

Laïcité dans le social
La corde raide

Mai 1968 - Mai 2018
Des estropiés
aux handicapés

Personnes âgées
Le bon accompagnement

Famille : les enfants terribles

Laïcité

Les établissements sur la corde raide

Particulièrement sensibles depuis les attentats de 2015, les questions de la liberté religieuse et de la laïcité se posent au sein des établissements sociaux qui doivent respecter, autant pour leur personnel que pour leurs résidents, l'équilibre entre la liberté culturelle et le principe républicain de neutralité en appliquant des règles différentes selon leur statut. Un exercice d'équilibrisme parfois difficile. Pour certains professionnels du secteur, le temps est venu de mettre fin au tabou et de lever le voile sur une réalité ignorée...

« Invitez toute votre famille, lancez un débat sur la laïcité et revenez quelques heures plus tard pour constater les dégâts ! » Par ce trait d'humour, Hervé Bordy, juriste, spécialiste de la lutte contre les discriminations et formateur pour des professionnels du monde de l'éducation ou du secteur social, résume le caractère encore sensible du sujet de la laïcité en France, un sujet souvent propice à l'émergence de polémiques et empoignades. Un constat

« La laïcité est la liberté de conscience et de religion, la séparation des Eglises et de l'Etat, la neutralité de l'Etat et des fonctionnaires en matière religieuse », rappelle Hervé Bordy. « Il y a encore une méconnaissance du cadre juridique, beaucoup de confusions. Quand on parle de "laïcité", on pense tout de suite à l'islam. La laïcité ne revient pas à proscrire toute expression de convictions religieuses dans l'espace public. C'est un contresens, extrêmement répandu, qui génère des abus de la loi et du droit,

« Il y a une meilleure formation des managers sur la gestion des faits religieux mais encore une méconnaissance des textes »

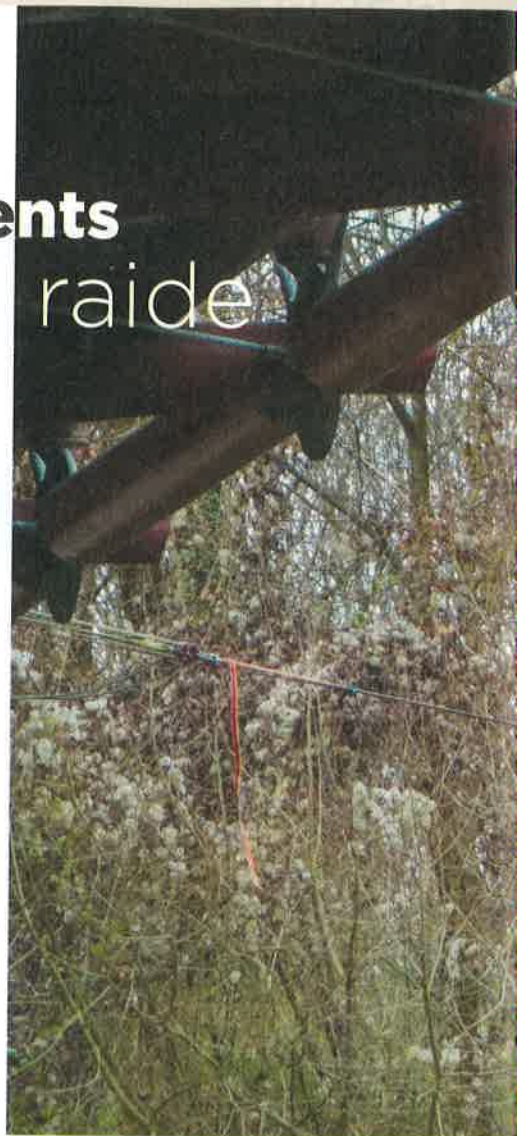
partagé par l'Observatoire de la laïcité dans son rapport annuel 2016-2017 : « Nous constatons une sensibilité toujours très forte sur toute situation qui touche à la laïcité et aux faits religieux. Les tensions et les crispations sur ces sujets restent importantes même si les contestations du principe de laïcité apparaissent mieux contenues grâce à la multiplication, ces dernières années et à destination des acteurs de terrain, des formations à la laïcité et à la gestion des faits religieux. »

des discriminations et de fait, en réaction, des risques de communautarisme. La laïcité n'est pas une idéologie, c'est un principe juridique », considère-t-il.

