



LA LAÏCITE : UN PILIER POUR CONSTRUIRE UN AVENIR COMMUN

Colloque du 11 décembre 2012

Conseil Régional d'Alsace - Strasbourg

Table ronde : Laïcité au quotidien entre principes et pratiques, des interrogations permanentes

Animée par : Pierre GREIB, Administrateur ORIV

Intervenants : Hicham BENAÏSSA (Chargé d'études et de recherche "Diversité et fait religieux", FACE - Fondation Agir contre l'exclusion, Doctorant au GSRL); Faïza GUELAMINE (Responsable de formation à l'Association nationale des cadres du social) ; Gilbert VINCENT (Philosophe, Président de la Jeep - Association de prévention spécialisée)

Enjeux : La laïcité est « interrogée » voire convoquée dans des contextes professionnels de plus en plus nombreux et différents. Quelles sont les réponses apportées par les uns et les autres : services publics (collectivités, Etat), services aux publics (CSC, associations), entreprises privées ? A partir de démarches et d'actions mises en œuvre, tirer des enseignements sur les modes d'intervention et les principes d'actions qui peuvent s'avérer en dépit des approches finalement assez similaires.



Introduction

« Pendant 25 ans, tous les jours au moment du repas, mes collègues me demandaient si je ne voulais pas manger un sandwich au jambon ». C'est par cette parole prononcée par un Chibani¹ que l'animateur de cette deuxième table ronde - Pierre GREIB, administrateur de l'ORIV – lança le débat. En livrant d'emblée ce bout de témoignage, il faisait surtout référence au discours du politologue Bertrand BADIE² qui, dans le cadre d'une cession de la CIMADE³, avait évoqué à propos de la notion « d'hospitalité », « l'arrogance du dominant et l'humiliation du dominé » ; « une arrogance qui entraîne de la part de cette dernière, une réaction identitaire de résistance qui pour être entendue ou reconnue, ne peut s'appuyer que sur un absolu non négociable : le religieux » précise l'animateur.

Or au regard de cette expérience, Pierre GREIB trouve légitime de se demander « si la laïcité, au cours de ces dernières années, n'a pas été, souvent par manipulation, l'une des composantes de l'arrogance du discours du dominant ». Aussi, affirmer comme nous le disons aujourd'hui que la laïcité est un pilier pour construire ensemble, c'est dans le concret des

¹ Le terme *Chibani* signifie, en arabe algérien, « vieux » ou « ancien ». Par extension, on parle de *Chibanis* pour qualifier les personnes d'un certain âge, les sages, les Anciens. C'est également le terme utilisé pour nommer les vieux travailleurs immigrés.

² Bertrand BADIE est un politologue français spécialiste des relations internationales. Il est professeur des Universités à l'Institut d'études politiques de Paris et enseignant-chercheur associé au Centre d'études et de recherches internationales.

³ La CIMADE - Service œcuménique d'entraide est une association (loi 1901) d'origine protestante et constitutive de la Fédération protestante de France. Elle intervient dans l'assistance juridique aux étrangers retenus en centre de rétention administrative, gestion d'établissements sanitaires et sociaux, formation et adaptation linguistique. Ces activités sont assurées par des financements et conventionnements publics ; et l'accueil des étrangers dans les permanences régionales, actions de solidarité internationale, interventions en prison et en locaux de rétention. Ces activités sont principalement financées sur les fonds propres de l'association.

activités, reconnaître la diversité structurelle de la population qui vit sur le territoire, la complexité des relations entre les hommes et les femmes qui se rencontrent, s'évitent, se jaugent, proposent des activités, en bénéficient. Pourtant, dans le même temps, parce qu'elle garantit la liberté de chacun de croire ou de ne pas croire, parce qu'elle reconnaît l'égalité de chacun et le principe de non-discrimination, la laïcité peut aussi constituer un cadre de construction solide du « vivre ensemble ». C'est par conséquent cette relative ambiguïté qui couvre la laïcité qui intéressait les intervenants et les participants de cette table ronde. Poser autrement, il s'agissait de savoir si la laïcité pouvait être un outil de négociation possible, entre principes et pratiques, pour réguler des tensions entre les acteurs, et éviter notamment la juxtaposition des communautés, au mieux indifférente au pire hostile, qui guette l'avenir de nos sociétés ? Plus largement, comment dans le quotidien, cette laïcité peut-elle être un pilier pour construire un avenir commun ?



La laïcité dans les entreprises

Cette réflexion a en premier lieu sondé un contexte peu abordé lors de cette journée : celui de l'entreprise. C'est **Hicham BENAÏSSA**, chargé d'étude de recherche au sein de la fondation FACE (Fondation agir contre l'exclusion)⁴ et doctorant en sociologie des religions au sein du GSRL (Groupe sociétés, religions et laïcité)⁵ qui a abordé cet « angle d'attaque ». Il faut dire qu'il connaît bien le sujet. Ce dernier est en passe de présenter une thèse qui s'intéresse à la manière dont les entrepreneurs français de confession musulmane établissent un lien entre leur religion et leur entreprise. Après deux premières années de recherche au cours desquelles il a mené un certain nombre d'entretiens auprès de managers, de salariés ou de chefs d'entreprise afin de recueillir leur expérience sur cette question, il peut dresser un premier constat : la problématique du « fait religieux » va crescendo. « Lorsqu'on demande aux acteurs de l'entreprise depuis quand ils ont le sentiment que la question du fait religieux se pose dans leurs structures, ils répondent assez globalement « depuis 4 ou 5 ans, voire 6 ans ». C'est-à-dire très récemment. Cependant, selon l'intervenant, cette émergence est un peu plus ancienne : elle remonterait au début des années 2000.

