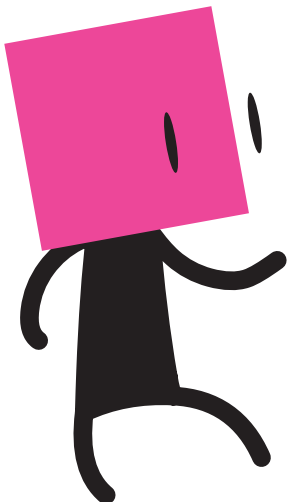
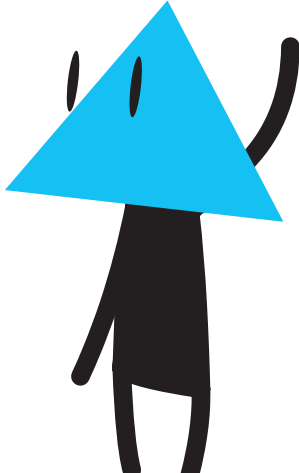
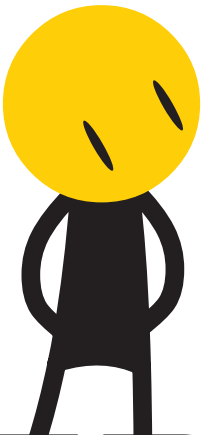




Saint-Martin-d'Hères



# NOTRE QUOTIDIEN DANS LA LAÏCITÉ

Document réalisé par la société Bouzar Expertises  
à partir d'une recherche-action réalisée avec les professionnels  
de la jeunesse de Saint-Martin-d'Hères.



## INTRODUCTION

Un certain nombre de discours politiques jouent sur "la peur de l'autre", et notamment la peur de l'islam, pour reprendre de la légitimité sur certains citoyens. "L'ethnisation des dysfonctionnements sociaux" leur permet de faire l'économie des remises en question des problèmes sociaux et économiques. Ils instrumentalisent l'islam pour diviser les Français, et persuader l'opinion publique qu'il y aurait "eux" et "nous", de façon à affaiblir les luttes sociales communes.

Les citoyens se retrouvent coincés dans un débat bipolaire : d'un côté, un discours «anti-islam» prétend que l'islam est une religion archaïque, incompatible avec l'égalité hommes-femmes, la laïcité, etc. De l'autre, un discours "pro-islam" affirme que l'islam est une religion supérieure qui a réponse à tout.

Le résultat est inquiétant : d'un côté, de plus en plus de musulmans ont le sentiment que leur religion ne sera jamais acceptée et certains entraînent les plus fragiles à faire de la surenchère pour "résister". De l'autre, nombreux sont les non-musulmans qui ont le sentiment que l'islam "veut faire la loi".

Les travailleurs sociaux se retrouvent alors en première ligne sur le terrain devant un certain nombre de comportements qui mettent "le religieux en avant". Quelle posture professionnelle peuvent-ils adopter pour désamorcer ce cercle vicieux et rassembler tous les citoyens sur des valeurs et des luttes communes, quelles que soient et au-delà de leurs convictions ?

Le groupe de travail est parti de situations concrètes vécues pour discuter. Ces dernières ne sont pas exhaustives. Ce sont tout simplement celles que les animateurs ont vécues sur leurs terrains. Nous les avons retenues non pas parce que nous les considérons "représentatives", mais parce qu'elles ont constitué une sorte d'exercice pour réfléchir... Comment, dans tel ou tel cas, pouvons-nous concrètement raisonner ?

S'en suivent des éléments juridiques. Les lois permettent souvent de dépassionner les débats. Celles qui sont établies pour poser les critères de la discrimination et la limite des libertés individuelles constituent un cadre de départ. Une fois qu'une loi a été votée et fixée, il ne s'agit plus de discuter. La loi est la même pour tou(te)s et s'applique de la même façon. Nul n'est d'ailleurs censé l'ignorer. Nous avons tous des opinions, des préférences, des représentations, des filtres, des rejets, des certitudes. Mais les textes légaux supplantent les habitus. La subjectivité personnelle ne fait pas loi, elle est soumise à la loi.

Un fil conducteur nous a guidés, que nous appelons "Plus Grand Dénominateur Commun" (PGDC)<sup>1</sup>.

Face à une situation, nous avons cherché une solution :

- qui est neutre, au sens où elle ne permet à aucune vision du monde de s'imposer comme norme supérieure ;
- qui n'entraîne pas de traitement spécifique pour une partie de la population, ce qui pourrait avoir pour conséquences des segmentations dans l'unité des citoyens ;
- qui applique la loi à tous les citoyens de la même façon, de manière à mettre en œuvre le principe de réciprocité fondamental dans la question religieuse : « n'impose pas aux autres ce que tu ne voudrais pas qu'on t'impose ». S'agissant de religion,

les droits et libertés peuvent rapidement se retrouver érigés en absolus sacrés qui s'imposeraient à tous, ce qui va à l'encontre du respect de la liberté individuelle de chacun. C'est un domaine où les interlocuteurs craignent d'autant plus que des exemptions (ou exceptions), cessant d'être exceptionnelles, n'en viennent à transformer structurellement les règles du vivre-ensemble ;

- qui apporte un bénéfice à tous. La réflexion qui sous-tend le concept du PGDC consiste à réfléchir sur "ce qui rassemble", "ce qui se ressemble", plutôt que de raisonner en termes de communautés ou de particularités.

Ce document est loin de se prétendre "livre de recettes"... Il veut au contraire témoigner de la complexité du phénomène. Il s'agit seulement de partager nos expériences, nos pratiques, nos questions et les propositions communes sur lesquelles nous sommes arrivés à nous mettre d'accord, à partir de nos regards croisés, pour avancer concrètement sur l'application de la laïcité à Saint-Martin-d'Hères.

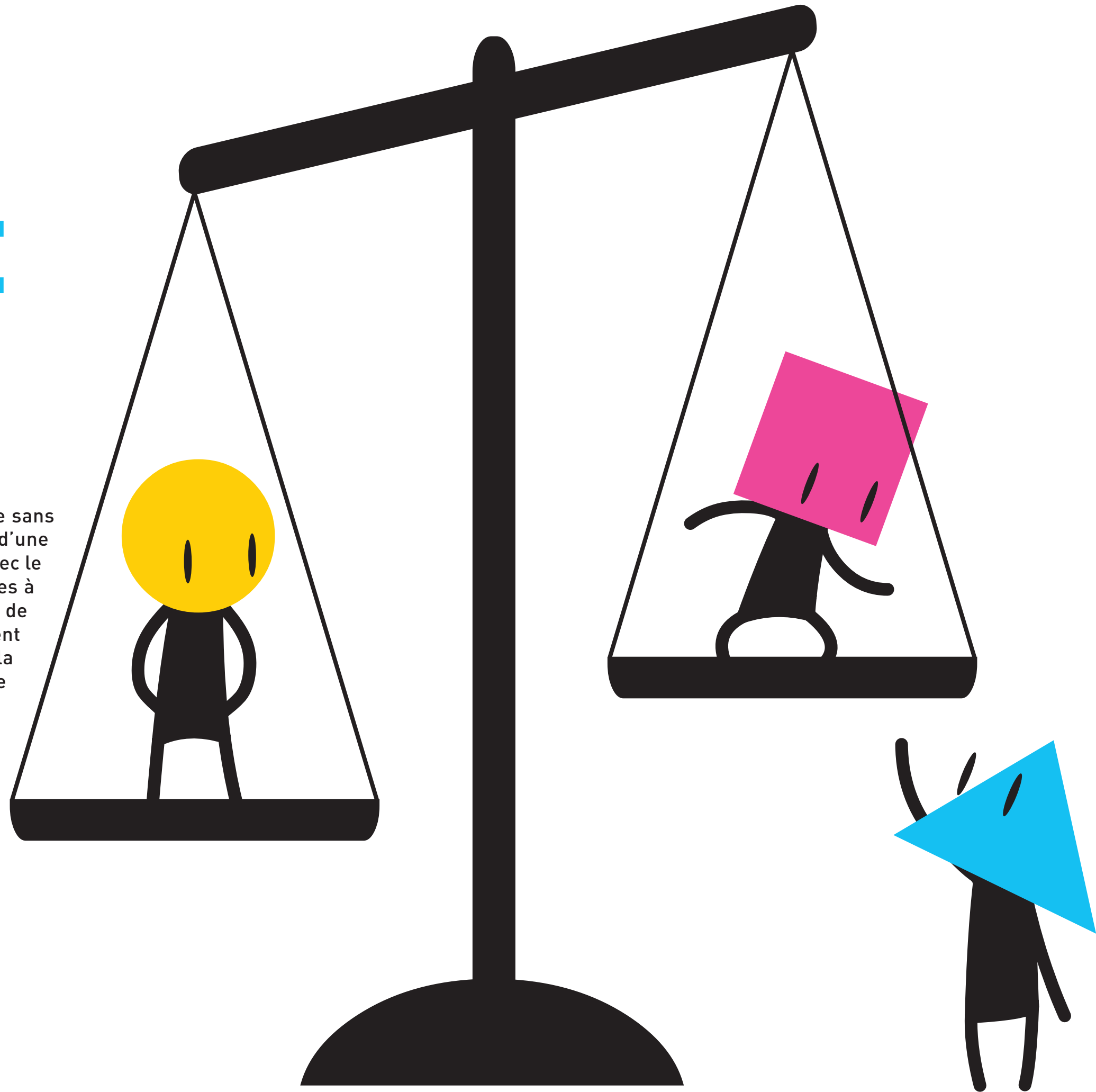
Les quatre thèmes abordés ont été la question de la neutralité de l'animateur et comment vérifier ce type d'aptitudes lors de son embauche, la question de la mixité et de l'égalité hommes-femmes, la gestion des repas et la gestion des activités pendant le mois du ramadan.

1 - Concept élaboré suite à deux états des lieux que notre cabinet Cultes et Cultures a effectués auprès de 20 entreprises et 20 services publics français (800 interviews, 4 bassins d'emplois), publiés sous le nom de Allah a-t-il sa place dans l'entreprise ? et La République ou la burqa, les services publics face à l'islam manipulé, Dounia et Lytia Bouzar, Editions Albin Michel, 2009 et 2010, le PGDC (Plus Grand Dénominateur Commun) nous sert à désigner une philosophie de gestion qui permet d'apporter «un bénéfice à tous à partir d'une demande particulière». Ce concept peut s'appliquer aussi bien pour gérer les usagers d'un service public que des salariés dans une entreprise.

# LE CADRE JURIDIQUE FRANÇAIS

Il est impossible de comprendre la question religieuse sans étudier le rôle qu'elle a joué dans le développement d'une société. Le système juridique français est en accord avec le droit international. S'il contient des spécificités propres à l'histoire de France, l'application du droit en situation de diversité religieuse se heurte au même questionnement que dans bien d'autres pays : jusqu'où permettre la liberté de conscience sans entraver la cohésion d'une Nation, d'une institution, d'une entreprise ?

En France, la laïcité s'inscrit dans le droit et figure dans la Constitution comme caractéristique de la République. Cette laïcité n'est pas une idéologie "anti-religions" mais un système juridique et une philosophie établie afin d'unir les hommes au-delà de leurs différences.





## ■ Laïcité, un mot polysémique

Au XIX<sup>e</sup> siècle, la laïcité a été en France l'objet de luttes entre cléricaux et anticléricaux qui sont à l'origine de conceptions politiques très différentes de cette notion : d'un côté, la "laïcité de combat" antireligieuse, de l'autre la "laïcité tolérante" qui se contente de promouvoir la neutralité de l'Etat. La loi de 1905 sur la séparation des Eglises et de l'Etat est la consécration juridique de la laïcité, bien que le mot lui-même n'y figure pas.

Ce mot "laïque" va ensuite devenir polysémique. Dans les usages courants, il est utilisé pour décrire deux situations de fait, plus ou moins amalgamées dans l'esprit des populations, bien qu'elles n'aient en réalité aucun rapport.

En premier lieu, le mot "laïque" est utilisé pour résumer les philosophies, les conceptions du monde, les positionnements personnels -voire collectifs- qui se dispensent d'un recours à une transcendance : est laïque celui qui pense, agit, se comporte sans recours à un au-delà.<sup>2</sup> La deuxième utilisation du mot "laïque" se rapporte à l'ensemble des textes constitutionnels et juridiques qui organisent en France les rapports entre l'État et les Eglises et à la philosophie politique qui les anime. Est "laïque" dans ce cas tout ce qui traduit et manifeste une adhésion à la conception de la séparation des Eglises et de l'État. D'un côté il y a l'idéologie, de l'autre côté il y a la loi -relevant de la souveraineté populaire- qui régit les rapports entre l'État et l'Église.

La confusion entre les deux registres, idéologique et légal, est souvent faite : certains ne sont pas loin de penser que ceux qui défendent la laïcité sont exclusivement ceux qui appartiennent à ces philosophies laïques. Or la philosophie politique qui sous-tend les textes constitutionnels de la laïcité ne fait pas de différence entre un agnostique, un athée, un catholique, un protestant, un musulman. Le recours ou non à une transcendance relève de la liberté de conscience «assurée» par la loi de 1905. De ce fait, il n'est pas incompatible d'être croyant et laïque dans le sens d'une adhésion à la philosophie politique de la laïcité. On peut être croyant et laïque si l'on n'impose pas sa vision du monde et on peut être athée sans respecter la laïcité si l'on impose son propre mode de pensée aux autres...

Les "philosophies laïques" ont bien sûr beaucoup contribué à instaurer la constitutionnalité de la laïcité mais, parmi ceux qui ont été les penseurs des lois laïques -notamment de la grande loi de séparation de 1905- il y avait des protestants, des juifs et des catholiques. Le président de la commission parlementaire qui a élaboré la loi de 1905 était Ferdinand Buisson, à la fois protestant et laïque convaincu.

La laïcité française est très exactement à la jonction d'une responsabilité citoyenne qui permet que tous les citoyens aient ensemble "un destin commun", comme aurait dit Ernest Renan au XIX<sup>e</sup> siècle, tout en faisant en sorte qu'aucune philosophie et vision du monde puisse s'imposer aux autres comme supérieure. Cela montre bien que la laïcité est un concept fondamentalement politique.

2 - À l'intérieur de cette catégorie, il faut pourtant distinguer des familles indépendantes les unes des autres, bien que l'on ait l'habitude de les rassembler : ce sont, par exemple, les libres penseurs, les agnostiques, les athées, les rationalistes, les positivistes.



## ▲ Un amalgame récurrent entre espace privé et espace public

Il existe dans les esprits une confusion généralisée entre espace privé et espace public. L'argument selon lequel «*la religion doit rester dans l'espace privé*» est souvent imposé comme une vérité légale. Pourtant, n'est «public» que ce qui relève de l'État et des institutions communes qualifiées d'"institutions publiques" où s'exerce le droit public, celui des administrations. Par ailleurs, le fait que la loi exige que la religion soit «privée» signifie qu'elle appartient à chaque individu, selon sa propre liberté de pensée. Cela n'entraîne pas pour autant une interdiction systématique de manifester publiquement sa liberté de conscience et sa pratique religieuse. Ainsi un simple centre commercial, le guichet de la poste, l'accueil de l'ANPE, qui constituent des espaces publics, peuvent être, à tort, considérés comme des lieux où il est normal de restreindre la liberté religieuse des usagers. Le droit international et les conventions européennes garantissent non seulement la liberté de culte mais celle de la manifester, en public ou en privé, tant que celle-ci ne contrevient pas à l'ordre public. Ce cadre légal est globalement méconnu.

## ● Le cadre légal français

Pour sortir de la longue histoire des persécutions religieuses, pour abolir le temps où les "sujets du roi" devaient embrasser "la religion du roi", la loi de 1905 énonce que la République "assure" la liberté de conscience et, par voie de conséquence, "garantit" la liberté religieuse ou, pour reprendre le texte à la lettre qui n'utilise pas le mot "religion", garantit "le libre exercice des cultes". Cette loi est complétée par d'autres lois ultérieures (loi de 1907 sur l'exercice public des cultes) mais surtout par des décisions du Conseil constitutionnel, de la Cour de cassation et du Conseil d'État. L'ensemble de ce régime juridique fait porter un certain nombre de devoirs à la charge de l'État : un devoir de neutralité qui conduit à l'interdiction faite aux agents du service public de manifester, dans le cadre de leur fonction professionnelle, leurs convictions religieuses<sup>3</sup> et des restrictions à l'affichage de signes religieux dans les édifices publics<sup>4</sup>.

Si la loi de 1905 établit la neutralité idéologique et religieuse de l'État, c'est pour garantir sans parti pris la liberté de conscience et de culte de ses citoyens. Pour permettre à la société d'être plurielle, l'État ne peut reposer sur aucune conception religieuse ou philosophique. L'État est neutre, donc ses services publics et ses personnels aussi, de façon à ne pas influencer les personnes qui ont affaire à lui, ou l'amener à avoir un parti pris sur celles-ci.

Pour garantir cette liberté de conscience et de culte à tous les citoyens, les fondateurs de la loi de 1905 n'ont pas hésité à créer une exception au principe fondateur de la loi elle-même de séparation de l'État et des religions, puisqu'ils ont été jusqu'à prévoir la mise en place d'aumôneries pour les citoyens privés de liberté, financées par... les services publics. C'est le deuxième alinéa de l'article 2 qui précise que ceux qui sont en prison, malades, sous les drapeaux ou en pension, peuvent être pris en charge par les services publics concernés afin que leur liberté de culte soit préservée.

3 - Conseil d'État, 2 mai 1950 (Jamet). La manifestation des convictions religieuses est autorisée hors du service tant qu'elle n'a pas de répercussion sur celui-ci : Conseil d'État, 28 avril 1938 (Weiss). Revue du droit public 1938, p.553.  
4 - Article 28 de la Loi du 9 décembre 1905.



