

« La liberté de conscience des salariés doit demeurer le principe » p. 27

Une charte pour rappeler les valeurs de l'association p. 29

Incarner le vivre ensemble p. 30

LAÏCITÉ

Un dialogue à construire

Qu'elles émanent des usagers, de leur famille ou des équipes, les demandes d'ordre religieux interrogent les directeurs d'établissements. Et pour certains, les embarrassent. Pourtant, si le principe de laïcité reste une source de confusion, en pratique, ils parviennent à formuler des réponses garantissant le « vivre ensemble ». Ce en faisant appel au bon sens, à leurs réflexes professionnels et à l'échange.

Les questionnements sur la laïcité reviennent régulièrement dans l'actualité, à l'occasion de la médiatisation de conflits entre employeurs et employés ou, plus récemment et bien plus tragiquement, suite aux attentats terroristes. Le même débat réémerge alors : la laïcité est-elle en danger ? Les règles qui sous-tendent ce principe sont-elles assez claires ? Comment en faire la promotion et la garantir ?... Face à ces interrogations, les professionnels du secteur social et du médico-social, notamment du fait de leur mission éducative et d'insertion, se retrouvent en première ligne. Comme d'autres membres du gouvernement avant elle, la secrétaire d'État chargée de la Lutte contre l'exclusion, Ségolène Neuville, a réaffirmé en juillet 2016, à l'occasion des Assises des solidarités, que « *les travailleurs sociaux sont au cœur du dispositif républicain* ». Tout en spécifiant que l'État comptait renforcer leur formation sur cette thématique en s'appuyant sur les recommandations du rapport de Michel Thierry^[1], ancien vice-président de l'ex-Conseil supérieur du travail social (CSTS) (devenu, en juillet 2015, le Haut conseil du travail social - HCTS).

Dans ce contexte éprouvant, constate-t-on des raisons particulières de s'inquiéter dans le secteur ? « *La situation semble relativement bien maîtrisée* », analyse Michel Thien qui se base sur les résultats de « L'enquête laïcité » menée fin 2015 par la Direction générale de la cohésion sociale (DGC) auprès de directeurs^[2]. Ainsi, pour 75 % des répondants, fait religieux « *ne constitue pas un obstacle au bon fonctionnement de leur établissement* ». Néanmoins, les chiffres indiquent des points de vigilance : les demandes à caractère religieux sont plus fréquentes dans les champs de la protection de l'enfance et des jeunes handicapés. Surtout, 42 % de directeurs, tous secteurs confondus, estiment que la question « *pourrait devenir un objet de tensions dans l'avenir* ».

UNE PROBLÉMATIQUE PLUS URGENTE QU'ENVAHISSANTE

« *Globalement, les établissements parviennent à gérer les demandes des usagers. Mais ils peinent encore à dialoguer sur l'application du principe de laïcité avec les salariés* », poursuit Michel Thierry. Ainsi, ils ne sont que 31 à l'évoquer au moment de l'embauche. Un rapport de la Fédération hospitalière de France (FHF), publiée en juin 2015

Dossier réalisé par Sophie Le Gall

L A I C I T É



juin 2015^[2] complète ces données. Un tiers des répondants ont répertorié des situations problématiques avec des usagers et un cinquième avec des professionnels. Le dernier rapport annuel de l'Observatoire de la laïcité ne note pas d'augmentation, quel que soit le contexte, des atteintes à la laïcité.

Au vu de ces enquêtes, la problématique ne semble donc pas avoir envahi les établissements et services, au contraire de ce qu'a pu laisser croire la médiatisation de différentes affaires, mais plutôt représenter un sujet conjoncturel. Marine Quenin, fondatrice de l'association Enquête, qui forme des éducateurs sur le sujet, relève que l'actualité a surtout instauré une certaine urgence : « *Auparavant, les responsables des structures pouvaient être tentés de faire l'autruche. Aujourd'hui, ils expriment la volonté de se saisir de la question ou s'y sentent contraints sur le mode "on ne peut plus attendre!"* » Un constat confirmé par Faiza Guélamine, responsable de formation à l'Association nationale des cadres du social (Andesi) : « *Le fait religieux travaille le secteur, encore plus depuis que les travailleurs sociaux ont été* »