Deux raisons principales expliquent le renforcement du fait religieux. La première réside dans la recrudescence, depuis cette période, des pratiques religieuses elles-mêmes – « ce que certains sociologues appellent le « retour du religieux » ». La deuxième raison, encore plus cruciale aux yeux d'Hicham BENAÏSSA prend naissance dans la mise en place d'un dispositif juridique et institutionnel de plus en plus contraignant pour les entreprises. « Depuis les années 2000, la thématique de la lutte contre les discriminations a pris une place prépondérante dans les débats publics et a vu son arsenal juridique renforcé notamment avec la loi de 2001⁶ qui introduit dans le droit du travail français 18 critères de discriminations parmi lesquels figurent les convictions religieuses ». Une loi fortement influencée par un droit européen qui adopte une approche anglo-saxonne - c'est-à-dire plutôt particulariste. Conséquence : « nous avons assisté à un certain bouleversement de la tradition républicaine française qui ne reconnaît pas les individus dans leur particularité » explique l'intervenant. Et

⁴ Créée en 1993 à l'initiative de 15 grandes entreprises nationales, FACE est un réseau national de clubs d'entreprises locaux qui participent aux politiques locales de prévention et de lutte contre les exclusions, en partenariat avec les collectivités territoriales et les acteurs associatifs et institutionnels locaux. FACE développe des actions concrètes afin d'aider les personnes en difficulté à retrouver le chemin d'une intégration réussie dans leur cité et dans leur travail.

⁵ Le GSRL (alors Groupe de Sociologie des religions et de la Laïcité, le nom actuel datant de 2006) a été créé au 1er janvier 1995, avec une partie des membres du défunt GSR (Groupe de Sociologie des Religions) du CNRS et la jeune équipe HSL (Histoire et Sociologie de la Laïcité) de l'EPHE. Il a depuis lors continuellement cru en nombre de membres, et en diversité de ses objets d'étude. Il a été successivement dirigé par Jean BAUBEROT (1995-2001), Jean-Paul WILLAIME (2002-2008) et Philippe PORTIER (depuis 2008).

⁶ Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

en effet, dans le monde entrepreneurial les changements induits par la loi sont visibles : « de manière générale, cela a incité les entreprises à reconnaître les salariés selon leurs caractéristiques particulières ». Dans le même élan, impulsé par cette loi, est également apparu en 2004 - et cette fois-ci à l'initiative du monde entrepreneurial - l'autre versant plus positif de la lutte contre les discriminations : la promotion de la diversité qui incite la société et à fortiori les entreprises à reconnaître la diversité croissante de la population⁷. Et c'est précisément dans ce contexte de la promotion de la diversité que les entreprises se sont vues gérer pleinement les problématiques qui étaient réservées jusque-là aux pouvoirs publics – « sans pour autant posséder leurs moyens ! »

Dans la grande majorité des entretiens qu'Hicham BENAÏSSA a pu conduire sur cette question, il note une métaphore systématique apparue chaque fois qu'il a demandé aux interviewés la manière dont ces derniers définissaient la diversité ? Leur réponse fût fréquemment plutôt éloquente : « on souhaite que notre entreprise soit à l'image de la société » ont avoué un certain nombre. « Or c'est en cela que des problématiques sociétales risquent peu à peu de s'installer au sein du monde de l'entreprise » explique l'intervenant. Pourquoi ? « Parce que lorsqu'on souhaite être à l'image de la société, on endosse dans le même élan toutes les problématiques, toutes les angoisses et toutes les craintes de la société dans son ensemble ».

