobie. Il existe des organisations musulmanes canadiennes qui offrent ce type de formation. Établir et promouvoir publiquement un engagement de la haute direction du gouvernement du Canada contre l'islamophobie au milieu de travail et dans la société.

Alphabétisation religieuse

Apprenez à connaître les musulmans non pas à travers des médias ou des politiciens, mais à travers les musulmans eux-mêmes ou auprès des organisations musulmanes comme REFM. N'hésitez pas à poser des questions. Offrez un espace aux employés musulmans pour qu'ils puissent partager leur histoire avec leurs collègues afin de favoriser un environnement d'apprentissage où les employés sont soutenus pour apporter leur authenticité au travail.

Processus de recrutement

Lorsque vous programmez des entretiens ou des examens au cours du processus de recrutement, tenez compte des accommodements religieux dont vos candidats musulmans pourraient avoir besoin. Faites preuve de souplesse quant aux dates et heures des entretiens afin d'éviter de désavantager des personnes en raison de leur religion ou de leurs convictions. Offrez-leur également un espace pour prier si cela coïncide avec une heure de prière.

Réunions bilatérales entre les gestionnaires et les employés

Si vous rencontrez un employé musulman en personne du sexe opposé, vous pouvez envisager de le rencontrer dans un espace ouvert plutôt que dans un bureau fermé. Il est préférable de lui demander ce qu'il préfère. Vous pouvez également utiliser les réunions bilatérales pour discuter de leurs besoins en matière d'accommodements religieux.

Nous voulons tous un lieu de travail sûr et respectueux. Gardez à l'esprit que tous les employés bénéficient d'un lieu de travail plus diversifié et inclusif.

La plupart des malentendus et des mauvais traitements infligés aux musulmans sont dus à des perceptions très peu informées de l'islam. Il est possible que vous ayez actuellement des idées fausses sur l'islam et les musulmans - ce n'est pas grave. Soyez prêt à désapprendre ce qui est incorrect et à vous enrichir des connaissances acquises. N'ayez pas peur parce que vous ne vous sentez pas équipé ou qualifié - si vous êtes prêt à faire l'effort d'améliorer vos connaissances religieuses et à évoluer à partir des nouvelles choses que vous découvrez, vos intentions inclusives seront appréciées.

Il est de notre responsabilité collective de créer des lieux de travail exempts de toute discrimination. En prenant des mesures pour supprimer les obstacles systémiques et éliminer les préjugés, vous aiderez les fonctionnaires musulmans à améliorer considérablement leurs conditions de travail. Veillez à ce que les employeurs, la direction et les employés comprennent leurs obligations en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne en ce qui concerne les employés musulmans sur le lieu de travail et à créer un lieu de travail équitable et sain, exempt de discrimination, de harcèlement, de préjugés et de partialité. Les rapports de discrimination ou d'islamophobie doivent faire l'objet d'une enquête rapide et des mesures appropriées doivent être prises pour remédier à la situation.

La santé mentale et le bien-être sont aussi importants pour les employés musulmans que pour les autres employés. Les événements nationaux et mondiaux peuvent affecter les musulmans canadiens et, par extension, les employés fédéraux musulmans. La persécution religieuse des musulmans et les politiques discriminatoires à l'étranger peuvent être une source de stress pour tous les musulmans. Lorsque de tels événements se produisent, il est important de réagir de manière à ce que vos employés musulmans se sentent soutenus. Dire à votre employé que vous êtes là pour lui et que vous êtes prêt à l'aider peut-être l'occasion de lui donner un sentiment d'appartenance au lieu de travail.



ISLAM



LA DIVERSITÉ DES MUSULMANS



JOURS FÉRIÉS ISLAMIQUES



INTERACTIONS SOCIALES



RESTRICTIONS ALIMENTAIRES



RAMADAN

L'islam est l'une des religions dont la croissance est la plus rapide au monde. La religion enseigne qu'il n'y a qu'un seul Dieu (Allah) et que le prophète Muhammad (paix soit sur lui) est le dernier d'une longue lignée de messagers et de prophètes dont Adam, Noé, Abraham, Moïse, David, Salomon, Jean et Jésus. Le saint Coran et la Sunna [les enseignements et l'exemple du prophète Muhammad (paix soit sur lui)] constituent les sources islamiques principales d'orientation et de direction pour les musulmans. Le Coran est le dernier d'une succession de livres saints (comme la Torah et la Bible) révélés par Dieu il y a plus de 1 400 ans. Les musulmans récitent des passages du Coran, en arabe, dans leurs prières quotidiennes. L'islam repose sur cinq piliers : l'attestation de foi monothéiste, la prière quotidienne, le jeûne du mois de Ramadan, l'aumône obligatoire et le pèlerinage (Hajj) à la Mecque.