« Élaborons une charte pour le travail social »



Michel Thierry, ancien vice-président de l'ex-Conseil supérieur du travail social (CSTS)

« L'enquête laïcité de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) et les entretiens que j'ai menés avec des directeurs d'établissement^[1] révèlent que les règlements intérieurs sont en majorité muets sur la neutralité, et hétérogènes, entre public et privé et au sein du privé. Pour aider les directions à remédier à ce manque, et plus largement à disposer de repères, l'élaboration d'une charte de la laïcité

appliquée au secteur du travail social me semble être la bonne voie, davantage qu'une loi. Cette charte, dont l'écriture pourrait être chapeautée par la DGCS et le CSTS, et qui pourrait s'inspirer de celle adoptée en septembre 2015 par la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf), donnerait de grandes lignes directrices. Les acteurs de terrain pourraient ainsi s'en emparer afin de construire leurs propres outils. »

[1] Dans le cadre du rapport Valeurs républicaines, laïcité et prévention des dérives radicales dans le champ du travail social, mars 2016

... chargés de s'emparer du phénomène de la prévention et de la lutte contre la radicalisation. » À l'opposé de cet état des lieux somme toute rassurant, Isabelle Lévy, formatrice sur la question de la laïcité dans les structures sanitaires et médico-sociales, fait entendre une voix plus alarmante : « Les enquêtes ne sont que le reflet d'une réalité édulcorée ! Les établissements sont dans l'autocensure. Qui va déclarer à sa tutelle qu'il est en difficulté ? » Isabelle Lévy rencontre des professionnels « désemparés face à des demandes imprégnées de culture et de religion ». Et ajoute : « Pour des usagers, le rapport s'est inversé : leurs particularités et exigences passent pour eux avant même l'objectif de soin. » Et la formatrice d'adjurer les directeurs de « ne pas fermer les yeux ». Le rapporteur général de l'Observatoire de la laïcité, Nicolas Cadène [4], préfère parler des lieux de soins comme des « espaces particuliers où la souffrance et l'urgence peuvent venir aiguïser l'expression de certaines revendications ».

Pressés par la réalité ou anticipant l'avenir, les directeurs se sont emparés de la question. Ce qui se traduit par une nette augmentation des demandes de formations sur ce thème. Nicolas Cadène s'en félicite : « Les directeurs ne peuvent pas faire l'économie de se former. Ils doivent y associer leurs collaborateurs afin d'adopter une position d'équipe. »

QUERELLES DE CHAPELLES

Mais avant d'informer et de répondre à des demandes, une clarification s'impose. Le débat sur les contours de la laïcité, principe de « séparation de la société civile et de la société religieuse » posé par la loi du 9 décembre 1905, n'est pas clos. De quelle laïcité parle-t-on ? « Ouverte » ? « Combative » ? « Inclusive » ? « Radicale » ?... Une interrogation qui traverse toute la société, jusqu'aux responsables politiques. « Le professionnel peut se sentir perdu face à ces différentes chapelles, qui défendent chacune leur propre définition », regrette Faïza Guélamine. En outre, ce principe s'applique selon des règles variables, que l'on soit dans l'espace public ou privé, au sein d'une entreprise privée ou d'un service public, soit une nouvelle source potentielle de confusion. Des règles régulièrement retravaillées notamment au rythme



La formatrice Faïza Guélamine constate que « les travailleurs sociaux s'efforcent d'aborder le débat avec bienveillance et recul ».

des évolutions législatives. Ainsi, la loi relative à la déontologie des fonctionnaires du 20 avril 2016 a inscrit dans leur statut les obligations de neutralité et de respect de la laïcité. Quant à la loi Travail du 8 août 2016, elle a introduit de nouvelles dispositions pour réglementer la neutralité au sein des entreprises. « En outre, pas moins de quatre guides différents de l'Observatoire de laïcité concernent le secteur social et médico-social ! Une synthèse ne serait pas de trop... », souligne Michel Thierry. Au final, le sujet semble perpétuellement remanié, par conséquent complexe à appréhender, de plus délicat car venant faire résonance avec les pratiques et croyances personnelles de chacun.

