

Vivre Ensemble

Dignité
République
Opinion
Tolérance
Société
Religion
Laïcité
Débat
Diversité
Loi
Respect
Démocratie



Les acteurs de l'action sociale et la laïcité,
quelle posture d'accueil des publics ?
Guide pratique à l'usage des professionnels

Sommaire

<i>Sommaire</i>	<i>p 1</i>
<i>Pourquoi ce guide ?</i>	<i>p 2</i>
<i>Les valeurs portées par l'ACSRV</i>	<i>p 3</i>
<i>Les fondamentaux de la Laïcité</i>	<i>p 4</i>
<i>La laïcité est une notion juridique</i>	<i>p 4</i>
<i>La neutralité est le corollaire de la laïcité</i>	<i>p 4</i>
<i>Laïcité et neutralité, quelles déclinaisons pratiques ?</i>	<i>p 5</i>
<i>Connaître et qualifier l'expression des appartenances religieuses</i>	<i>p 6</i>
<i>Distinguer le registre des valeurs, de ce qui perturbe le cadre de travail</i>	<i>p 6</i>
<i>Qu'est ce qui pose vraiment problème ?</i>	<i>p 6</i>
<i>Lorsque l'usager manifeste une attitude intransigeante</i>	<i>p 7</i>
<i>Quatre façons de manifester sa religion</i>	<i>p 7</i>
<i>Ce qui qualifie l'attitude intransigeante</i>	<i>p 7</i>
<i>Le professionnel et la manifestation de sa conviction religieuse</i>	<i>p 7</i>
<i>Une démarche d'intervention simple et pratique</i>	<i>p 8</i>
<i>Mettre en place des espaces de négociation</i>	<i>p 8</i>
<i>Quelques questions que le professionnel doit se poser</i>	<i>p 8</i>
<i>Le rapport au terrain exige d'être pragmatique</i>	<i>p 9</i>



Pourquoi ce guide pratique ?

Ce guide pratique est le fruit d'un travail collectif conduit par un groupe de professionnels et de bénévoles de l'ACSRV, animé par le sociologue Omero Marongiu-Perria, spécialisé dans la communication interculturelle et la prévention des discriminations.

Ce travail a bénéficié du soutien de l'ACSE Nord ; il s'est décliné dans la réalisation d'une formation à destination d'un groupe d'une vingtaine de professionnels et bénévoles de la fédération des centres sociaux, au début de l'année 2015, puis d'un séminaire élargi qui a accueilli une soixantaine de personnes travaillant dans différentes centres sociaux de la région.

L'objectif est de renforcer le travail des professionnels de l'action sociale, au regard de la laïcité, à partir d'un socle de quatre compétences :

- **des compétences opératoires** : mettre en œuvre des outils concrets dans mon environnement professionnel ;
- **des compétences analytiques** : savoir qualifier les situations dans lesquelles les usagers manifestent leur appartenance religieuse ;
- **des compétences stratégiques** : savoir décoder les implications de l'affirmation de l'appartenance religieuse ;
- **des compétences réflexives** : savoir accompagner les collègues face à des situations de tension relatives à l'affirmation d'une appartenance religieuse.

Ce guide répond à quatre questions principales :

- laïcité et neutralité : quelle est mon identité professionnelle ? ;
- connaître et qualifier les situations : à quoi renvoie la manifestation de l'identité religieuse ? ;
- finalement, qu'est-ce qui me pose problème ? ;
- comment mettre en œuvre des "espaces de négociation" concertés ?

Pour répondre à ces questions, la connaissance de repères juridiques sur la laïcité est nécessaire mais elle ne suffit pas ; il faut également dépasser les stéréotypes que moi-même, en tant que professionnel, je peux projeter sur les usagers.

La notion d'« **espace de négociation** » est pertinente pour m'aider à réfléchir sur ce qui altère réellement et concrètement mon espace de travail, pour prendre la décision la mieux appropriée au contexte.