Par ailleurs, intégrer de la diversité, c'est intégrer également la diversité dans toutes ses dimensions et notamment la diversité religieuse. « En quelque sorte, plus on agit en faveur de la diversité, plus le fait religieux s'installe dans l'entreprise » résume le sociologue. « C'est l'un des effets secondaires de la promotion de la diversité que le monde de l'entreprise ». En tous les cas, en établissant la diversité dans l'entreprise, les acteurs ont fait le pari inconscient d'en faire un lieu moins neutre et donc plus divers dans ces expressions identitaires et religieuses. Or en l'état actuel des choses – ce que l'ancienne HALDE⁸ avait d'ailleurs rappelé dans toutes ces délibérations -, le principe de neutralité n'existe pas dans le droit de travail, puisque « c'est le principe de liberté religieuse qui prévaut » [Cf. suite de l'article]. C'est peut-être la raison pour laquelle l'écrasante majorité des personnes interviewées par le doctorant ont répondu ne pas connaître de problèmes avec la religion au sein de leur entreprise, puisque pour eux, il s'agissait d'un lieu neutre qui devait absolument le rester : « la religion relève de la vie privée ; dans la vie professionnelle on doit rester neutre » s'est souvent entendu répondre l'intervenant. Ce qui montre bien qu'il existe une confusion autour des catégories distinctives qui servent à définir la laïcité et notamment entre l'espace privé et l'espace public : « on fait comme si la vie professionnelle s'inscrit dans l'espace public ». Évidemment, ce n'est pas le cas : le monde professionnel n'étant pas régi par le même droit que l'espace public. Dès lors, selon Hicham BENAÏSSA, « l'un des premiers besoins pour les entreprises – qui ne leur est pas exclusif d'ailleurs - est un vrai travail de pédagogie qui doit permettre d'expliquer c'est qu'est la laïcité et rappeler l'histoire de la place de la religion en France... Et ce afin de fournir aux entreprises des outils de compréhension aux problèmes qu'elles peuvent rencontrer, et plus largement leur apporter l'objectivité nécessaire pour aborder ce type de problème ».

Il faut avouer qu'aborder la question religieuse en France n'est pas chose aisée. Le jeune sociologue peut en témoigner : « lors des formations que j'ai pu animer, j'ai été quelques fois

⁷ Notamment par le biais des chartes de la diversité en 2004 ou le label diversité en 2008.

⁸ La Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, également connue sous son acronyme HALDE, était une « autorité administrative indépendante » française créée en 2005 et dissoute en 2011. Elle était compétente pour se saisir « de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie », créée par la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, (Journal officiel, 31 décembre 2004).

confronté à des réactions épidermiques, voire irrationnelles, sur cette question de la religion ». Il en a très vite déduit que le critère religieux ne pouvait être traité de la même façon que les autres critères de discrimination – le handicap, l'âge ou le genre. Plus largement, il est indéniable que les entreprises naviguent à vue sur cette question du fait religieux. Pour la bonne et simple raison qu'elles se trouvent coincées entre deux discours : d'une part celui de la neutralité et d'autre part celui de la diversité. Deux discours qui pourtant s'annulent. En effet, « il paraît difficile de recruter une personne parce qu'elle est différente pour lui demander ensuite de s'indifférencier » ironise l'intervenant. C'est là un paradoxe qui nécessite un peu plus de cohérence. Hicham BENAÏSSA se souvient notamment du cas de Samir : un jeune manutentionnaire recruté dans une grande entreprise pour ses compétences mais également parce qu'il correspondait aux critères de diversité de l'entreprise. « Il s'agissait d'un jeune homme qui faisait le ramadan, la prière... et lorsque je lui ai demandé pour quelles raisons il tenait à ce point à ces pratiques religieuses, il m'a répondu que dans le contexte actuel du monde de l'entreprise - de plus en plus compétitif, de plus en plus stressant - la religion lui apportait des ressources morales qui lui permettaient d'affronter tout cela. Par ailleurs, il ajoutait plus loin, en fin d'entretien : « pourquoi vouloir gommer les critères pour lesquels j'ai été recruté » ?! »

Dans le même temps, il est incontestable que l'on détecte au sein de la société, un mouvement de fond global qui fait basculer les processus de demande de reconnaissance. Le souvenir d'un autre entretien réalisé avec un ancien salarié de confession musulmane (aujourd'hui retraité) qui travaillait dans les années 80 au sein d'une grande usine automobile confirme cette idée : « lorsque je lui demandais quelles étaient ses revendications de salarié, ce dernier me répondait qu'à son époque, il militait pour davantage de droits sociaux. » Aujourd'hui, lorsque le sociologue réalise des entretiens dans des entreprises, il s'aperçoit que les revendications ne sont plus les mêmes. Dorénavant, les gens mettent davantage leur identité particulière en avant : ils militent pour davantage de droits pour les femmes, davantage de droits pour les seniors, pour leur orientation sexuelle, etc. Pour dire vite, « nous sommes passés d'une conscience de classe - grâce à laquelle on se sentait appartenir à une classe -, à une conscience identitaire ». « Ce qui crée du lien aujourd'hui entre les individus, c'est l'identité » ajoute l'interlocuteur. Et évidemment, les convictions religieuses s'inscrivent dans ce mouvement de fond. Cette tendance est d'autant plus vivace que la frontière entre l'entreprise et la société est de plus en plus poreuse. A l'heure actuelle, on entre dans l'entreprise avec ses caractéristiques personnelles. Constat également conforté par les entretiens d'Hicham BENAÏSSA : « les salariés qui refusent de laisser ce qu'ils sont à la porte de l'entreprise sont de plus en plus nombreux ».