AU NOM DU BON FONCTIONNEMENT

Pour savoir quelles règles appliquer, la question se tranche (mais pas radicalement) entre les secteurs public et privé. Les fonctionnaires, agents et personnels des délégataires de service public ont la stricte obligation de suivre le principe de neutralité et interdiction de manifester, dans l'exercice de leurs fonctions, leurs convictions religieuses. Quant aux usagers du public, selon la charte de 2007, ils ont le droit d'exprimer leurs « dans les limites du respect de la neutralité du service public, de son bon fonctionnement et des impératifs d'ordre public, de sécurité, de santé et d'hygiène » et doivent « s'abstenir de toute forme de prosélytisme ». Des règles qui n'empêchent pas les agents de se retrouver désemparés sur le terrain et de s'interroger sur leur positionnement. Raison pour laquelle la commission Laïcité et fonction publique était missionnée pour proposer des outils opérationnels. Parmi ses 20 préconisations [5], remises le 9 décembre dernier, la ministre Annick Girardin, a retenu six priorités. Par exemple ? Mettre en place une formation initiale obligatoire sur le sujet pour tous les agents, développer un baromètre RH sur la question ou encore élaborer une brochure à distribuer lors du recrutement.

Côté privé, le sujet est principalement régi par le Code du travail, avec comme support le règlement intérieur, qui permet d'apporter des restrictions aux libertés individuelles des professionnels si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Concernant les usagers, la loi du 2 janvier 2002 énonce le respect du droit à la pratique religieuse dans la mesure où il « ne trouble pas le fonctionnement normal des établissements ». Quant aux structures privées remplissant une mission de service public, ce sont les règles de neutralité du service public qui s'imposent. Ce qui, insiste Cécile Janura, avocate spécialisée en droit public ne concerne pas les associations du social et médico-social : « Mission d'intérêt général ne signifie pas mission de service public ! » (lire page de droite).

Néanmoins, des acteurs du secteur s'interrogent toujours sur leur positionnement. Il aura ainsi fallu une année de débat en interne, courant 2015-2016, pour que le Syndicat national des associations laïques employeurs du secteur Snaless parvienne à sa conclusion. « Nous ne sommes pas dans une situation de délégation de service public », conclut Jean-Daniel Pannetier, son président. Le Groupe SOS, actif dans la lutte contre l'exclusion, a, quant à lui, choisi d'imposer à ses salariés, via son règlement intérieur, « une exigence de stricte neutralité du fait qu'ils accompagnent des personnes vulnérables ». Et parce qu'ils exercent « certaines missions de service public », argumente Nicolas Froissard,

« Refuser l'urgence et chercher ce qui est juste »



Pierre Bonjour, membre du Comité national des avis déontologiques (Cnade) [1], ancien directeur d'établissement

« Dans leur recherche de réponse à une demande à caractère religieux, je conseille aux directeurs de refuser la pression de l'urgence et de se donner le temps de la réflexion. Le directeur doit prendre ce que je nomme une « décision de pari » : « Je fais le pari que ma décision est la plus adaptée ». L'erreur ne commence que quand on n'analyse pas les conséquences d'une réponse, que l'on ne propose pas à

son équipe d'en discuter. L'essentiel est d'examiner ce qui est juste, pas seulement ce qui est légal. Par exemple, face à un père qui demande que sa fille ne participe plus à des activités mixtes au sein d'un institut médico-éducatif (IME), le directeur peut s'interroger : « Que puis-je entendre de cette demande sans me situer sur le terrain religieux et répondre sur le terrain de l'éducatif ? » La réponse peut être : « Nous sommes attentifs au rapport garçons filles ». Surtout ne pas répondre « en miroir », en opposant des dogmes à d'autres dogmes. »

[1] Lié au Comité national des références déontologiques (CNRD), le Cnade rend des avis sur des questions soumises par des acteurs sociaux.

son vice-président. Attention cependant, prévient Nicolas Cadène : « Des directeurs pourraient penser, à tort, qu'en se rattachant au service public, le respect de la laïcité s'en trouve simplifié. Mais cela signifie, pour une association, de nouvelles obligations et se couper de ses racines. » Il met en garde sur une autre tentation, celle « d'aller au-delà des règles légales » et ainsi de « courir le risque de voir se développer des discriminations et, en réaction, des réflexes communautaires ».

