



PRATIQUES PROFESSIONNELLES ET LAÏCITE

Séminaire du 17 mars 2011

Centre Européen de la Jeunesse - Strasbourg

Laïcité : Présentation du contexte juridique et sociétal, Dounia BOUZAR
Docteur en anthropologie du fait religieux, fondatrice du cabinet Cultes et Cultures Consulting,
experte Discriminations auprès du Conseil de l'Europe, ancienne éducatrice à la Protection
Judiciaire de la Jeunesse, auteur.

Ce document a été réalisé à partir des notes prises lors de l'intervention orale de Dounia Bouzar



PREALABLES

Je souhaite rappeler comme premier préalable que l'on ne rencontre jamais une religion, que l'on ne rencontre jamais une culture. On rencontre toujours des individus qui s'approprient différents éléments de religion et de culture, qui les intériorisent, qui sont toujours en interaction. Par conséquent, il ne faut jamais définir la personne sans elle et toujours laisser une place à l'individu pour se définir.

De plus, au vu de l'actualité internationale et nationale, qui cristallise le débat sur la question musulmane, j'aimerais poser un deuxième préalable : les individus de référence ou de confession musulmane sont construits comme les autres individus, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas que le produit de leur religion. Ils sont le produit de leur éducation, de leur « relation à papa », de leur « relation à maman », du contexte social dans lequel ils ont grandi, de leur niveau d'étude, de leur histoire, de leur mémoire, etc. Ce n'est donc pas l'Islam qui détermine les individus, même si l'on pourrait en douter vu la façon dont les médias en parlent ! C'est bien, comme pour les autres êtres humains, l'individu qui va déterminer la compréhension de sa religion en fonction de ce qu'il est et en fonction de ce qu'il vit. C'est dans ce sens-là que ça fonctionne.

Lorsque la chercheuse qui travaille à New York ouvre son Coran, elle ne va pas comprendre la même chose que son arrière-grand-mère analphabète, qui ne fréquentait que des femmes comme elle, qui n'était jamais sortie de sa cuisine et qui ne savait pas lire. Le texte reste le même, mais la compréhension du texte est subjective. C'est toujours une interprétation humaine.

Toute religion est faite d'interprétation humaine même si l'on considère le texte divin. Et cela, nous devons, nous, acteurs sociaux au sens large, nous en souvenir parce que sinon nous allons louper l'étape de la subjectivation et ce serait alors faire le jeu de ceux qui prétendent parler au nom de Dieu.



LAÏCITE ET LIEN SOCIAL

Jean BAUBEROT parle de multiples laïcités. Nous, professionnels du travail social, nous n'allons pas faire allusion à des histoires religieuses en tant que telles. Ce qui va nous intéresser, c'est de savoir en quoi la question des croyances et des non-croyances interfère dans le lien social, voire entrave cette réalisation du lien social ?

Cela m'amène à vous donner, en préalable, la définition du « radicalisme ». Pour la police, on va appeler « radicalisme » quelque chose de grave au sein de la société. Pour l'éducateur, nous sommes en amont de cela et l'emploi de ce terme est beaucoup plus strict que pour un policier. Ainsi, puisque je me base sur le processus de socialisation et de « vivre ensemble », quand j'emploierai les mots « radicaux », « radicalisme », je parlerai de

tout discours religieux qui va conduire le jeune à l'auto-exclusion ou à l'exclusion des autres. Ceci me permet de rester dans ma posture de « professionnel laïque ». Je vous rappelle que le statut laïque du professionnel de la jeunesse exige que celui-ci ne devienne pas juge de conscience. Il ne doit pas se substituer au prédicateur, mais renvoyer le jeune à lui-même, à sa subjectivité, à sa « prise de conscience ». La question de l'éducateur n'est pas « Que dit l'islam ? » ou « Que dit le « bon islam », mais bien : « Pourquoi ce jeune-là a-t-il envie d'écouter tel type de discours religieux et non tel autre ? », « Pourquoi tel type de discours religieux fait autorité sur lui ? »

Insistons sur ce point : le travailleur social n'a pas à entrer dans le contenu de la religion, mais va regarder l'effet du discours religieux sur le jeune. Et c'est en cela que je pose cette question : y a-t-il auto-exclusion ou exclusion des autres en mettant leur religion en avant ?



APPLICATION DE LA LAICITE DANS LE CONTEXTE EUROPEEN

Je voudrais aussi rappeler, en préalable, que ce débat n'est pas français, ni originaire d'Alsace-Moselle. Tous les pays européens se posent cette question de la place de la laïcité en leur sein. Dans toute l'Europe, on a aujourd'hui des générations, avec de nouvelles religions, qui se sentent chez elles qui ont étudié les lois et la Convention européenne et qui disent : « soit vous êtes laïcs et dès lors on revendique le pouvoir de pratiquer notre religion ; soit vous changez vos lois, mais dans tous les cas, il y a un choix à faire ! ». Ce qui fait monter des crispations très fortes, avec des surenchères évidemment politiques du côté religieux comme du côté étatique.

Il est important de rappeler que les pays européens n'ont pas le même système. Ainsi, certains ont une religion reconnue, d'autres collaborent avec les religions, comme ici, en Alsace-Moselle, et d'autres ont un système de neutralité totale de l'Etat qui ne reconnaît aucune religion, comme dans « la France de l'intérieur ». En revanche, quel que soit le système mis en place de la part des Etats, ils ont tous institué deux principes qui vont être notre fil directeur de la journée :

- « la neutralité de l'Etat » au sens que ce dernier doit assurer la liberté de conscience de ses citoyens croyants et non-croyants (avec plus ou moins de succès selon les systèmes),
- « l'égalité des cultes ».

Dans certains pays européens, des juristes commencent à pointer l'aspect chrétien de certaines normes culturalisées. Ces normes, vécues comme des traditions culturelles qui ne seraient pas religieuses, sont pourtant, pour beaucoup, issues de l'histoire chrétienne. Ainsi, même si on a l'impression que la culture occidentale n'est plus du tout façonnée par le religieux, l'arrivée de personnes qui ont une autre religion démontre le contraire. On peut citer tous ces jours fériés qui sont autant de commémorations et de fêtes chrétiennes, qui font référence à un ensemble de normes.

Noël est une fête traditionnelle française partagée par les gens athées, agnostiques, mais aussi par les musulmans et par certains juifs. C'est devenu une fête traditionnelle ; un produit de l'histoire chrétienne qui est entré dans le patrimoine culturel commun. Jusque-là, il n'y a pas de souci. Le problème, c'est lorsque des jeunes vont demander à partager l'Aïd el Kebir au même titre que l'on partage Noël - de façon collective pour en faire une fête de quartier. Les décideurs vont souvent vivre cela comme du particularisme ou du communautarisme. Et, c'est là qu'évidemment il existe un questionnement pour trouver ce fameux « vivre ensemble ».

Les juristes en viennent à se demander si ces normes n'auraient pas un effet discriminatoire indirect, d'où certains assouplissements.