## ■ Le cadre légal européen

Les Conventions des Nations Unies et la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du Conseil de l'Europe sont, en matière de droit des religions, les principales sources de références du droit international pour les Etats membres de l'Union européenne et de l'ONU. Les textes conventionnels ont été ratifiés par tous les États membres, lesquels sont responsables de la garantie des droits qui y sont énoncés et de leur mise en oeuvre effective. Au niveau international, des organes de contrôle sanctionnent les violations et manquements et permettent d'influer sur les pratiques et politiques nationales.

Ces textes abordent le phénomène religieux à travers le principe de la liberté de religion et de ses manifestations, notions qui ont été précisées en particulier par la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme.

Associée à la liberté de pensée et de conscience, la liberté de religion est abordée dans le droit international à la fois en termes de protection de la conviction intime du croyant, incluant la liberté de changer de religion ou d'avoir la religion de son choix, et en termes de garantie de l'exercice concret de cette liberté : liberté de manifester sa religion individuellement ou collectivement, en public ou en privé, notamment par le culte ou l'accomplissement des rites<sup>5</sup>.

La liberté de religion est considérée comme un droit auquel il ne peut être dérogé quelles que soient les circonstances.

Ce sont les manifestations de cette liberté qui peuvent cependant être limitées et contrôlées par l'État, ces restrictions étant toutefois strictement circonscrites afin de ne pas vider le droit énoncé de son contenu. Elles doivent être "prévues par la loi" et "nécessaires" à la protection d'un certain nombre d'intérêts publics, notamment le maintien de l'ordre et les droits et libertés d'autrui. En France, la loi sur l'interdiction des signes religieux dans les établissements scolaires de 2004 relève de cette disposition.

Il n'est donc pas légal de limiter de manière générale et absolue la manifestation de la liberté de conscience des citoyens sans loi spécifique, que ce soit à l'intérieur d'une entreprise, dans une institution ou dans l'espace public.

## ▲ Le droit du travail et les lois contre les discriminations

Cela amène le Code du travail<sup>6</sup> à interdire « *d'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* ». Ce dernier précise que, lors d'un entretien d'embauche, les informations ne peuvent avoir comme finalité que l'appréciation des aptitudes professionnelles du candidat et que le règlement intérieur « *ne peut comporter de dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail notamment en raison [...] de leurs convictions religieuses* ». Enfin, « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné,*

5 - Article 18 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) et articles 9.1 et 9.2 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme (CEDH)  
6 - Articles L1132-1, L1152-4 et L4121-1 du Code du travail



*licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière [...] de convictions religieuses [...] »*. Le droit du travail a été actualisé suite à la transposition des directives européennes<sup>7</sup> en droit national, dans la loi du 27 mai 2008<sup>8</sup>, visant à lutter contre toutes les formes de discriminations.<sup>9</sup>

Le Code pénal<sup>10</sup>, quant à lui, sanctionne la discrimination lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher une personne ou à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise pour une caractéristique portant sur l'un des éléments visés à l'article 225.1 de ce code dont font partie l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Dans une définition de poste ou dans une offre d'emploi, ne serait donc pas légale une mention sur les convictions religieuses, philosophiques, syndicales du candidat, même s'il s'agit d'un poste au sein d'une entreprise ou d'une administration ouvertement orientées politiquement ou religieusement (restauration halal, magasin à Lourdes, etc.). Tout candidat peut postuler à ces offres, quelles que soient ses convictions, même si celles-ci sont différentes de celles de l'employeur.

## ● Gestion de la laïcité dans les entreprises privées par le Code du travail

C'est la répercussion sur le travail qui se gère, pas l'appartenance "convictionnelle".

Ce qui doit être interrogé, ce n'est pas la conviction personnelle mais la répercussion que cette dernière peut avoir dans le travail : elle ne doit pas entraver l'intérêt collectif, tant sur le plan de la réalisation de la mission que sur celui de la cohésion d'équipe. C'est donc le résultat qui compte : tout ce qui entrave le bon fonctionnement du "travailler ensemble" doit être désamorcé, la conviction personnelle y compris lorsque c'est le cas.

## ■ "Que dit sa religion ?" est une mauvaise question. Pourquoi ?

- parce que les religions ne parlent pas (le salarié ne peut livrer que sa propre interprétation subjective) ;
- parce que l'interprétation que chacun fait de sa religion relève de sa liberté de conscience ;
- parce que peu importe ce que la religion dit, elle ne "fait jamais loi" au sein d'une entreprise.

La bonne question à se poser est la suivante : *À partir de quand une pratique, une idée ou un comportement "convictionnel" peut-il entraver la relation aux autres et au travail ?*

7 - Directive n°2000/78/CE

8 - Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 visant à la lutte contre les discriminations en France

9 - Le droit français a retenu 18 critères prohibés de discriminations : le genre, l'âge, le handicap, l'état de santé, les origines réelles ou supposées, l'apparence physique, les mœurs, les caractéristiques génétiques, la situation de famille, les convictions religieuses, politiques ou philosophiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'état de grossesse et la maternité, l'orientation sexuelle, l'appartenance réelle ou supposée à une race, une nation, une ethnie, le patronyme.





## ▲ Six critères pour appliquer la laïcité et gérer la diversité des convictions

D'aucuns considèrent que la laïcité consiste à demander à tous les salariés de ne pas parler de leurs convictions et de se conformer aux normes coutumières majoritaires du pays en vigueur lorsqu'ils sortent de leur domicile privé. D'autres cherchent à imposer leurs croyances, dans un système où les plus nombreux "font la loi". Ce n'est pas ce que disent les textes légaux français et européen laïques, qui imposent le respect des différentes libertés de conscience tant qu'elles n'empiètent pas sur celles des autres. Afin de sortir des subjectivités individuelles, la Halde<sup>11</sup> a institué six critères de gestion à partir de l'étude de la Jurisprudence française, permettant à l'employeur d'encadrer la liberté religieuse de ses salariés sans les discriminer, notamment dans les délibérations n°2008-32 du 3 mars 2008 et n°2009-117 du 6 avril 2009.

### I - L'interdiction du prosélytisme et le respect de la liberté d'autrui

Il s'agit d'évaluer si la personne concernée fait état d'un zèle ardent pour recruter de nouveaux adeptes à un culte donné et/ou si elle tente d'imposer ses idées et ses convictions. Précisons d'abord que le signe religieux n'est pas en soi prosélyte. Le port d'un vêtement ou d'un insigne répondant à une pratique religieuse ou manifestant l'appartenance à une religion, un parti politique ou un mouvement philosophique ne relève pas en tant que tel d'une volonté prosélyte. C'est le comportement de l'individu qui peut constituer une preuve de prosélytisme (Conseil d'État du 27 novembre 1996, cité par la délibération de la Halde n°2008-32 du 3 mars 2008 ainsi que plusieurs délibérations de la Halde qui relèvent que le port du foulard ne constitue pas un acte assimilable à du prosélytisme ou de l'endoctrinement en lui-même). La Cour européenne des droits de l'Homme retient que « *le port de certains vêtements (le foulard pour les femmes en Islam, la kippa ou le turban pour les hommes de confession juive ou sikh) relève d'abord de l'accomplissement d'une pratique religieuse avant d'être l'expression publique de l'appartenance à une religion.* »<sup>12</sup>

### II & III: Le respect des règles de sécurité et d'hygiène

L'article 9-2 de la Convention européenne des droits de l'Homme retient explicitement des impératifs de sécurité ou de santé comme restrictions légitimes au droit de manifester ses convictions ou opinions. Ces critères sont les plus simples, leur application est aisée voire quasiment automatique.

#### → Sécurité au travail

Il s'agit de vérifier si la pratique religieuse n'est pas incompatible avec un équipement obligatoire de protection ou n'entraîne pas un accroissement de risques (mécaniques ou chimiques).

#### → Santé ou hygiène sanitaire

Il s'agit d'évaluer si la pratique religieuse n'entraîne pas un manquement aux conditions d'hygiène requises. La Cour de cassation a notamment rappelé à plusieurs reprises, à propos de la visite médicale obligatoire, que le salarié ne pouvait se soustraire à l'application des dispositions impératives.

## IV - Compatibilité entre la pratique religieuse et les aptitudes pour remplir la mission

Il s'agit de vérifier si la pratique religieuse d'un salarié entraîne une altération des aptitudes nécessaires à l'accomplissement de sa mission, en utilisant la même grille de lecture de droit commun que pour d'autres situations (grossesse, alcoolisme, blessure, etc.), qui mettrait en péril, de manière provisoire ou définitive, les aptitudes d'un salarié. En cas d'hésitation, le manager peut demander au médecin du travail d'évaluer si les conséquences de la pratique religieuse, par exemple du ramadan, entravent -ou pas- les aptitudes requises pour la réalisation de la mission. Dans cet exemple, l'avis médical semble nécessaire dans la mesure où il y a une hésitation pour évaluer avec exactitude à quel point l'absence de substances alimentaires peut entraver les aptitudes requises : concentration, gestion du stress, force physique, etc.

Mais l'employeur doit montrer que « *l'atteinte portée au droit de manifester sa religion est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, justifiés par la nature de la tâche à accomplir et proportionnés au but recherché* » (Article L.1121-1 du Code du travail).

## V - Compatibilité entre la pratique religieuse et l'organisation nécessaire à la mission

Il s'agit d'évaluer si la pratique religieuse concernée ou le comportement du ou des salarié(s) entraîne un problème organisationnel au sein de l'équipe (iniquité des conditions de travail) ou pour la réalisation de la mission (respect des délais et du rythme de travail). La Halde a eu l'occasion de souligner que les autorisations d'absences pour fête religieuse peuvent être refusées par l'employeur si la décision est justifiée par la nécessité avérée de la présence du salarié concerné à cette date (délibération n°2007- 301 du 14 novembre 2007). La Cour de cassation dans un arrêt du 16 septembre 1981 a elle aussi relevé que, si un salarié peut demander à s'absenter pour une fête religieuse, le refus de l'employeur doit être justifié par les impératifs liés à la bonne marche de l'entreprise.

Dans ce cas de figure aussi, l'employeur doit aussi montrer que « *l'atteinte portée au droit de manifester sa religion est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, justifiés par la nature de la tâche à accomplir et proportionnés au but recherché* » (Article L.1121-1 du Code du travail).

## VI - Compatibilité entre la pratique religieuse et les impératifs commerciaux liés à l'intérêt de l'entreprise

Nous entrons ici dans ce qu'il conviendra de nommer «la zone de négociation», pour ne pas dire "la zone de conflit".

Le juge français cherche à concilier la liberté de religion des salariés qui souhaitent porter un signe religieux et l'intérêt commercial des entreprises.

La délibération de la Halde n°2008-32 du 3 mars 2008 indique que « *les impératifs commerciaux, dans le cadre d'une relation avec la clientèle, liés à l'intérêt de l'entreprise, peuvent justifier une restriction apportée au port d'un signe religieux.* » Mais attention, « *le simple fait d'être au contact de la clientèle ne semble pas être en soit une justification*

10 - Articles 225-1 à 225-4 du Code pénal

11 - Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances, aujourd'hui intégrée aux défenseurs des droits [halde.defenseurdesdroits.fr](http://halde.defenseurdesdroits.fr)

12 - Arrêt de la CEDH dit Sahin c/ Turquie



*légitime pour restreindre la liberté de religion et de convictions du salarié. »*

Reprenant les exigences posées par la Cour d'appel de Paris par un arrêt du 19 juin 2003, la Halde rappelle qu'il « *appartient alors à l'entreprise de montrer que la restriction apportée à la liberté de religion est justifiée par la nature de la tâche à accomplir, étrangère à toute discrimination et proportionnée au but recherché.* »

Autrement dit, la restriction du signe religieux n'est pas systématique dès lors qu'il y a contact avec la clientèle. La jurisprudence a accru les exigences de justifications attendues de l'employeur qui doit prouver que le préjudice commercial est certain et lié à ce signe religieux. Il ne peut pas y avoir d'anticipation sur ce critère. Il ouvre donc une zone d'évaluation minutieuse au cas par cas des situations.

La Halde cite le verdict rendu de la Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion du 9 septembre 1997<sup>13</sup> comme exemple : « *La Cour d'appel a admis le licenciement pour cause réelle et sérieuse d'une salariée musulmane refusant d'adopter une tenue conforme à « l'image de marque » de l'entreprise. En l'espèce, la Cour d'appel a souligné que le vêtement recouvrait l'intéressée de la tête aux pieds et que la salariée ne portait pas ce type de tenue lors de son embauche. D'autre part, l'intéressée, vendeuse d'articles de mode féminins, portait dorénavant un vêtement qui ne reflétait pas l'image véhiculée par la boutique de mode dans laquelle elle était employée et dont elle devait refléter la tendance en raison de son rôle de conseil à la clientèle. Il a donc été retenu que son licenciement ne constituait pas une discrimination en raison de sa religion mais qu'il était fondé sur une cause objective ayant trait, pour des impératifs commerciaux liés à l'intérêt de l'entreprise, à la mise en conformité entre l'esprit mode de l'enseigne et la tenue du personnel chargé de l'accueil, du conseil de la clientèle et de la vente d'articles de mode féminins.* »

Cette décision illustre que la restriction apportée à la liberté de religion est justifiée par la nature de la tâche à accomplir, étrangère à toute discrimination et proportionnée au but recherché car la vendeuse n'est plus en mesure de remplir les termes de son contrat et d'être un repère pour les acheteuses potentielles de cette enseigne. Le préjudice pour l'entreprise est réel et lié au signe religieux.

La Halde souligne également que :

- Le principe de neutralité ne s'applique pas dans les entreprises privées : la délibération de la Halde N°2008-32 du 3 mars 2008 réaffirme que « *l'entreprise ne peut être érigée en lieu neutre en l'absence d'une disposition législative venant restreindre la liberté de conviction de religion, qui comprend celle de manifester sa religion.* »

Le principe de neutralité (aucune manifestation de l'appartenance politique, philosophique ou religieuse) ne s'applique qu'aux fonctionnaires qui représentent l'État. La loi de 1905<sup>14</sup> établit la neutralité idéologique et religieuse de l'État afin qu'il puisse garantir sans parti pris la liberté de conscience et de culte de ses citoyens. Pour permettre à la société d'être plurielle, l'État ne peut reposer sur aucune conception religieuse ou philosophique. L'État est neutre, donc ses services publics et ses personnels aussi, afin de garantir une impartialité de traitement des usagers.

Un manager ne peut donc pas invoquer le fait que l'entreprise souhaite privilégier une image de neutralité pour demander ou imposer au salarié d'adopter une tenue neutre. En l'état actuel, les seuls critères permettant à l'employeur de restreindre la liberté de religion d'un salarié sont les conditions d'hygiène, de sécurité, les aptitudes et l'organisation de la mission ainsi que les intérêts commerciaux et le comportement prosélyte (cf. paragraphes précédents).

- Le règlement intérieur ne peut contenir d'interdictions absolues et systématiques : sollicitée par une grande entreprise de distribution alimentaire qui souhaitait pouvoir interdire, dans le cadre de son règlement intérieur, le port de tout signe religieux ou politique à l'ensemble de ses salariés, la Halde explique « *qu'aucune société ne saurait, de sa propre initiative, imposer une interdiction absolue et générale* » de liberté de religion. En effet, conformément à l'article 34 de la Constitution française de 1958, seule la loi peut fixer une restriction générale à une liberté fondamentale. Or « *aucune disposition législative ne restreint la liberté de religion ou de convictions dans l'entreprise privée.* » Elle rappelle que la Direction des relations du travail du Ministère du travail a également considéré, dans une décision individuelle en date du 1<sup>er</sup> octobre 2004, que l'interdiction générale et absolue de tout signe religieux ou politique ostentatoire dans le règlement intérieur d'une entreprise ne répond pas aux exigences de l'article L.1121-1 du Code du travail qui affirme « *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* ».