Sur le terrain, la laïcité s'exprime à travers les réponses apportées aux demandes des usagers comme des professionnels. Des cas de figure

à résoudre selon le cadre juridique dans lequel s'inscrit l'établissement, de ses caractéristiques – par exemple s'il propose un hébergement, avec des questions de l'ordre de l'intimité à gérer –, et de la marge de manœuvre laissée par son organisation. À ces paramètres, Jean-Marie Vauchez, président de l'Organisation nationale des éducateurs spécialisés (Ones), formateur auprès de directeurs dans le champ de la protection de l'enfance, en ajoute un autre : l'histoire du secteur. « L'héritage des associations confessionnelles pèse lourd ; un passé dont on ne sait pas trop quoi faire. On va dire "on étudie toutes les demandes", ●●●

« La liberté de conscience des salariés doit demeurer le principe »

La confusion entre mission d'intérêt général et mission de service public peut conduire des directeurs du secteur à méconnaître les règles concernant leur établissement en matière de laïcité. **Cécile Janura**, avocate spécialisée en droit public, livre les clés d'un juste positionnement.



Les directeurs disposent-ils de suffisamment de repères pour répondre aux demandes à caractère religieux des équipes comme des usagers ?

Cécile Janura. En ce qui concerne celles

émanant des salariés, les repères sont suffisants. Pour les demandes des usagers, c'est plus compliqué faute de textes de droit d'application générale et de jurisprudence en la matière. Par conséquent, il revient aux directeurs, avec leurs équipes, de trouver la réponse la plus appropriée, souvent au cas par cas. D'ailleurs, les travailleurs sociaux ne sont-ils pas les mieux placés, en s'appuyant sur la relation nouée avec la personne ? Si la façon d'aborder ces questions était « réglementée », le travail social pourrait être dépossédé d'une partie de ce qui lui donne sens.

Comment comprendre la notion de mission de service public, qui imposerait la neutralité aux salariés, sur le modèle de la fonction publique ?

C. J. La difficulté, c'est l'identification de la mission exercée par les personnes morales de droit privé. Beaucoup d'entre elles assurent une mission d'intérêt général sans pour autant remplir une mission de service public. Dans ce dernier cas, l'activité doit avoir été confiée par une personne publique qui continue de « l'assumer ». Ce qui, en règle générale, suppose que la mission est effectuée sous le contrôle de l'administration, avec l'usage de

prérogatives de puissance publique ou, à défaut, que la personne publique doit avoir participé aux conditions de création, d'organisation et de fonctionnement de la structure et lui avoir fixé des objectifs spécifiques dont elle puisse contrôler la réalisation...

Toutefois, ce faisceau d'indices ne me paraît pas suffisant en matière d'action sociale dès lors que pour les associations du secteur social et médico-social, comme le reconnaît le Conseil d'État dans une étude du 19 décembre 2013 sur la laïcité, le législateur aurait exclu toute mission de service public via l'article L311-1 du Code de l'action sociale et des familles. Celui-ci précise que « l'action sociale et médico-sociale [...] s'inscrit dans les missions d'intérêt général et d'utilité sociale ». La loi peut toujours évoluer. Quoi qu'il en soit, l'absence de neutralité de principe pour les salariés du secteur ne veut pas dire que les directeurs ne peuvent pas imposer des restrictions à l'expression des croyances religieuses, par le biais du règlement intérieur, dans la limite de ce que prévoit le Code du travail à cet égard.

Que retenir de l'affaire dite Baby-Loup, du nom d'une crèche associative des Yvelines, en matière de méthode pour poser de telles restrictions ?

C. J. L'affaire a permis de réaffirmer que dans le privé, la liberté de conscience des salariés doit demeurer le principe et que l'employeur peut apporter des restrictions à la liberté de manifester ses convictions religieuses, notamment à travers le règlement intérieur. Dans cette affaire, la Cour de cassation ^[1] a estimé que ce règlement, très succinct au demeurant,

était néanmoins suffisamment détaillé pour justifier le licenciement d'une salariée qui refusait de retirer son voile islamique. Ce que les directeurs doivent retenir, c'est que le règlement intérieur ne doit être ni trop général ni trop imprécis. Et surtout que ces restrictions doivent être justifiées par la nature des tâches à accomplir par les personnels (par exemple, l'accueil d'un public vulnérable) et proportionnées au but recherché.