Les attentats terroristes de 2015 ont fait ressortir la question sensible de la laïcité sur le lieu de travail. Le risque identitaire, les pressions communautaristes et le fait religieux se sont invités au cœur des entreprises. Selon l'enquête 2017 de l'Institut Randstad et de l'Observatoire du fait religieux en entreprise, le fait religieux touche, d'une façon ou

d'une autre, environ deux tiers des managers en France. Les manifestations les plus courantes repérées en entreprise concernent majoritairement l'organisation du travail (demandes d'absence pour fête religieuse) et la vie collective (prière sur le lieu de travail), l'affirmation identitaire à travers le port de signes ostentatoires, le refus de serrer la main d'une personne de l'autre sexe et de travailler avec elle ou sous sa responsabilité. « Il y a une meilleure formation des managers sur la gestion des faits religieux mais encore une méconnaissance des textes. Certaines entreprises craignent de soulever le couvercle sur ces problématiques ou préfèrent pratiquer un certain déni », constate Lucy de Noblet, fondatrice d'InAgora, cabinet de conseil spécialisé dans le fait religieux en entreprise.

Quel est l'état des lieux dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) ? Selon une enquête de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) sur les pratiques et perspectives de la laïcité dans le secteur réa-





A. ILMBERGER/ADOBE STOCK

lisée en 2015, le fait religieux ne constitue pas un obstacle au bon fonctionnement des établissements, du moins pour 75 % des directeurs interrogés. L'analyse par secteurs appelle, toutefois, à « une certaine vigilance » dans le domaine de l'enfance, et plus particulièrement dans le champ de la protection de l'enfance. Par ailleurs, 42 % des directeurs interrogés, tous secteurs confondus, considèrent que le fait religieux pourrait devenir un objet de tensions, à l'avenir, dans le fonctionnement de leurs structures.

UN OBJET DE TENSIONS

Dans un rapport sur la laïcité dans les établissements publics de santé et médico-sociaux, publié également en 2015, la Fédération hospitalière de France (FHF), note qu'un tiers des établissements remontent « des situations problématiques » avec des usagers, et un cinquième avec des professionnels. Le secteur sanitaire semble rencontrer davantage de situations problématiques que le secteur médico-social. « Beaucoup d'établisse-

ments et surtout de services "gèrent" ces situations au cas par cas sans en faire de recensement particulier et trouvent des solutions "négociées" entre les différents acteurs », précise le rapport.

« Les directeurs et les encadrants dans la fonction publique hospitalière ne connaissent pas les règles relatives au respect de la laïcité ou craignent d'être taxés de racisme s'ils soulèvent la question », considère Isabelle Lévy, conférencière, formatrice, experte du respect de la laïcité dans les établissements de santé et médico-sociaux. « Cette démission des personnels d'encadrement sur ce sujet est à l'origine de l'émergence du fait religieux. Dans certains établissements, le personnel fait ce qu'il veut et les règles changent d'un service à l'autre, les problèmes se règlent par la négociation », ajoute-t-elle.

Concernant l'expression des convictions religieuses, les cadres de direction des ESSMS doivent agir à deux niveaux, avec, d'un côté, le respect du droit des usagers garanti par la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 et, de l'autre, la gestion

des professionnels dans leur rapport à la question du fait religieux. Par ailleurs, les établissements et services du secteur sanitaire, social et médico-social relèvent de plusieurs statuts juridiques (public-privé). De ces statuts découlent différentes obligations pour les employeurs, les employés, ce qui brouille davantage les repères pour les professionnels du secteur sur la laïcité et la neutralité religieuse dans le cadre du travail.

PUBLIC-PRIVÉ : QUELLES OBLIGATIONS ?

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a inscrit, parmi les obligations qui s'imposent aux agents publics, le respect du principe de laïcité et son corollaire, l'obligation de neutralité. « Le personnel, du directeur au technicien, les titulaires comme les personnes en cours en titularisation, les bénévoles et les stagiaires doivent obligatoirement respecter un devoir strict de neutralité religieuse, en toutes circonstances, y compris pendant les temps de pause. Pour les agents publics, la religion doit rester au vestiaire ! », rappelle Isabelle Lévy. « Les agents publics des établissements et services sociaux et médico-sociaux n'ont pas le droit de refuser d'effectuer des gestes professionnels autorisés par le diplôme mais interdits par une religion », ajoute-t-elle. A la suite du rapport « Laïcité et fonction publique », remis par Emile Zuccarelli en décembre 2016, le ministère de la Fonction publique a publié une circulaire le 15 mars 2017 visant au renforcement de la culture de la laïcité grâce à un dispositif de formation renforcé aux divers moments de la carrière.

« La laïcité implique la neutralité dans le cadre du service public. Cette neutralité s'impose à tous les agents publics, ainsi qu'aux employés des personnes morales de droit privé exerçant une mission de service public. La neutralité ne s'impose cependant pas aux usagers du service public, il est important de faire cette distinction car il y a encore confusion », souligne Lucy de Noblet.