Ce qui n'empêche que la question de l'expression religieuse dans l'entreprise reste encadrée par le droit du travail auquel chacun doit se référer. Et pourtant, force est de constater que peu d'entreprises sont bien informées de leurs obligations et de leurs droits : « elles connaissaient à peine le droit ». Dès lors beaucoup d'entre elles, par peur d'être taxées de racisme, d'islamophobie, d'antisémitisme... préfèrent laisser les choses telles qu'elles et même s'envenimer. Par conséquent, un rappel des principaux cadres juridiques s'impose. La première chose à retenir, c'est que la liberté religieuse prévaut au sein d'une entreprise. La Constitution de 1946 le rappelle : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi » et « Nul ne peut être *lésé*, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances ». C'est ensuite l'article 1132-1 du Code de travail qui précise qu'« aucune personne ne doit être écartée d'une procédure de recrutement, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de conviction religieuse ». Si la liberté religieuse prévaut dans les entreprises, ces dernières ne sont pas pour autant abandonnées à leur sort. Elles possèdent des outils juridiques capables de

réguler leur expression. C'est cette fois-ci l'article L-1121 qui fait office de référence dans le Code du travail : il stipule 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 ». En conséquence de quoi, l'ancienne HALDE a énuméré six principes qui contreviennent comme restrictions de l'expression religieuse dans le cadre d'une entreprise privée.

Le premier principe, c'est l'hygiène. Il s'agit d'évaluer si une pratique religieuse entraîne des manquements aux conditions d'hygiène. C'est par exemple un apprenti boucher qui se laisse pousser la barbe par conviction religieuse alors qu'il manipule de la viande. « Dans ce cas, on peut lui demander de raser sa barbe pour des raisons d'hygiène ; un refus pouvant aller jusqu'au licenciement » illustre l'intervenant. Le deuxième principe, c'est le principe de la sécurité. Il s'agit d'évaluer si une pratique religieuse peut entraîner des risques qui engagent la sécurité de la personne ou de ses collègues. « C'est par exemple un sikh travaillant sur un chantier qui se laisse pousser les cheveux en raison de ses convictions religieuses et qui refusent de mettre le casque. » Le troisième principe, c'est le prosélytisme. Il s'agit ici d'évaluer si un salarié manifeste un certain zèle à convaincre ses collègues à certaines idées. « C'est par exemple un salarié qui distribuait des tracts anti-avortement à la pause café ». Le cinquième principe, c'est l'organisation de la mission. Cela consiste à savoir si une pratique religieuse entraîne un problème organisationnel ou un problème dans la réalisation de sa mission. « C'est par exemple un salarié qui refuse d'assister à une réunion d'équipe hebdomadaire à l'heure du déjeuner parce qu'il jeûne ou un salarié qui refuse d'utiliser le téléphone le vendredi après-midi parce qu'il fait le shabbat ». Enfin le dernier principe concerne les intérêts commerciaux de l'entreprise. « C'est une salariée qui, vêtue d'un long foulard, travaillait dans un restaurant et ne voulait pas adopter la tenue conforme à l'image de marque de l'entreprise. Elle a été obligée de porter cette tenue en raison des intérêts commerciaux de l'entreprise ». Il existe donc un dispositif juridique qui peut aider les entreprises à réguler les faits religieux, mais qui n'est évidemment pas le principe de neutralité.

Pour conclure, Hicham BENAÏSSA souhaite relativiser ce phénomène d'immixtion du fait religieux dans l'entreprise et l'inscrire dans l'époque particulière qui est la nôtre. C'est ainsi que dans une très grande partie des entretiens que le sociologue a pu mener, il s'est aperçu que le problème du fait religieux était souvent un « problème transplanté ». C'est-à-dire que dans de nombreux cas, les discussions dépassaient le seul cadre de l'entreprise : « je me retrouvais souvent à commenter le dernier événement médiatique ou à débattre des valeurs françaises en perte, mais lorsque j'en revenais aux considérations pratiques et à ce qui se passait réellement dans l'entreprise de l'interviewé, on me répondait la plupart du temps qu'il n'y a avait pas de difficulté particulière avec les faits religieux ». Si l'intervenant ne cherche pas à nier le problème du fait religieux dans les entreprises, il n'en demeure pas moins qu'il est donc nécessaire de faire la part des choses entre les représentations et la réalité. Et selon lui, il apparaît assez clairement que « les débats publics autour du fait religieux agissent comme un miroir grossissant des problématiques réelles de l'entreprise ». En quelque sorte « plus on entend parler de religion, plus on voit la religion partout et a fortiori dans les entreprises ». Autre étape dans le processus de désamorçage de cette problématique : le dialogue. « La grande majorité des cas où les conflits s'envenimaient, c'est parce que le dialogue n'était pas instauré » plaide l'interlocuteur.

Mais évidemment, « le dialogue ce n'est pas tout accepter ». Ainsi peut-on très bien dialoguer avec un salarié et lui expliquer qu'en se référant au droit, sa pratique religieuse n'est pas acceptable dans l'entreprise. Dialoguer, c'est aussi reconnaître. Or la plupart des pratiques

religieuses les plus radicales sont souvent le fait de personnes qui sont en déficit de reconnaissance ; c'est-à-dire socialement mal à l'aise. Axel HONNETH, sociologue et philosophe allemand, a d'ailleurs montré à quel point les individus étaient mobilisés par le besoin de reconnaissance ; « un sentiment qui nous permet d'asseoir notre dignité et notre condition humaine ». Une théorie que confirme encore une fois des témoignages livrés lors des entretiens d'Hicham BENAÏSSA : « nombre de salariés me rapportaient qu'ils ne comprenaient pas pourquoi leur responsable ne venait pas leur parler ». Une incompréhension qui traduit une vraie demande de reconnaissance. C'est là l'une des clefs du problème sachant que, comme le rappelle l'intervenant en conclusion, « l'entreprise est aujourd'hui un des principaux lieux de socialisation et surtout un des principaux lieux de résolution des conflits de la société ».