Les valeurs portées par l'ACSRV

Afin de décrire les valeurs portées par l'ACSRV nous avons décidé de vous présenter l'introduction au règlement de fonctionnement de l'ACSRV qui a été validée par le conseil d'administration de l'ACSRV en 2014.

le vivre ensemble

« L'organisation de l'ACSRV repose sur ses valeurs associatives. Les principes démocratiques y sont donc mis en œuvre : chacun trouve sa place, apporte ses compétences et développe ses capacités et ses connaissances.

L'ACSRV favorise les dynamiques locales d'éducation populaire, de solidarité et de fraternité.

Les centres sociaux, socioculturels, maisons de quartier, services qui composent l'ACSRV proposent aux familles, aux enfants, aux jeunes et aux adultes des actions et activités dont l'objectif est double :

- aider les habitants à mettre en place des réponses à leurs besoins collectifs ;
- susciter une dimension de relation et d'échange par le partage d'une activité de groupe.

L'ACSRV a édité un règlement de fonctionnement pour formaliser et harmoniser les relations internes entre les adhérents, les bénévoles et les salariés. Ces relations ne sont pas fondées sur un simple échange argent/prestations, mais sur la recherche et le développement de liens sociaux entre les familles et les individus.

L'ACSRV est une association apolitique et laïque. Les équipements de l'ACSRV accueillent, informent, orientent toute personne désireuse de recevoir de l'information, un service, sans distinction d'âge, de profession, d'origine ethnique, de religion ou de sexe.

Par l'intermédiaire de ses professionnels, ils sont à l'écoute des initiatives portées par les usagers ou les habitants. Leur mission est d'aider à la mise en œuvre de projets et au développement de la vie associative. Ils renforcent le partenariat et contribuent aux actions des associations locales.

Chaque structure de l'ACSRV donne à chacun toute sa dignité, fait participer les adhérents et les usagers à des activités solidaires et consolide la citoyenneté sur les territoires. »

Démocratie
Dignité
Solidarité
Vivre Ensemble
Education Populaire



Les fondamentaux de la laïcité

La laïcité est une notion juridique

Beaucoup de situations, aujourd'hui, sont abordées par les représentants politiques et institutionnels, comme par les professionnels, sous le prisme de la « laïcité », sans que l'on sache très bien à quoi le terme renvoie.

La laïcité est avant tout une notion juridique signifiant **que l'État se tient à égale distance de toutes les institutions religieuses, et qu'aucune d'elles ne peut se trouver dans une situation d'hégémonie qui lui permettrait de « dicter » au politique la façon d'organiser la vie sociale.**

Ce principe laisse une autonomie totale d'organisation aux institutions religieuses, sous réserve des dispositions légales. De son côté, l'État s'interdit de définir ce qui relève ou pas de la bonne définition de la religion. Il existe cependant une commission parlementaire d'enquête sur les sectes, appelée MIVILUDES, qui établit une distinction entre les religions et les sectes sous l'angle de la manipulation mentale.

La neutralité est le corollaire de la laïcité

Le principe de laïcité a, pour corollaire, la notion de « neutralité », qui s'impose à la fois à l'État et à ses agents. C'est dans ce sens que l'on parle de l'« espace public de l'État », expression qui est encadrée juridiquement et qu'il ne faut pas confondre avec l'espace public au sens large, car cela entraverait de manière frontale les libertés individuelles.

Des débats récurrents animent cependant la société française depuis plusieurs années sur le fait d'étendre l'obligation de neutralité aux personnes travaillant dans des organismes privés qui exercent des missions d'intérêt général. La loi du 11 avril 2011 sur la dissimulation du visage sur la voie publique a porté, pour sa part, une restriction claire au port du voile intégral par des femmes musulmanes. Mis à part ce cas spécifique, les professionnels exerçant dans des organismes de droit privés ne sont pas directement concernés par l'obligation de neutralité des agents publics de l'État.