Si vous instituez par exemple un horaire de piscine de manière collective à une association musulmane ; concrètement cela veut dire que dans le quartier, vous aurez des musulmanes à qui l'on dira « pourquoi continues-tu à aller à la piscine n'importe quand, alors que si tu étais une fille pudique, tu y irais à cet horaire-là, puisque c'est un horaire spécial pour les musulmanes ? C'est donc que tu as envie de montrer tes fesses... c'est pour ça que tu y vas à un horaire où il y a des garçons !!! ».



DEFINITION / LAICITE

En France, lorsque l'on prononce le mot « laïcité », deux visions se dégagent. L'une, que j'appelle la « laïcité narrative », porte sur la façon dont on a traité les chrétiens avec la loi de 1905 et la manière dont cela a marqué la mémoire collective. L'autre est portée par des gens qui regardent le système juridique que les rédacteurs de la loi de 1905 ont laissé. Ceux-là essayent de revenir à la philosophie de la loi de 1905 et de ces articles.

De mon côté, quand je parle de laïcité, je ne suis pas dans la philosophie, ni dans l'idéologie. Je souhaite partir de la loi pour essayer de voir comment elle est déclinée dans la pratique, en privé et en public, dans la gestion des jeunes, dans la gestion des professionnels et dans la gestion des associations... A partir de là, on traitera de la posture du travail social.

L'année dernière j'ai publié les résultats de deux états des lieux réalisés dans les entreprises¹ pour l'un et dans les services publics² pour l'autre. Leur but était d'observer comment on y gérait les revendications religieuses. Ce que je vais partager avec vous, c'est essentiellement celui concernant les entreprises. Pour ces deux états de lieux, je suis arrivée avec des questions ouvertes. J'ai demandé aux salariés et aux managers ce qu'était pour eux la laïcité, qu'ils me donnent des exemples d'application de la laïcité, qu'ils m'expliquent la façon dont ils appliquaient la laïcité dans leur quotidien, qu'ils me donnent des exemples de situations où ils avaient l'impression que la laïcité était entravée... sur 16 000 interviews, on ne m'a parlé que deux fois de situations qui n'étaient pas liées à l'Islam ! Et je vais quand même vous citer l'un des exemples qui ne faisaient pas directement référence aux musulmans – cela va vous montrer l'état des débats.

C'est un manager d'une très grande entreprise qui est enregistrée - avec une charte de confidentialité – et qui me dit « mais nous on adore les diversités Madame BOUZAR... On va finir par s'y habituer aux musulmans parce que regardez, de toute façon, on est obligé... Nous, on voulait le meilleur comptable... On a pris un juif ! ».

Voilà le seul exemple qui ne concernait pas l'Islam. Donc, vous voyez qu'il y a encore du travail sur la question des représentations...



LEGISLATION EUROPEENNE

Nous allons maintenant nous intéresser à la loi, et plus particulièrement au raisonnement de la Cour européenne. En effet, la France ayant ratifié la Convention européenne des Droits de l'Homme, celle-ci est supérieure à la Loi française. Pour autant, il n'y a pas de contradiction entre cette Convention et la Loi française.

On va donc partir des textes, tout en se rappelant que la différence entre la liberté des convictions et avoir les cheveux rouges, c'est que la liberté des convictions, dont fait partie la liberté de religion, est une liberté publique fondamentale.

Ce n'est pas la même loi qui s'applique lorsque dans une entreprise, une employée se présente avec un vêtement transparent qui laisse paraître ses seins et lorsque quelqu'un arrive avec un signe religieux. De même ce n'est pas la même loi qui s'appliquera si quelqu'un vient travailler avec des piercings qui paraissent incompatibles avec la fonction demandée.

On peut toujours faire quelque chose, même sur la question religieuse, mais ce ne sont pas les mêmes lois.

La liberté de religion est une liberté publique fondamentale. C'est le même type de liberté de base, que la liberté d'intégrité corporelle. La Convention européenne des Droits de l'Homme déclare qu'un Etat n'a pas le droit de limiter la liberté religieuse de ses citoyens. S'il souhaite tout de même le faire, il faut qu'il fasse une loi en remplissant deux conditions :

- Montrer que les pratiques religieuses entravent l'ordre public,
- Montrer que les pratiques religieuses entravent les droits d'autrui.

¹ BOUZAR Dounia, BOUZAR Lylia, Allah a-t-il sa place dans l'entreprise ? Paris, Albin Michel, 2009, 216 p

² BOUZAR Dounia, BOUZAR Lylia, La République ou la burqa. Les services publics face à l'islam manipulé, Paris, Albin Michel, 2010, 208 p.

Ici on parle bien des pays signataires de la Convention européenne des Droits de l'Homme, dont la France fait partie. Ces pays sont « laïcs » et il est ridicule de les comparer, comme on l'entend dans des débats télévisés, aux pays dits « théologiques » : « *oui, mais alors, en Afghanistan, en Iran, ils n'acceptent pas que...* ».



LEGISLATION FRANÇAISE

En France, l'un des fondements juridiques de la laïcité est la Constitution du 4 octobre 1958. Dans l'article 1er, il est précisé que la France « assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion ». La loi de 1905 de séparation des Églises et de l'État en fixe le cadre. Elle stipule qu'elle assure la liberté de conscience de croire ou de ne pas croire, garantissant par là même le libre exercice des cultes.

L'esprit de la loi de 1905 est le suivant : plus jamais il ne faudra embrasser la religion du roi pour être sujet du roi. Philosophiquement, c'est très important : on va accepter le principe qu'il n'y a aucune vision du monde supérieure à une autre et que l'on va éduquer les enfants à cette idée : « tu as le droit à ta liberté de conscience, à condition que tu respectes celle de l'autre. Tu as droit à ta liberté de conscience tant que tu ne l'imposes pas à ton voisin ». Ainsi, cela veut dire que « ma liberté de croire s'arrête où commence ta liberté de ne pas croire » ; « que ma liberté de ne pas croire s'arrête où commence ta liberté de croire ». Je peux être croyante et philosophiquement laïque si je pars du principe que ma vision du monde n'est pas supérieure et que je ne l'impose pas aux autres comme vision du monde supérieure. Et, pour rentrer dans la polémique, je peux également donner l'exemple inverse : « Je peux être athée et philosophiquement non laïque, si je pars du principe que ma vision du monde de l'athéisme est supérieure à toutes les croyances, que les croyances sont archaïques... et que les croyants devraient s'en sortir... que ce n'est pas possible de faire des choses aussi barbares alors qu'on est en 2011 ! ».



LIBERTE RELIGIEUSE ET DISCRIMINATIONS – 6 critères

Après cette présentation des législations européenne et française en matière de laïcité, je vais vous présenter la suite du travail d'état des lieux sur la gestion des revendications religieuses en entreprise. Je souhaitais savoir de quelle manière on pouvait restreindre une liberté religieuse au sein de l'entreprise. Pour ce faire, j'ai étudié la jurisprudence, le Code du travail, la Convention européenne des Droits de l'Homme et les délibérations de la HALDE. J'ai fait ressortir 6 critères en droit privé.