Les musulmans ont 5 prières obligatoires par jour ; parfois, jusqu'à 3 des 5 prières ont lieu pendant une journée de travail, soit entre 9h et 17h. Les prières doivent être accomplies dans les périodes qui leur sont allouées, ce qui varie d'un jour à l'autre et d'un mois à l'autre, car la durée du jour et de la nuit change d'un jour à l'autre et d'une région géographique à une autre. Un musulman doit accomplir ses ablutions avec de l'eau propre avant de prier, ce qui peut être fait dans les toilettes publiques. Le lieu de prière doit être propre, calme et doit offrir aux individus une certaine intimité. Les prières de congrégation de Jumu'ah, bien qu'obligatoires pour les hommes, seront également assistées par d'autres personnes.

L'idée que les musulmans sont un monolithe est un mythe périlleux et réducteur. Les musulmans constituent un groupe hétérogène composé de personnes d'origines, de pratiques et de préférences personnelles diverses. En outre, tous les musulmans n'observent pas la religion. Par conséquent, il est préférable de ne pas faire de suppositions sur les musulmans individuels et la manière dont ils pratiquent leur religion.

Les musulmans forment le deuxième plus grand groupe religieux du Canada et ont de multiples identités croisées. Ils ont des racines ethniques diverses provenant de partout dans le monde, notamment de Palestine, du Pakistan, de Turquie, de Somalie, d'Iran, d'Indonésie, d'Arabie saoudite et de Malaisie. Cependant, tous les musulmans ne sont pas racisés. Il existe des musulmans non racisés, comme les Bosniaques européens, les musulmans autochtones et les convertis blancs. De plus, en raison des variations dans l'exercice de la religion islamique entre les individus, les générations et les sectes (sunnites, chiites, ismaéliens, etc.), ainsi qu'entre les cultures et les régions, l'islam n'est pas toujours pratiqué de la même manière. Par exemple, toutes les femmes musulmanes ne portent pas le hijab. Dans de nombreux cas, il n'est pas possible de déterminer si une personne est musulmane sans qu'elle ne le révèle au préalable.

Les mois islamiques suivent un calendrier lunaire, ce qui explique le changement des dates des fêtes religieuses d'une année à l'autre. L'islam compte deux fêtes principales : Aïd-ul-Fitr, la fête de la rupture du jeûne (après le mois de Ramadan) ; et Aïd-ul-Adha, la fête du sacrifice (à la fin du pèlerinage annuel Hajj). Certaines sectes de l'islam ont également des jours fériés supplémentaires, comme le Yawm Al-Ashura. L'Aïd-ul-Fitr et l'Aïd-ul-Adha durent chacun trois jours, bien que les musulmans ne demandent généralement un congé que pour le premier jour. Ce jour-là, les musulmans se rendent généralement à la mosquée le matin pour effectuer une prière spéciale de l'Aïd en congrégation et rendent visite à leur famille, leurs proches et leurs amis plus tard dans la journée.

Il est préférable de consulter vos employés pour connaître les dates approximatives auxquelles ils auront besoin de s'absenter du travail. L'employeur a l'obligation d'examiner la demande de congé et doit essayer de la satisfaire dans la mesure du possible. Les employés musulmans peuvent demander un congé supplémentaire vers la fin du ramadan, car les actes qui rendent hommage à Dieu peuvent s'intensifier. Pour s'assurer qu'il y a moins de problèmes, il faut avoir les discussions sur les congés annuels le plus tôt possible.