Les principes directeurs de la laïcité sont contenus dans les deux premiers articles de la Loi de Séparation du 09 décembre 1905 :

- article 1 : « La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées ci-après dans l'intérêt de l'ordre public. »

- article 2 : « La République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte. [...] Pourront toutefois être inscrites auxdits budgets [de l'État] les dépenses relatives à des services d'aumônerie et destinées à assurer le libre exercice des cultes dans les établissements publics tels que lycées, collèges, écoles, hospices, asiles et prisons. »



Laïcité et neutralité, quelle déclinaison pratique ?

Ne pas se tromper sur la notion d'espace Public

La notion d'espace public, au sens large, renvoie à tous les espaces de la vie sociale dans lesquels les gens se rencontrent au quotidien ; ils sont soumis aux dispositions légales relatives au respect de l'ordre public. Sous réserve de ne pas troubler l'ordre public, toute personne peut donc afficher ses particularités, notamment religieuses. C'est pour cela qu'il est important de ne pas confondre l'obligation de neutralité de l'agent public et la liberté religieuse des usagers.

Bien entendu, les libertés individuelles sont encadrées par la loi ; prendre en compte la liberté religieuse d'un usager ne signifie pas, pour l'organisme public, l'obligation d'accepter toute demande ou revendication à caractère religieux. Dans tous les cas, les impératifs d'organisation du service public priment sur toute autre considération.

L'ACSRV est une structure de droit privé, ce n'est pas un organisme public

L'ACSRV, quant à elle, est un organisme de droit privé qui possède le statut d'association de loi 1901. Elle accomplit donc une mission d'intérêt général n'entrant pas dans le champ du "service public" défini par le droit. Toute restriction à la liberté individuelle du salarié doit donc être « justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché ».

Quant aux usagers des services et des activités proposés par les structures de l'ACSRV, ils ne sont pas soumis à une quelconque obligation de neutralité, mais les impératifs d'organisation des activités peuvent restreindre les possibilités de prise en compte des demandes à caractère confessionnel que des usagers pourraient formuler.

Ici, c'est plutôt sous l'angle de la non-discrimination qu'il faut envisager la gestion du personnel et l'accueil des usagers ; refuser de prendre en compte cet aspect des libertés individuelles, au sens large, pourrait être en effet considéré comme discriminatoire au plan juridique. Finalement, il est important que chaque professionnel de l'ACSRV ait une représentation claire de son identité professionnelle et de ses missions car cela guide en grande partie sa façon d'agir.

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

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de [l'un des 20 critères définis par la loi]. » Article 225-1 du code pénal



Connaître et qualifier l'expression des appartenances religieuses

Distinguer le registre des valeurs, de ce qui perturbe le cadre de travail

Certains professionnels considèrent les manifestations de l'appartenance religieuse de leurs collègues ou d'usagers comme une remise en cause de la cohésion globale au sein des équipes ou comme un vecteur de perturbations. Cependant, les tensions majeures sont relativement restreintes, elles se situent souvent au carrefour de deux types de problématiques :

- la première concerne **mon degré d'acceptation de l'expression des différences**. De ce point de vue, je peux tout à fait considérer une opinion ou une appartenance religieuse comme étant ringarde, mais cela ne doit pas m'empêcher de réaliser l'action ou le service à l'usager car nous sommes ici sur le terrain des valeurs personnelles ;
- la seconde concerne **les situations** où la manifestation d'une appartenance religieuse perturbe directement le cadre de travail. C'est le cas par exemple de comportements qui entravent le fonctionnement d'un service, l'accomplissement d'une tâche, la relation entre des collègues ou entre un professionnel et un usager ou un client, etc.

En tant que professionnel(le), je dois séparer les deux problématiques. La première concerne la façon dont je gère mon propre système de valeur et ma vision du monde, avec mes préjugés et les stéréotypes que je peux projeter sur les autres.