Au préalable, je tenais à préciser que j'ai pu constater lors de l'état des lieux que la plupart des managers ne connaissent pas ces critères légaux, ce qui vous montre que l'éducation au respect de la liberté de conscience des uns et des autres n'est pas acquise, ni si facile. Ceci entraîne une difficulté à appliquer dans l'entreprise, le principe de l'égalité de liberté de conscience, malgré la loi de 1905, dans des situations qui ne sont pourtant pas très compliquées. Ainsi, vous vous rendez compte que, dans certaines entreprises, c'est le rapport de force qui fait la loi. Si vous êtes dans un atelier où il y a énormément d'athées, la personne qui voudra faire son Ramadan discrètement, sera carrément harcelée – du genre « et pourquoi tu ne bois pas ? Mais vas-y bois un coup... mais c'est quoi ton truc ? ». Et si vous êtes dans un atelier où il y a plus de musulmans pratiquants, ce sont eux qui vont faire la loi. Ils peuvent dans certaines entreprises éteindre les machines au moment de la rupture du jeûne. Ils peuvent exclure un collègue qui viendra boire un café à côté d'eux, ou agresser verbalement une femme qui passe en jupe.

Voici ces six critères :

Premier des six critères : dans le droit privé, on peut limiter une liberté religieuse lorsque celle-ci entrave les impératifs de santé et d'hygiène sanitaire. Cela paraît assez logique et c'est assez facile.

C'est l'apprenti boucher qui refuse de se tailler la barbe ou le salarié qui refuse la visite médicale, etc.

Le **deuxième critère** accepté pour limiter la liberté religieuse, c'est qu'elle ne doit pas entraver le respect des règles de sécurité. Ainsi, la pratique religieuse ne doit pas être incompatible avec le port d'un équipement obligatoire de protection, et ne doit pas entraîner un accroissement des risques (mécaniques ou chimiques).

Si vous portez un foulard et que vous travaillez dans le nucléaire, vous risquez de prendre feu, et bien évidemment, cela sera interdit.

Même chose pour une personne qui arriverait en voile intégral, qui ne serait pas identifiable et qui dès lors, avec ou sans loi, n'aurait pas l'autorisation de pénétrer dans une centrale nucléaire...

Le **troisième critère** est en moins facile à appliquer : la liberté religieuse ne doit pas faire en sorte d'imposer sa vision du monde et de devenir prosélyte. On a droit à sa liberté d'expression puisque l'entreprise n'est pas neutre, contrairement aux fonctionnaires qui ne doivent pas montrer leur conviction, car ils représentent l'Etat (neutre). Il n'y a donc pas de débat sur leur cas puisqu'ils ne doivent pas afficher leur conviction, mais l'entreprise par contre n'a pas à respecter cette obligation de neutralité. Et là évidemment, on observe des problèmes quant à la liberté de conscience.

Un exemple très concret : c'est le cas d'une femme qui porte un foulard par convictions religieuses. Dans le même service travaille une autre femme qui a grandi dans un village de Bretagne et qui durant toute son enfance, a été caillassée par les catholiques de son village, d'une part parce que sa mère était fille-mère et d'autre part parce qu'elle n'allait pas à l'église. Donc, elle a été harcelée parce qu'elle n'était pas croyante et du coup elle ne supporte plus les religions... ça la rend malade. Or elle doit travailler avec la première femme, une thésarde qui vient d'être recrutée par le laboratoire et qui porte un foulard, et préfère partir en congé maladie. Nous, on arrive avec cette situation où il y a deux personnes dont la liberté de conscience est garantie par la Constitution et la loi de 1905. Cas pas très facile parce que légalement, on ne peut pas dire à Nadia « *tu dois enlever ton foulard parce que cela rend Aline malade du fait qu'elle a été caillassée quand elle était petite !* » et on ne peut pas dire à Aline, « *vas faire une psychothérapie et règle ce traumatisme d'enfance !* ». C'est trop violent... elle souffre vraiment. Donc, on se retrouve dans une situation où l'on essaye de faire un compromis humain. Personnellement dans cette situation, je vais chercher ce que j'appelle « le plus petit dénominateur commun ». Je vais faire prendre conscience de l'univers de référence de l'une et de l'autre ; expliquer à Nadia, l'histoire d'Aline, et à Aline, l'histoire de Nadia, de façon à finir par dire à Nadia, « *ta liberté de conscience, c'est de cacher tes cheveux, mais tu n'es pas obligé de mettre un foulard. Pourrais-tu trouver un moyen de cacher tes cheveux qui ne renvoie pas l'image aux autres d'une religieuse, d'une musulmane ? C'est-à-dire que quand Aline se retrouve face à toi, elle ne doit pas voir une musulmane, mais une collègue, une thésarde, un ingénieur. Par conséquent, trouve une façon de cacher tes cheveux à la française... il y a des casquettes, il y a des petits foulards sur le cou, il y a des moyens de cacher ses cheveux, mais sans avoir un « look bonne sœur », sans avoir un look religieux, sans afficher la question religieuse* ». C'est cela que j'appelle « chercher le plus petit dénominateur commun » pour le « vivre ensemble ». C'est de l'expérimentation, vérification, rectification. Pour le moment, ça marche. Dans ce cas, elles ont réussi à réintégrer leur boulot et continuent leurs recherches ensemble - en plus il s'agissait de recherche sur la protection nucléaire... donc, vous voyez, c'était tendu quand nous sommes arrivés !

Je vous redonne quand même un autre exemple du « plus petit dénominateur commun » parce que, et vous verrez que l'on va arriver à nos métiers – l'on n'est pas si éloigné. Je vous redonne un exemple concernant une salle de prière. Il s'agit d'un groupe de musulmans qui arrive devant un manager et qui lui dit « *on a vraiment besoin de prier parce qu'on travaillera trois fois mieux, on sera beaucoup mieux dans notre peau* ». Le manager hésite parce que cela fait un an que cela dure, et en plus ils sont très convaincants... et puis il se dit, « *c'est vrai qu'ils vont être fidèles à l'entreprise, ils se donneront trois fois plus, ils ne demanderont pas leurs jours de récupération... Peut-être que je devrais vraiment installer cette salle de prière, etc.* ». Au final, il finit par céder, et ce même si les salariés musulmans avaient déjà pris une salle inoccupée et qu'ils étaient déjà en train de prier. En tous les cas il cède et il entérine quelque chose qui se fait comme ça : les salariés musulmans peuvent laisser leurs tapis de prière dans la salle. C'est-à-dire la salle des musulmans. Et puis, un jour, Kader vient frapper à la porte du manager, se plaignant d'être harcelé toute la journée parce que ses amis qui font la prière estiment que la présence d'une salle de prière l'oblige à venir prier. « *Mais que font-ils de ma liberté de conscience qui me donne le droit de ne pas faire la prière ? Je fais ce que je veux, je n'ai pas de compte à rendre... On est en France, on est en laïcité. Que je fasse ma prière chez moi, que je ne la fasse pas, que je sois croyant, que je ne sois pas croyant, je n'ai pas de compte à leur rendre. Or je suis en train de me justifier toute la journée. Donc, je demande que ma liberté de conscience soit reconnue et en réaction je demande à ce que l'on interdise la salle de prière* ». A cela se rajoute que le fait que cette salle soit exclusivement dédiée au culte et que la prière soit collective... Cela entraîne progressivement des prises de possession de l'espace et du temps : personne n'a le droit d'y entrer, cela devient un espace « sacré ». Et bien dans ce cas, c'est pareil : on essaye en amont de

déconseiller la mise en place de « salles religieuses » à l'intérieur des entreprises ; on va essayer de chercher quelque chose de transversal : le plus petit dénominateur commun.

