



Institut d'anthropologie clinique

29 chemin des Côtes de Pech David 31400 Toulouse

Tél-Fax 05 62 17 20 86 – iac@i-ac.fr – www.i-ac.fr

ANTHROPOLOGIE CLINIQUE
ET LAÏCITÉ

LOLA DEVOLDER

PENSER LE FAIT LAÏQUE EN INSTITUTION :

REPÈRES PRATIQUES

OU COMMENT ARTICULER RESPECT DES DROITS INDIVIDUELS ET

RESPECT DES DROITS COLLECTIFS

Faut-il acheter de la viande halal quand on organise un pique-nique avec des résidents ? Faut-il changer l'heure des repas pris collectivement au foyer pendant le ramadan ? Doit-on intervenir quand une jeune fille que l'on doit protéger se met à porter soudainement un voile intégral ? Peut-on permettre des temps de prière sur le lieu de travail pour les salarié-es ? Comment accompagner vers l'emploi des personnes qui refusent de travailler dans un milieu non mixte ?

Autant de questions qui se posent sur le terrain et qui font de la laïcité un thème de débat complexe et diviseur au sein des institutions sociales, médico-sociales et sanitaires.¹

En effet, plusieurs logiques s'entrechoquent sur le sujet :

- le respect du principe républicain de laïcité qui édicte la neutralité de l'État en règle fondamentale ;
- le respect du Code du travail qui considère que nul ne peut être discriminé en raison d'éléments extérieurs au travail (sexe, religion, apparence physique, nationalité, vie privée...) ;
- le respect de la liberté de conscience, qui garantit à chacun la liberté de croire ou de ne pas croire ;
- le respect du vivre ensemble, qui s'appuie sur la recherche d'un consensus social fondé sur l'adhésion à des valeurs communes.

Chacun de ces angles de vue est pleinement légitime. Tout comme il est légitime de considérer que les cultes sont des dogmes qui assignent les individus à des carcans sociaux, qui divisent la société en créant des hiérarchies entre les êtres, qui condamnent, jugent et excluent tous ceux et celles qui ne se soumettent pas à leur Loi, autrement dit qui combattent – par définition – les processus sociaux d'émancipation.

Néanmoins, les institutions ne sont pas les espaces les plus à propos pour opposer frontalement des idéologies. L'intervention sociale, qui vise à restaurer le lien social et favoriser l'autonomie des usager-es, ne peut se réaliser dans un contexte de tension. Les prises de position unilatérales poussent à des interprétations erronées du cadre législatif et attisent les discours d'intolérance.

Sans doute avons-nous à gagner à nous donner des points de repère à partir du droit et de l'éthique, et à sortir de la dichotomie opposant absolument liberté de croyance et neutralité républicaine.

¹ Une excellente synthèse sur le sujet : Empan, *Laïcités ?*, n°90, juin 2013.

1. 1905 : un cadre juridique de conciliation et non pas d'éviction

C'est souvent en rappel de la loi de 1905, que l'on légitime l'éviction de toute manifestation religieuse de l'espace public, considérant que la religion est une affaire privée qui doit le rester. Il n'est sans doute pas de malice derrière ce raccourci interprétatif, mais une réflexion constructive impose de revenir au texte afin d'éviter une lecture parcellaire du principe fondamental de séparation de l'Église et de l'état :

« *La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes.* » (art. 1 de loi de 1905)

« *La République ne reconnaît, ne salarie, ni ne subventionne aucun culte.* » (art. 2)

Concrètement cela signifie donc que :

- la religion catholique n'est plus reconnue comme celle de la majorité des citoyens français ;
- le libre exercice de l'ensemble des cultes est confié à des associations privées.

Il n'est donc pas exact de penser que la loi de 1905 proscrie les manifestations de croyances dans l'espace public en reléguant la pratique religieuse à la sphère privée. Il est plus juste de considérer qu'elle pose les fondements du principe démocratique selon lequel l'unification des citoyen-nes se réalise autour de la conception d'un État laïque, neutre et respectueux de la liberté de conscience de chacun.

En pratique, cela signifie qu'il est abusif d'interdire l'accès des salles communes aux usagers portant une kippa ou un turban sikh, sous prétexte que la religion est une affaire privée. Tout comme il est abusif de limiter l'accès à la salle commune plusieurs fois par jour, sous prétexte qu'elle est utilisée pour la prière de certains.

L'enjeu est donc bien de trouver une articulation entre respect de la liberté de croyance de chacun et la construction d'un cadre permettant la coexistence de tous et toutes.