La seconde problématique renvoie à la perturbation directe du cadre de travail, lorsque je suis concrètement empêché de réaliser ma tâche professionnelle à cause d'un comportement ou d'une revendication de l'usager qui ne peut pas être prise en compte dans cette situation précise.

Qu'est ce qui pose réellement problème ?

Pour résoudre ces tensions de manière pragmatique, et surtout pour distinguer ces deux registres différents, il y a une question très simple que chaque professionnel doit se poser lorsqu'il est confronté à des situations de tensions : **qu'est-ce qui me pose problème ?** C'est en effet la capacité à qualifier de façon concrète un « problème » qui induira la meilleure solution à apporter.

Partant de là, on peut aborder la manifestation des appartenances religieuses chez l'usager de la façon suivante : **« A partir d'un socle de valeurs partagées dans mon organisme, j'accepte la manifestation de la diversité – et donc de l'appartenance religieuse - à partir du moment où elle s'inscrit en harmonie avec le cadre fixé et les valeurs de mon organisme. »** C'est dans ce sens qu'un **« espace de négociation »** peut être mis en place dans tout type d'organisation.



Lorsque l'utilisateur manifeste une attitude intransigeante

Quatre façons de manifester sa religion

Il est important, en tant que professionnel, que je ne confonde pas les manifestations d'appartenance religieuse et le refus pour un usager de se plier aux contraintes d'organisation d'un service ou d'une activité. Les éléments relatifs à l'appartenance religieuse peuvent être classés en 4 grandes catégories :

- **l'alimentation** : être végétarien, consommer de la viande casher, de la viande halal, ou suivre un régime sans porc ;
- **le vêtement** : porter un vêtement ample, se couvrir les cheveux, porter une barbe ;
- **l'accomplissement d'un rite** : demander l'aménagement d'un temps et éventuellement d'un espace, durant une activité, pour accomplir un office ;
- **l'attitude** : ne pas participer à certaines activités mixtes, à une sortie à la piscine, à certains jeux.

Ces quatre types peuvent se combiner entre eux, nécessitant une prise en compte des impératifs d'organisation tout en s'inscrivant dans un rapport non discriminatoire aux publics accueillis. Cela requiert, d'un autre côté, que l'utilisateur comprenne et accepte que les modalités d'organisation de la vie collective priment sur sa demande individuelle.

Ce que signifie l'attitude intransigeante

Partant de là, l'attitude intransigeante est le refus, par l'utilisateur, de se plier aux nécessités d'organisation du service ou de l'activité, dès lors qu'une explication claire lui a été fournie et qu'une solution a été proposée par l'organisme. Il ne s'agit pas ici de mettre sur le même plan la demande de l'utilisateur et l'organisation du service, mais plutôt de réfléchir sur la façon dont une activité peut être conduite par un centre en touchant un public large et diversifié, mais sans remettre en cause les valeurs et l'organisation du centre.

Lorsque l'utilisateur fait primer sa vision du monde, d'une manière intransigeante, sur l'organisation d'une activité collective, c'est bien entendu le cadre de l'organisation qui prime sur toute autre considération.

Le professionnel et la manifestation de sa conviction religieuse

Les professionnels de l'ACSRV sont des salariés régis par des contrats de droit privé. Cependant, dans le respect des dispositions de l'article L 1121-1 du Code du travail, ils ne peuvent se baser sur leur conviction personnelle pour refuser de se conformer à leur mission professionnelle. De même, un animateur ne peut décider de sa propre initiative d'organiser ou de refuser d'organiser une activité en fonction de sa conviction personnelle.