Construire un « plus petit dénominateur commun » sur ce sujet, c'est établir une salle de repos où tous les salariés peuvent venir prendre « un temps calme » : jeux de société silencieux, écouter son walkman, lire, faire la sieste, prier. Mais la règle commune est le calme : aucun bruit.

Vous voyez que l'on retombe à nouveau sur la question de l'individuel et du collectif. Dès qu'il y a du collectif, le danger est de faire passer le droit religieux presque comme supérieur par rapport au droit public. Par conséquent, on va toujours être en train de rechercher une solution pour arriver à respecter un minimum les uns et les autres, mais pas collectivement. Parce que dès qu'on passe au collectif, cela devient compliqué. Ceci est le partage d'un retour d'expérience qui demande vraiment à mûrir. Il ne s'agit pas de vérités toutes faites. Ces présentations d'expériences sont destinées à vous donner des éléments de débat.

Le **quatrième critère** qui permet de restreindre la liberté religieuse, c'est quand celle-ci entrave la réalisation de la mission à accomplir. Il s'agit de vérifier si la pratique religieuse entraîne une altération des aptitudes nécessaires à la mission.

L'exemple typique, c'est un salarié dans une entreprise intérimaire dont le métier est de faire des paniers-repas et qui refuse de mettre des mignonnettes d'alcool dans la préparation des repas. Et croyez-moi, quand j'arrive dans cette entreprise, l'équipe est à feu et à sang. Ils sont tous en train de se disputer sur la relation entre l'Islam et l'alcool. Ils sont en plein débat théologique. Vous avez des managers qui disent : « *Mais non, l'Islam permet de toucher l'alcool. Il permet même d'en boire. Regardez dans les pays musulmans, ils font de l'alcool. Aussi c'est quoi cette histoire selon laquelle ils ne peuvent pas y toucher alors qu'ils en fabriquent ?* ». A l'inverse, un autre dit : « *Mais pas du tout, il ne faut pas toucher à l'alcool, il ne faut même pas participer à la vente. Il ne faut même pas le regarder. Tu dis n'importe quoi. Tu n'y connais rien à l'Islam* ». Moi, quand j'arrive, je vais leur dire : « *et si c'était Jean Pierre qui refusait de toucher de la nourriture parce que c'est jour de Carême. Que lui diriez-vous ?* » Alors ils répondent tous d'une seule voix : « *nous dirions à Jean Pierre qu'on ne l'oblige pas à manger. On l'oblige juste à faire son travail. Par conséquent préparer ses paniers-repas comme son contrat de travail le lui indique...* »

Dès lors dans le cadre de l'aptitude à la mission, on n'entre pas dans ce que l'Islam dit. On n'entre pas dans ce que les religions disent.

Si on commence à entrer dans ce que les religions disent, que fera-t-on lorsque des Indiens originaires d'Amazonie viendront vous dire que « *pour être en liberté de conscience, ils doivent consommer des stupéfiants parce que c'est comme cela qu'ils entrent en contact avec le Créateur !* ». C'est ce qui s'est produit aux Etats-Unis et c'est allé jusqu'à la Cour Suprême des Etats-Unis. L'avocat du plaignant d'origine indienne avait plaidé que son client n'utilisait pas ces produits pour se droguer, mais pour dialoguer avec Dieu. La Cour Suprême a répondu en 6 pages pour dire qu'utiliser des stupéfiants pour parler avec Dieu ou un autre était interdit selon la loi. Mais cela a quand même été jusqu'à la Cour Suprême.

Par conséquent dans « la France de l'intérieur », l'éducateur, le manager, le travailleur social, le décideur, normalement, ne regardent pas ce que la religion dit, mais regardent l'effet que cela peut avoir sur le « vivre ensemble ». Donc, on ne doit pas regarder les interprétations multiples sur l'alcool.

Autre cas : quelqu'un qui refuserait de serrer la main à une femme parce que sa religion, sa conscience l'empêchent de serrer la main d'une femme. Et bien, vous ne vous précipitez pas sur les interprétations des savants pour voir la différence entre les radicaux et les modernes. Vous dites « *est-ce que le fait de ne pas serrer la main d'une femme entrave la réalisation de sa mission ?* ». Si cet homme vient à une heure du matin pour passer l'aspirateur au fin fond de l'usine pendant qu'il n'y a personne, vous allez avoir du mal à le prouver au juge. Si, par contre, il travaille en équipe et en journée de façon lambda, il devient compliqué à l'heure d'aujourd'hui de pouvoir signer des contrats, faire du partenariat, sans serrer la main à aucune femme ! C'est quand même discriminatoire sur le genre. Parce que s'il serre la main aux hommes, mais pas aux femmes, nous repassons sur du droit commun.

Donc, la question, ce n'est pas « qu'est-ce que l'Islam dit ? ». Il s'agit plutôt de savoir si cela entrave l'un des six critères.

Le **cinquième critère** : La liberté religieuse ne doit pas entraver l'organisation nécessaire au travail. Il s'agit d'évaluer si la pratique religieuse ou le comportement du salarié : entraîne un problème organisationnel au sein de l'équipe (iniquité des conditions) ; entrave la réalisation de la mission (respect des délais et du rythme de travail).

Le cas de Simon illustre ce critère : on s'aperçoit que l'organisation du spectacle du dimanche n'est jamais prête parce que Simon n'utilise ni téléphone, ni internet. Il s'est fait une espèce de compromis personnel avec son Sabbat. Comme il ne veut pas perdre sa place dans cette grande entreprise qu'il adore, et qu'il ne peut quand même pas demander son vendredi, il s'est dit qu'il irait quand même au travail, mais ne toucherait pas le téléphone, ni internet. Ainsi Dieu comprendra. Seulement, il crée un problème d'organisation du travail.

C'est comme l'entreprise qui, tout d'un coup, se dit : « *tous nos employés sont blancs, ont au moins 50 ans, et du coup il n'y a aucune diversité, ... Nous allons donc faire de la diversité en allant par exemple faire une annonce dans un quartier où il y a beaucoup de jeunes* ». Aussi par la suite, ils créent un plateau téléphonique avec 80% de jeunes du même quartier qui sont tous de référence musulmane. Quand arrive le jour de l'Aïd, 80% des employés demandent à poser ce jour-là ; ce qui entrave l'organisation du travail. Dès lors, puisque cela pose un problème pour l'organisation du travail, la direction décide de tirer au sort, ou de faire un roulement... ce qui est légal, puisque l'accord d'autorisations d'absence de 80% des employés entraverait l'organisation du service.

Dans cet état des lieux, on se rend compte que beaucoup de managers ne savent pas gérer les critères 4 et 5 - c'est-à-dire, les questions de mission et d'organisation - parce qu'ils ne connaissent pas ces critères, qu'ils ne connaissent pas la loi, qu'ils ont peur d'ouvrir la boîte de Pandore, qu'ils ont peur qu'en disant « oui » à « quelque chose », ils soient obligés de dire « oui » à tout. Comme ils ne connaissent pas les critères, ils ont vraiment le sentiment que c'est le religieux qui va prendre le pas.