La laïcité au sein du monde associatif éducatif

Pour aborder la question de la laïcité au sein des associations, c'est **Gilbert VINCENT**, professeur de philosophie émérite ayant consacré sa carrière à l'éthique sociale et à la sociologie des religions qui avait été invité par l'ORIV pour « passer les problématiques et les réalités sociales à la lumière de la philosophie ». Mais c'est également en s'appuyant sur son expérience de Président d'une association d'éducation et de prévention spécialisée qu'il a souhaité « proposer quelques réflexions sur la fonction de l'identification religieuse chez les jeunes et plus largement sur ce qu'implique une mission éducative au regard des affirmations religieuses. » C'est ainsi que sans pour autant faire expressément référence au cadre associatif, il s'est appuyé sur l'échange qu'il a pu nouer au sein de son association avec les éducateurs de prévention, « lesquels à travers leurs quotidiens nous informe, nous alerte éventuellement sur les atteintes éventuelles à la laïcité ».

Dans le domaine de la prévention spécialisée, les éducateurs travaillent à partir de principes qui sont entre autres la libre adhésion et la non-institutionnalisation ; libre adhésion qui va de pair avec le libre retrait. Subtilité qui signifie que lorsque des jeunes ou des groupes sont persuadés que le débat est trop tendu avec les éducateurs, ils peuvent se retirer. « Dès lors, la perception que l'on peut avoir de la façon dont la religion peut faire scission, est un peu biaisée puisqu'on ne connaît finalement que les groupes qui acceptent de venir » précise l'intervenant. Par ailleurs, la relation éducative dans le domaine de la prévention est fondée sur la confiance. « Un sentiment qui existe du côté du « jeune » à partir du moment où il ne se sent pas jugé, encore moins condamné, et à partir du moment où il a l'impression qu'il est considéré comme un sujet singulier ». Ce qui veut dire, négativement, un sujet qui n'est pas identifié, assimilé à telle ou telle caractéristique de son milieu, et à fortiori non stigmatisé par cette appartenance à son milieu. Plus positivement, les jeunes sont en confiance à partir du moment où ils pensent qu'ils sont pris au sérieux dans leurs préférences culturelles et culturelles.

La préoccupation majeure des éducateurs n'est pas de nier les appartenances premières des jeunes – c'est-à-dire relevant de l'identité familiale - ni même secondaires - c'est-à-dire relevant de l'appartenance à un groupe. S'il s'agit bien de les reconnaître - « cela fait partie de la singularité de certain parcours de jeunes » - il n'en reste pas moins qu'il faut parier sur le fait que ces appartenances ne sont pas des emprisonnements et qu'au-delà, il peut y avoir des appartenances tertiaires plus librement choisies. Selon l'intervenant, « c'est un pari qu'il nous faut faire dans l'éducation, et que nous faisons de toute façon plus couramment dans la vie courante lorsque nous choisissons nos appartenances librement, sans contraintes. » Car l'objectif de l'éducation est « de libérer des capacités enfouies, ligotées, endormies ». Le

philosophe insiste notamment sur la libération des capacités dites d'auto-compréhension : « la question « qui suis-je ? » est une question primordiale en particulier pour des jeunes qui sont au seuil de la vie ». Ce qui implique des attitudes et des initiatives très particulières de la part des éducateurs.

Reste que libérer ces capacités d'auto-compréhension n'est pas évident dans la mesure où nous nous heurtons tous à des représentations quasi officialisées de ce qu'est « un jeune », et encore plus de ce qu'est « un jeune musulman ». Représentations sur lesquelles les médias, lorsque ce ne sont pas les rumeurs, ont « une fonction de « certification officielle » qui hélas étouffent ces capacités d'apprentissage » regrette l'intervenant. Il faut dire que ce que renvoie la télé est redoutable : « elle donne l'image de jeunes inquiétants en tant que jeunes parce qu'ils sont virtuellement délinquants ». Une inquiétude qui redouble bizarrement lorsqu'ils sont musulmans. Pourquoi ? « D'abord parce qu'on connaît mal l'Islam, et ensuite parce qu'il apparaît anormal d'affirmer une identité religieuse dans un contexte sécularisé » avance l'interlocuteur. Dès lors, « les jeunes qui s'affichent musulmans portent, pour certains, les symptômes d'une anomalie, une sorte de maladie possible ». Et dans ce contexte, la distinction entre musulmans et non musulmans n'est plus simplement une distinction de fait. Cela devient une opposition qui peut faire craindre d'assister à des sortes d'emballement mimétique où le non musulman tend à être compris comme un antimusulman et où par réaction le musulman va s'identifier lui-même à l'anti-anti-musulman. « On assiste ainsi à des formes de jeux de miroir en escalade dans la défiance et parfois dans l'agressivité ».