Une démarche d'intervention simple et pratique

Mettre en œuvre des espaces de négociation

L'« **espace de négociation** » n'est pas un endroit physique ; il s'agit surtout d'un cadre permettant de faire interagir les valeurs d'un organisme, son organisation et la diversité des publics qu'il accueille. Son efficacité requiert la mise en œuvre des trois éléments de la démarche interculturelle qui sont :

- l'empathie, ou la capacité à pénétrer le système de l'autre. Il s'agit de se mettre à l'écoute pour bien comprendre ce que l'autre me dit au-delà des mots et de l'attitude exprimés ;
- la décentration, ou la capacité de prendre de la distance avec son propre système de valeurs. Cela consiste à accepter qu'il existe différentes façons de voir le monde, à côté de la mienne ;
- la négociation qui consiste, à partir du cadre légal déterminant la relation, à définir l'amplitude de prise en compte de la différence manifestée.

Créer des espaces de négociation concertés ne signifie pas qu'il faille accepter toute revendication des usagers. C'est avant tout quelque chose que la plupart des professionnels pratiquent au quotidien, mais qui nécessite parfois d'être un peu plus formalisé.

Cette démarche est à la fois simple et complexe ; elle est simple dans la mesure où beaucoup de professionnels la mettent en pratique par empathie. Mais elle est complexe car elle fait interagir trois plans complémentaires, à savoir le juridique (la connaissance des dispositions régissant le cadre laïque), le sociologique (la connaissance des publics et des environnements de travail) et le décisionnel (la réponse la plus adéquate, dans un contexte et un moment donné, en fonction des paramètres juridiques et sociologiques).

Quelques questions que le professionnel doit se poser

Pour aborder les situations de tension potentielle ou effective, les professionnels pourront s'aider des questions suivantes :

- *Je qualifie la situation : qu'est-ce qui me pose problème de façon concrète ?*
- *Qu'est-ce qui n'est pas négociable dans cette situation, en termes de valeurs et en termes d'éléments relatifs à l'organisation du travail ?*
- *Qu'est-ce qui est négociable ?*
- *Quels problèmes la demande ou la situation engendrent-elles ?*
- *Quelles solutions peut-on envisager ?*
- *Comment envisager la mise en œuvre ?*



Le rapport au terrain exige d'être pragmatique

La compétence du professionnel, en matière de neutralité et d'accueil des publics, ne s'acquière pas uniquement par de la théorie mais surtout par l'expérimentation pratique. C'est en se confrontant à la diversité des publics et en sortant également parfois de sa « zone de confort » que le professionnel sera à même d'affirmer les valeurs de son organisme dans un environnement diversifié.

Un premier exemple de situation

Un centre socioculturel accueille généralement en son sein des bénévoles, dont certains peuvent avoir une appartenance religieuse connue et/ou visible. Ces bénévoles ne peuvent être mis à l'écart du simple fait de leur appartenance religieuse visible, dès lors que leur attitude ne remet pas en cause les valeurs du centre ni les modalités pratiques d'organisation des activités. Par exemple, écarter d'emblée une femme voilée, un prêtre, ou tout autre membre d'une confession religieuse de l'exercice d'une activité bénévole au sein d'un centre socioculturel pourrait être considéré comme discriminatoire au plan du droit, sauf dans le cas d'une attitude qui remettrait en cause les valeurs ou les activités du centre.



Un deuxième exemple de situation

Certains jeunes musulmans pratiquent le ramadan, qui est actuellement à cheval entre les mois de juin et de juillet. Des centres socioculturels se posent la question de l'accueil de publics qui pratiquent le jeûne, au regard des activités proposées. Lorsque le ramadan arrive à d'autres périodes de l'année, la question se pose de l'accueil de jeunes qui souhaitent rompre le jeûne en fin d'après-midi. L'objectif est ici de ne pas tenir à l'écart des publics qui peuvent bénéficier d'activité, sans mettre en avant l'aspect religieux de leur pratique.