Autre représentation - qui ne remonte jamais la hiérarchie - c'est qu'ils ont le sentiment profond que, « lorsqu'on croit, on est dépressif ». D'ailleurs, j'ai fini par comprendre cela il n'y a pas longtemps : beaucoup de managers ne faisaient pas remonter les difficultés, parce qu'au fond d'eux, ils culpabilisaient et se disaient : « *si les gens ont besoin de prier, s'ils n'ont pas besoin de manger de la viande, s'ils ont besoin de la religion, c'est que je les ai mal gérés, et qu'au fond, ils sont malheureux* ». Donc, pour ces managers, la religion reste l'opium du peuple, et ils se sentent coupables. Par ailleurs ils se disent « *si je le dis à mon chef, il va me reprocher de ne pas les avoir occupés autrement, de ne pas les avoir incités à fréquenter la salle de gym par exemple ?!* ». En conséquence, les managers ne vont pas forcément parler des difficultés qu'ils rencontrent et il faut beaucoup de patience, de démagogie, de pédagogie aussi, pour arriver à les faire parler.

Je vais aborder la question de la viande Halal - pour reprendre mon histoire du « plus petit dénominateur commun » - en parlant des écoles. De cette manière je fais une petite parenthèse dans le secteur public. Il a été constaté que, dans certaines régions, les écoles jettent 80% de la viande servie à la cantine. En fait, comme celle-ci n'est pas halal, les jeunes de référence musulmane n'en mangent pas et vont même jusqu'à se retirer de la cantine. Ceci pose un problème social, car on arrive à une cantine à double vitesse : avec ceux qui mangent de la viande, qui continuent à fréquenter la cantine, et pratiquement tous les musulmans qui finissent, dans ces écoles, par manger un sandwich dans la cour, dans le meilleur des cas. Cela engendre donc une catégorisation : il y a les musulmans et les non-musulmans.

Comment désamorcer ce phénomène ? Certaines écoles ont essayé d'introduire de la viande Halal en se disant « *ils mangeront ensemble* ». Or si vous servez uniquement de la viande Halal, vous ne respectez pas la liberté de conscience des non-musulmans (athées, agnostiques, juifs, etc.). C'est-à-dire que vous imposez une viande ritualisée dans un espace public où finalement, vous ne respectez pas la liberté de conscience de ceux qui ne voudraient pas en manger. Sans compter qu'il y a derrière le financement des mosquées, et que par conséquent vous imposez aux gens leur participation indirecte aux financements des mosquées. Ce n'est pas possible. Lorsque vous l'introduisez quand même, ou que vous introduisez la viande Halal à côté d'une autre viande, cela crée la segmentation des citoyens. C'est-à-dire que, finalement, vous avez des tables de musulmans qui disent aux autres « *ne touchez pas à mes tomates Halal. Allez manger votre cochon !* ». Vous avez alors le petit Jean-

Pierre qui revient de l'école et qui dit à ses parents « *pourquoi je suis obligé de manger de la saucisse alors que Mohamed, lui, n'en mange pas. Moi aussi, je veux m'inscrire pour manger sans viande. J'aime bien les tagliatelles au saumon !* ». Vous avez donc comme ça des catégorisations d'enfants alors qu'en « vieille France », notre but, c'est justement que les enfants ne se séparent pas selon leur religion.

Ce que l'on expérimente - en tous les cas, dans les endroits où je travaille - c'est d'enlever les mentions « porc » et « sans porc » des menus pour éviter de contribuer à une certaine catégorisation. Si vous choisissez « sans porc », vous êtes présumé musulman ou juif, donc vous êtes catégorisés. Nous, notre objectif, c'est vraiment de « dé-catégoriser ». C'est-à-dire réintroduire le poisson, les œufs, le repas végétarien, de façon à ce que systématiquement, les jeunes ne parlent pas religion et aient tous les jours le choix entre un menu avec de la viande et un menu sans viande. On peut alors continuer à manger ensemble sans faire allusion à la religion et le jour où une personne a envie d'œufs, elle prend des œufs ; le jour où elle a envie de poisson, elle prend du poisson sans avoir besoin d'être juive ou musulmane pour en prendre. Il s'agit de faire un choix en tant qu'individu sans devoir lever le doigt pour justifier de « la bonne religion » pour avoir tel ou tel choix alimentaire.

Le **sixième et dernier critère**, c'est que la liberté religieuse ne doit pas entraver les intérêts commerciaux de l'entreprise. Alors là, à mon avis, nous n'en avons pas fini avec les jurisprudences et les procès. C'est très flou comme concept. C'est très compliqué. Globalement, la justice a déjà dit que le simple contact avec la clientèle ne suffisait pas pour décider qu'il y avait entrave aux intérêts commerciaux. C'est-à-dire que ce n'est pas parce que la personne qui porte un signe religieux est en contact avec la clientèle qu'il y a automatiquement entrave à l'entreprise. Il faut prouver qu'il existe un lien entre l'atteinte à l'entreprise et le comportement.

Nous avons un exemple en Cour de cassation. On est bien d'accord que tout ce que je vous dis peut être remis en question dans trois jours par une nouvelle décision de la HALDE. D'ailleurs on attend une nouvelle décision sur le fait religieux en entreprise. Peut-être que tout ce que je vous ai dit ne sera plus valable. Donc, vous voyez, nous sommes sur des terrains mouvants.

Pour le moment, il est clair que le simple fait d'être en contact avec la clientèle ne suffit pas : il faut prouver que le signe religieux entraîne la perte de l'entreprise. Le seul cas qui ait été jugé en Cour d'appel³ est celui d'une jeune femme qui avait été embauchée avec un petit bandana fleuri et des tenues « cool » dans un magasin de mode branché qui vendait des sous-vêtements. Le jour de son embauche, elle était voilée, mais n'avait pas « un look religieux ». D'ailleurs au départ, cela se passe très bien : les clientes lui font absolument confiance. Pendant deux ans, elle vend des « tas de produits »... sans souci. Et puis un jour, je ne sais pas ce qui se passe dans sa vie privée, le petit foulard de couleur devient gris, puis long, puis très long, jusqu'à devenir un long jilbabe noir. A partir de ce moment, il y a eu discussion avec la patronne. C'était la seule vendeuse et les clientes commençaient à douter que cette fille puisse leur donner de bons conseils pour être « *sexy et bien branchée* ». Petit à petit, les clientes doutaient de plus en plus jusqu'à ce qu'elles ne lui fassent plus confiance : « *Moi, je ne peux pas être sexy, branchée avec tes yeux. Si c'est toi qui me conseilles, ça ne marche pas* ». Dès lors elle a été licenciée. Après deux ans de discussions, la justice s'est prononcée : « *étant donné que c'est la seule vendeuse et qu'elle conseille la clientèle, il existe un lien évident entre le signe religieux de la vendeuse et l'intérêt commercial de l'entreprise* ». Le lien a été prouvé et il n'y avait donc pas de discrimination dans le licenciement de la vendeuse.