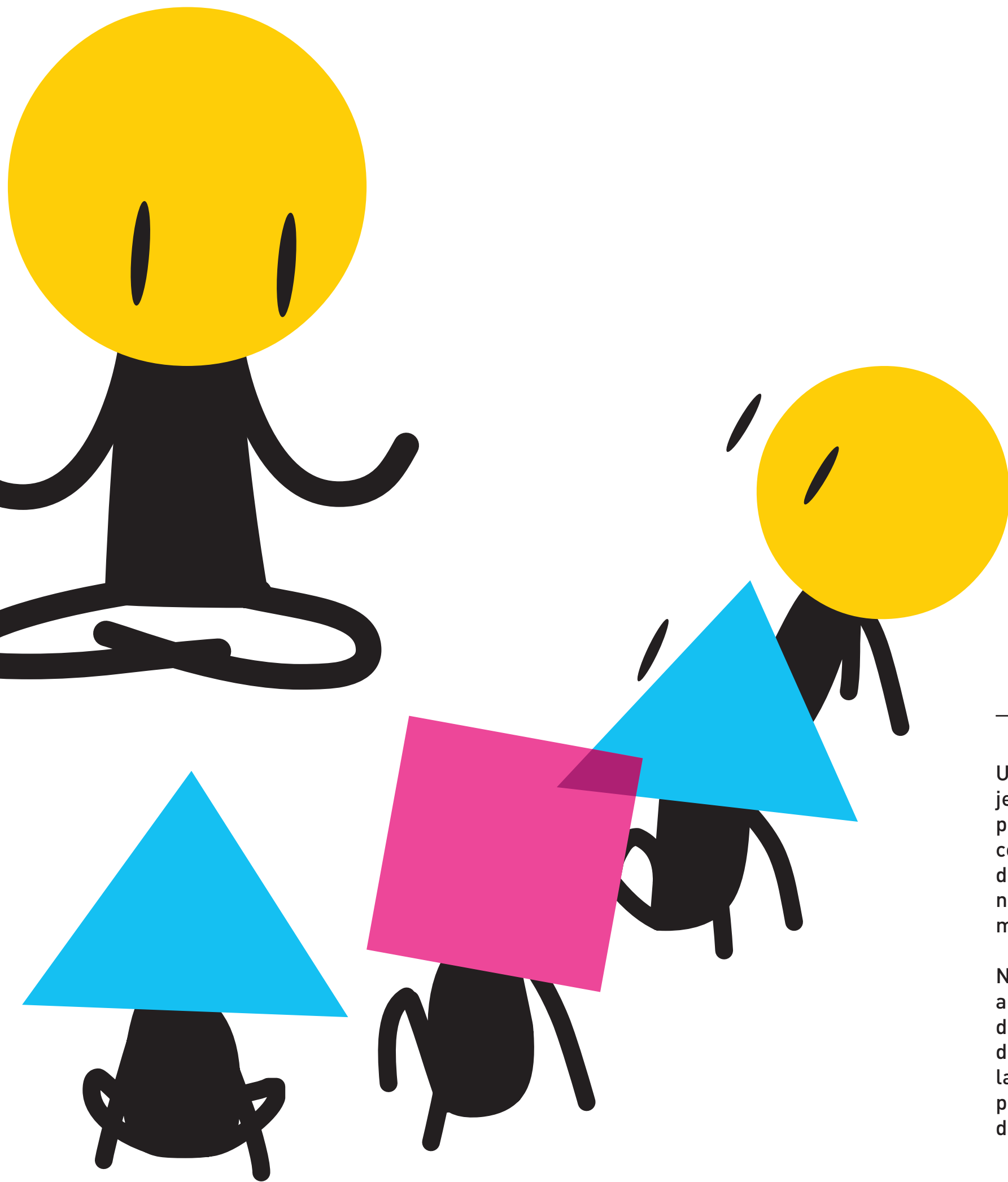
Dans un arrêt en date du 25 janvier 1989, le Conseil d'État a censuré un règlement intérieur interdisant « *les discussions politiques ou religieuses et, d'une manière générale, toute conversation étrangère au service* ». La haute juridiction a considéré que ces dispositions du règlement intérieur excédaient l'étendue du pouvoir patronal « *eu égard à l'atteinte qu'elles portaient aux droits de la personne* ».

En l'état actuel du droit, un règlement intérieur d'entreprise ne peut donc pas interdire le port d'un signe "convictionnel" de manière générale et absolue.



13 - Référence 97/703306

14 - Loi du 9 décembre 1905 dite de séparation de l'Église et de l'État



# LA QUESTION DE LA NEUTRALITÉ DE L'ANIMATEUR

Un professionnel de la jeunesse a pour rôle premier de permettre au jeune de développer son esprit critique, afin qu'il puisse construire son propre cheminement de socialisation. Sur la question de la liberté de conscience, il a la responsabilité de lui montrer qu'il n'y a pas de vision du monde supérieure à une autre, que chacun a le droit de croire, de ne pas croire, de croire en ce qu'il veut et de changer d'avis, tant que la manifestation de sa conviction n'entrave pas celle des autres.

Nous avons traité cette question sous plusieurs angles : la vérification des aptitudes de neutralité lors de l'embauche, l'utilité d'élaborer une fiche de poste détaillée explicitant la recherche de ces aptitudes, l'attitude que doit avoir l'employeur si un candidat se présente avec un signe religieux, la posture de neutralité à adopter par un animateur dans les moments partagés avec les jeunes ou quand ces derniers sont "endoctrinés" par des discours radicaux.





## ■ Vérification des aptitudes d'impartialité et de neutralité auprès de tous les candidats

Sur la question de la laïcité, il s'agit de vérifier les aptitudes du professionnel de la jeunesse à rester :

- impartial (traiter de la même façon tous les usagers, et notamment les mineurs qui lui sont confiés, être à égale distance de tous les usagers) ;
- neutre (ne pas faire prévaloir sa propre vision du monde mais transmettre l'idée que "toutes les visions du monde sont égales", autrement dit transmettre les valeurs de laïcité qui permettent à chacun de bénéficier de sa liberté de conscience tant qu'il n'empiète pas sur celle de l'autre).

**Attention :** la vérification de ces deux aptitudes doit être faite pour tous les candidats, quelles que soient leurs apparences, leurs origines vraies ou supposées, leurs convictions vraies ou supposées<sup>15</sup>, etc. A défaut, changer la grille d'entretien selon l'apparence d'un candidat serait discriminant.

**Ces aptitudes peuvent être questionnées en mettant en situation le futur animateur, par exemple :**

- Vous entendez un jeune affirmer que « croire en Dieu est archaïque », comment réagissez-vous ?
- Vous entendez un jeune affirmer que « manger du porc est dégueulasse », comment réagissez-vous ?
- Les jeunes constatent que vous mangez du porc/que vous ne mangez pas de porc et vous demandent pourquoi, comment répondez-vous pour rester "un professionnel neutre" ?
- Comment allez-vous vous exprimer pour que votre choix ne devienne pas un « exemple à suivre » pour les jeunes<sup>16</sup> ?
- Pensez-vous qu'il faille cacher sa religion pour être impartial et neutre ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?
- Pouvez-vous donner un exemple où il est facile d'être neutre et un exemple où il est difficile d'être neutre, lorsqu'on est animateur auprès de jeunes adolescents...
- Pouvez-vous citer un exemple où la manifestation des convictions d'un(e) animateur/animateurice peut entraver ses aptitudes de neutralité et d'impartialité ? Pourquoi ?
- D'après vous, quelle est la différence entre la liberté de conscience et la manifestation de la liberté de conscience ? Pouvez-vous citer un exemple ?
- D'après vous, que dit la loi sur la liberté de conscience ? Que dit la loi sur la manifestation de liberté de conscience ?
- Pouvez-vous citer un exemple où la manifestation des convictions d'un(e) animateur/animateurice n'entrave pas ses aptitudes de neutralité et d'impartialité ? Pourquoi ?
- D'après vous, quelqu'un d'athée peut-il faire du prosélytisme ?

15 - Code pénal

16 - Exemples de réponses possibles : « Je peux leur expliquer qu'avant, je ne faisais pas ceci ou cela, mais qu'en ce moment, j'ai choisi de le faire », « Je peux leur expliquer que ma femme ne fait pas du tout ceci ou cela », « Je peux leur expliquer que dans ma famille, on est très lié et pourtant on a tous des convictions très différentes »... Bref, l'employeur attend tout type de réponse qui montre que le candidat a compris qu'il doit montrer à ses usagers qu'il est persuadé que personne ne possède la vérité, qu'on peut changer de choix tout au long de sa vie, qu'on peut être lié intimement à des personnes qui pensent complètement autrement, etc.



## ▲ Élaboration d'une fiche de poste la plus détaillée possible

Afin d'éviter les différents malentendus ou suspicions basées sur l'origine vraie ou supposée, les convictions vraies ou supposées, l'employeur a intérêt à élaborer une fiche de poste la plus précise possible, afin que le candidat ait bien conscience des tâches qui vont lui être demandées.

**Attention :** c'est d'autant plus important lorsque la mission comprend la garantie de la sécurité d'autrui.

Ainsi, s'il s'agit d'encadrer des adolescents dans un camp sportif à hauts risques, le candidat peut s'engager en connaissance de cause sur ses aptitudes (de résistance physique) à remplir sa mission ; s'il s'agit d'amener des enfants à la piscine ou au lac, le candidat peut s'engager en connaissance de cause sur ses aptitudes à aller dans l'eau et son acceptation de se mettre en maillot de bains, etc.

Si le candidat s'engage, en signant son contrat, à mettre en œuvre certaines aptitudes et s'y soustrait ensuite au motif de ses convictions religieuses, il peut être considéré en faute professionnelle sans qu'il n'y ait de discrimination. Dans ce contexte, le juge ne prend pas en compte la justification du professionnel à ne pas remplir sa mission, car rien ne peut entraver les aptitudes à la mission.

**En effet, l'animateur bénéficie de sa liberté de conscience mais la manifestation de cette dernière ne doit pas entraver :**

- les règles d'hygiène ;
- les règles de sécurité ;
- l'absence de prosélytisme ;
- les aptitudes à la mission ;
- l'organisation de la mission.

## ● Cas particulier d'un candidat qui se présente avec un signe religieux ostentatoire

Par exemple, un candidat portant un grand foulard traditionnel noir ou une longue barbe, des chaussettes relevées sur le jogging, ou de grosses croix qui pendent sur les habits d'un punk ou autre... Il faut distinguer ici les professionnels de la jeunesse qui ont un statut de fonctionnaire et les autres.

**• Le professionnel de la jeunesse qui est soumis au statut de fonctionnaire doit être neutre**  
Les fonctionnaires (et assimilés) sont soumis à une obligation de neutralité. Il n'existe pas de débat en France sur la gestion de la diversité des fonctionnaires : ces derniers



## LA QUESTION DE LA NEUTRALITÉ DE L'ANIMATEUR



## LA QUESTION DE LA NEUTRALITÉ DE L'ANIMATEUR

n'ont pas le droit de manifester dans l'exercice de leurs fonctions leurs convictions philosophiques, politiques et/ou religieuses. Pour permettre à la société d'être plurielle, l'État et ses collectivités territoriales ne peuvent reposer sur aucune conception religieuse ou philosophique. L'État est neutre, donc ses services publics et ses personnels aussi, de façon à ne pas influencer les personnes qui ont affaire à lui ou l'amener à avoir un parti pris sur celles-ci. Les fonctionnaires doivent assurer le service public non seulement en étant neutres eux-mêmes dans l'exercice de leur fonctions, mais aussi en donnant l'image de l'impartialité afin que la neutralité du service public ne puisse être mise en doute. Rappelons que la confiance des citoyens dans l'impartialité de leurs institutions fonde la légitimité de l'ordre démocratique.

Tout fonctionnaire est dans l'obligation de veiller à la stricte neutralité du service public et d'observer une retenue dans l'expression de ses opinions. Plus généralement, il doit adopter vis-à-vis des administrés un comportement indépendant de ses opinions politiques, philosophiques et religieuses. Ce principe de neutralité des services publics interdit que ceux-ci soient assurés de façon différenciée, en fonction des convictions de leur personnel ou de leurs usagers. Cette obligation trouve sa source dans le principe d'égalité des usagers devant le service public et son corollaire dans le principe de laïcité. Autrement dit, en matière de laïcité, le fonctionnaire ne montre pas ses convictions religieuses le cas échéant et ne porte pas d'appréciation sur la religion d'un citoyen sauf si ce dernier entrave l'ordre public, notamment par du prosélytisme qui ne respecterait pas la liberté de conscience des autres. Dans le même esprit, le fonctionnaire ne porte pas d'appréciation sur l'absence de religion d'un citoyen si cette information lui est donnée selon les demandes administratives.

Cette obligation ne figure pas explicitement dans le statut général de la fonction publique. Il s'agit d'une création issue d'une Jurisprudence<sup>17</sup> et de l'application du principe de laïcité. Depuis l'arrêt du Conseil d'État de 2002, précisons que cette obligation trouve à s'appliquer avec une rigueur particulière dans les services publics « *dont les usagers sont dans un état de fragilité ou de dépendance* » (petite enfance, jeunesse, malades, personnes à handicap, etc.) Précisons aussi que l'arrêt du Conseil d'État du 27 novembre 2003 a rappelé que ce statut s'applique à tous ceux qui concourent à l'exécution du service public, y compris lorsqu'ils ne sont pas fonctionnaires : contractuels, internes des hôpitaux, etc. Le professionnel de la jeunesse qui n'est pas fonctionnaire n'est pas soumis au statut de stricte neutralité puisqu'il ne représente pas l'État, mais l'impartialité et la neutralité font partie de ses « aptitudes à la fonction ».

• **L'impartialité et la neutralité ne figurent pas dans le statut du professionnel de la jeunesse non fonctionnaire.** Mais ces deux qualités font partie des aptitudes nécessaires à sa fonction, à la réalisation de sa mission d'éducation, dans la mesure où il doit traiter les jeunes et les familles de la même façon, être à "égale distance" de chacun d'entre eux, ouvrir les jeunes en voie de socialisation à toutes les visions du monde, leur transmettre les valeurs de la laïcité et de la citoyenneté, autrement dit leur faire comprendre qu'ils ont le droit de manifester leur liberté de conscience dans la mesure où ils respectent celle des autres.

17 - L'obligation de neutralité est posée depuis plus d'un demi-siècle dans la jurisprudence par l'avis du Conseil d'État du 8 décembre 1948 (Mlle Pasteau). Dans un litige concernant un établissement scolaire, le Conseil d'État a émis un avis en date du 3 mai 2000 (Mlle Marteaux), aux termes duquel « *il résulte des textes constitutionnels et législatifs que le principe de liberté de conscience ainsi que celui de la laïcité de l'État et de neutralité des services publics s'appliquent à l'ensemble de ceux-ci. Le fait pour un agent du service de l'enseignement public de manifester dans l'exercice de ses fonctions ses croyances religieuses, notamment en portant un signe destiné à marquer son appartenance à une religion, constitue un manquement à ses obligations.* » Dans un arrêt en date du 17 octobre 2002 (Mme E.), le tribunal administratif de Paris a estimé légale la décision d'un établissement hospitalier public qui n'avait pas voulu renouveler le contrat d'une assistante sociale refusant d'enlever son voile. Dans son premier considérant, le tribunal rappelle que le principe de neutra-

Dans le cas où le candidat porte un signe religieux ostentatoire<sup>18</sup>, il s'agit de se demander si cette "apparence très fortement religieuse", renvoyant à des idéologies bien inscrites dans le débat public, entrave les aptitudes à la mission qui viennent d'être décrites ci-dessus.

Pour le groupe de travail, porter un signe religieux très ostensible, bien relié à des idéologies reconnues, illustre forcément l'adhésion du professionnel à un système idéologique précis et peut constituer, aux yeux de certains parents ou de certains jeunes, une entrave à leur propre liberté de conscience. Ce type de signe ostentatoire apparaît donc non compatible avec les aptitudes de neutralité et d'impartialité de professionnels s'occupant notamment de mineurs.

Dans le cas où le candidat porte un signe religieux non perçu comme ostentatoire (comme par exemple un petit bandana noué à l'arrière qui ne renvoie pas à un « look religieux » ou un petit chapeau, une croix autour du cou), il est juridiquement impossible de le lui interdire, dans la mesure où ce "signe discret"<sup>19</sup> n'entrave pas les aptitudes à la mission. En effet, "ne pas avoir la tête nue" ne peut constituer une entrave aux aptitudes nécessaires aux métiers éducatifs.

Afin de respecter à la fois la liberté de conscience des professionnels de la jeunesse et les aptitudes nécessaires à leur mission, notamment l'obligation de neutralité et d'impartialité, le groupe de travail estime qu'un compromis sur « l'apparence religieuse », le « look », peut être envisagé. Cela signifie que l'employeur demande au candidat de réfléchir à comment "aménager" son signe "convictionnel" de façon à être "le plus neutre possible" : petit bonnet ou bandana avec motifs joyeux à la place d'un grand foulard noir, barbe taillée, autres motifs cousus avec croix plus petites, etc. Comment couvrir ses cheveux sans que "l'image d'une religieuse" prenne le dessus tant dans le regard du jeune que dans celui d'un parent ?

Les retours d'expériences menées par petites touches en France tendent à démontrer que la façon de nouer un foulard, le choix de ses coloris, de ses motifs aide beaucoup à "le déconfectionnaliser". Un joli foulard illuminé de motifs colorés noué derrière le cou, accompagné d'un col roulé ou d'un autre petit foulard autour du cou sera plus compatible avec les attendus de la mission professionnelle d'un travailleur social qu'un foulard noir austère très couvrant.

Certaines questions peuvent être rajoutées lors de l'entretien d'embauche de candidats qui portent un signe "convictionnel", non pas sur le port de ce signe mais bien sur ses aptitudes à l'impartialité et à la neutralité. Par exemple, il serait discriminatoire de demander : « *Tu portes un foulard mais nous, nous travaillons avec de nombreux jeunes homosexuels. Comment vas-tu te sentir ? Es-tu capable de travailler avec eux ?* » Car cela partirait du postulat que du fait que cette candidate est visiblement de référence musulmane, elle adhère forcément à une vision du monde où les homosexuels ne sont pas acceptés. Cela établirait un lien entre sa conviction et son aptitude ou son non-aptitude professionnelle, ce qui serait discriminant.

En revanche, il n'est pas discriminatoire de lui demander, comme à tous les candidats : « *Quelle est ta posture pédagogique vis à vis d'une jeune qui vient te confier qu'elle souffre parce qu'elle se rend rejetée du fait de son homosexualité ? Comment l'accompagneras-tu dans sa problématique ?* »

lité s'impose à tous les agents publics et pas seulement à ceux de l'enseignement : « *Considérant que si les agents publics bénéficient, comme tous les citoyens, de la liberté de conscience et de religion édictée par les textes constitutionnels, conventionnels et législatifs, qui prohibent toute discrimination fondée sur leurs croyances religieuses ou leur athéisme, notamment pour l'accès aux fonctions, le déroulement de carrière ou encore le régime disciplinaire, le principe de laïcité de l'État et de ses démembrements et celui de la neutralité des services publics font obstacle à ce que ces agents disposent, dans l'exercice de leurs fonctions, du droit de manifester leurs croyances religieuses, notamment par une extériorisation vestimentaire ; que ce principe, qui vise à protéger les usagers du service de tout risque d'influence ou d'atteinte à leur propre liberté de conscience, concerne tous les services publics et pas seulement celui de l'enseignement ; que cette obligation trouve à s'appliquer avec une rigueur particulière dans les services publics dont les usagers sont dans un état de fragilité ou de dépendance.* »



Et puisque le candidat porte un signe, il n'est pas discriminatoire de rajouter :  
« *Comment réagiras-tu si un jeune te faisait remarquer que vu que tu portes un foulard, tu dois être choquée par les homosexuels et qu'il n'ose se confier à toi ? Que répondrais-tu ? Comment contournerais-tu cette difficulté ? Dans quel objectif pédagogique ?* »  
Il s'agit là d'interroger les aptitudes de cette candidate, compte tenu de la manifestation de sa conviction et non pas de relier cette conviction à ses aptitudes professionnelles. Avec cette formulation, seules les compétences considérées comme essentielles et déterminantes pour un bon professionnel de la jeunesse (neutralité, impartialité, dialogue et écoute) sont évaluées. Ceux qui laissent "voir une partie d'eux-mêmes" en portant un signe "convictionnel" doivent aussi accepter de parler de la façon dont ils vont traiter le retour de la part des usagers, dans le cadre de leur éthique professionnelle.