2. Un devoir de stricte neutralité qui concerne exclusivement les agents du service public

Dans les services publics, qui sont les relais de l'État, la règle républicaine est la suivante :

« *Le principe constitutionnel de laïcité impose à tout agent public et à tout collaborateur du service public un devoir de stricte neutralité, le traitement égal de tous les individus et le respect de la liberté de conscience.* » (art. 1 de la Charte de la laïcité dans les services publics²)

« *Le fait pour un agent public de manifester ses convictions religieuses dans l'exercice de ses fonctions constitue un manquement à ses obligations.* » (art. 2 de la même charte)

Le texte parle de lui-même, aucun signe d'appartenance religieuse ne saurait être toléré dans le cadre du service, même quand l'agent n'est pas en contact avec le public. Tout manquement à cette règle constituant une faute personnelle pouvant faire l'objet de sanctions disciplinaires³. Il est donc logique et parfaitement régulier qu'un résident ait demandé le retrait d'une sculpture de vierge Marie portant Jésus, trônant dans le hall d'un établissement public d'hébergement pour personnes âgées⁴.

Seules les structures privées dont l'activité est dotée de prérogatives de puissance publique (ou placées sous le contrôle d'une personne publique) sont concernées par l'obligation de neutralité. Le problème réside dans le fait que cette distinction est assez floue et difficile à opérer : une convention de subventionnement ne suffit pas à conférer une mission de service public à un tiers ; la participation à une mission d'intérêt général ne vaut pas dévolution de service public.

Le Conseil d'État a explicitement exclu les institutions sociales et médico-sociales du champ du service public⁵, ce qui est confirmé par la loi du 2 janvier 2002, selon laquelle « l'action sociale et médico-sociale, au sens du présent code, s'inscrit dans les missions d'intérêt général et d'utilité sociale »⁶ et donc ne relève pas du service public.

Dans un premier temps, c'est un point à clarifier pour que chaque institution sache si elle est tenue au devoir de neutralité ou non.

Dans un second temps, et par souci d'éclaircissement, les institutions auraient intérêt à faire figurer explicitement l'obligation de neutralité par le biais de leur règlement intérieur si elles ont mission ou délégation du service public.

Si elles sont des structures privées d'intérêt général (sans délégation de service public) mais qu'elles veulent se soumettre également à cette neutralité, elles doivent pouvoir en justifier la légitimité et également la formaliser dans leur règlement intérieur, à condition que cette formalisation respecte les principes de justification et de proportionnalité fixés par le Code du travail. Il s'agira donc d'argumenter précisément la position, au regard des tâches concrètes de chaque salarié et du contexte de leur exécution, afin de démontrer que l'exigence de neutralité est nécessaire et proportionnée et qu'elle repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le règlement intérieur servira d'autant plus d'outil de régulation au sein des institutions qu'il ne sera pas rédigé de manière trop générale et ne comportera pas d'interdits absolus, disproportionnés ou injustifiés⁷.

² http://www.sante.gouv.fr/IMG/pdf/charte_laicite-2.pdf

³ Notons que la notion de neutralité est limitée à l'expression d'appartenance religieuse et non pas aux opinions politiques.

⁴ http://www.lepoint.fr/societe/laicite-une-vierge-a-l-enfant-semble-la-discorde-a-l-ehpad-19-01-2014-1781995_23.php

⁵ CE, sect., 22 févr. 2007, n° 264541, Assoc. personnel relevant des établissements pour inadaptés.

⁶ Article L311-1 du code de l'action sociale et des familles.

⁷ Article L. 1121-1 du code du travail.

C'est là la conclusion de l'affaire de la crèche Baby-Loup. Le feuilleton judiciaire a principalement porté sur le statut de la crèche : droit privé d'intérêt général ou délégation de service public, légitimant la neutralité. Après des mois de péripéties et retournements, le licenciement de la salariée portant un voile couvrant, de façon visible et systématique, a été considéré comme régulier, car non discriminatoire, étant donné l'objet social de l'établissement.⁸ Néanmoins, il a été recommandé à la crèche Baby-Loup de « modifier son règlement intérieur afin de préciser les moyens de répondre aux objectifs qu'elle s'est assignée d'égalité de tous les enfants et de tous les parents et de refus de toute distinction, qu'elle soit politique ou confessionnelle, en édictant des restrictions à la liberté d'expression religieuse qui soient justifiées par des objectifs propres à son activité et proportionnées à ces objectifs »⁹. L'exigence de neutralité ne pouvait donc concerner, sous peine d'être jugée disproportionnée, que les personnels éducatifs et non pas les personnels des services généraux ou les parents accompagnateurs.