Faut-il voir la loi Travail, qui permet de réglementer la neutralité, comme un outil intéressant en la matière ?

C. J. À première vue, l'article 2, sans doute dicté par l'urgence liée au contexte actuel dans le pays, peut apparaître comme une traduction législative des principes jurisprudentiels posés par la Cour de cassation dans l'affaire Baby-Loup. Mais le texte ne mentionne nullement la nature de la tâche à accomplir, ce qui, à mon sens, est déterminant dans l'appréciation de la légalité des restrictions d'un règlement intérieur. De plus, en posant un principe de neutralité, alors que c'est la liberté de conscience qui doit prévaloir pour les salariés de droit privé, on comprend mal ce qui justifie de s'attarder, comme le fait l'article en question, sur les modalités de restrictions apportées à la liberté de manifester ses convictions religieuses... Si cet article a été adopté avec pour objectif de réaffirmer le principe de laïcité, alors on ne peut que déplorer qu'il soit loin d'être atteint. La laïcité doit permettre de garantir la liberté de conscience de chacun.

[1] Arrêt de la Cour de cassation n° 13-28.369 du 25 juin 2014

... mais il reste rare de permettre l'accès à la mosquée! » En outre, Jean-Marie Vauchez considère que le sujet embarrasse tout autant « dans les associations qui se revendiquent laïques et où il n'est pas plus simple de pratiquer sa religion ».

Probablement en raison de ces multiples paramètres, les réponses aux demandes à caractère religieux semblent former un ensemble assez hétérogène, une même question pouvant donner lieu à des réponses différentes. Dans tel établissement, il aura été jugé possible de servir de la viande halal, quand dans tel autre, la direction aura estimé que ce service aurait mis à mal le bon fonctionnement. Daniel Carasco, vice-président de l'Association de directeurs et cadres ADC, et directeur de la maison d'enfants à caractère social (Mecs) La Providence, à Nîmes, explique sa ligne de conduite: « Nous recevons des enfants 24 heures sur 24 et respectons leur liberté de pratiquer leur culte. Je mets en place des horaires de repas décalés pendant le ramadan. Mais je ne sers pas de viande halal car il y a là un risque de repli communautaire. Certains de mes collègues le font, souvent sans l'afficher clairement, pensant peut-être éviter un conflit. »

DU BON SENS AVANT TOUT

Aux directeurs embarrassés par le fait religieux, les formateurs, comme Marine Quenin, conseillent « tout simplement le bon sens et le dialogue » et de « s'appuyer sur leurs réflexes professionnels ». Un enfant veut en obliger d'autres de ne pas manger de porc? La réponse peut être: « Tu ne gênes pas tes camarades, tu n'as pas à leur imposer tes idées ». Hélène Cario Le Gouadec, directrice du Centre de l'enfance Henri Fréville, à Chantepie (Ille-et-Vilaine), un établissement public social départemental, estime que les directeurs sont « bien outillés » pour répondre aux usagers, en particulier avec la charte des droits et des libertés de la personne accueillie, découlant de la loi 2002-2. « Vivre sa religion fait partie des besoins énoncés dans la charte. Si un mineur me demandait de lui fournir une Bible, ce serait "oui" en expliquant que la pratique doit rester individuelle », précise-t-elle. Dina Abitbol, directrice du Buisson ardent, un établissement confessionnel pour personnes handicapées, à Strasbourg, se réfère aussi à l'esprit « 2002-2 ». Soit: « accompagner la personne là où elle en est, dans



Directeur d'une Mecs, Daniel Carasco veille à éviter tout risque de repli communautaire parmi les jeunes accompagnés au sein de l'établissement.

« Il faut rendre la notion de laïcité compréhensible et accessible à tous. »

l'expression de sa religion et vers une autonomie de pensée, notamment en la sensibilisant aux valeurs républicaines ».

UN OBJET DE TRAVAIL ET D'ÉCHANGE!