Ainsi, lorsqu'une personne se présente en entretien, qu'elle arbore ou pas un signe "convictionnel", la grille d'évaluation doit être la même et doit permettre de vérifier ses compétences d'impartialité.

### ■ Comment rester neutre dans les moments partagés avec les jeunes ?

20

Apparaître neutre et impartial lorsqu'on est éducateur présente des difficultés spécifiques au métier, dans la mesure où des moments d'intimité sont souvent partagés avec les usagers, notamment les repas. "Ne pas manger de porc" n'est pas neutre, dans la mesure où l'animateur est ainsi "présupposé musulman" ou "présupposé juif" dans la représentation du jeune. "Manger du porc" n'est pas neutre non plus, dans la mesure où l'animateur est alors "présupposé non musulman" ou "présupposé non juif".

Lorsque l'utilisateur ou le jeune interroge un professionnel sur sa conviction, il s'agit donc de répondre en ne perdant pas de vue que l'objectif consiste toujours à transmettre les valeurs de laïcité, autrement dit le fait que chacun a droit à sa liberté de conscience tant qu'il respecte celle de l'autre, ce qui pose le principe qu'il n'y a pas de vision du monde supérieure qui s'impose à tous : on peut croire, ne pas croire, croire en ce qu'on veut, changer de croyance.

Les anecdotes alimentaires sont un bon moyen de transmettre les valeurs philosophiques de laïcité : c'est l'occasion pour une équipe de bien affirmer que « *c'est parce que Souad a le droit de manger du porc* » que « *son voisin a le droit de ne pas en manger* », et vice versa. Ce qui ne serait pas le cas dans un pays qui ne serait pas laïque, où il faudrait être "de la religion du roi" pour être "sujet du roi".

Il peut arriver qu'un professionnel de la jeunesse parle de sa conviction lorsqu'il sent qu'un comportement de sa part (par exemple s'abstenir de manger pendant le mois du ramadan) crée un malaise ou une interrogation. Il s'agit alors de "nommer les choses"

18 - Par exemple, le grand foulard noir renvoie au foulard noir porté de force par les Iraniennes, la grande barbe non rasée et les chaussettes remontées sur le jogging renvoient au look des groupuscules radicalisés qui se disent «salafs» et qui prônent le port du voile intégral, les croix qui dépassent de partout renvoient à la nostalgie des croisades.... Bien entendu, le groupe de travail a conscience que l'employeur va établir avec une certaine subjectivité ce qui relève de l'ostentatoire ou pas. Il peut y avoir une concertation croisée de l'ensemble de l'équipe si besoin, pour que cela ne revienne pas à une décision personnelle subjective mais que cela reflète des regards croisés pluriels.

19 - Jurisprudence récente de la CEDH (15 janvier 2013) qui estime qu'une hôtesse de British Airways peut garder son signe au-dessus de son uniforme car du fait qu'il est «discret», il ne porte pas préjudice à son aptitude d'impartialité envers les usagers.



pour que son comportement ne devienne pas un obstacle relationnel mais soit un objet de débat et de dialogue enrichissant. Dans ce cas, il va plutôt aborder ce type de sujet en expliquant le sens que cela prend pour lui à ce moment de vie (« *pour moi, le ramadan est un entraînement à supporter la frustration..., cela me rappelle que je ne peux pas tout avoir...* »), plutôt que d'exprimer sa croyance qui pourrait être comprise par le jeune comme une vérité générale et absolue (« *j'ai peur d'aller en enfer si je ne suis pas ma religion...* »).

### ▲ Après l'embauche, comment rester neutre lorsqu'on assiste à des endoctrinements de jeunes par des charlatans qui les poussent à des valeurs opposées à la citoyenneté ?

La posture devient plus complexe lorsque des animateurs constatent qu'un jeune se fait endoctriner par des "charlatans". Ceux qui connaissent la religion manipulée par ces derniers ont tendance à vouloir "rectifier" ce qui a été dit au jeune. En effet, quand ils s'aperçoivent que ces "vendeurs de sommeil" ont profité de la fragilité et de l'ignorance du jeune pour lui faire croire que sa religion le pousse à ne pas respecter les autres, à rejeter la société, à se couper de sa famille, à enfreindre les lois, etc., ces animateurs sont tentés d'expliquer le contraire : toutes les religions interdisent de voler, de tuer, prônent le respect des personnes âgées, la propreté du quartier, etc.

Cette tentation existe souvent pour les animateurs de référence musulmane, car ils constatent que les jeunes fragiles ne bénéficient d'aucune régulation collective face à cette manipulation de groupuscules radicaux : leurs parents, souvent issus des campagnes et analphabètes, ne trouvent pas toujours les bons mots pour faire le poids face à ce type d'endoctrinement (certains parents se retrouvent d'ailleurs "sous la coupe" de leur enfant, qui estime que ces derniers sont "achetés par l'Occident" et ne connaissent pas "le vrai islam"....), de nombreux discours politiques véhiculent des clichés et des stéréotypes qui reprennent finalement les interprétations de ces groupuscules radicaux, de nombreux discours médiatiques ne mettent en valeur que les événements liés à ces mêmes groupuscules radicaux...

Les animateurs connaissant les bases des valeurs de l'islam ont donc tendance à vouloir désamorcer l'endoctrinement des groupuscules radicaux en se plaçant sur un registre théologique, de manière à faire comprendre aux jeunes que les valeurs de l'islam non seulement ne sont pas incompatibles avec les valeurs de citoyenneté de la société française, mais qu'en plus elles se rejoignent et se renforcent mutuellement.

Pourtant, adopter cette posture qui consiste à passer par le religieux ne serait pas conforme aux obligations des animateurs de rester neutre et impartial. Cela les mettrait en posture de valider une vision du monde (l'islam) et de devenir "juges de consciences" en définissant in fine "le bon islam".

21





Ce n'est pas leur rôle. Les professionnels de la jeunesse ne doivent pas devenir "juges de consciences" puisqu'ils sont neutres et impartiaux, ils doivent aider le jeune à "prendre conscience" de la manipulation dont il est victime le cas échéant. Il s'agit pour eux de remettre le jeune en position du "sujet qui pense" et de le faire sortir du mimétisme répétitif dans lequel il est souvent placé par ce type de groupuscules radicaux, dans l'objectif de le mener à l'auto exclusion et/ou à l'exclusion des autres.

Le groupe de travail estime donc que les animateurs doivent acquérir une formation sur ce sujet qui ne relève pas du registre théologique (ce qui reviendrait à imposer sa propre interprétation subjective aux jeunes) mais du registre des sciences sociales : comprendre les étapes psychologiques de l'endoctrinement, comment fonctionne l'autorité d'un discours endoctrinant, comment le désamorcer, comment le prévenir, comment accompagner les parents, etc. Cette formation doit être commune à tous les animateurs et devenir une compétence acquise en formation initiale ou continue. Elle pourra ensuite servir pour tout type d'endoctrinement, quel que soit le prétexte religieux utilisé (car dans certaines régions, les groupuscules évangélistes fonctionnent sur le même mode exalté et sectaire, auprès de certains jeunes fragiles plutôt issus de l'Afrique Subsaharienne).

Faire rentrer l'analyse de la relation à la religion et la prévention du radicalisme dans les compétences des animateurs peut déstabiliser certains décideurs. En effet, certains gouvernements ont pris l'habitude "d'ethniser les problèmes sociaux", préférant penser que de nombreux jeunes tombaient dans la délinquance parce qu'ils étaient issus de l'immigration plutôt que de remettre en cause les politiques sociales, économiques et les discriminations directes et indirectes subies par ces populations. Cette approche a laissé des traces dans les embauches : dans certains quartiers, certains élus ont appliqué la "politique des grands frères", au sein de laquelle le recrutement était basé sur l'origine ethnique des futurs animateurs plutôt que sur leur formation et leurs compétences.

Ces dernières années, on peut même parler d'une certaine "islamisation des problèmes sociaux", le Président Sarkozy allant jusqu'à demander au Président du Conseil français du culte musulman d'aller "calmer les jeunes pendant les émeutes". Cette approche non républicaine, ne respectant pas le devoir de traitement d'égalité des citoyens, réduisait et assignait les jeunes révoltés à leur présumé référence musulmane, exactement à l'inverse de la philosophie de la citoyenneté française, qui demande de bien séparer les convictions et l'appartenance citoyenne au pays, depuis la loi de séparation de 1905. Outre le fait que les jeunes révoltés ont caillassé le véhicule du "représentant religieux en question", cela a semé la confusion dans leur esprit, car depuis des années on leur demandait justement de "garder leur religion dans le domaine privé"...

Cette confusion généralisée lorsqu'il s'agit de l'islam (aucun élu ne penserait à envoyer un curé pour désamorcer une émeute sociale) nécessite que les travailleurs sociaux soient eux bien au clair avec cette problématique. On ne mélange pas la citoyenneté et la conviction, pour la bonne raison que la France a été le premier pays à poser ce principe : les citoyens ont les mêmes droits et devoirs, quelles que soient leurs convictions. En contrepartie, un citoyen ne peut pas mettre en avant sa croyance ou sa non-croyance



pour échapper à la loi commune. Cette posture laïque et républicaine n'empêche pas de conseiller les élus du quartier dans leurs relations avec les associations culturelles ou culturelles. Car de nombreuses associations musulmanes se sont multipliées et ont défini leur objet comme social et/ou culturel, œuvrant pour l'intégration et la participation des adhérents au sein de leur quartier. Si certaines avancent leur référence musulmane comme un tremplin vers la citoyenneté, d'autres se nourrissent des difficultés identitaires, sociales et économiques de certaines familles pour acquérir une légitimité en proposant des services multiples alliant la solidarité utilitaire à la solidarité affective, dans des logiques d'affrontement et de ségrégation avec ceux qui ne sont pas musulmans, ou "pas musulmans comme eux".

Essayant de faire la part des choses entre l'actualité internationale et leurs interlocuteurs, les élus ont parfois du mal à y voir clair dans cette profusion d'associations. Or les travailleurs sociaux ancrés sur le terrain au contact des jeunes et des familles sont souvent les premiers à bien identifier ce qui sous-tend tel ou tel discours, tel ou tel comportement des partenaires associatifs. Ils peuvent donc constituer un soutien pour aider les élus à distinguer ceux qui vont dans le sens de la cohésion des citoyens du quartier, réunis par des valeurs communes d'ouverture à tous, de mixité, d'égalité, de ceux qui mènent les jeunes désœuvrés à l'auto exclusion ou à l'exclusion des autres.





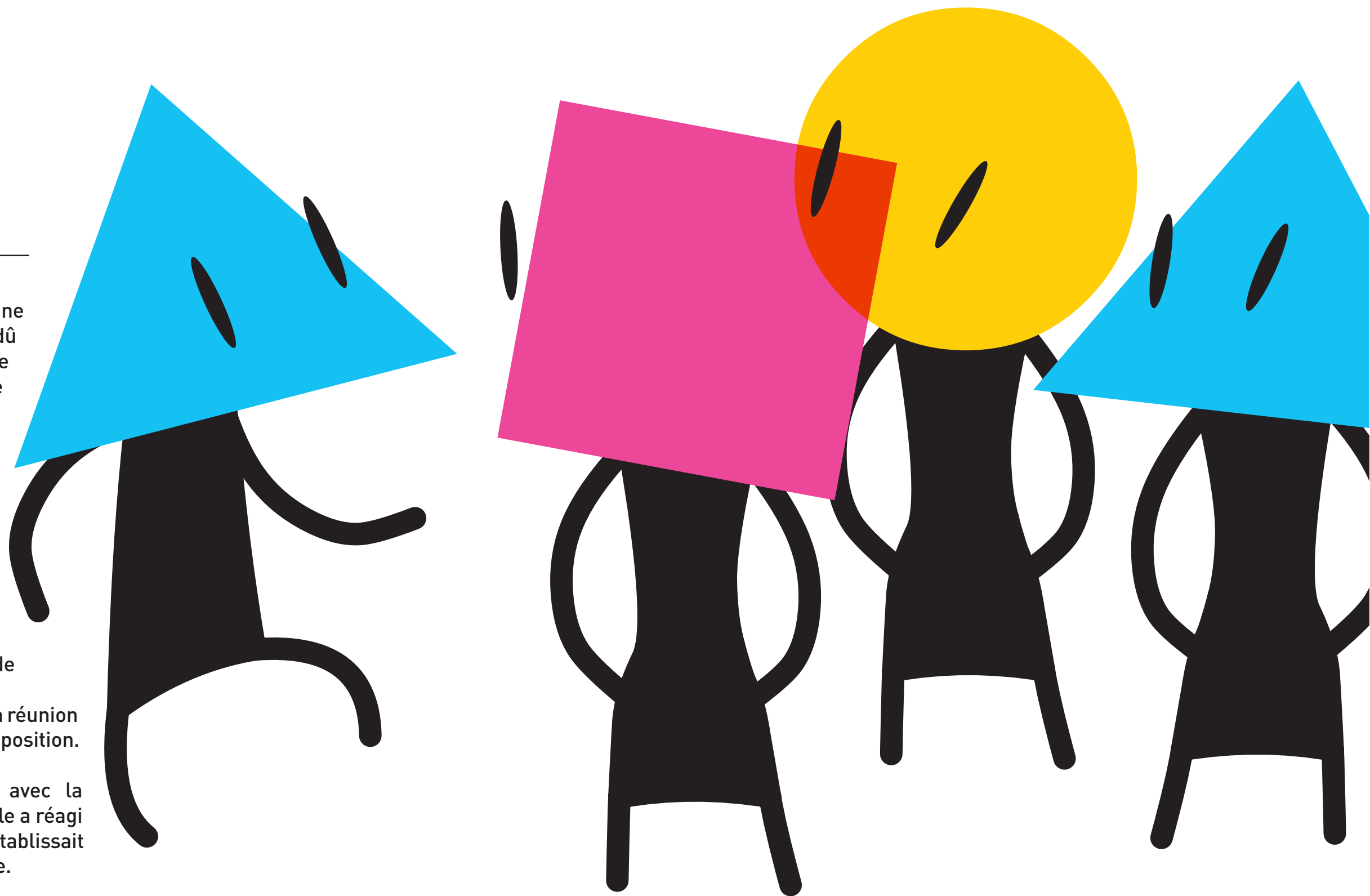
# LA QUESTION DE LA MIXITÉ

La réflexion sur la mixité part d'une situation que le groupe de travail a dû gérer. Dans le cadre d'une instance de "participation citoyenne", mise en place pour que les habitants soient acteurs dans les animations socioculturelles de la maison de quartier, quelques femmes ont proposé d'organiser une "soirée-femmes".

Plusieurs de ces femmes portaient le foulard et argumentaient que le fait d'être "entre femmes" leur permettrait de se défouler un peu et de "rigoler entre elles"...

La majorité des habitants présents à la réunion de cette instance ont accepté cette proposition.

Lorsque l'affiche a été imprimée, avec la mention "soirée entre femmes", la Ville a réagi en estimant que le refus des hommes établissait une discrimination en fonction du sexe.





### ● Le contexte

De manière générale, dans de nombreux quartiers, les professionnels de la jeunesse remarquent une sorte de régression dans les rapports filles-garçons. Contrairement à ce que prétendent certains discours politiques qui cherchent à monter une partie des citoyens contre les autres, il ne s'agit pas de "problème culturel". En effet, les parents d'origine maghrébine ou africaine avaient une conception culturelle où les femmes et les hommes avaient chacun leur rôle et parfois leur lieu pour l'exercer (la maison pour la femme, l'extérieur pour l'homme), mais cette séparation des fonctions ne menait pas pour autant au "mépris du féminin" comme c'est le cas de la part de certains jeunes garçons.

Aujourd'hui, les professionnels remarquent que ce "mépris du féminin" se manifeste de différentes façons : réduction de la femme à un symbole ou à un objet sexuel, pression sur les femmes pour qu'elles cachent leur féminité (adoption du jogging masculin, de comportements masculins pour certaines), interdiction symbolique (par la pression des regards) dans certains espaces devenus masculins, refus de la mixité pour certaines activités, refus de la présence d'un animateur de tel ou tel genre, etc.

#### Les raisons semblent multiples :

- développement de l'accessibilité aux films pornographiques par internet...
- normalisation de l'"objetisation" du corps des femmes dans les publicités, dans les clips de rap, etc., qui estiment que les femmes doivent «tout montrer»...
- normalisation de l'"objetisation" du corps des femmes dans certains discours soi-disant religieux, de tendance radicale, qui estiment que les femmes doivent «tout cacher»...
- une certaine "déchirance sociale" au sein de certains quartiers, qui n'ont plus de commerces de proximité diversifiés du fait de l'implantation d'une grande surface...
- une certaine "banalisation de la délinquance ou du trafic en tous genres" qui n'arrange rien, car les familles craignent de laisser leur fille "traîner" dans des lieux non sécurisés. Les professionnels de la jeunesse qui travaillent en milieu rural ou en quartier non défavorisé constatent un plus grand mélange de garçons et filles dans l'espace public.