Cette affaire montre à quel point l'extension du devoir de neutralité à d'autres structures que celles relevant expressément du service public n'est pas la norme - au sens juridique du terme. En effet, cela n'aurait d'autres conséquences que de fermer l'accès à l'emploi à certaines catégories de la population, principalement des femmes. Et on voit bien là la duplicité de la posture.

3. Le droit du travail dans le privé : protection des libertés et non-discrimination des salariés

Pour toute structure privée, c'est le droit du travail qui fait référence pour les salariés-es. La règle constitutionnelle est donc le principe de non-discrimination :

« Chacun a le droit de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé dans son travail ou son emploi en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. » (Bloc constitutionnel)

Le Code du travail interdit lui aussi toute discrimination religieuse :

« Aucune personne ne doit être écartée d'une procédure de recrutement ou d'accès à un stage ou à une formation (...), aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (...) en raison de (...) ses convictions religieuses. » (art. L1132-1, code du travail)

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. » (art. L1121-1, code du travail)

Si les employeurs sont en droit de choisir leurs salariés, les critères de sélection ne sauraient reposer sur un critère interdit par la loi (sexe, origine, orientation sexuelle, conviction religieuse, etc.). Du point de vue légal, donc, l'interdiction du port du voile ou d'une croix pour les salarié-es d'une structure privée est discriminatoire, que ce signe se manifeste pendant ou après l'embauche.

⁸ L'arrêt du 19 mars 2013 (Cass. Soc. 19.03.2013 : n° 11-28845) a considéré le licenciement de la salariée voilée comme illégitime, considérant que la clause du règlement intérieur instaurant une restriction générale et imprécise, ne répondait pas aux exigences de l'article L 1321-3 du Code du travail (nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché). Or, la Cour d'appel de Paris de renvoi a infirmé le 27 novembre 2013 cet arrêt (CA Paris, 27.11.2013 : n° S 13/02981) et déclaré qu'une crèche privée peut, sur la base de son règlement, interdire à une salarié le port du voile, les restrictions du règlement intérieur étant justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

⁹ Observatoire de la laïcité, Avis sur la définition et l'encadrement du fait religieux dans les structures qui assurent une mission d'accueil des enfants : <http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/fichiers/laicite-accueil-des-enfants.pdf>

Du point de vue éthique, il est attendu que les intervenant-es sociaux fassent montre de distanciation, de non-discrimination, de non-jugement, de désintéressement, de confidentialité, etc.¹⁰ Autant d'éléments que l'on regroupe habituellement sous le vocable « neutralité », laquelle n'induit pas *stricto sensu* l'interdiction de signe religieux (sous peine de ne pas être conforme au Code du travail).

Les limites apportées par la jurisprudence à la manifestation religieuse sont : le prosélytisme actif, l'hygiène et la sécurité, et un comportement ou une conviction susceptible de porter atteinte à l'intérêt de l'entreprise ou à son activité.

Autrement dit, si un salarié refuse d'exécuter une mission pour raison de conviction religieuse, cela pourra être considéré comme une faute professionnelle, dès lors que les missions ont été clairement établies au moment du recrutement¹¹. Pour exemple, une éducatrice ne pourra refuser de participer à une activité piscine pour conviction religieuse sans s'exposer à des sanctions.

Il y a donc une responsabilité des institutions, lors des recrutements des salarié-es, de s'assurer de l'aptitude des candidat-es aux missions confiées. En revanche, interroger un-e candidat-e sur ses croyances ou incroyances religieuses serait purement discriminatoire.

Autre cas pratique : les revendications liées aux pratiques religieuses ne peuvent s'imposer face aux nécessités du bon fonctionnement de la structure. Des absences répétées ou demandées trop tardivement pour pratiques rituelles ne sauraient être compatibles avec le bon fonctionnement du service. Elles devront être acceptées dans tous les autres cas. De la même façon, il ne peut pas être refusé à un salarié de prendre un temps de prière sur son lieu de travail, dès lors que le service n'en est pas modifié (pendant son temps de pause), ni entravé (dans un lieu qui ne doit occasionner aucune gêne). Dans le cas d'une structure privée, en dehors de toute considération morale, la religion est reléguée au rang des autres spécificités. La pratique de la prière est donc soumise aux mêmes exigences que celle de la consommation de cigarette ; aussi surprenant que cela puisse paraître.