Il y a quelque chose de très important dans ce que je viens de dire : si l'on a vu que pour un Etat, la liberté de la religion reposait sur deux conditions (ordre public et droits d'autrui. Cf. page 2), pour une entreprise, c'est le respect de ces 6 critères-là en sachant qu'une interdiction en entreprise ne peut jamais être générale et absolue. C'est-à-dire que tous les règlements intérieurs qui posent des interdictions générales et absolues sont illégaux parce que, justement, comme il s'agit de liberté fondamentale, une étude du contexte doit être faite à chaque fois selon ces 6 critères. C'est un article du Code du travail qui affirme que « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché »⁴. Toute limitation à la liberté de conviction (philosophique, religieuse, politique) doit être proportionnée au but recherché et justifiée par la nature de la tâche à accomplir.

³ Verdict de la Cour d'Appel de Saint-Denis de la Réunion du 9 septembre 1997 (référence 97/703 306)

⁴ Article L.1121-1 du Code du travail



LAICITE ET TRAVAIL SOCIAL

Nous en arrivons à notre objet, notre cœur de métier. Quelles sont les conséquences de l'application de la laïcité dans nos métiers ? Alors je vais présenter cela en 3 domaines⁵.

Mais avant je vais quand même partager avec vous la réalité de la loi de 1905. La loi de 1905 évoque l'obligation de neutralité : neutralité des personnes qui travaillent pour l'Etat, le service public – et non pas "mission publique" – en tant que contractuels ou fonctionnaires – c'est-à-dire dès que l'on est dans l'exécution du service public.

1^{ER} DOMAINE : FINANCEMENTS DES ASSOCIATIONS

En « France de l'intérieur », les communautés religieuses peuvent se constituer en associations loi 1905. Et vous [en Alsace-Lorraine], les associations sont gérées par le droit local, loi de 1908.

Dans la « France de l'intérieur », il existe donc la loi du 1^{er} juillet 1901 dite de la liberté d'association, qui est régie par le droit commun. Une association loi 1901 peut être subventionnée par l'Etat si son objet n'est pas cultuel. Mais si celle-ci effectue des activités de type religieuses, elle n'a pas le droit à un financement. Toutefois la loi du 9 décembre 1905, dite de séparation des Eglises et de l'Etat, prévoit un statut aux associations culturelles, c'est-à-dire aux structures dont l'objet exclusif est de subvenir aux frais, à l'entretien et à l'exercice d'un culte. La loi de 1905 précise les différents moyens pour les collectivités publiques d'aider les associations religieuses :

- Souscrire un bail de droit commun. Les collectivités ont le droit de conclure un contrat de bail avec une association ayant pour objet exclusif ou non la pratique du culte.
- Conclure un bail emphytéotique avec les associations culturelles leur accordant à long terme la jouissance d'un terrain sur lequel l'association construit un édifice religieux. Ceci est peu onéreux parce que l'on considère que ce sont les personnes qui montent l'immeuble eux-mêmes... on ne leur donne que le terrain.
- Etre caution à la banque pour aider les associations culturelles à la garantie d'emprunt, etc.

Donc, la loi permettrait des agencements, mais le problème réside bien dans son application.

Alors, qu'est-ce qui nous intéresse là-dedans ? Je sais qu'ici [en Alsace-Lorraine] pour la question du financement des associations, il existe le critère de « l'intérêt général suffisant pour le territoire concerné » - si j'ai bien compris. En « France de l'intérieur », il y a souvent des conflits lors des « prêts de salle » par des collectivités, à des associations. Normalement, lorsqu'ils payent, les gens peuvent faire ce qu'ils veulent dans la salle. En revanche s'ils ne paient pas et qu'ils obtiennent les salles gratuitement, ils doivent respecter les objectifs de la Constitution française. Or quand on donne une salle à une association religieuse, c'est comme si on la subventionnait - quand vous prêtez une salle de centre social, c'est une subvention indirecte. Aussi quand vous prêtez en « France de l'intérieur » une salle de centre social, l'activité de l'association ne doit pas être religieuse et ne doit pas aller à l'encontre des objectifs visés par la Constitution. C'est là que l'on se rejoint. C'est-à-dire qu'ils doivent respecter la mixité, la « non-segmentation » des populations et les conditions de libre accès à tous.

Pour finir de parler de ces critères, on peut dire qu'une association qui donnerait des cours d'alphabétisation en séparant les garçons et les filles irait à l'encontre des objectifs recherchés par la Constitution. L'égalité des hommes et des femmes fait partie des droits fondamentaux, au même titre que le droit à la religion. La mixité est dans la plupart des cas considérée comme un des moyens de favoriser cette égalité des sexes (des exceptions sont posées par la loi lorsqu'il s'agit de groupes de paroles de personnes agressées dans leur intimité ou des activités sportives).

Voici une première situation dans laquelle une pétition circule contre la construction d'une mosquée. Comment gérez-vous ce type de situation ? Comment « l'intérêt général suffisant pour le territoire concerné » est-il appliqué concrètement en Alsace-Lorraine ? C'est-à-dire que si les musulmans souhaitent construire leur lieu de culte et que la population civile locale répond qu'il est « hors de question d'avoir une mosquée dans le quartier », comment évaluez-vous l'intérêt général suffisant pour le territoire concerné ? Sur quels critères ? Ce serait intéressant d'en parler.

⁵ BOUZAR Dounia, *Laïcité mode d'emploi. Cadre légal et solutions pratiques : 42 études de cas*, Paris, Eyrolles, 2011, 175 p.

En tous les cas, en « France de l'intérieur », c'est un conflit qui a beaucoup évolué et dans lequel, maintenant, on essaie de lever les droits de préemption. Parce que ce qui s'est passé pendant des années - contrairement à ce qui a été dit par « les politiques » - c'est que les musulmans ne voulaient absolument pas toucher à la loi de 1905. Les musulmans qui avaient réussi à obtenir les financements pour la construction de leur mosquée voulaient qu'on les laisse construire simplement leur lieu de culte. Cependant, comme régulièrement la population refusait de voir se construire une mosquée visible ou même non visible dans leur quartier, un droit de préemption était systématiquement déposé. Cela a beaucoup évolué et que ce soit à gauche ou à droite, il y a eu de nombreuses circulaires du Ministère de l'Intérieur sur cette question... Il y a eu pas mal d'évolutions et dorénavant on essaie de travailler plutôt selon les critères de l'urbanisme, les critères du paysage...pour travailler dans ce sens-là. Donc d'appliquer la loi, tout simplement.

2ème DOMAINE : LA NEUTRALITE DU FONCTIONNAIRE ET DU PROFESSIONNEL DE LA JEUNESSE

Nous allons maintenant nous intéresser à la question de la neutralité du professionnel. En « France de l'intérieur », nous sommes censés être neutres pour permettre la diversité des usagers et apparemment c'est la même chose en Alsace-Lorraine.

Le fonctionnaire, qui est en charge de l'exécution du service public, ne doit strictement rien afficher de ses convictions philosophiques, politiques ou religieuses, dans l'objectif de garantir son impartialité vis-à-vis des usagers. Ceci n'est pas discutable, c'est immédiat et automatique, pour les contractuels comme pour les fonctionnaires. Mais cette neutralité oblige donc également le fonctionnaire à ne pas porter de jugement à l'égard de la conviction d'un usager.