Mais alors, au regard de cette réflexion, quel constat peut-on faire sur l'état de la laïcité ? Selon Gilbert VINCENT, il se résume à peu de choses. Pour en avoir discuté il y a peu de temps avec quelques éducateurs de son association, « la laïcité, nommément en tous les cas, n'est pas contestée, n'est pas refusée, même si elle n'est pas forcément bien connue ». Ainsi malgré tous les débats et les déballages médiatiques, ce concept ne paraît pas choquer les jeunes ou les jeunes adultes avec lesquels l'association est en contact. Car comme l'écrivait Gilles KEPEL⁹ récemment, « il n'y a pas pour les jeunes, d'amalgame entre laïcité et irrégion et/ou athéisme ». Il semble plutôt que s'affirmer musulman soit une façon d'exprimer sa fierté. Il est en effet important « de se reconnaître comme membre d'un groupe, et qui plus est d'un groupe transnational, lorsque dans son propre pays, on se trouve en position marginale ». S'il peut exister des formes de conformisation, de pression – parfois violentes - au sein de certains groupes pour convaincre les membres réfractaires, ce serait aller un peu vite en besogne que de parler de pression intégriste. « C'est plutôt le phénomène d'identification au groupe qui prime sur la question d'identification religieuse ». Néanmoins, un phénomène - qui semble autant cultuel que culturel - préoccupe plus sérieusement les éducateurs : il concerne l'état des relations entre garçons et filles. « Il semble bien que les garçons - surtout les frères, lorsqu'ils ont une sœur - adoptent des comportements quasiment inquisitoriaux vis-à-vis des femmes de leur entourage par crainte qu'elles épousent un non-musulman ».

Pour conclure, compte-tenu de ce que disait l'intervenant des capacités d'auto-compréhension dont disposent les jeunes, il semble assez logique de plaider en faveur d'un enrichissement des capacités disponibles. Apport qui requiert une connaissance importante, de la part des éducateurs, des traditions mêmes auxquelles se réfèrent les jeunes de religion musulmane mais aussi les jeunes adeptes d'autres religions. L'idée étant « qu'une tradition est toujours plus riche qu'on ne le croit ». Ainsi selon Gilbert VINCENT, au lieu d'opposer brutalement

⁹ Gilles KEPEL est un politologue français, spécialiste de l'islam et du monde arabe contemporain. Il est professeur des universités à l'Institut d'études politiques de Paris (Sciences Po) et membre de l'Institut universitaire de France.

Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville – www.oriv.org

Colloque « La laïcité : un pilier pour construire un avenir commun » - 11 décembre 2012 – Table ronde 2

une tradition extérieure aux jeunes, il serait plus opportun qu'ils découvrent la pluralité de leur propre tradition. « L'auto-compréhension s'enrichit à proportion de l'éventail des ressources que l'on peut offrir » ajoute l'intervenant, invitant les praticiens « à oser les références religieuses » et à éviter au contraire, « sans tomber dans une orthodoxie visant à faire découvrir « la bonne religion », une neutralité d'abstention ». Une position ne reposant pas sur la neutralité qui était déjà défendue par Ferdinand BUISSON¹⁰. C'est ainsi que cet homme – « qui ne peut être suspecté d'être un faible face à la laïcité » - écrivait au XIXème siècle : « telle est la raison profonde qui nous fait un devoir de laisser chacun parler sa langue, se fier aux approximations qui lui semblent plus voisines de la vérité, recourir enfin aux symboles, aux allégories, aux équivalences qui lui donnent à lui dis-je et non à d'autres, l'impression, j'allais dire la sensation du divin, qu'il a trouvé au fond de son âme ». Des propos tenus par l'un des fondateurs de l'école laïque qui, selon Gilbert VINCENT, « sont sans doute inspirants pour nos pratiques éducatives actuelles ».



La laïcité au sein des services publics

Pour parler du positionnement des agents des services publics par rapport aux faits religieux dans le cadre de la laïcité, l'ORIV a fait appel à **Faïza GUELAMINE** – « responsable de formation à l'Association nationale des cadres de l'action sociale, après avoir été assistante sociale au départ » précise l'animateur. Et selon elle, à première vue, le rapport de cette catégorie d'acteurs avec la laïcité pourrait paraître simple : « une fois qu'on a énoncé les principes de neutralité et que l'on a compris que la laïcité entraînait *de facto* la séparation de l'église et de l'Etat - la religion ne pouvant dominer ni les affaires de l'Etat, ni la société civile – on pourrait penser que les représentants de la puissance publique (les agents de service public) n'ont qu'à porter ces valeurs et adopter ce positionnement de la neutralité ». Pourtant il n'en est rien : « les problèmes commencent » lance l'intervenante.