4. Une liberté de conscience « raisonnable » pour tous les usagers en institution

Les usagers du service public, tout comme ceux du privé, doivent pouvoir faire valoir leur liberté de croire (et de s'adonner aux pratiques idoines) ou de ne pas croire.

« Les usagers des services publics ont le droit d'exprimer leurs convictions religieuses, dans les limites du respect de la neutralité du service public et du bon fonctionnement de celui-ci. » (art. 6 de la Charte de la laïcité dans les services publics)

« Les conditions de la pratique religieuse, y compris la visite de représentants des différentes confessions, doivent être facilitées, sans que celles-ci puissent faire obstacle aux missions des établissements ou services. Les personnels et les bénéficiaires s'obligent à un respect mutuel des croyances, convictions et opinions. Ce droit à la pratique religieuse s'exerce dans le respect de la liberté d'autrui et sous réserve que son exercice ne trouble pas le fonctionnement normal des établissements et services. » (art. 11 de la Charte des droits et libertés de la personne accueillie¹²)

C'est pourquoi, dans les établissements accueillent durablement les usager-es, le respect de la laïcité conduit à faciliter l'exercice du culte, notamment par la mise à disposition de salle de prière (c'est le cas dans les Ehpad, des services hospitaliers dans lesquels les

¹⁰ Conditions rappelées dans la Charte d'éthique professionnelle des éducateurs spécialisés, ONES, avril 2014. Téléchargeable ici : <http://www.ones-fr.org/spip.php?article467>

¹¹ Cour de cassation, chambre sociale, 12 juillet 2010, pourvoi n°08-45.509.

¹² http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/EXE_A4_ACCUEIL.pdf

patient-es vivent de façon permanente ou prolongée, les établissements pénitentiaires, etc.). La norme est donc la liberté de pratiquer un culte, ou de ne pas en pratiquer.

Les restrictions qui sont faites à ce principe de liberté consistent à appliquer à chacun des règles de conduite dite « raisonnable », en l'occurrence :

- respecter l'organisation et les contraintes du service public, c'est-à-dire en respecter la neutralité et ne pas en entraver le fonctionnement (missions, mais aussi sécurité, santé, hygiène, salubrité...);
- respecter la croyance ou l'incroyance d'autrui, c'est-à-dire ne pas imposer à autrui ses propres croyances ou le soumettre au prosélytisme.

Un comportement qui ne trouble pas l'ordre public, ne porte pas atteinte aux libertés d'autrui et ne compromet pas la bonne marche du service ne saurait être prohibé, sans remettre en cause les fondements mêmes de la conception française des libertés publiques. En revanche, l'éviction d'un lieu public à une personne qui porte un vêtement interdit par la loi française, comme celui du voile intégral, ne pourra être considérée comme une atteinte à la liberté de conscience.

Si on prend un exemple qui sort un peu du champ qui nous occupe, il ne suffit donc pas de brandir le principe de laïcité pour interdire le port du voile aux joueuses de l'équipe française de football qui en font la demande. Au contraire, c'est même au nom de ce principe de laïcité, donc de liberté de conscience, que la FIFA a autorisé le port du voile et discute autour du turban des sikhs. Il faudra donc plutôt chercher à argumenter du côté :

- de l'exigence universaliste du sport d'échapper sur le terrain à toute expression politique, religieuses ou culturelle (pour preuve des joueurs ont été sanctionnés pour leur hommage rendu à Mandela sur des tee-shirts);
- du trouble à l'ordre public (les tensions identitaires entre supporters ne sont plus à démontrer);
- du prosélytisme que peut constituer un tel acte dans une pratique qui ressort davantage du spectacle grand public que de la pratique sportive individuelle;
- voire de la sécurité ou la difficulté d'identification qui pourrait entraver le jeu.

Cela ne vaut évidemment que si on interdit les joueurs et joueuses de faire un signe de croix à leur arrivée sur la pelouse, pour les mêmes motifs.

5. La laïcité comme principe de l'égalité en institution

Le principe de laïcité est étroitement lié à celui de liberté, mais aussi d'égalité et donc de lutte contre les discriminations. La laïcité impose d'assurer un même traitement de tous usager-es, quelles que soient leur croyance ou non croyance. Les structures du social et médico-social sont des lieux de rencontres et d'échanges sans distinction ou discrimination, et aucun règlement intérieur ou projet éducatif ne peut venir limiter ce principe fondamental.