Les règles de la laïcité ne s'appliquent également pas aux ESSMS gérés par des associations et qui remplissent des missions d'intérêt général et d'utilité sociale et non de service public. Selon la jurisprudence, les limites admises à la liberté de manifester ses convictions, pour des

acteurs du social ou du médico-social n'exerçant pas de mission de service public, concernent d'une part, la protection des individus (la manifestation de la liberté de conscience ne doit pas entraver les règles d'hygiène et de sécurité, et ne doit pas non plus relever du prosélytisme) ; d'autre part, la bonne marche de la structure (la manifestation de liberté de conscience ne doit pas mettre en cause l'accomplissement de la mission professionnelle, l'organisation nécessaire à la mission et les impératifs liés à l'intérêt commercial et/ou général de la structure).

LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

« Dans le secteur privé, le principe est celui de la liberté religieuse mais le règlement intérieur peut imposer certaines restrictions en matière de signes religieux pour des raisons de sécurité, sûreté, discipline, hygiène », explique Lucy de Noblet. En matière de liberté d'expression et de liberté religieuse, tout prosélytisme (tentative de recruter des adeptes, d'imposer ses convictions) sur le lieu de travail peut provoquer le licenciement du salarié. L'article L. 1321-2-1 du code du travail, issu de la loi « travail » de 2016, a introduit une dose de neutralité dans le secteur privé. Il permet à l'employeur de restreindre, dans leur règlement intérieur, la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont « justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise, et si elles sont proportionnées au but recherché ».

Tirant les enseignements des arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne du 14 mars 2017, la Cour de cassation, par une décision du 22 novembre 2017, a confirmé que si le règlement intérieur peut prévoir une clause de neutralité prohibant sur le lieu de travail le port de tout signe visible de nature politique, philosophique ou religieuse, c'est à la condition

« Dans les centres de formation, de plus en plus de futurs professionnels du travail social affichent de façon ostensible leur appartenance religieuse »

que cette clause soit générale et indifférenciée et applicable aux seuls salariés se trouvant en contact avec la clientèle. Elle ajoute que si le salarié refuse de s'y conformer, l'employeur doit chercher à le reclasser sur un poste n'impliquant pas de contact visuel avec les clients avant d'envisager son licenciement.

« Dans le secteur public, c'est le droit de l'Etat qui s'applique aux agents ; dans le secteur privé (associatif), c'est le droit du travail qui s'applique aux salariés. Pour autant, on ne saurait oublier que les établissements sociaux ou médico-sociaux ne sont pas des entreprises, mais des institutions qui participent de la réponse à des besoins sociaux. Ces établissements mettent en œuvre des actions qui ne répondent pas aux critères du marché, mais à la commande de politiques sociales de l'Etat, habitées par l'exigence d'un égal accès aux mêmes droits pour les usagers, incluant l'égalité de traitement. Il y a là une responsabilité qu'engage l'action sociale, comme action de la société sur un même fond de droit et de valeurs », écrit Guylain Chevrier, docteur en histoire, formateur en travail social et chargé d'enseignement à l'université, ancien membre de la mission « laïcité » du Haut Conseil à l'intégration. « Ce qu'il faut regarder, c'est plus la nature de la mission portée par l'action qui est menée que le cadre privé de l'établissement, pour savoir ce qui s'applique comme obligation de ce point de vue au travailleur social », précise-t-il.

Comment la question de la neutralité religieuse se pose-t-elle aux étudiants en formation sociale ?

Le principe de neutralité religieuse n'est pas reconnu aujourd'hui par la loi dans les centres de formation en travail social. « On rencontre, dans les centres

de formation, de plus en plus de futurs professionnels du travail social affichant de façon ostensible leur appartenance religieuse, et qui vont jusqu'à contester certains contenus des cours en raison de leurs convictions religieuses. On peut s'interroger sur le sens que donnent ces futurs professionnels aux missions qu'ils vont exercer, à leur posture professionnelle, en termes d'impartialité et d'égalité de traitement de l'usager », alerte Guylain Chevrier. « Par exemple, une future éducatrice spécialisée qui refuse de participer à une mission de prévention santé-sida en raison de ses convictions religieuses remet en question les principes fondamentaux du travail social. »

LA LIBERTÉ DES ÉTUDIANTS

Une décision rendue le 28 juillet 2017 par le Conseil d'Etat considère que les étudiants en soins infirmiers sont libres de faire état de leurs croyances religieuses au sein des instituts de formation en soins infirmiers. Le Conseil d'Etat énonce clairement que « lorsqu'ils effectuent un stage dans un établissement de santé chargé d'une mission de service public, les élèves infirmiers doivent respecter les obligations qui s'imposent aux agents du service public hospitalier », il n'en est pas de même pour les instituts de formation paramédicaux, qui font partie du secteur de l'enseignement supérieur.