L'islam a établi des codes de conduite pour la manière dont les hommes et les femmes interagissent les uns avec les autres. Les avis divergent sur ce qui est permis, et chaque personne aura un niveau de confort différent. L'islam demande à tous les individus de se comporter et de s'habiller de manière modeste. Les employés musulmans veulent être appréciés et jugés en fonction de leur intelligence, de leurs compétences et de leur contribution au lieu de travail, et non en fonction de leur apparence physique. La façon dont ces pratiques modestes se manifestent chez les musulmans peut varier en fonction des préférences individuelles. Certaines femmes musulmanes portent le hijab, d'autres non, mais choisissent d'autres formes de pudeur.

Le contact physique entre les sexes opposés, sauf s'ils sont mariés ou étroitement liés, est interdit dans l'islam. Par conséquent, si de nombreux musulmans sont à l'aise pour serrer la main ou établir un contact physique, d'autres ne le sont pas. Avant de vous engager dans des formes de salutations physiques telles qu'une poignée de main ou une accolade, il est préférable de demander à votre collègue musulman comment il préfère être salué ou d'attendre de voir comment il le fait. Les employés musulmans qui s'excusent de ces formes de contact physique ne doivent pas être perçus de manière négative, car aucune insulte personnelle n'était prévue. Chaque individu a le droit de voir son espace personnel respecté.

L'islam définit des restrictions alimentaires pour les musulmans. Il est donc important qu'ils fassent attention à la nourriture qu'ils consomment et à la façon dont la nourriture est préparée. La plupart des musulmans ne mangent pas de porc, de produits dérivés du porc (par exemple, de la gélatine) et ne boivent pas d'alcool. De nombreux musulmans suivent certaines normes - dites halal (licites) - d'abattage et de préparation de la viande et de la volaille. Par conséquent, lors de fonctions professionnelles (déjeuners de travail, conférences, occasions sociales, etc.), il est recommandé de proposer des options végétariennes ou de fruits de mer. De plus, ces options devront être clairement indiquées et servies séparément, surtout si les aliments halal ne sont pas disponibles.

Lorsque vous planifiez des événements sociaux, que ce soit au travail ou en dehors du travail, pensez à l'inclusion religieuse. Les événements centrés sur l'alcool (par exemple, les événements vin et fromage, les sorties dans un bar/pub) peuvent exclure vos employés musulmans. Si l'alcool est omniprésent dans les fonctions de réseautage ; envisagez de diversifier les fonctions professionnelles pour accroître la participation des employés, y compris celles des non-musulmans qui ne se sentent pas à l'aise dans ce type d'environnement. Ces employés ne doivent pas être pénalisés pour ne pas avoir participé à ces événements.

Le jeûne du mois de Ramadan (neuvième mois du calendrier lunaire islamique) est obligatoire pour tout musulman ayant atteint la puberté. Le Ramadan est une période de retenue personnelle et d'attention renouvelée sur la conduite morale. Les musulmans jeûnent de l'aube jusqu'au coucher du soleil chaque jour du mois et rompent leur jeûne par un repas appelé iftar. Pendant les heures de jeûne, les musulmans ne boivent ni ne mangent. Les musulmans ne sont pas obligés de jeuner pendant tout le mois du Ramadan, généralement en raison d'exemptions telles que des problèmes de santé ou de voyage. Il y a aussi des musulmans qui choisissent de ne pas le faire, mais peuvent néanmoins observer d'autres aspects du Ramadan. Par conséquent, pour respecter la vie privée, abstenez-vous de demander pourquoi quelqu'un ne jeûne pas, car la raison peut être très personnelle.

Le jeûne ne signifie pas que les musulmans cessent de travailler. Renseignez-vous chaque année sur la période du Ramadan (ce n'est pas la même tous les ans). Renseignez-vous également qui de votre équipe observera cette période religieuse. Discutez des accommodements religieux avant le début de cette période, ce qui peuvent inclure des changements de quart, des modifications des heures de travail de base, finir la journée de travail plutôt si l'employé travaille durant l'heure du dîner et des demandes de congé. Les dix derniers jours du Ramadan revêtent une signification particulière et il se peut que vous receviez des demandes de congé pendant cette période. N'oubliez pas aussi que si les musulmans ne mangent pas pendant la journée, cela ne signifie pas qu'ils n'ont pas besoin d'une pause au dîner. Chaque employé a droit aux pauses qui lui sont allouées en vertu de sa convention collective.