On peut également ajouter à ces raisons des éléments socio-psychologiques : lorsqu'un individu s'épanouit dans un contexte où il a une place, au sein de laquelle il est reconnu à part entière, dans laquelle il a un projet social, il se définit avec toutes ses références : familiales, mémorielles, culturelles, sociales, économiques, professionnelles, etc. Alors que lorsqu'un individu a le sentiment de ne pas avoir d'avenir, il surinvestit une seule de ses références identitaires pour garder le sentiment d'exister et d'"être quelqu'un". Cela peut être une référence religieuse (l'islam est supérieur), une référence de couleur de peau (black is superior), une référence sexuelle (l'homme est supérieur)...

De plus, l'immigration place les familles dans un changement de modèle des relations hommes-femmes très rapide. En effet, au niveau anthropologique, dans toutes les sociétés, il y a un questionnement sur la question des genres. Toutes évoluent dans leurs définitions des rôles et des fonctions hommes-femmes, hésitant entre plusieurs modèles,



qui vont de "la séparation des rôles et des fonctions hommes-femmes" à une "certaine indifférenciation des rôles et des fonctions hommes-femmes"... Mais chaque évolution s'étend sur plusieurs générations. Or l'immigration rend le passage d'un modèle à l'autre très rapide, et peut provoquer dans les familles plus fragiles des rigidités, voire des régressions de la part des plus jeunes. Un passage rapide d'un modèle à un autre peut mettre en danger psychique les garçons fragiles, car cela n'atteint pas seulement leur position sociale mais leur construction identitaire de garçon plus ou moins consciente selon laquelle "être un garçon, c'est ne pas être une fille". Il ne s'agit donc pas d'une question uniquement de modèle culturel mais aussi de psychologie et de psychanalyse. En effet, un certain nombre de psychologues<sup>20</sup> émettent l'hypothèse que les garçons les plus fragiles ont besoin de "remettre de la différenciation" pour se rassurer, pour redéfinir les frontières entre filles et garçons, dans un contexte de changement trop rapide. Ce besoin de "réassurance" apparaît notamment de la part de jeunes qui sont en fragilité sociale. Sans autre projection dans l'avenir, leur identité se construit d'autant plus sur la référence "garçon".

### ■ Que dit la loi sur la mixité ?

La mixité n'est pas fondée sur un texte de loi. C'est l'égalité entre les hommes et les femmes qui est affirmée par de grands textes juridiques. On considère toutefois la mixité comme une valeur fondamentale car elle rend concrète, au moins en partie, l'émancipation des femmes grâce à leur libre participation à tous les aspects de la vie sociale et favorise l'interconnaissance du sexe de l'autre.

La mixité est aujourd'hui posée en principe général au nom de l'égalité des sexes et de la lutte contre la séparation des fonctions et des métiers selon des caractéristiques de genre. La circulaire du 22 juillet 1982 de l'Éducation nationale<sup>21</sup> assigne à la mixité une finalité nettement égalitaire : « Assurer la pleine égalité des chances » entre les filles et les garçons par la « lutte contre les préjugés sexistes » ; viser un changement des mentalités afin de « faire disparaître toute discrimination à l'égard des femmes »... L'égalité en droit des hommes et des femmes découle aujourd'hui des dispositions insérées dans le préambule de la Constitution de 1946.

Le non-respect de la mixité peut être considéré comme discriminatoire (envers les hommes ou les femmes)<sup>22</sup>. Trois exceptions à ce principe sont posées par le Code pénal. L'Article 225-3 alinéa 4 stipule que les dispositions de sanction prévues ne s'appliquent pas « aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée :

- par la protection des victimes de violences à caractère sexuel ;
- par des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes ;
- par la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ».

Ceci explique que la mixité puisse ne pas être pratiquée par les associations gérant des équipes sportives de handball, basket, football, gymnastique, athlétisme, boxe, etc.

20 - Dounia Bouzar et Serge Hefez, *Pouvoir[e]s*, Eyrolles, 2012, Serge Hefez, *Le nouvel ordre sexuel, le nouveau cœur des hommes*, etc.

21 - "Action éducative contre les préjugés sexistes"

22 - Article 225.1 du Code pénal : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison de... » Les 18 motifs sont les suivants : son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle, son âge, sa situation de famille, sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, son appartenance ou sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une race ou une nation, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille, son état de santé, son handicap, l'exercice normal du droit de grève, la maternité et le congé maternité.



## LA QUESTION DE LA MIXITÉ

Une problématique à deux niveaux : le niveau juridique et le niveau éducatif  
Au niveau juridique, est-ce que l'acceptation de l'organisation d'une soirée "entre femmes" rend les organisateurs de la soirée (MJC et CCAS) discriminants envers les hommes ?

Etant donné qu'une soirée festive ne relève pas d'une «activité sportive» à part entière, ni d'une action en prévention des violences à caractère sexuel, il reste à définir si cela correspond à la 3<sup>e</sup> exception accordée par la loi : « *une considération liée au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes* ? »

Dans le cas qui nous concerne, le groupe de travail a estimé que cette soirée "entre femmes" relève bien "des intérêts des femmes" en question. Pourquoi ?

**Au niveau éducatif, il semble important de partir "de là où en sont ces femmes", pour les ouvrir à plus de socialisation. Les animateurs ont accepté cette exception de non mixité pour les raisons suivantes :**

- il fallait établir un lien avec ces femmes traditionnelles<sup>23</sup>, "faire connaissance", de façon à pouvoir avancer avec elles vers d'autres types d'activités mixtes (repas de fin d'année, etc.) ;
- il était important de pouvoir accepter exceptionnellement cette activité non mixte dans la mesure où ces femmes n'avaient pas d'autres ressources de socialisation (on ne les voit jamais nulle part) ;
- le refus de cette exception aurait conduit à "la perte" de ces femmes, voire de ces familles, alors qu'elles constituent un des publics cibles que la maison de quartier veut accompagner ;
- il fallait que la maison de quartier devienne un lieu "connoté positivement" par les familles de ces femmes, et notamment leurs maris... Accepter ponctuellement une soirée non mixte a été le signe pour ces derniers que les animateurs pouvaient "écouter" la demande des habitants et non pas systématiquement "imposer leur propre avis". Cela a compté dans les relations positives qui se sont ensuite nouées.
- D'autres femmes, dites "non traditionnelles", ont également participé à cette soirée. Les professionnels estiment que dans la mesure où elles ont du mal à pouvoir se rencontrer librement dans des espaces publics, cela peut être positif qu'elles se retrouvent "entre femmes", dans l'objectif justement de s'organiser pour se réapproprier une part de l'espace public, de pouvoir en parler, etc. Autrement dit, pour supprimer un dysfonctionnement (la prise de certains espaces par le "regard masculin"), il faut bien pouvoir échanger et s'organiser.

C'est pour toutes ces raisons que le groupe de travail a considéré que dans le cas présent, il s'agissait de l'intérêt des femmes d'accepter cette soirée. Cela ne signifie pas que pour d'autres types de femmes ou dans d'autres types de circonstances la réponse aurait été la même. Par exemple, si des jeunes filles socialisées à l'école de la République en mixité demandaient le même type de soirée parce que des discours religieux les ont soudain convaincues que "seules les femmes légères dansent devant des garçons", ce ne serait pas "leur intérêt" que la MJC accepte la non-mixité, car cela ne les aiderait pas à remettre en question le discours religieux qui a fait autorité sur elles pour les mener à s'auto exclure et renoncer à leurs droits d'accéder aux loisirs.

23 - Nous nommons ici «femmes traditionnelles» des mères d'un certain âge, ayant grandi dans la culture de leurs pays d'origine, souvent issues de milieu rural.



## LA QUESTION DE LA MIXITÉ

En revanche, si des jeunes filles demandent de partir un week-end "entre filles", les animateurs vont vérifier ce qui sous-tend la demande. Si ces jeunes filles veulent s'éloigner du quartier dans lequel elles subissent des pressions (familles, garçons, poids du "qu'en dira-t-on ?", etc.) pour "partir s'amuser librement ailleurs", loin des regards de contrôle, et trouver un espace de liberté sans témoins, dans un espace qui d'ailleurs sera mixte (parc de jeux, plage, etc.), les animateurs estiment que "c'est leur intérêt", puisque ce week-end leur permet de se réaliser et de s'épanouir, donc d'accéder à plus de liberté.

**Sur le plan éducatif, la question est bien de vérifier si l'acceptation d'une activité non mixte exceptionnelle amène plus de liberté et d'égalité, ou au contraire valide une vision du monde où "les femmes n'ont pas les mêmes droits que les garçons".**

### ▲ Exemples où cela ne serait pas le cas :

• **exemple 1** : L'équipe refuserait de mettre en place des activités non mixtes qui assignent les filles ou les garçons à un rôle ou à une fonction "prétendument naturelle" selon de vieux stéréotypes sexistes : cuisine pour les filles, moto pour les garçons... Dans ce cas, l'équipe présenterait l'activité de façon à ce qu'elle attire un mélange de filles et de garçons (par exemple, en renommant l'activité cuisine "master-chef"...) L'équipe essaierait de faire suivre l'activité par un couple d'animateurs (homme et femme), de façon à ce que garçons et filles puissent s'identifier à eux lors de cette activité.

• **exemple 2** : L'équipe refuserait de mettre en place des activités non mixtes qui réunirait des adultes ou des adolescents d'une même conviction (cas où des pères souhaiteraient que leurs filles portant le foulard ne fréquentent pas des filles ne portant pas le foulard...) Ce refus est catégorique pour plusieurs raisons :

- en France, la loi<sup>24</sup> interdit de faire des distinctions sur des critères ethniques ou religieux dans l'accès à un bien ou à un service, afin de ne pas créer de discriminations

- accepter des créneaux séparés sur un critère religieux entraverait l'objectif poursuivi par la loi de 1905 : dépasser les différences des citoyens pour construire ensemble une Nation, dans laquelle on peut croire, ne pas croire, croire en ce qu'on veut, du moment qu'on impose pas sa croyance ou sa non-croyance aux autres... Dans la philosophie française, il s'agit de faire en sorte que la conviction ne "sépare pas" les citoyens...

- accepter un créneau horaire "musulman" ou "juif" pourrait également aller à l'encontre de la liberté individuelle de certaines musulmanes – ou juives – qui souhaitent continuer à se mélanger avec leurs autres camarades, aux horaires habituels. La pression du quartier risquerait de les conduire à se restreindre aux horaires "de leurs coreligionnaires", ce qui nierait leur droit personnel à leur liberté de conscience en les liant à une interprétation religieuse contraire à leur propre conviction.

24 - Article 225.1 du Code pénal : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison de ... » Les 18 motifs sont les suivants : son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle, son âge, sa situation de famille, sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, son appartenance ou sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une race ou une nation, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille, son état de santé, son handicap, l'exercice normal du droit de grève, la maternité et le congé maternité.



### ● Quelles conditions mettre en place pour que la soirée "entre femmes" reste un moyen d'amener "un plus" dans la socialisation ?

L'équipe a demandé à ces femmes de s'organiser de manière à ce que cela soit bien une soirée "entre femmes" et non pas "entre musulmanes voilées" ou "entre musulmanes" ou "entre juives", etc., de façon à ce que ce soit l'occasion d'échanger des visions du monde différentes, des pratiques de "soirées festives" différentes, des découvertes de danse et de "bonnes pratiques" culinaires différentes, etc.

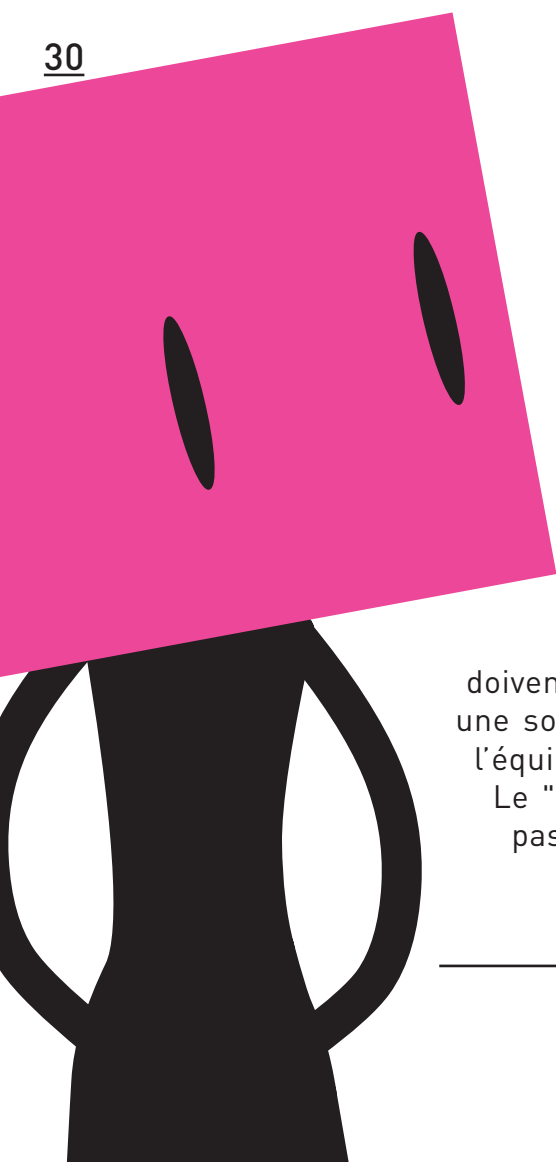
Cela se décline dans le choix de l'affiche : elle doit attirer tous types de femmes. Ayant intégré cette "consigne d'ouverture à toutes", les habitantes organisant la soirée ont refusé une image de danseuse dénudée "typée moulin rouge", une image de danseuse avec des voiles "typée orientale", et ont choisi une image de danseuse en bustier "typée japonaise". On peut remarquer que leur choix pour "faire du lien entre toutes les femmes", de façon à les inciter à venir à cette soirée est passé par une référence qui n'est ni "strictement occidentale" ni "strictement orientale", mais relevant dans l'imaginaire commun d'un "espace neutre" : le monde asiatique.

Cela se décline également dans l'alimentation : pas de "tout porc" ni de "tout halal". Ce serait une façon d'imposer une vision du monde à l'ensemble des habitantes,

ce qui va à l'encontre du but recherché. Au contraire, les animateurs souhaitent que toutes les femmes fassent connaissance et nouent des liens au-delà de leurs particularités personnelles. Toutes les particularités peuvent être respectées dans la composition du buffet du moment que les habitantes transcendent ces différences pour manger ensemble. La diversité est de règle, de manière à ce que symboliquement, toutes les femmes invitées puissent manger ensemble, même si le contenu de leur assiette est parfois différent.

Dans la mise en place de cette soirée, la MJC n'est pas prestataire de service, elle garde bien son rôle d'accompagnement dans un objectif social. Les habitantes ont demandé l'autorisation de cette soirée, qui a été acceptée par les autres habitants, puis financée comme les autres projets retenus comme "projets de voisinage". Les habitantes

doivent prendre conscience qu'elles n'organisent donc pas une soirée privée mais s'inscrivent, avec l'accompagnement de l'équipe pédagogique de la MJC, dans un projet de citoyenneté. Le "mélange avec tous les membres du quartier" n'est donc pas une option mais la base du projet.



### ■ Préconisations institutionnelles pour réinstaurer de la mixité et de l'égalité

- Rappeler aux collectifs d'habitants qu'ils décident démocratiquement quel projet ils acceptent dans le cadre du respect de la loi qui s'impose à tous (établir une charte qui rappelle les grandes balises du vivre ensemble, et notamment que l'égalité hommes-femmes est un droit fondamental inscrit dans la Constitution, au même titre que la liberté de conscience) ;
- réfléchir à des espaces d'accompagnement à la parentalité pour établir une relation avec les parents, leur donner accès aux valeurs qui sous-tendent la citoyenneté, la laïcité, le vivre-ensemble, etc. ;
- réfléchir à des actions qui pourraient revaloriser les pères en particulier et les hommes en général. Travailler notamment sur la transmission parentale ;
- investir les "places publiques de non droit", les récupérer en y organisant des événements festifs qui réunissent les familles, de manière mixte au niveau des genres et au niveau social. Il s'agit pour les maisons de quartier de permettre aux habitants de se réapproprier ces espaces : aller où l'on ne va plus...
- donner l'exemple en tant que professionnels de la jeunesse : avoir des équipes mixtes, aller dans des lieux où la mixité n'est pas installée, garder une "apparence féminine" si l'on en a envie, etc. ;
- privilégier les occasions de se rencontrer pour les femmes qui souffrent d'un manque de place dans l'espace public, et les accompagner dans les projets de réappropriation de cet espace ;
- multiplier les lieux de brassage et les occasions de débattre ;
- envisager des partenariats avec les écoles et les collèges pour travailler la question de la mixité, l'image de la femme, la sexualité, la prévention des MST, etc. ;
- envisager des projets de "mise en confiance" avec les familles : les retours de terrain montrent que lorsque les parents connaissent les structures, les professionnels, ils leur confient beaucoup plus facilement leurs filles. Et la légitimité reconnue à la structure, au professionnel, par le parent est ensuite repris par les enfants. Cela peut s'organiser par des réunions, des visites, de moments partagés, le raccompagnement des jeunes à domicile si l'activité est tardive, etc.





# LA GESTION DES REPAS

---

La question du "manger ensemble" taraude les animateurs. D'un côté, "s'asseoir à la même table" est un symbole fort de partage. De l'autre, l'augmentation de la diversité entraîne parfois des choix alimentaires différents.