En amont des décisions à prendre et de potentiels conflits à gérer, des directeurs ouvrent un dialogue avec les professionnels et les publics pour maintenir un climat serein, se doter d'outils coconstruits, en particulier de chartes propres à l'établissement, ou encore faire la promotion de cette valeur républicaine. Si Jean-Marie Vauchez regrette qu'« encore trop peu de directeurs soient présents sur ce terrain, certainement trop absorbés par des problématiques de gestion », Faïza Gué lamine note, quant à elle, que « les acteurs de la prévention spécialisée étudient la question depuis longtemps ». Elle constate que « globalement, les travailleurs sociaux s'efforcent d'aborder le débat avec bienveillance et recul ». Elle assure que la clé d'échange fructueux avec les professionnels, dans le cadre d'un débat d'une action de supervision ou encore de formation interne est de « travailler le sujet comme n'importe quel autre ». Jean-Marie Vauchez renchérit: « On limite ainsi le risque de se laisser aveugler par les convictions personnelles des uns et des autres ». Fabien Viziale, président de la Fédération nationale des associations de directeurs Fnades, qui a instauré ce dialogue avec l'équipe de son établissement, l'institut médico-éducatif (IME) Bell'Estello au Pradet (Var), retient que cela a été l'occasion pour les professionnels d'exprimer « un fort besoin d'intégration à l'institution ». Jean-Louis Garcia, président de la fédération des Associations pour adultes et jeunes handicapés (Apajh) conseille d'ouvrir ces échanges « dès l'entretien d'embauche et d'énoncer les règles clairement ».

Avec le public, le conseil principal semble être cette fois-ci, de « voir large ». David Torres, éducateur, qui a été référent du dispositif Accueil-accompagnement au sein du service territorial éducatif de milieu ouvert (Stemo) de Nîmes, l'a constaté: « Abordée de but en blanc, la notion de laïcité n'évoque rien ou, au contraire, des avis très tranchés, comme "ça veut dire que j'ai le droit de tout faire" ». Pour enclencher une réflexion fructueuse, il a préféré engager avec des adolescents un débat sur la citoyenneté^[6], une thématique « plus parlante ». Jean-Louis Garcia insiste aussi sur l'importance de rendre la notion « compréhensible par tous ». Ainsi, en 2014, l'Apajh a élaboré une version de la charte de la laïcité à l'école « 100 % accessible » à tout type de handicap, affichée dans les établissements scolaires, aux yeux de tous, « public valide ou non, enfants comme adultes ». Une façon de rappeler que les acteurs du secteur « participent à la construction de la société ».

La complexité de l'intervention à domicile



Jérôme Perrin, responsable Enfance-familles de la fédération Adessadomicile

« Quand un professionnel remplit sa mission au domicile d'une personne, sphère privée qui peut être marquée par la religion de ses occupants, cette configuration ne facilite pas la recherche de réponses pour appliquer le principe de laïcité. De plus, les intervenants accompagnent des personnes qui ne sont pas toujours

demandeuses, notamment des parents dans le cadre de la protection de l'enfance, et parfois sur des temps longs. Malgré ces contraintes, nous parvenons à gérer les demandes à caractère religieux ou les conflits parce que les professionnels savent s'adapter sans perdre de vue leurs repères, et que nous soutenons par des actions de formation. On peut s'appuyer sur des arguments juridiques. Mais la résolution des situations passe d'abord par le dialogue, et dans la majorité des cas, on parvient à une solution. »

[1] Valeurs républicaines, laïcité et prévention des dérives radicales dans le champ du travail social, mars 2016, rapport disponible sur <http://social-sante.gouv.fr>

[2] À retrouver dans le rapport de Michel Thierry. La totalité des résultats de l'enquête de la DGCS n'ont pas encore été diffusés.

[3] La laïcité dans les établissements publics de santé et médico-sociaux, juin 2015, disponible sur www.fnf.fr

[4] Auteur de La Laïcité pour les nuls, éd. First, 2016

[5] Laïcité et fonction publique, rapport disponible sur www.fonction-publique.gouv.fr

[6] L'action a reçu un prix 2015 de l'Observatoire de la laïcité.