Le travailleur social, quant à lui, a comme mission professionnelle d'aider le jeune à s'ouvrir à toutes les visions du monde, à exercer son libre arbitre, à pouvoir faire ses choix, à pouvoir prendre du recul et à décider de ce qu'il veut être. C'est la première spécificité de sa mission. La deuxième, c'est que l'on a affaire à des mineurs et que par conséquent, c'est « une population vulnérable ». C'est donc d'autant plus important de ne pas leur imposer sa propre vision du monde, mais de les ouvrir à une multiplicité de références. Chose qui est justement garantie dans l'exigence de neutralité des salariés - c'est d'ailleurs clairement stipulé dans le Code de l'action sociale et des familles, et vous le retrouvez comme condition à l'agrément de Jeunesse et Sport.

Pourtant lorsque vous êtes éducateur et que vous partagez le quotidien des enfants, il peut s'avérer difficile de ne pas montrer vos convictions. Ainsi, si vous mangez du porc, le jeune va présumer que vous êtes non musulman ou non juif. Si vous ne mangez pas de porc, le jeune ne se dira pas que c'est parce que vous faites un régime, mais parce que vous êtes (présupposé) musulman ou juif. C'est comme cela que le jeune va vous catégoriser. La neutralité totale n'est donc pas évidente.

C'est la même chose pour la question du Ramadan : on ne peut pas empêcher un éducateur de faire Ramadan par obligation de neutralité ; parce qu'en même temps, il a sa liberté de conscience. D'ailleurs, même les fonctionnaires ont la possibilité de se reporter à une circulaire pour prendre trois jours de congé pour leurs fêtes religieuses. Cette circulaire permet aux fonctionnaires de demander trois jours supplémentaires pour obtenir des absences pour leurs fêtes religieuses bouddhistes, juives, musulmanes, orthodoxes et arméniennes, sauf nécessité de service. Mais des plaintes commencent à arriver. Elles sont issues des chrétiens et des gens athées ou agnostiques qui remarquent que les juifs, les musulmans et les bouddhistes ont trois jours de congé de plus. Il y a donc à présent une discrimination envers les athées, les agnostiques et les chrétiens. Pour éviter cette difficulté et éviter l'effet « communautariste » engendré (les juifs partent le jour d'Hannouka, les musulmans le jour de l'Aïd, etc.), la commission Stasi avait proposé d'instituer un jour férié musulman et un jour férié juif – national, pour tout le monde. Ainsi on aurait pu fêter de manière culturelle – pour ceux qui ne sont pas croyants ou pas musulmans - et de manière culturelle pour les autres - comme tous les Français fêtent aujourd'hui Noël, quelles que soient leurs traditions.

Mais revenons à notre histoire d'éducateur. Donc, celui qui ne mange pas de porc, est-il neutre ? Et la directrice adjointe de la crèche qui arrive en foulard ? C'est un vrai débat. Je pense que pour la majorité des Français, on ne peut pas être neutre en ayant un signe religieux sur la tête – du moins lorsqu'il s'agit de s'occuper d'enfants mineurs. Je pense que c'est vécu comme quelque chose d'incompatible. Ce qui ne serait pas le cas en Belgique. En Belgique, ils vont vous dire, bien au contraire, si une personne montre qu'elle est musulmane, au moins, on sait qu'elle est musulmane et on va d'autant mieux « vérifier » qu'elle est neutre quand elle s'occupe des autres.

Ce n'est pas de voir ce qu'elle est, qui va l'empêcher d'être neutre. Cela va être le résonnement de nombreux belges. En France, on estime que la visibilité entraîne l'absence de neutralité.

Autre exemple, l'éducateur qui fait le Ramadan pendant un camp d'été. Cela fait 4 ans que vous embauchez votre équipe et cet été – et les trois prochains – le Ramadan tombera durant vos camps d'été. Vous faites comment ? D'autant plus que vous avez prévu un camp VTT ! Imaginons qu'il y a des éducateurs candidats musulmans qui font Ramadan ? Est-ce que vous en parlez ? Comment en parlez-vous ? Je vous rappelle que vous n'avez pas le droit de parler de conviction religieuse dans l'entretien d'embauche ! Donc, vous allez en parler avec l'intéressé en disant plutôt : « *est-ce que tu vas être physiquement en bonne condition et qu'il n'y aura aucun souci ; parce que tu sais qu'on va en baver, on va faire du vélo toute la journée, qu'il va faire 45°... Ça ne va pas être un camp facile cette année. Six heures de vélos en plein cagnard !* ». Mais je vous rappelle que l'on n'a pas le droit non plus de présupposer ou de poser des questions sur la liberté personnelle. C'est dans le Code du travail et c'est puni très lourdement. On parle en tant qu'aptitudes professionnelles pour ce poste-là.



L'APPLICATION DE LA LAICITE DANS LA MISSION D'EDUCATION AUPRES DES JEUNES

Alors, maintenant, passons au nœud de la difficulté : c'est-à-dire gérer l'application de la laïcité avec les jeunes. On a vu la posture, la neutralité du professionnel. On a vu le partenariat avec les associations, mais le plus dur reste la gestion des jeunes.

Dans la « France de l'intérieur », un jeune placé sous mandat judiciaire relève de notre fameux alinéa 2 de l'article 2. Il est comme le soldat, comme le prisonnier, comme le malade à l'hôpital ! C'est-à-dire que la liberté de culte est garantie, comme on l'a dit tout à l'heure, à celui qui est enfermé ; et cela peut même être financé par les services publics. Et dans ce cadre là, la gestion de l'individuel avec le collectif va se poser. On va le voir toute à l'heure. Ensuite, il y a le cas du jeune qui n'est pas placé sous mandat judiciaire et qui s'inscrit à la MJC du coin pour partir, justement, dans un camp de VTT. Alors, ce dernier, il est sur la ligne jaune parce qu'il ne relève pas du fameux alinéa 2 de l'article 2, du fait qu'il n'est pas en situation d'enfermement. Il va payer pour partir en vacances et donc on n'est pas dans la même obligation de liberté de conscience que s'il était en situation d'enfermement ; mais en même temps, on est dans le respect de la liberté de conscience de droit commun. Par conséquent, on va également chercher des compromis pour qu'il n'y ait pas une désorganisation du collectif et, en même temps, trouver ces fameux petits dénominateurs communs. Comment cela se traduit-il dans la réalité ?

C'est par exemple un groupe d'ados qui refuse de fêter Noël tant qu'ils ne pourront pas fêter l'Aïd. Dans ces conditions, comment travailler ? On va leur expliquer qu'effectivement, Noël, est devenu une tradition et que de leur côté ils doivent réfléchir à des idées qui permettraient de transformer la fête de l'Aïd en fête culturelle et non pas cultuelle ; sachant que pour faire cette fête au sein de la maison des jeunes, il faut bien qu'elle soit partagée par tous et qu'elle ne soit pas référencée religieusement puisque de toute façon pour organiser des manifestations culturelles, il faut avoir des espaces qui ne soient pas des espaces du service public. Il faut transformer cette fête comme on a transformé Noël avec notamment le sapin de Noël qui est devenu « culturel ». On voit bien que passer du cultuel au culturel, c'est toute une éducation.