Un troisième exemple de situation

Les fêtes religieuses comportent généralement une dimension culturelle ; un centre socioculturel peut tout à fait en tenir compte pour proposer des activités plurielles. C'est le cas de la période de Noël, qui peut donner lieu à des activités sans qu'il y ait de crèche dans l'établissement. C'est également le cas lors de la période des deux grandes fêtes musulmanes. Cela fait partie des éléments sur lesquels le centre peut s'appuyer pour promouvoir la connaissance mutuelle et le vivre-ensemble dans le quartier.



Bibliographie et documents utiles

Ouvrages

- Alain BIHR dir., Roland PFEFFERKORN dir., *Dictionnaire des inégalités*, Paris, Armand Colin, 2014
- Gwénaëlle CALVES, *La discrimination positive*, Paris, puf, 2e édition, 2008
- Robert CASTEL, *La discrimination négative. Citoyens ou indigènes ?* Paris, Le Seuil, 2007
- Mylena DOYTCHEVA, *Une discrimination à la française ? Ethnicité et territoire dans les politiques de la ville*, Paris, La Découverte, 2007
- Nadine JASMIN, *Les mairies au défi des politiques d'égalité*, Paris, L'Harmattan, 2014
- Eric MAURIN, *Le Ghetto français. Enquête sur le séparatisme social*. Paris, Seuil, 2004
- Eric PELISSON, *Les discriminations*, Paris, Ellipses, 2007
- Yazid SABEG, Laurence MEHAIGNERIE, *Les oubliés de l'égalité des chances*, Hachette littératures, 2006

Rapports

- CGET, *Nouveau cadre de référence de la lutte contre les discriminations au sein de la politique de la ville : les enjeux de la nouvelle contractualisation*, Paris, CGET, 2014, p. 28.
http://i.ville.gouv.fr/index.php/download_file/5556/10065
- Esther BENBASSA, Jean-René LECERF, *Rapport d'information relatif à la lutte contre les discriminations*, Paris, sénat, novembre 2014
<http://www.senat.fr/rap/r14-094/r14-0941.pdf>
- Le Défenseur des droits, *Bilan annuel d'activité 2014*, Le Défenseur des droits, janv. 2015, 200 p.
www.defenseurdesdroits.fr/raa/ddd/BAA_2014-sinindex.pdf

Documents

- Collectif, « 10 conseils pour lutter contre les discriminations sur le territoire de la commune », in *Courrier des Maires et des élus locaux*, n° 213, mai 2008, pp. 54-58
http://halde.defenseurdesdroits.fr/IMG/pdf/54_PRAT_10Conseils.pdf
- MAFFESSOLI Murielle, ORIV, « Pour une approche intégrée de l'égalité dans les contrats de ville », in *Actualités sur... L'intégration, la promotion de l'égalité et la ville*, n° 94, juillet-septembre 2014
http://www.oriv-alsace.org/wp-content/uploads/oriv_actusur_quatre_vingt_quatorze1.pdf

Sites Web

- Défenseur des droits : <http://www.defenseurdesdroits.fr>
Observatoire des inégalités : <http://www.inegalites.fr>



Contacts & Liens

- ACSRV : Benjamin LEMOINE – 03.27.28.91.98 – benjamin.lemoine@acsrv.org
- ACSE : Moussa ALLEM- 03.20.14.42.42- Moussa.ALLEM@drjscs.gouv.fr
- European Network Against Racism : Omero Marongiu - omero.marongiu@gmail.com

JE, TU, IL, ELLE, NOUS APPRENNONS À VIVRE ENSEMBLE



Remerciements particuliers à Oméro MARONGIU, sociologue à l'ENAR et Moussa ALLEM, du pôle de lutte contre les discriminations de la DRJSCS de Lille, pour leur accompagnement et aide dans la réalisation du document.

Livret réalisé avec le financement de « La Fabrique d'Initiatives Citoyennes »



DRJSCS Nord-Pas-de-Calais
Direction Régionale de la Jeunesse,
des Sports et de la Cohésion Sociale
www.nord-pas-de-calais.drjscs.gouv.fr