Il a déjà été dit au cours de cette journée que dès lors qu'on était représentant d'un service public, on se devait de respecter le principe de neutralité. « On pourrait même parler d'une nécessité d'apparence de neutralité » ajoute l'intervenante ; ce qui signifie que dans le cadre de sa mission, les manifestations des opinions et des croyances d'un agent ne doivent pas avoir de répercussions sur le service. Pourtant, on a pu voir à plusieurs occasions que l'obligation faite aux agents du service public en la matière pouvait aller plus loin. « Ainsi ne doivent-ils porter aucun signe montrant une quelconque appartenance religieuse - y compris lorsque les agents ne sont pas en contact avec ce public ». Pour exemple, Faïza GUELAMINE cite le cas d'une assistante de service social qui lui a témoigné qu'elle s'était fait invectiver par ses collègues au prétexte qu'elle portait une petite croix en pendentif qui aux yeux de ces derniers constituait un signe de son appartenance religieuse incompatible avec l'exercice de sa mission - « alors que cela faisait près de 20 ans qu'elle la portait ! » Si d'un point de vue règlementaire, on pourrait certes considérer que cette personne porte un signe ostentatoire, du point de vue du contexte, il est étonnant de constater que c'est aujourd'hui qu'on lui fait des difficultés à ce sujet. C'est d'autant plus inepte que pour cette personne ce n'est pas tant la signification religieuse de la croix qui a de l'importante, mais le fait que c'est sa mère qui l'a

¹⁰ Ferdinand BUISSON était un homme politique français, cofondateur et président de la Ligue des droits de l'Homme, président de la Ligue de l'enseignement (1902-1906). En 1927 le prix Nobel de la paix lui est attribué conjointement à Ludwig QUIDDE. Philosophe et éducateur, il a été directeur de l'Enseignement primaire. En 1905, il préside la commission parlementaire chargée de mettre en œuvre la séparation des Églises et de l'État. Célèbre pour son combat en faveur d'un enseignement laïc à travers la Ligue de l'enseignement, fonctionnaire, député radical, proche de Jules Ferry, il a créé le mot « laïcité ».

lui a offerte ! « Anecdote qui tend à montrer que l'on a tendance à chercher des problèmes là où il n'y en a pas ».

L'autre thème faisant résonance au problème de la laïcité au sein des services publics est celui de la frontière entre espace privé et espace public. « Pour certains experts de la loi de 1905, celle-ci a permis d'ériger une frontière assez stricte entre ces deux espaces » explique l'oratrice. Par conséquent, il n'est pas rare que les acteurs – agents ou usagers - s'interrogent sur ce qui relève de l'espace public et ce qui relève de l'espace privé dans un certain nombre d'institutions. « Quand vous travaillez dans un Centre d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS), les chambres collectives relèvent-elles du privé ou du public ? Quand on se trouve dans un Centre d'accueil des demandeurs d'asile (CADA) et qu'il y a des hébergements éclatés, est-ce que ces hébergements font partie quand même du CADA – sous-entendu est-on dans le public ou dans le privé ? » En mentionnant ces exemples, Faïza GUELAMINE signale par là que l'identification des espaces - public ou privé - dans le champ de l'action sociale et médico-sociale n'est pas si simple à appréhender. Ce qui complexifie un peu plus l'affaire, c'est que la loi de 1905 – ou en tous les cas certaines lectures que l'on peut en faire - positionne la liberté de conscience, de culte, de croyance et de non-croyance du côté de l'espace privé alors que lorsqu'on est dans l'espace public, c'est la neutralité qui doit prévaloir. C'est peut-être ce qui explique que le Haut conseil à l'intégration (HCI)¹¹ a proposé « de créer « un troisième espace » qui serait l'espace civil afin de le distinguer d'un espace qu'il a proposé d'appeler « l'espace intime » ». Proposition qui laisse d'ailleurs quelque peu perplexe l'intervenante.

Mais à trop vouloir présenter les choses de manière aussi schématique, ne tombe-t-on pas dans une simplification qui reviendrait à dire que les libertés individuelles sont du côté de l'espace privé alors que la neutralité doit primer du côté de l'espace public ? Une chose est sûre, d'un point de vue réglementaire, les libertés individuelles doivent bien évidemment être tout aussi respectées dans l'espace public. L'hôpital est un exemple vraiment intéressant en la matière. Depuis la circulaire du 2 février 2005, il est précisé que la laïcité à l'hôpital doit « pouvoir concilier à la fois les principes de la laïcité et, de l'autre côté, respecter la liberté, y compris religieuse, des patients, des malades, des usagers ». Plus largement, cette première circulaire affirme que l'accès aux soins ne doit pas faire l'objet de discriminations - quelle que soit son origine, sa croyance, sa non-croyance. Par ailleurs, doivent figurer dans le livret d'accueil qui existe depuis quelques années dans chaque hôpital, le nom et les coordonnées des représentants des différentes religions. De la même manière, en cas de décès, les familles doivent pouvoir procéder aux rites et aux célébrations qui correspondent à leur croyance. Autant de pratiques relevant du privé – et même de « l'éminemment intime » - qui se réalisent pourtant dans un hôpital public. « Elles sont toutefois bordées par un cadre qui pose un certain nombre de limites » précise la formatrice. A l'instar des entreprises [Cf. *intervention d'Hicham BENAÏSSA*], l'exercice des libertés renvoyant au privé dans l'espace public est en effet soumis à des obligations auxquelles doit se plier l'hôpital : ainsi toute pratique religieuse qui viendrait remettre en cause l'hygiène, la qualité des soins ou perturber le calme dû aux autres patients est proscrite. Tout un tas de séparations qui ne sont pas érigées une fois pour toutes de façon rigide. « On est bien dans les circulations qui sont propres à des réalités anthropologiques » indique l'interlocutrice. Dans le même temps, tout agent de service public se doit d'adopter un positionnement fidèle à une égalité de traitement tenant compte de la