La loi de rénovation de l'action sociale et médico-sociale du 2 janvier 2002 réaffirme cet impératif, notamment par la Charte des droits et libertés des usagers des services sociaux :

« Dans le respect des conditions particulières de prise en charge et d'accompagnement, prévues par la loi, nul ne peut faire l'objet d'une discrimination à raison de (...) ses opinions et convictions, notamment politiques ou religieuses, lors d'une prise en charge ou d'un accompagnement, social ou médico-social. » (art. 1 de la Charte des droits et libertés de la personne accueillie)

L'argument laïque qui consisterait à imposer un repas au porc à tous et toutes, sous prétexte que l'on ne doit pas avoir à s'occuper des convictions religieuses de chacun, est donc tendancieux, car il ne respecte pas le principe d'égalité dans l'accueil qui est fait aux usager-es.

Chacun a d'ailleurs reconnu comme fallacieux, l'alibi laïque utilisé par le Bloc Identitaire qui a distribué à Paris, en 2005, une soupe populaire « gauloise » au cochon, dans l'intention raciste d'exclure de la distribution les personnes musulmanes¹³. La justice ne s'y est pas trompée et la Préfecture de Paris a fini par interdire cette initiative, jugée discriminante.

Rien de tel, bien entendu, en institution. Néanmoins, on peut imaginer l'effet excluant produit sur des usager-es qui seraient convié-es à un repas collectif et qui n'y trouveraient que des sandwiches au jambon. Une alternative ou la possibilité de ne pas manger de la viande mérite d'être anticipée sous peine d'attenter à la liberté de conscience de chacun. A contrario, servir de la viande halal pour tout le monde, sous prétexte que c'est plus simple, est une imposition du sacré de certains à tous — et donc un non-respect de la liberté de ne pas croire ou de croire autrement des autres —.

6. Les associations « de tendance » ou « de conviction » : un moyen d'affirmer la laïcité comme objet social ?

Il est possible, pour des structures privées, de ne pas se soumettre aux exigences du Code du travail. Cela en fait des entreprises « de conviction » ou « de tendance », dans lesquelles une idéologie, une morale, une philosophie ou une politique est expressément prônée.

C'est le cas de toutes les associations confessionnelles, les Secours catholique ou islamique, mais aussi toutes les associations caritatives qui portent explicitement des valeurs religieuses. Il ne peut alors pas être reproché à ces structures de recruter préférentiellement des personnels de leur confession. Mais dans ce cas encore, l'employeur doit être en mesure de démontrer l'existence d'un trouble objectif et caractérisé ; la limite posée doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnelle au but poursuivi¹⁴.

Selon ce modèle, on aurait pu imaginer, pour clarifier les orientations, que des associations ou structures privées se donnent pour objet essentiel de leur activité de défendre ou promouvoir une éthique laïque. L'employeur serait donc en droit d'exiger des salariés l'adhésion aux valeurs véhiculées par la structure, ce qui pourrait être une restriction légitime de la liberté de conscience des agents et usagers.

Bizarrement, cette option semble rejetée par la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme¹⁵. D'une part parce que la laïcité est un principe constitutionnel et d'organisation de l'État et non pas un choix, une tendance. Il faudrait donc parler d'athéisme, c'est-à-dire de non-croyance, si l'on veut exclure tout signe religieux de l'espace désigné. Ensuite parce que « la simple volonté de ne pas heurter les non-croyants ne saurait être une raison suffisante ». La faiblesse argumentative de la CNCDH laisse à réfléchir, d'autant que c'est en ce sens que s'est prononcée la Cour d'appel de Paris dans l'affaire Baby-loup :

¹³ http://fr.wikipedia.org/wiki/Soupe_identitaire

¹⁴ CE, 20 juillet 1990, *Association familiale de l'externat Saint-Joseph*.

¹⁵ Avis du 29 septembre 2013 de la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme, téléchargeable ici : http://www.cncdh.fr/sites/default/files/avis_laicite-ap-26_09_2013.pdf

« Considérant qu'une personne morale de droit privé, qui assure une mission d'intérêt général, peut dans certaines circonstances constituer une entreprise de conviction au sens de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et se doter de statuts et d'un règlement intérieur prévoyant une obligation de neutralité du personnel dans l'exercice de ses tâches ; qu'une telle obligation emporte notamment interdiction de porter tout signe ostentatoire de religion (...) »¹⁶

Il faudra suivre de près l'achèvement de cette affaire pour savoir si nous avons là une piste qui s'ouvre ou une impasse.

7. La liberté des autres s'arrête là où le « souci de soi »¹⁷ empêche l'attention à l'autre

On l'a vu précédemment, nulle entrave ne peut être faite à l'expression de la conviction religieuse sauf si la personne (salariée ou usagère d'une structure privée) s'adonne au prosélytisme.