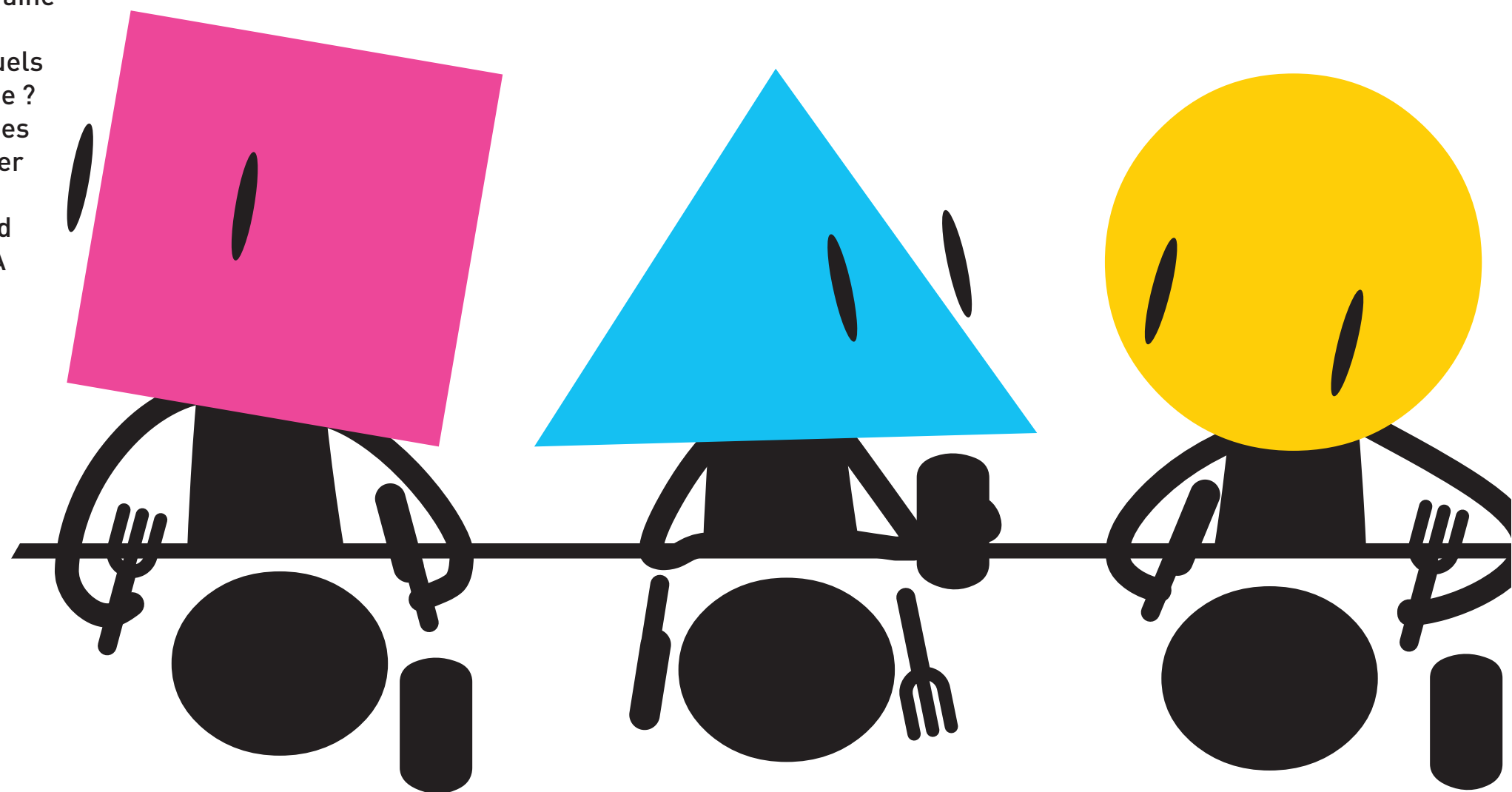
Comment gérer en même temps le respect des choix individuels tout en garantissant des repas communs, ciment de partage ? Comment rester neutres et impartiaux, lorsque certaines revendications dites religieuses ont comme effet de séparer les uns des autres ?

La recherche de ce que nous appelons le Plus grand dénominateur commun (PGDC) va guider cette gestion. A chaque situation, les professionnels de la jeunesse vont réfléchir à une réponse qui inclue le plus de personnes possible.

De manière plus détaillée, plusieurs objectifs pédagogiques peuvent être pointés :

- veiller à ce que le droit à la liberté de conscience soit respecté pour chacun ;
- veiller à ce qu'un groupe d'utilisateurs n'impose pas sa vision du monde aux autres ;
- veiller à ce que tous les utilisateurs se mélangent et mangent ensemble...
- veiller à ce que les rituels ne provoquent pas de séparation entre les uns et les autres ;

Pour atteindre ces objectifs, les modalités peuvent être différentes selon la situation.





### ▲ Le repas de quartier

Pour le repas d'une fête de quartier, qui consiste à rassembler les habitants pour «faire du lien», il s'agit de «manger ensemble», quelles que soient les différentes références et convictions des uns et des autres. La maison de quartier veut transmettre l'idée qu'aucune vision du monde n'est supérieure à une autre. Au delà de cet aspect philosophique, c'est l'occasion de travailler "l'éducation à la laïcité", c'est à dire de faire prendre conscience à chaque habitant qu'il a le droit à sa liberté de conscience dans la mesure où il respecte celle de son voisin. Il s'agit aussi pour ceux qui animent la maison de quartier de montrer leur impartialité vis-à-vis des usagers qui sont divers.

La question de la demande de viande halal provoque des polémiques diverses pour plusieurs raisons. Du côté musulman, certains rappellent que cette interprétation récente n'est pas fondée au niveau théologique car en islam « *est permise la viande des gens du Livre* », donc il est possible de manger la viande des Juifs et des Chrétiens. D'autres estiment que ce changement d'interprétations est justifié du fait que les Français ne sont plus chrétiens mais majoritairement athées<sup>25</sup>. Pour d'autres encore, cette nouvelle interprétation est une façon de séparer les jeunes du reste de la société. Enfin certains constatent qu'il ne s'agit que d'une question commerciale car les granulés donnés aux moutons contiennent des protéines animales... Du côté des élus, savoir que l'achat de la viande halal comprend le paiement d'une "dîme", destinée à la construction des lieux de culte, pose question quant au respect de la séparation de l'État et des cultes.

Par ailleurs, de nombreuses familles se retirent des lieux publics plutôt que de consommer de la viande non halal. Comme il s'agit souvent des plus défavorisées, cela pose aussi question aux élus, pour lesquels l'accès aux cantines ou aux repas de quartiers est un moyen de combattre l'inégalité sociale et culturelle.

A ces éléments de débat, se rajoutent des retours de terrain : l'introduction de viande halal au sein de certaines institutions a souvent provoqué une segmentation des usagers, créant des "tables halal" et des "tables non halal". Cela n'a pas pour autant satisfait les usagers musulmans, qui n'étaient pas complètement certains que la viande servie était "vraiment halal".

En prenant en compte tous ces divers éléments de débat, il n'est donc pas conseillé d'acheter de la viande halal, mais plutôt de mettre à disposition des habitants une réelle diversité alimentaire sur les mêmes tables, en multipliant des "plats communs" réalisés à partir de poisson ou d'œufs, qui peuvent être partagés entre tous (PGDC). Ces plats sans viande, à côté de plats avec viande, permettent de ne pas introduire de viande halal tout en respectant la liberté de conscience de ceux qui ne mangent pas de viande non ritualisée. Même si peu d'habitants consomment du porc, il paraît fondamental de le maintenir, au niveau symbolique. C'est un bon moyen de transmettre les valeurs laïques : on bénéficie de sa liberté de conscience tant qu'on respecte celle de l'autre, même si ce dernier est minoritaire : la majorité ne fait pas la loi, c'est bien la loi qui fait la loi, pas le plus grand nombre. Il s'agit de garantir une diversité alimentaire de façon à ce que ceux qui mangent de la viande halal (et qui mangeront ici des plats à base de poisson et d'œufs) se mélangent avec ceux qui mangent du porc et inversement, quelles que soient



les proportions. Cela permet de transmettre le principe selon lequel aucune vision du monde ne s'impose comme supérieure puisque toutes les références sont respectées. Mais chacun doit accepter celle de l'autre.

Pendant le repas, l'ensemble des professionnels de la jeunesse doit rester vigilant pour réaffirmer ce principe et réagir fort dans les cas suivants :

- si Alain traite Karim de « *pas civilisé* » parce qu'il pratique sa religion et que, quand même, il devrait « *en finir avec tout ça* »...
- si le même Alain traite Johnny d'endoctriné lorsqu'il déclare ne pas manger de porc « *parce qu'il est devenu musulman...* » ;
- si Karim traite Alain de « *gros cochon* » « *parce qu'il mange du porc* »...
- si Pierrot veut absolument faire boire Ahmed « *pour être un homme* » ;
- si Ahmed traite Kader de « *mécréant* » lorsqu'il « *se gave* » de charcuterie parce qu'il adore le cochon depuis qu'il est petit...

### ● Le repas à la cantine du centre de loisirs

#### Petit état des lieux national

De manière générale, au travers des villes de France, la question de la cantine se discute. Quelques directeurs d'écoles primaires ne supportent plus de jeter 80 % de la viande commandée et d'assister à la désertion progressive des enfants de référence musulmane des cantines de leurs quartiers. En effet, ils tiennent à ce que tous les enfants continuent à manger ensemble et ils savent bien que la prise en charge du repas des enfants par les pouvoirs publics fait partie des moyens pour diminuer les disparités sociales. Ce constat les a menés à se questionner concrètement : comment faire pour rester laïque sans provoquer autant d'exclusion des enfants des familles les plus défavorisées ?

D'un côté, les familles musulmanes se sentent complètement discriminées, voire volontairement harcelées. Beaucoup ne demandent pas de viande halal, mais simplement que leurs enfants ne soient pas forcés à manger de la viande non halal. Mais on trouve également des groupes radicaux qui luttent pour imposer la viande halal au sein des services publics.

De l'autre, le personnel de la restauration estime qu'il est normal d'inciter les enfants à manger. Cela fait partie des missions du personnel, qui peut éventuellement détecter une dépression, un mal-être ou une anorexie pendant le moment du repas, liés à une situation familiale douloureuse (rupture, décès, divorce...)<sup>26</sup>.

Alors pour éviter le conflit, certaines communes ne servent plus de viande en se servant des circulaires sur la "viande folle", ce qui discrimine tous ceux qui mangent de la viande. D'autres éliminent le porc, dans l'espoir de désamorcer les revendications de viande halal, ce qui discrimine tous ceux qui mangent du porc et ne désamorce rien du tout, bien au contraire...

D'autres ne font rien, et ne respectent pas leur devoir d'inclusion de tous les enfants et leur obligation d'impartialité vis-à-vis de tous les usagers : certains enfants mangent

25 - Le sens symbolique du halal, comme du casher, est bien de signifier à Dieu qu'on ne tue pas "par plaisir" mais "par besoin". Cela peut donc être fait par n'importe quel croyant, du point de vue de l'islam traditionnel.

26 - Ce sentiment est commun à de nombreux services communaux, cf. témoignage identique dans une situation vécue à Brest, travaillée en recherche-action avec l'équipe "politique de la ville" publiée dans *Une petite fille refuse de manger de la viande à la cantine*, Laïcité Mode d'emploi, 42 situations, Dounia Bouzar, Eyrolles, 2010.



mieux que d'autres, parce qu'ils correspondent à la norme majoritaire présentée comme universelle mais issue de l'histoire chrétienne du pays.

Quelques communes ont essayé d'introduire de la viande halal, ce qui a entraîné une "segmentation" des élèves, les enfants musulmans se sont séparés des autres pour manger : des réflexions du type « *Ne touche pas à mes tomates halal et va manger ton cochon* » fusaient dans certaines cantines. Enfin, il est arrivé que la liberté de conscience des musulmans qui voulaient continuer à manger de la "viande classique" soit entravée, car ils subissaient des pressions de la part de coreligionnaires plus stricts<sup>27</sup>.

Rajoutons qu'il y a peu de demandes de viande casher, car la plupart des Juifs pratiquants se sont organisés et regroupés en écoles privés.

### Au niveau légal

La charte des services publics locaux appliquée à la restauration scolaire a été établie en 2002 par l'Association des maires de France, l'Assemblée des départements de France, l'Association des régions de France et l'Institut de la gestion déléguée. Elle a pour objectif d'améliorer la qualité, la performance, la cohésion sociale et territoriale, l'évaluation des services publics locaux.

36

Cette charte s'adresse à l'ensemble des acteurs et partenaires du service public (usagers, contribuables, collectivités organisatrices, opérateurs, salariés).

C'est le point 4-3 qui nous occupe ici : "adapter le service aux conditions particulières dans la limite de l'intérêt général". La circulaire n° 99-181 du 10/11/1999 du ministère de l'Éducation nationale, modifiée par la circulaire n°2003-135 du 8/09/2003, prévoit la mise en place d'un Projet d'accueil individualisé (PAI) pour favoriser l'accueil et l'intégration des élèves et des adolescents atteints de troubles de santé évoluant sur une longue période pendant le temps scolaire.

Le PAI organise « *dans le respect des compétences de chacun et compte-tenu des besoins thérapeutiques de l'élève, les modalités particulières de la vie quotidienne dans la collectivité et fixe les conditions d'intervention des partenaires* ». Sont notamment précisées "les conditions des prises de repas" et les soins nécessaires. ...

Ces textes ne comportent aucune indication relative à des conditions particulières concernant des pratiques religieuses. Cependant, le guide de la charte des services publics locaux ajoute à ce chapitre 4-3 la phrase suivante : « *La prise en compte de convictions religieuses ou éthiques est assimilée, dans le cadre du présent guide, à des PAI* »

Si, selon les conditions locales, cette prise en considération paraît nécessaire aux représentants élus de la collectivité, le critère dont ils disposent est la compatibilité entre le cas particulier et l'intérêt général. L'élément essentiel de l'intérêt général est le coût du repas. Multiplier les menus particuliers ne doit pas entraîner d'augmentation du coût pour l'ensemble. Ainsi est résumée la contrainte, pour l'organisateur et pour le requérant.

27 - Cf. notre état des lieux national, Dounia et Lyliya Bouzar, La République ou la burqa : les services publics face à l'islam manipulé, Albin Michel, 2010.



### La gestion du repas du centre loisirs

Les animateurs se posent le même type de questions sur les enfants qui ne mangent pas de viande du tout, puisque ce n'est pas de la viande halal. Ils estiment que cela concerne environ un tiers des enfants fréquentant le centre de loisirs.

Le problème est accru car il s'agit dans ce centre de loisirs de petits enfants. Les voir se nourrir de pain est d'autant plus problématique. Qu'ils aient le sentiment que "personne n'ait pensé à eux" aussi. Plus un enfant est jeune, plus les professionnels sont sensibles aux conséquences que cela peut avoir sur leur épanouissement et à leur sentiment d'avoir "une place comme les autres". A cela, il faut rajouter que les parents paient le prix d'un repas classique.

Les animateurs constatent qu'un certain nombre de mamans de référence musulmane viennent chercher leur enfant au lieu de le laisser manger avec les autres, ce qui n'est pas satisfaisant, puisque le repas est aussi un espace pédagogique pour se mélanger avec les autres camarades. D'autre part, cela handicape les mères de référence musulmane qui voudraient reprendre une formation ou un travail.

**Le groupe de travail pense à une première solution, qui consisterait à enlever la viande de tous les repas et la remplacer par d'autres protéines comme des œufs ou du poisson.**

**Cette solution présenterait plusieurs avantages :**

**Avantage 1 :** les œufs et le poisson permettent d'offrir un repas équilibré à tous les enfants ; pas de souci pour la santé, au contraire, le poisson est recommandé et les enfants n'en mangent pas assez ;

**Avantage 2 :** ils permettent de ne pas introduire de référence religieuse au sein du service public ;

**Avantage 3 :** ils permettent de servir le même repas commun à tous les enfants, qui se retrouvent à la même enseigne ;

**Avantage 4 :** ils permettent d'inclure tous les enfants.

**Mais les inconvénients paraissent trop importants :**

**Inconvénient 1 :** en enlevant la viande, le centre de loisirs validerait indirectement une interprétation musulmane parmi d'autres et s'alignerait implicitement sur cette interprétation qui fait débat ;

**Inconvénient 2 :** comment les nommer ? Dire que dorénavant les repas seront « sans viande » renverrait quand-même à l'idée que la norme musulmane s'est imposée à tous ;

37



**Inconvénient 3 :** en proposant exclusivement des œufs ou des poissons, le centre de loisirs priverait les autres enfants de viande et obligerait tous les enfants à manger des œufs et du poisson, ce qui peut être discriminant pour des végétariens ou des végétaliens ; Ainsi la MJC/la Ville responsable se retrouverait dans une position non neutre et impartiale vis-à-vis de tous les usagers (respect de la liberté de conscience des musulmans et pas des autres) ;

**Inconvénient 4 :** il faut trouver un prestataire qui cuisine bien le poisson, généralement il est infect ;

**Inconvénient 5 :** il faut faire une étude de marché de manière à ce que le repas ne coûte pas plus cher aux familles. Mais a priori, les repas ont le même prix.

**Le groupe de travail a donc cherché une autre solution, qui consisterait à proposer des repas de substitution et permettrait de réintroduire le porc qui a été enlevé jusqu'à maintenant.**

**Avantage 1 :** N'est-ce pas un bon système pour habituer les enfants à la laïcité (ma liberté s'arrête où commence celle de l'autre, je peux bénéficier de ma liberté de conscience si je respecte celle de mon voisin, il n'existe pas de vision du monde supérieure qui s'impose aux autres, etc.) ?