¹¹ En France, le Haut conseil à l'intégration (HCI) est une « instance de réflexion et de propositions » instituée en décembre 1989 par le gouvernement de Michel Rocard et rattachée aux services du Premier ministre, qui élabore un rapport annuel et émet des avis consultatifs à la demande du gouvernement sur « l'intégration des résidents étrangers ou d'origine étrangère ». Il est assisté depuis 2004 de l'Observatoire des statistiques de l'immigration et de l'intégration.

liberté de conscience, et de refuser toute utilisation de leur place dans le but de convaincre ou d'influencer quelqu'un d'obéir à tel ou tel dogme, à telle ou telle croyance.

Cette relative souplesse ne doit pas pour autant faire oublier des situations épidermiques que connaissent certains services publics – y compris les hôpitaux. Il peut se produire des épisodes très conflictuels pouvant donner lieu à des scènes parfois très violentes. « Tout le monde connaît ces fameux exemples de patients refusant obstinément d'être soignés par tel ou tel médecin parce qu'il est homme ou parce qu'il est femme ». Or il faut rappeler que tout patient bénéficie en France du libre choix de son praticien. Sauf que dans bien des cas le fonctionnement de l'hôpital ou la nature de la pathologie ne permettent pas ce choix. « C'est la même chose lorsqu'il n'y a pas de médecin pédiatre dans votre quartier et que, faute de choix, vous consultez dans un autre quartier ». Ainsi faut-il rappeler que le service public n'enferme pas forcément la personne dans une orientation de comportement. Au contraire, il lui offre un espace qui permet une pluralité de possibilités dans les limites d'un fonctionnement, et dans les limites qui sont liées à la non-perturbation du fonctionnement même du service public. « C'est peut-être cela la neutralité ?! »

Le principe de neutralité des services publics donne parfois lieu à des situations assez complexes. Lorsqu'elle était assistante sociale au Département de Paris à la fin des années 80, Faïza GUELAMINE a elle-même découvert une particularité du traitement neutre des institutions : « Lorsque j'ai été embauchée, ma chef de service est venue me voir tout à fait gentiment pour m'expliquer le fonctionnement du service, en me précisant notamment que j'avais droit à des journées de congé supplémentaire pour fêtes religieuses ». A l'époque, cette information avait peu retenu son attention – au point qu'elle ne se rappelle même plus si elle avait pris ces jours. Quelques années plus tard, cette histoire va revenir avec plus de force lors d'une des sessions de formation qu'elle anime. Elle entend alors des travailleurs sociaux se plaindre en disant que le principe de la laïcité n'est pas respecté parmi les fonctionnaires : « certains professionnels auraient injustement des jours de congé supplémentaire parce qu'ils sont juifs ou de confession musulmane ». Après recherches, la formatrice va découvrir que c'est une circulaire datant du 23 septembre 1967 qui stipule que les chefs de service peuvent accorder aux agents qui désirent participer aux cérémonies célébrées à l'occasion des principales fêtes propres à leur confession, une autorisation d'absence¹² à condition qu'elle n'entraîne pas une désorganisation du service. Une autre, en date du 31 décembre 2009, donne également à titre indicatif les dates des principales cérémonies propres à certaines confessions pour l'année 2010. Bien plus interloquée cette fois que lorsqu'elle était elle-même concernée, elle va alors se demander si cette exception est juste et surtout si elle est neutre. Et manifestement sa réponse est positive : « c'est bien dans l'idée de permettre à des personnes qui ne sont pas de confession catholique de bénéficier d'un jour de congé pour fêter un événement religieux ».

Pour conclure son bref exposé sur la laïcité dans le quotidien des agents du service public, Faïza GUELAMINE emploie une métaphore : selon elle, « si être fonctionnaire du service public ne signifie pas être gardien du temple, ces derniers sont tout de même garants d'un certain nombre de principes, et notamment celui de l'égalité de traitement »¹³.

¹² Lors du débat qui a suivi les interventions, un participant a précisé que la circulaire de 1967 stipulait bien qu'il s'agissait « d'une autorisation d'absence et non pas de congé exceptionnel ; par conséquent les congés sont retirés sur les crédits temps des agents. Ce ne sont pas des congés en plus. »

¹³ Lors du débat qui a suivi les interventions, une participante a précisé que le droit français allait encore plus loin en parlant de principe de non-discrimination plutôt que de principe d'égalité. L'égalité de traitement en droit consistant à traiter de la même façon des situations analogue et prévoir un traitement différentiel quand les situations sont différentes ».