La définition du prosélytisme est la suivante : *Zèle déployé pour répandre la foi, pour faire des adeptes, pour tenter d'imposer ses convictions.*

La question peut paraître compliquée tant il est difficile d'évaluer le zèle ardent à imposer ses convictions. Pourtant, nulle difficulté à considérer comme prosélyte un animateur qui lirait la bible à des enfants pour les endormir. Nulle difficulté à considérer comme prosélyte les « coups de pression » dans les réfectoires qui visent à humilier ou rejeter ceux et celles qui ne respecteraient pas le rite du ramadan. Ne pas agir en ce genre de cas, par évitement ou peur de la confrontation, serait un manquement de l'institution qui ne protégerait plus les personnes accueillies.

Les institutions doivent sans doute redoubler de vigilance quant à ces comportements insidieux et ne pas laisser la liberté religieuse forclure les autres membres d'un groupe qui ne croiraient pas ou ne croiraient pas assez bien.

Rappelons en revanche que la Cour Européenne des Droits de l'Homme ne retient pas le port d'un signe religieux comme prosélyte, mais comme l'accomplissement d'une pratique religieuse¹⁸. Il appartient donc aux personnes concernées de garder la « juste distance » leur permettant de répondre aux interrogations ou aux explications qui peuvent légitimement leur être demandées, sans propagande.

La question se pose un peu différemment pour les comportements séparatistes : Comment doit-on considérer les exigences alimentaires tels les lentilles ou les œufs halal (même si les supermarchés ne se privent pas pour alimenter ce marché juteux de l'alimentation confessionnelle) qui empêchent tout partage de repas ? Doit-on accepter qu'une femme ne vous salue pas parce que vous êtes un homme ? Que dire à une jeune fille qui refuse de participer aux activités de l'institution et s'enferme dans sa chambre, dans sa zone privée, par conviction religieuse ?

Encore une fois, il ne s'agit pas de s'ériger en censeur ce qui nous conduit toujours à trébucher sur la difficile évaluation des pratiques religieuses. L'un sera jugé intégriste, lorsque l'autre sera vécu comme fondamentaliste ou simplement rigoureux. Il ne s'agit pas non plus de prendre le risque du relativisme culturel qui individualise les discours au point d'atomiser les individus et d'empêcher le lien social au profit des particularismes¹⁹. Le

¹⁶ Arrêt du 27 novembre 2013 : <http://www.eurel.info/IMG/pdf/ca-paris-27-novembre-2013.pdf>

¹⁷ Pour paraphraser Foucault, *Histoire de la sexualité*, T3 : *Le Souci de soi* (1984).

¹⁸ Arrêt de la CEDH dit Sahin c/Turquie, 10 nov. 2005.

¹⁹ Nombreux exemples de pratiques et témoignages : Cahiers de l'EFPP, n°18, automne 2013.

« chacun sa façon, dans son coin » est antinomique avec les missions institutionnelles et, pour le coup, contraires à l'esprit de laïcité et de vivre ensemble.

On pourrait plus efficacement prendre boussole dans les restrictions faites à la manifestation des convictions religieuses : sécurité, prosélytisme, bon fonctionnement du service.

Permettre à un bénéficiaire de s'extraire du groupe et de la surveillance d'un éducateur pose des problèmes de sécurité. Changer les horaires de repas pendant le ramadan obligerait la structure à s'aligner sur une prescription religieuse ce qui n'est pas admissible si elle n'est pas entreprise « de tendance ». Accepter que les femmes soient cloîtrées dans leur espace privatif, sous prétexte de refus de la mixité homme/femme, c'est ne pas favoriser leur insertion. Se soustraire à l'autorité hiérarchique d'une femme par conviction religieuse nuit au bon fonctionnement d'un service, tout comme refuser l'accompagnement prévu par un travailleur social masculin pour une femme.

La limite que les institutions peuvent opposer à l'expression de la conviction religieuse sera du côté de la « liberté raisonnable », considérant comme non raisonnable toutes pratiques susceptibles d'entraver le vivre ensemble institutionnel. La liberté s'arrête là où l'attention à soi ne laisse plus de place à la prise en compte de l'autre.

D'où la nécessité de stipuler, dans le règlement de fonctionnement, les obligations faites aux usages et à l'institution elle-même et de les justifier par des arguments pédagogiques, éducatifs ou éthiques.