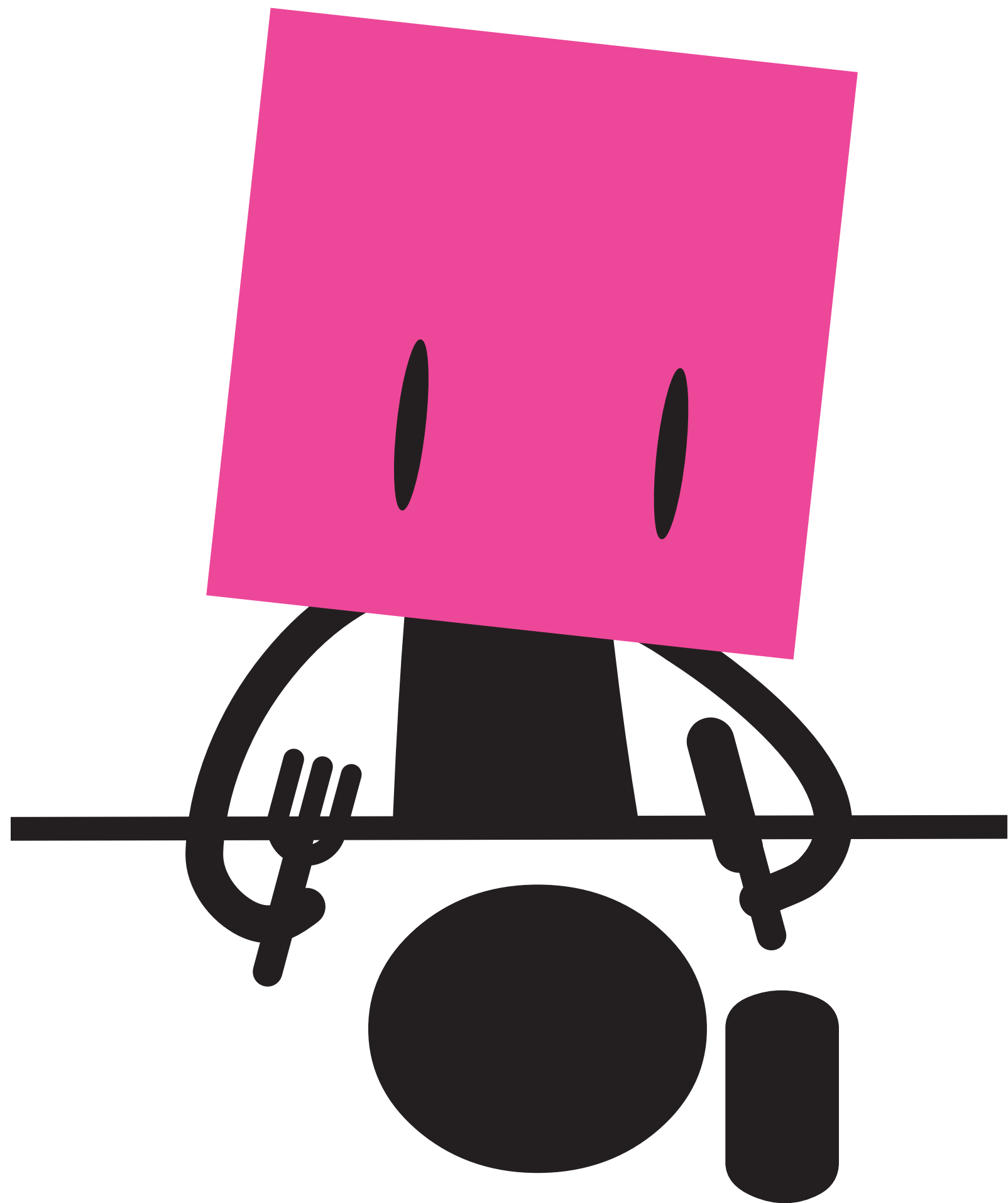
**Avantage 2 :** réintroduire le porc va dans le même sens. L'ôter des repas revient à accepter que la religion fasse la loi, puisque tous les enfants en sont privés automatiquement. C'est donc que la vision du monde de ne pas manger de porc prédomine sur les autres. C'est l'envers du principe de la laïcité qui garantie à chacun sa liberté de conscience, y compris à ceux qui mangent du porc !

**Avantage 3 :** on n'impose pas la viande, on n'enlève pas la viande. Cela paraît conforme au principe de laïcité puisqu'on n'impose pas de vision du monde supérieure aux uns ou aux autres.

**Les inconvénients sont plutôt administratifs :**

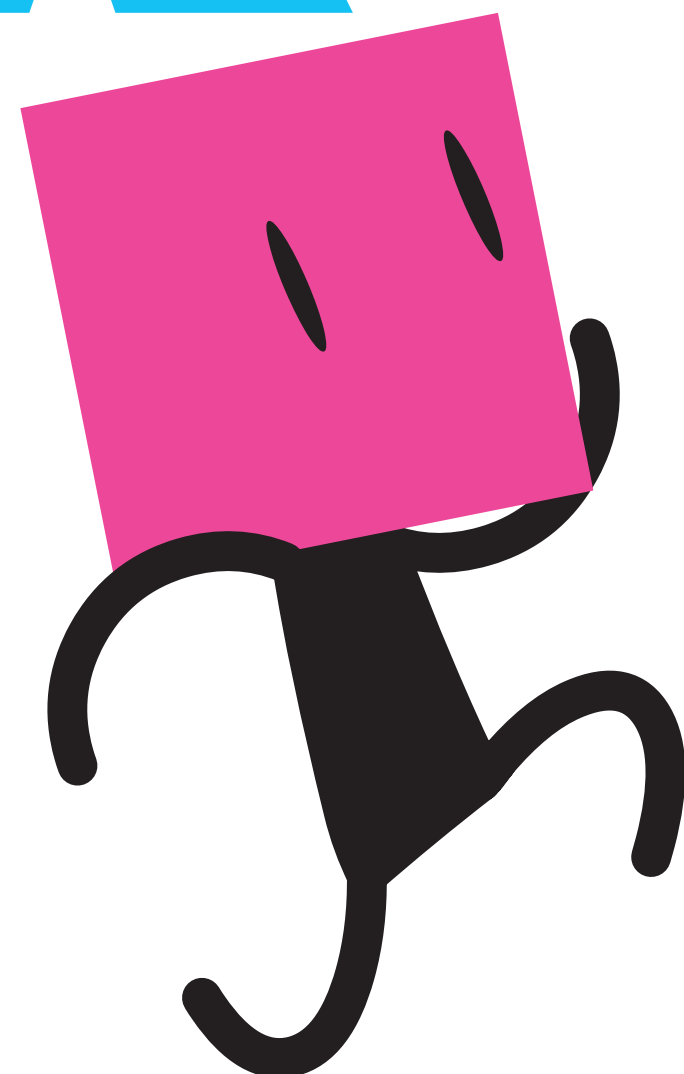
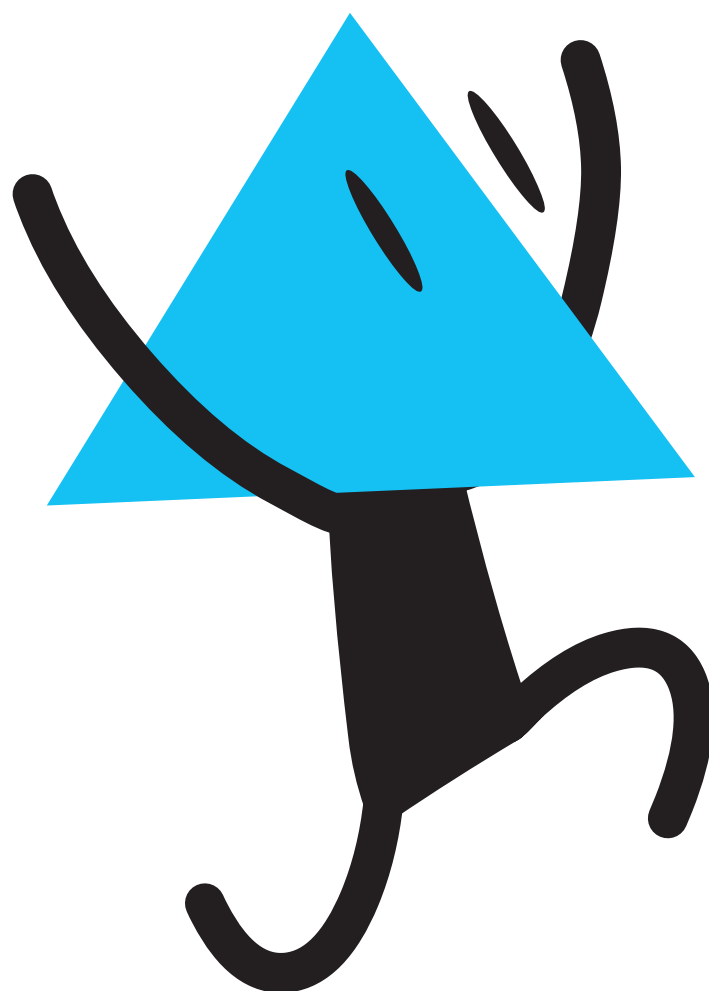
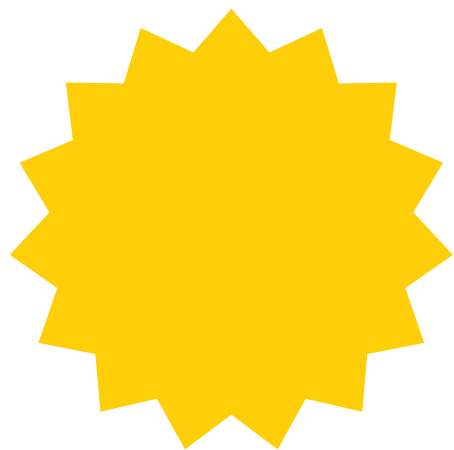
**Inconvénient 1:** c'est plus compliqué au niveau administratif, dans le sens où une erreur de case entraîne des conséquences graves : un enfant n'aurait pas le repas qu'il a coché... Les secrétaires ont besoin d'avoir le temps de s'occuper de ces inscriptions convenablement et pas dans l'urgence ;

**Inconvénient 2 :** c'est un peu plus compliqué dans la communication aux parents. Cela les oblige à cocher une des cases : végétarien, sans viande, avec viande.





# LA GESTION DU RAMADAN PENDANT L'ÉTÉ



---

De 2010 à 2015, le mois du ramadan a lieu pendant les vacances d'été<sup>28</sup>. Cette réalité correspond au rythme lunaire du calendrier musulman. La gestion du ramadan dans un camp de vacances traditionnel ne pose pas de souci particulier au niveau de la santé ou de la sécurité, mais elle demande une réflexion de façon à respecter la liberté de conscience de ceux qui jeûnent mais aussi de ceux qui ne jeûnent pas, ce qui n'est pas facile.



### ● La gestion du ramadan pendant le camp d'été

Les animateurs sont face à une situation nouvelle particulièrement délicate, car les repas de ceux qui jeûnent se prennent autour de 21 h 30, selon le coucher du soleil. Les situations de ramadan en collectivité se gèrent mieux en hiver, le soleil se couchant tôt. Dans ce cas, ceux qui jeûnent peuvent prendre une collation vers 17 h et attendre les autres pour partager le dîner.

De manière générale, pour le groupe de travail, il s'agit de préserver les jeunes de toutes pressions (celles qui ridiculiserait celui qui jeûne comme celles qui excluraient celui qui ne jeûne pas...) Mais il s'agit aussi de réfléchir à un moyen pour que la pratique de ce rituel ne sépare pas symboliquement les uns des autres : programmer un repas à l'heure habituelle sans tenir compte du ramadan n'est pas très convivial et exclusif pour ceux qui jeûnent, mais programmer un repas pour tous vers 21 h 30, à l'heure de "la rupture du jeûne", aligne implicitement l'ensemble du camp sur l'heure du ramadan, ce qui n'apparaît pas très compatible avec le devoir de neutralité et d'impartialité des animateurs jeunesse.

Les animateurs choisissent parfois de faire deux services, en veillant à ce que tous les jeunes y participent d'une façon ou une autre (mettre ou débarrasser la table, etc.) D'autres fois, ils organisent une grosse collation pour le goûter et ne font qu'un repas à 21 h 30, estimant que l'organisation des autres repas de la journée montre bien que toutes les visions du monde sont respectées.

#### NOTA BENE

Dans les cas où il n'y a pas d'activité de sport à risque, le refus d'inscription d'un jeune sur la référence de son appartenance ou de sa pratique religieuse tomberait directement sous le coup de la loi pénale pour discrimination religieuse. Un acte discriminatoire est bien une action qui prive d'un droit ou de l'accès à un service, à un emploi ou à un stage une personne au motif de l'un des 18 critères recensés par la loi française (dont la conviction, vrai ou supposée).

En revanche, le droit commun est appliqué et réaffirmé au sein de toutes les réunions préparatoires comme le meilleur outil de prévention et de gestion : si un animateur constate par exemple pendant le camp ou le déroulement d'une activité qu'un jeune n'est plus en pleine possession de ses capacités physiques, il ne l'autorisera pas à poursuivre l'activité en question : il sera considéré et géré comme tout autre enfant malade ou affaibli. C'est ensuite uniquement l'animateur, en relation avec le responsable des soins, qui jugera de l'aptitude réelle du jeune et qui pourra l'autoriser à reprendre les activités avec le reste du groupe, comme pour tout jeune malade ou affaibli, quelle qu'en soit la raison.

28 -Dates approximatives du ramadan les prochaines années :

- Ramadan 2013 : 9 juillet au 8 août
- Ramadan 2014 : 28 juin au 27 juillet
- Ramadan 2015 : 18 juin au 17 juillet



### ■ La gestion du ramadan au sein de la MJC

Les animateurs se demandent s'ils peuvent/doivent ouvrir la MJC plus tard en soirée pendant le mois du ramadan.

#### **Les éléments de débat sont les suivants :**

d'une part, les animateurs remarquent que pendant cette période, les jeunes sont plus accessibles car dans leur représentation du monde, "ils ne doivent pas faire de bêtise" et ils sont plus proches de leurs familles. Les animateurs peuvent mieux leur parler car c'est un temps "plus calme". Ils ont donc envie de se servir de cette occasion pour faire du lien avec eux, quel que soit le support utilisé (soirée, baby-foot, etc.) Ce serait d'autant plus facile que l'ouverture de la MJC le soir fait partie de la demande des jeunes ; d'autre part, les animateurs se disent que cela peut être perçu comme un manquement à la neutralité. En effet, pourquoi la MJC ouvrirait "au rythme du ramadan" et n'organiserait rien de tel pour les autres fêtes religieuses ? Et est-ce le rôle d'une MJC "d'accompagner" les rituels des religions ou d'en tenir compte ? N'est-ce pas une façon de devenir partial vis-à-vis des agnostiques et des athées, ou de créer du communautarisme ?

La question professionnelle devient donc : que peut mettre en place la MJC pour à la fois "toucher les jeunes" qui traînent le soir pendant le mois du ramadan et ne pas perdre son statut de neutralité et d'impartialité ?

**Le groupe de travail propose une première idée, qui consisterait à imaginer un planning de soirées avec des thèmes pendant le mois du ramadan qui attireraient tout un chacun : baby-foot, soirée jeux, film, etc. Ainsi, cela permettrait que tous les jeunes soient attirés par ces soirées et non pas seulement ceux qui pratiquent le ramadan.**

- **Avantage 1 :** proposer un lieu laïque pendant cette période alors qu'ailleurs, de nombreux lieux ouverts sont religieux (mosquées) ou communautaires (associations des Algériens, des Marocains, des Tunisiens, dans lesquels les jeunes mélangés ne se retrouvent pas) ;
- **Avantage 2 :** proposer un repas commun lors du ramadan peut être un prétexte pour générer de la réciprocité. La fois suivante, une maman asiatique peut proposer, à l'occasion du nouvel an chinois, de préparer un repas de sa culture et de transmettre sa recette, etc. ;
- **Avantage 3 :** L'objectif principal de la MJC consiste à faire du lien avec tous les jeunes, indépendamment de leur conviction, de les amener à se connaître et à se mélanger autour de valeurs communes.
- **Inconvénient :** cette idée ne résout que partiellement la question de l'impartialité : certes, on accueille tous les jeunes, en tous les cas on essaye d'accueillir tous les jeunes par des soirées qui leur plaisent, mais il reste que la MJC ouvre à des horaires exceptionnels uniquement au moment du ramadan... Pourquoi pas pendant les vacances de Pâques ou à Noël ou lors d'autres fêtes religieuses ?



Le groupe de travail a proposé une deuxième idée, qui consiste à pousser la première, en profitant de l'occasion «des soirées du ramadan» pour organiser aussi des séances de culture générale sur l'histoire des différentes religions et des différents mouvements philosophiques. Si l'on profite de l'occasion du ramadan pour organiser ce type de séances culturelles, il faudra aussi en organiser à d'autres occasions de l'année : fête de la Déclaration des Droits de l'Homme (et de la laïcité), fête commémorative juive, etc., pour promouvoir une culture commune.

- **Avantage 1** : c'est un projet culturel intéressant, qui permet de déconstruire les préjugés des uns sur les autres et de transmettre les valeurs de laïcité. Beaucoup de parents aimeraient des lieux neutres et laïques pour parler de ces choses-là. Il n'existe que le catéchisme ou la mosquée pour aborder ces questions, qui sont forcément dans une sorte de prosélytisme et pas dans le débat. En termes de culture générale, l'Éducation nationale est censée aborder ces questions de manière historique et culturelle mais de nombreux enseignants ne le font pas. De nombreux historiens et sociologues déplorent la perte de repères culturels des jeunes, qui n'ont pas les éléments pour analyser des œuvres artistiques ou autres...