C'est pourtant de cette manière que l'on parvient à désamorcer les conflits qui peuvent être source de gros malentendus. Le cas où l'on a eu le plus du mal pour régler le problème – du moins dans les 42 situations repérées dans mon ouvrage « *Laïcité, mode d'emploi* »⁶ - c'est la situation du camp de sportifs avec les jeunes. En effet, devait-on ne plus organiser de camps sportifs pendant les 3 prochaines années dans certains quartiers ? Ce qui signifiait que l'on brimait tous ceux qui ne pratiquaient pas le Ramadan. C'était une façon d'imposer le droit religieux.

Autre solution, autre questionnement : ne doit-on pas remettre le camp sportif au mois de juillet, sachant que le Ramadan se déroulera pendant le mois d'août ? Cela veut dire quand même que l'on fait un compromis. Et puis si le ramadan tombe mi-juillet mi-août, c'est encore moins évident parce qu'il peut y avoir des camps qui durent tout le mois de juillet ou tout le mois d'août et qui correspondent avec les vacances des parents. Donc, ce n'est pas vraiment facile à mettre en place.

⁶ BOUZAR Dounia, *Laïcité mode d'emploi. Cadre légal et solutions pratiques : 42 études de cas*, Paris, Eyrolles, octobre 2010, 175 p.

Troisième solution, on peut refuser les enfants qui font Ramadan en prétextant que c'est une question de sécurité : « *J'ai l'obligation de sécurité sur toi ! Jeunesse et sport me donne cette obligation de sécurité, donc tu dois me promettre de manger et de boire... Parce qu'il va faire 45°... Parce que nous allons faire 6 heures de vélo par jour... Parce que je ne veux pas que tu succombes devant moi !* ». Seulement, la HALDE a immédiatement pointé ses oreilles en disant que « *refuser un jeune parce qu'il va faire ou ne pas faire Ramadan, nous paraît limite discriminatoire. Même si c'est sur la condition de sécurité, il faudrait s'entendre avec les parents* ». Dès lors, nous avons organisé des réunions avec les parents, lesquels ont tranché « *Pas de problème. Mon enfant ne fera pas Ramadan. Il le rattrapera s'il le veut. Il n'y a pas de soucis s'il préfère faire du vélo !* ». Pourtant à peine sortis de la réunion, les jeunes se sont retournés vers les éducateurs en disant que leurs parents « *ne connaissent rien à l'Islam. Que de toute façon ils disaient n'importe quoi. Que de toute façon, leur père buvait, qu'il ne faisait même pas la prière* »... et que par conséquent ils entendaient faire ce qu'ils voulaient.

Que fait-on alors du jeune qui affirme qu'il mangera et boira, mais qui une fois sur place ne tient pas parole ? Doit-on prévoir un service spécial à l'infirmerie ? Doit-on faire signer une convention ? Demande-t-on un certificat médical ? – en sachant que le docteur ne s'engagera pas à l'avance pour dire si le jeune peut faire du vélo ou pas ! Est-ce qu'on traite ce dernier comme s'il s'agissait de quelqu'un qui s'était cassé la jambe !? – au risque d'avoir 80 % de gamins à l'infirmerie et de se retrouver seul à faire du vélo ? Donc, ce cas-là, nous ne l'avons pas résolu. D'ailleurs si vous avez des idées ingénieuses, je suis preneuse. Et en plus, nous avons un autre problème : c'est le problème du repas. Parce que le but c'est de faire du lien social, n'est-ce pas ?

Pour le problème des repas, on s'est déjà dit qu'ils ne mangeraient pas ensemble le midi. Ensuite le soir, quand on fait Ramadan l'été, vous mangez à 22 heures. Dès lors, si on prend le repas à 20 h 30, comme d'habitude, on impose un rythme... on ne respecte pas la vision du monde de ceux qui font Ramadan. A l'inverse si on mange à 22 heures, on impose le rythme de l'Islam à ceux qui ne sont pas musulmans. Du coup on s'est creusé la tête pendant trois jours en se demandant comment faire pour qu'ils mangent ensemble - parce c'est fondamental de manger ensemble - mais sans imposer le rythme de l'un à l'autre ! Au final, on a fait un système abracadabrant - un truc qui ne marchera jamais ! - où l'on propose de faire un long repas avec des services partagés. Ceux qui ne mangent pas, servent et desservent la table et les autres une fois leur repas pris font la vaisselle. De cette manière ils continuent à « faire ensemble », bien qu'ils ne mangent pas tout à fait au même moment. Pourtant c'est un truc impossible à mettre en place parce que les ados restent 5 minutes à table !

Hier, alors que j'étais à Perpignan pour faire le même genre d'intervention, quelqu'un m'a dit : « *Mais vous vous êtes compliqué la vie. Pour le sport, ne parlez pas de religion. Vous n'avez qu'à continuer votre système du « plus petit dénominateur commun » sans parler de religion. En fait vous n'avez qu'à faire deux groupes : ceux qui font « la petite boucle à vélo », et ceux qui font « la grande boucle » ; dès lors il y aura « les flémards » et « les forts » ! Du coup, tous « les Ramadanesques » vont devenir flémards pendant un mois, mais ils ne diront pas « c'est parce que je fais le Ramadan ». Ils feront la petite boucle et viendront se reposer alors que les courageux feront la grande boucle !* ». J'ai alors posé la question des repas ? Il m'a répondu, « *faites 2 services : ceux qui ont très faim et ceux qui n'ont pas faim. De cette manière, ceux qui ont très faim seront ceux qui ne font pas Ramadan, et ceux qui n'ont pas faim du tout mangeront à la fin. C'est une façon de ne pas parler religion* ». J'ai dit « *oui, mais toutefois, ils ne mangent pas ensemble, ils ne partagent pas leur repas* ». Or ce que l'on voulait, c'était qu'ils mangent ensemble. Par conséquent, ça ne va toujours pas et je donne ma langue au chat !!!

Dernière chose – un fait qui a toute son importance : la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) a rédigé une circulaire selon laquelle « *pour désamorcer les demandes de viande Halal dans les foyers, il fallait arrêter de servir du porc* ». Il n'y a rien de plus négatif que ce type de décision. D'abord, cela ne désamorce rien du tout parce que les jeunes continuent à revendiquer le droit de manger de la viande Halal. Deuxièmement, cela crée une discrimination pour les jeunes qui mangent du porc ; or je ne vois pas de quel droit, on éliminerait le porc des tables. Troisièmement cela ne joue pas en faveur de la diversité et cela n'éduque pas les jeunes à respecter la vision du monde des autres. Quatrièmement, cela ne règle pas le droit de liberté de conscience des musulmans qui voudraient manger de la viande Halal ou du poisson. Donc, cela fait une « quadruple discrimination » et cela va à l'encontre de ce que l'on recherche ; c'est-à-dire permettre à Kader de manger de la charcuterie Corse, à Hamid de manger son poisson et que les gens continuent à manger à la même table. En tous les cas, moi, c'est mon objectif.