8. Une nécessaire adaptation des réponses au contexte institutionnel

Chaque structure, qu'elle assure ou pas un service public, qu'elle soit assujettie à la neutralité de ses agents ou pas, ne doit pas simplement répondre à une règle de droit, mais articuler, dans chaque circonstance, l'élaboration d'un espace collectif permettant à chacun de coexister avec l'autre, dans le respect de sa singularité, c'est-à-dire de ce qui en fait un autre.

Dans cette perspective, les établissements pourront donc décider de restreindre les manifestations religieuses inhérentes à l'institution (à condition de respecter le Code du travail), considérant comme préjudiciable d'imposer à tous la manifestation d'un culte en particulier. Il est donc coutumier pour les institutions d'évincer l'exposition de signes religieux : présence de crèche lors des fêtes de fin d'année, représentation de Vierge à l'enfant, etc.

Les solutions dépendent des contextes institutionnels et tensions qui les traversent. Les missions d'un ITEP ne sont pas les mêmes que celles d'une crèche ou d'un CHRS, les positions éducatives non plus. À ce titre, les réponses à apporter ne pourront être identiques. Un hébergement collectif ne saurait se poser les questions dans les mêmes termes qu'un hébergement éclaté.

Pour exemple, le règlement intérieur d'un CHRS peut stipuler que, dans le cadre de la promotion de l'égalité et de la mixité sociale et par souci de convivialité, aucune restriction alimentaire religieuse ne sera imposée lors des repas collectifs, mais qu'une attention sera portée à ce que chacun puisse se nourrir sans contrevenir aux siennes propres (alternative au porc, mais aussi au poisson le vendredi).

D'autres pourront être amenés, eu égard à la prégnance de la revendication religieuse, à prendre des positions plus drastiques. Pour exemple, une MECS toulousaine s'est interrogée sur les limites de la liberté de conscience au sein de l'institution, afin de pouvoir mener à

bien ses missions (le bon fonctionnement du service)²⁰. Les professionnel-les ont constitué des groupes de travail qui ont débouché sur la réécriture d'une partie du règlement de fonctionnement, afin de poser un cadre clair pour les jeunes. En parallèle, le contrat de séjour fut amendé ainsi que le document individuel de prise en charge. Ils stipulent :

« Sont interdits les signes et tenues qui manifestent ostensiblement une appartenance religieuse (...) dont le port conduit à se faire immédiatement reconnaître par son appartenance religieuse (...) ».

« Conformément à la Charte des droits et libertés, l'usager a le droit de pratiquer sa religion et dans un même temps à ne pas être exposé au prosélytisme. Cependant, la pratique de la religion doit pouvoir s'exercer sans occasionner de perturbation dans l'organisation quotidienne de l'établissement : activités, repas, sorties, etc. »

Ces deux décisions constituent une réelle limitation à la liberté de conscience. Les groupes de travail de l'équipe et les discussions avec les jeunes ont permis d'élaborer une argumentation permettant de considérer ces restrictions à la pratique du culte comme proportionnées et légitimes à l'objet social de l'institution²¹. Elles ne sont recevables qu'à ce prix.

En pratique, servir un repas halal est donc considéré par cette MECS comme perturbant le service et prosélyte. Cela n'est pas une vérité en absolu mais inhérente au contexte et tensions qui agitent cet établissement. La contrepartie est double : d'une part, une forte collaboration est nécessaire pour tenir cette interdiction : les jeunes sont impliqués dans la confection des menus et les temps de repas réinvestis comme moment de rencontre et de partage. D'autre part, l'organisation doit pouvoir faire preuve de souplesse : une dérogation est accordée aux repas de week-end pour lesquels la nourriture confessionnelle est acceptée (afin de maintenir une égalité de traitement pour les jeunes ne retournant pas dans leur famille).

Idem concernant le port du voile : les hidjabs entièrement couvrants le corps sont proscrits, mais des négociations se font, notamment sur l'autorisation de port de bandeaux ou foulards couvrant. Autrement dit, le règlement de fonctionnement peut être adapté par une contractualisation avec les jeunes, dans une dynamique laïque réfléchie et maîtrisée.

L'expérience de cette MECS est riche. Elle montre toute la complexité de trouver un équilibre entre la nécessaire affirmation d'un cadre laïque face à des revendications identitaires et religieuses fortes, et le respect de la liberté de conscience et la lutte contre les discriminations. Équilibre indispensable pour mener à bien une mission d'accompagnement des jeunes à une citoyenneté responsable, critique et solidaire.