- **Avantage 2** : en abordant de manière culturelle toutes les religions et les mouvements philosophiques non liées à une croyance, la MJC reste impartiale et neutre ;

- **Avantage 3** : en reliant les séances culturelles à des moments historiques (fêtes laïques et religieuses), la MJC reste impartiale et neutre ;

- **Avantage 4** : cela peut être une façon de "culturalise" des fêtes liées à des religions récentes qui sont vécues par une grande partie des citoyens comme "les fêtes des autres", alors que Noël est rentré dans le patrimoine français culturel de tous, croyants ou non croyants, chrétiens ou non chrétiens.

- **Inconvénient 1** : cela paraît lourd de trouver les bons outils et les bonnes personnes pour aborder ces sujets ; évidemment, cela doit être des conférenciers laïcs (historiens, sociologues...) qui savent parler aux jeunes, ce qui n'est pas évident à trouver...

- **Inconvénient 2** : l'inconvénient 1 doit être bien maîtrisé car l'objectif de la manœuvre est de déconstruire les préjugés pour rassembler les jeunes sur des valeurs communes et non pas de créer des scissions entre eux. Or aborder ces sujets demande du tact ;

- **Inconvénient 3** : les animateurs peuvent être interrogés par les jeunes (ou les moins jeunes) au sein de ce type de soirée en tant qu'organisateur et référent. Ils estiment que c'est délicat de leur part d'aborder la question religieuse, même de manière historique et culturelle, et préfèrent l'éviter.

La troisième idée imaginée par le groupe de travail consiste à dire que la MJC ouvre le soir non pas pendant le mois de ramadan mais pendant les deux mois d'été :

- **Avantages** : cela ne place pas la MJC en posture de partialité, l'ouverture est réalisée par rapport aux vacances et non pas liée à un culte.

- **Inconvénient 1** : il n'y aura toujours pas de lieu pour parler du ramadan ou d'autres questions de manière laïque, ailleurs que dans les lieux de culte...

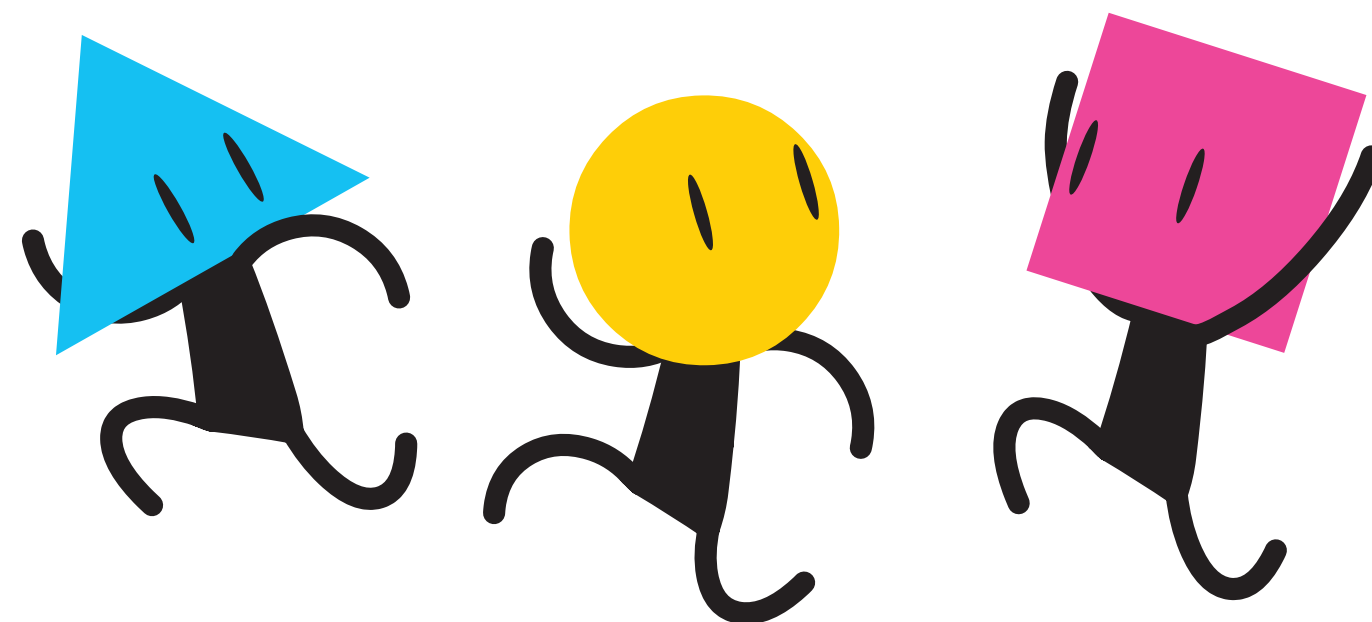


- **Inconvénient 2** : c'est une façon de contourner la difficulté : on ouvre pendant la période de ramadan et pour ne pas montrer qu'on ouvre pendant le ramadan, on ouvre un mois de plus et on appelle cela "horaires d'été", alors qu'on est calqué sur le ramadan...

- **Inconvénient 3** : cela rejoint le fait qu'au lieu de culturaliser la diversité des fêtes pour qu'elles fassent partie du patrimoine français, on "esquive" : on appelle la fête de Noël "fête de fin d'année", mais on y mange le repas de Noël. On appelle "fête de quartier" la fête de l'Aïd, et on y mange des gâteaux au miel. Il n'y a que Pâques qu'on n'appelle pas "fête de la Poule" bien qu'on y mange des poules en chocolat...

On ne nomme pas les choses. Ça régénère du tabou et on ne déconstruit toujours pas le décalage entre les fêtes historiques et les fêtes de religions plus récentes, toujours vécues comme étrangères.

Il semble important au groupe de travail de maintenir sa posture neutre et impartiale, tant pour le bien-être des salariés (dont certains pourraient être stigmatisés ou "présumés prosélytes" dans le cas contraire) que pour la transmission des valeurs laïques envers la population accueillie. Dans cet objectif, la dernière solution (ouvrir tout l'été) est préconisée. Pour palier à l'inconvénient 3 du "maintien du tabou", la deuxième solution pensée par le groupe n'est pas abandonnée : il sera mis en place, de manière progressive et bien organisée, des sessions de culture générale pour tous les usagers sur le sujet de la laïcité qui permet la diversité des convictions, tant que celle de l'un n'entrave pas celle de l'autre. Ces sessions de culture générale seront mises en place tout au long de l'année.

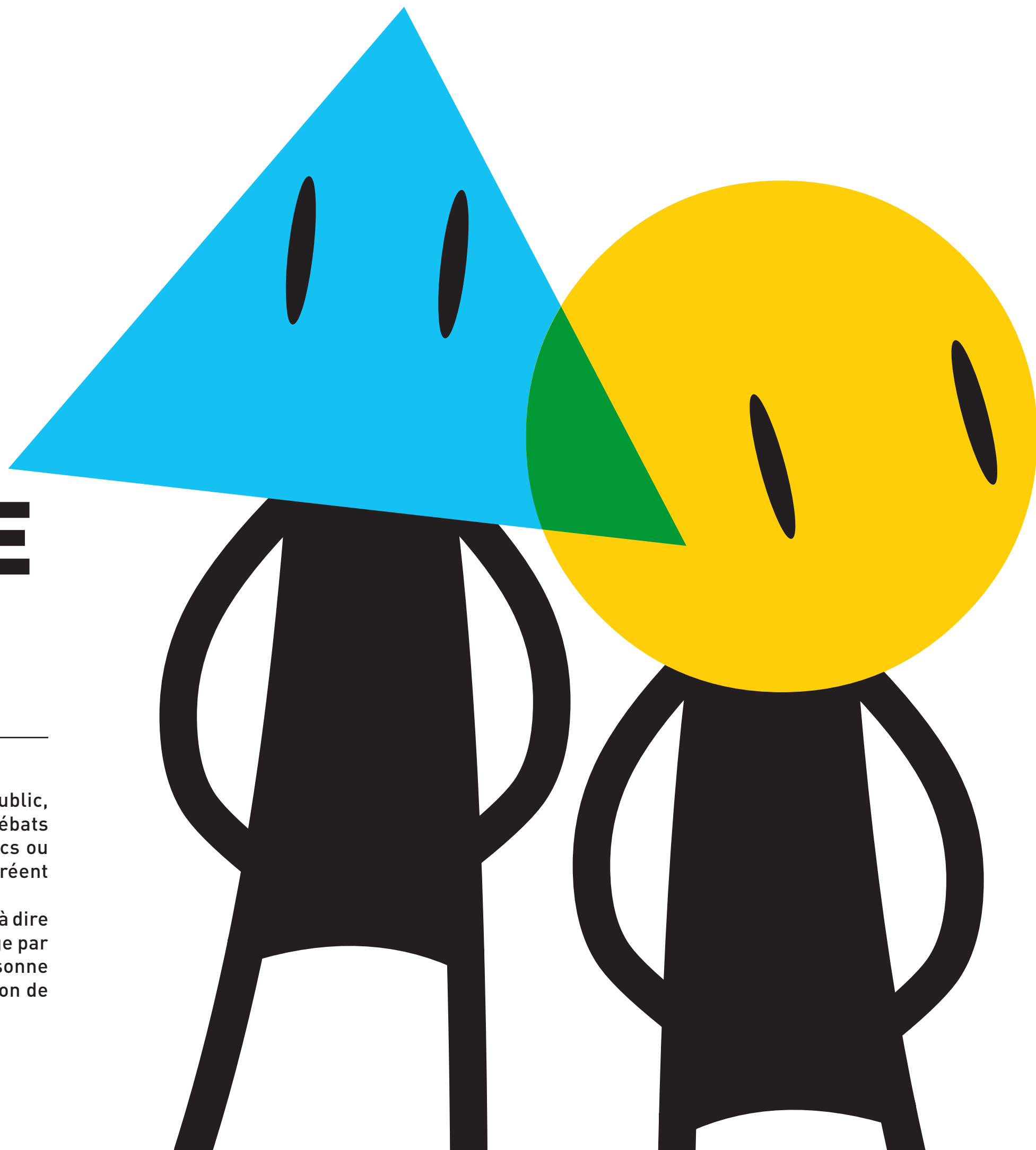


# ANNEXE SUR LA NOTION DE MISSION DE SERVICE PUBLIC

---

Les notions de service public, mission de service public, intérêt général sont souvent mises en avant dans les débats relatifs à la gestion de laïcité dans certains lieux publics ou administratifs. Beaucoup de confusions existent et créent des amalgames juridiques.

Un service public est une activité d'intérêt général, c'est à dire poursuivant un objectif d'utilité publique, prise en charge par une personne publique (service public) ou par une personne privée sous le contrôle d'une personne publique (mission de service public).







Il existe quatre types de services publics ayant respectivement pour objectifs :

- l'ordre et la régulation (défense, justice etc...) ;
- la protection sociale et sanitaire (sécurité sociale, hôpitaux etc...) ;
- l'éducation et la culture (musées, instituts, écoles, lycées, universités etc...) ;
- l'économie (ministère etc...) ;

L'arrêt du Conseil d'État du 28 juin 1963 dit arrêt Narcy précise les critères qui définissent le service public :

- la mission d'intérêt général confiée à l'organisme ;
- les prérogatives de puissance publique qui lui sont attribuées à cette fin ;
- le contrôle que l'administration exerce sur lui.

Trois grands principes juridiques fondent et caractérisent également un service public :

- **la continuité du service** : c'est un des aspects de la continuité de l'État qui a été qualifié de principe constitutionnel par le Conseil constitutionnel (1979). Il repose sur la nécessité de répondre aux besoins d'intérêt général sans interruption ;
- **l'égalité pour tous les usagers devant ce service** : c'est l'application du principe général d'égalité de tous devant la loi, proclamé par la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789. Il signifie que toute personne a un droit égal à l'accès au service et enfin doit être traitée de la même façon que tout autre usager du service ;
- **l'adaptabilité** : c'est un corollaire du principe de continuité. Mais il s'agit davantage d'assurer au mieux un service, en terme de qualité, plutôt que sa continuité dans le temps. Cela signifie que le service public ne doit pas demeurer immobile face aux évolutions de la société : il doit suivre les besoins des usagers ainsi que les évolutions techniques nécessaires.

Selon la nature de l'activité et de la structure qui en est chargée, on peut distinguer plusieurs cas de figure.

- **Les services publics administratifs (SPA)** : très divers, ils regroupent les services qui n'ont pas de but industriel ou commercial (par exemple, défense, éducation nationale, sécurité sociale...). Ils sont principalement gérés par des organismes publics (ministères) et le droit administratif y est prédominant. Conformément à la loi du 9 décembre 1905, leurs salariés sont fonctionnaires et donc soumis à une totale neutralité, afin d'être en mesure de ne favoriser aucun citoyen et de permettre à tout usager d'accéder en toute égalité au service concerné.
- **Les services publics industriels et commerciaux (SPIC)** : ils sont apparus à partir de l'arrêt dit du Bac d'Eloka (1921). Ils peuvent être assurés par des organismes publics ou privés. Lorsqu'il s'agit d'organismes privés, le droit privé s'y applique majoritairement, mais le droit administratif n'en est pas absent car les modes de recrutement du personnel peuvent varier : recrutements contractuels ou recrutements de fonctionnaires. Les SPIC ou EPIC (Etablissement public à caractère industriel et commercial) restent soumis à la tutelle des pouvoirs publics (État, collectivités

territoriales) qui vérifient s'ils mènent à bien leur mission : ils doivent respecter le principe d'égalité d'accès des usagers au service public, respecter les règles de concurrence, les règles d'établissement des tarifs et peuvent bénéficier d'une situation de monopole sur l'ensemble ou une partie du territoire national.

Cependant, dans l'état actuel du droit et de la jurisprudence, le fait de percevoir des subventions publiques pour financer une activité associative n'entraîne pas l'obligation légale d'appliquer une gestion des ressources humaines à partir du droit administratif : une association/entreprise qui reçoit des subventions publiques ne se transforme pas en service public et n'est pas soumise à ses règles légales et administratives.

Car comme le confirme l'arrêt Narcy préalablement cité, un service public est qualifié par trois critères dont l'autorité que l'État exerce sur lui (définition des tarifs, principes de non-concurrence, nomination des dirigeants etc.). C'est par le biais de conventions précises et signées par les deux parties qu'un établissement privé peut par exemple officiellement assumer une mission de service public (EDF, SNCF, Orange France Telecom...)

Par contre, de nombreuses structures œuvrant pour l'intérêt général (associations d'entraide, soutien social, de garde d'enfants, à vocation humanitaires), sont subventionnées pour développer leur activité, sans pour autant être porteuses d'une mission de service public, car elles n'en n'ont pas les prérogatives ou les devoirs.

Jusqu'à aujourd'hui, le service public organique -celui de la stricte fonction publique- et le service public fonctionnel -qui peut être fourni par n'importe quel type de prestataire sur la base d'un contrat passé avec une autorité publique- ne sont pas régis par le même droit. L'ensemble des structures chargées des activités d'intérêt général peuvent être aussi bien des établissements publics que des entreprises privées<sup>29</sup>. De manière générale, notons que les services publics (rebaptisés au niveau européen services d'intérêt général) sont de plus en plus fournis par des entreprises de droit privé, éventuellement à capitaux partiellement ou totalement publics, voire par des sociétés purement privées devenues "délégataires".

En l'état actuel du droit, le régime juridique régissant les salariés de ces divers établissements dépend de leur dénomination sociale et de leur enregistrement auprès des instances compétentes.

- **Les salariés des établissements publics** sont fonctionnaires (ou assimilés) et relèvent du droit et des tribunaux administratifs (et ont une obligation de neutralité d'apparence).
- **Les salariés d'établissements privés** (associations, entreprises – SARL, SA, SAS – municipalités, centres sociaux, collectivités territoriales, etc...) signent des contrats pour conclure les embauches. Ces contrats de travail sont basés sur le droit privé du travail (Code du travail et tribunal des Prud'hommes). ces salariés ne sont pas soumis à une obligation de neutralité d'apparence.

29 - On passe dans le langage usuel du service public (les établissements publics ou l'administration), aux structures assurant des missions de service public (établissements à caractère privé) : Orange France Telecom pour la téléphonie, la SNCF pour les transports ferroviaires, EDF pour l'énergie etc.

# NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

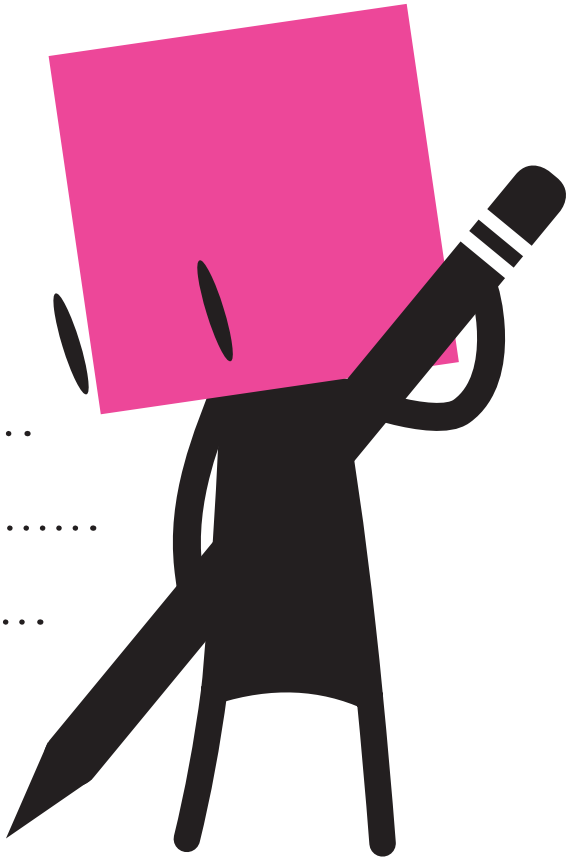
.....

.....

.....

.....

.....



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