9. L'éthique commence là où s'arrête le droit

Il n'est pas le but ici d'analyser la cause du durcissement des positions identitaires (réaction à l'exclusion sociale, réveil religieux, instrumentalisation politique du religieux) ou de mesurer la dimension religieuse dans la construction identitaire de certains groupes sociaux²². L'objectif est plutôt de se donner des lignes de réflexion pour appréhender les revendications religieuses en contexte institutionnel, en évitant toute forme de rejet voire de musulmanophobie ou de racisme. Nous venons de le démontrer, il n'est pas légitime — même juridiquement parlant — de renvoyer le fait religieux à la part privée des usagers, à l'extérieur de l'institution sous prétexte du principe laïque républicain. Réfléchir à cette

²⁰ Ali Benarfa, « Réaffirmation d'une laïcité en mouvement : une MeCS s'interroge », *Empan*, n° 90, pp. 65-71.

²¹ Rappelons que la loi du 27 mai 2004 interdisant le port de signe religieux ne concerne que l'école, collèges et lycées publics. Il s'agit donc là d'une extension institutionnelle de la portée du texte.

²² À lire sur la question les actes du colloque de Bobigny : F. Guélamine, D. Verba, *Interventions sociales et faits religieux, Les paradoxes des logiques identitaires*, Presses de l'EHESP, 2014.

complexité doit être une exigence, pour ne pas tomber dans la négation de la spécificité de l'Autre, le discrédit, ou au contraire dans un « communautarisme » qui enferme dans les représentations que l'on a de soi et de l'autre. Sous peine de resserrer les identiques au point d'en devenir ségréatif.

Les équipes doivent continuer à jouer aux équilibristes entre deux positions *a priori* antagonistes : offrir un espace suffisamment ouvert, neutre, pour que chacun-e puisse y trouver sa place tout en lui permettant d'exprimer sa croyance – qu'il peut vivre comme une part essentielle de son identité –. La neutralité du cadre ne signifiant par la neutralité de ses agents ou de ses usagers. C'est à ce prix que peut se construire une réelle coopération dans l'intervention sociale : construire ensemble des imaginaires sociaux, des repères et des normes qui structurent l'espace commun, qui fondent une culture commune – nécessairement ouverte aux cultures particulières – dans le respect de chacun et chacune.

Il y a là un enjeu social à penser l'institution comme un dispositif d'accueil de chacun, un espace inclusif, sans disqualification sociale ou culturelle où l'on peut négocier la loi commune – voire participer à l'édification de ses règles – mais ne pas y déroger ou s'y soustraire. Ne laissons pas croire que l'instituteur (et a fortiori l'éducateur) ne saurait remplacer le curé ou le pasteur, dans la construction d'un pacte social²³.

Il y a là également un enjeu clinique (et/ou politique) à accepter d'être là où on nous convoque, collectivement et dans la relation individuelle. Il faut pouvoir entendre l'insistance derrière la revendication religieuse, pour s'ouvrir à la question de l'autre et ne pas réduire la singularité de la situation à la rectitude d'un concept, à une position politique qui se ferait alors principe dogmatique. Adopter une posture clinique, c'est être « au chevet de » dit-on. Mais quand l'autre n'est pas malade, c'est peut-être prendre un soin particulier à penser ensemble, à admettre que la pierre de l'autre soit un pavé dans sa propre marre, et réciproquement.

Et enfin, il y a là un enjeu laïque à accepter que la question du religieux se pose dans la prise en charge et l'accompagnement. Cette ouverture vécue par d'aucuns comme une dé-laïcisation est au contraire une possibilité de réaffirmation du principe de laïcité, qui ne peut s'exprimer si on cantonne le fait religieux à une affaire privée. L'interdiction du voile ne fait pas reculer la domination masculine ; le questionnement de cet impératif religieux, si. L'échange est la seule issue à l'ignorance. Prendre en considération le fait religieux en institution, c'est sortir de la naïveté ou de la dérision systématique, c'est pouvoir initier à la laïcité comme partie intégrante de la société française, c'est apaiser les conflits de valeurs, c'est permettre de découvrir et d'expérimenter la spécificité de la laïcité comme facteur de vivre ensemble, d'émancipation, et d'égalité des droits pour tous et toutes.

Lola Devolder
Linguiste, formatrice en action sociale, médico-sociale et sanitaire
Mai 2014

²³ Nicolas Sarkozy, discours de Latran, 20 décembre 2007 : « Dans la transmission des valeurs et dans l'apprentissage de la différence entre le bien et le mal, l'instituteur ne pourra jamais remplacer le curé ou le pasteur, même s'il est important qu'il s'en approche, parce qu'il lui manquera toujours la radicalité du sacrifice de sa vie et le charisme d'un engagement porté par l'espérance ».