En 2016, la section 44 de l'Association nationale des assistants de service social a estimé que ce principe de neutralité devait être fortement réaffirmé « tant dans le champ de l'exercice professionnel que dans celui de la formation et l'apprentissage ». « Les centres de formation en travail social exercent bien une mission de service public en préparant des étudiants à devenir travailleurs sociaux diplômés d'Etat. Contrairement à l'université, ils disposent d'une autonomie de gestion réglementaire pour exercer leurs missions. Ils peuvent inscrire, s'ils le souhaitent, ce principe dans leur projet d'établissement et surtout dans leur règlement intérieur. Ils peuvent demander aux nouveaux étudiants de ce règlement. Cela leur donne ainsi la possibilité de l'appliquer », soulignait-elle. ■ **Nadia Graradgi**

La liberté de conscience des usagers

Les usagers des établissements sociaux et médico-sociaux peuvent exprimer librement leurs convictions ou croyances. Qu'ils soient usagers d'un service public ou d'un service d'intérêt général

rendu par un organisme privé (associatif, par exemple), le principe est le même : celui de la liberté de conscience. L'article 11 de la Charte des droits et des libertés de la personne accueillie, précise

que « ce droit à la pratique religieuse s'exerce dans le respect de la liberté d'autrui et sous réserve qu'il ne trouble pas le fonctionnement normal des établissements et services » •

Vers une neutralité laïque pour tous ?

Le principe d'une neutralité laïque obligatoire pour tous les professionnels des établissements et services sociaux et médico-sociaux de statut privé, à l'instar du secteur public, a fait couler beaucoup d'encre. Une posture professionnelle revendiquée par certains au nom de la protection des usagers.

Selon une enquête de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) sur les pratiques et perspectives de la laïcité dans le secteur social et médico-social, réalisée en 2015, seuls 44 % des directeurs interrogés ont introduit des dispositions sur la neutralité religieuse dans le règlement intérieur applicable au personnel de leurs établissements. C'est le cas pour plus de 50 % des grands établissements de plus de 200 places. Les revendications identitaires de certains professionnels du secteur social et médico-social viennent bousculer les principes déontologiques et éthiques de l'action sociale. En 2011, dans un avis, feu le Haut Conseil à l'intégration s'est déclaré favorable à « l'extension aux structures privées des secteurs social, médico-social et de la petite enfance des obligations de neutralité laïque qui s'imposent aux structures publiques sociales équivalentes ».

UN POSITIONNEMENT IMPARTIAL

Dans un avis du 9 décembre 2015 intitulé « La laïcité, un principe fondamental du travail social », le Conseil supérieur du travail social (CSTS) – devenu le Haut Conseil au travail social en juillet 2016 – recommande notamment que « le travailleur social adopte un positionnement impartial en travail social où toutes les relations engagent le professionnel comme la(les) personne(s) accompagnée(s), la neutralité est un positionnement volontairement impartial au nom de l'égalité de traitement ». Et d'ajouter : « Le travailleur social lui-même doit être conscient que toute manifestation ou marque d'appartenance religieuse ou idéologique, dans l'exercice de sa fonc-

tion, peut entrer en tension, voire en contradiction, avec les finalités de la mission qu'il remplit. En effet, la laïcité énonce des droits et implique aussi des devoirs dans les professions d'éducation, d'aide à des personnes vulnérables, d'encadrement de personnes en situation de dépendance... »

PRÉSERVER L'AUTONOMIE DE L'USAGER

« Le travailleur social, lui, agit selon le respect des droits de l'utilisateur mais aussi d'une déontologie. Sa position d'"autorité" dans l'action, d'ascendant au regard de sa fonction, de guide, peut générer une certaine influence sur celui qu'il accompagne. Aussi, les manifestations ostensibles d'appartenance religieuse le concernant doivent être proscrites, pour préserver l'autonomie de décision de l'utilisateur au regard de ses choix les plus intimes », analyse Guylain Chevrier, docteur en histoire, formateur en travail social et chargé d'enseignement à l'université, ancien membre de la mission « laïcité » du Haut Conseil à l'intégration. « L'utilisateur doit pouvoir exprimer sa pro-

« L'utilisateur doit pouvoir exprimer sa propre différence, ce qu'il est, sans brouillage extérieur »

pre différence, ce qu'il est, sans brouillage extérieur. C'est la seule façon de respecter sa possibilité d'accéder à l'ensemble de ses droits, son libre choix, sa liberté. »

En mars 2016, dans son rapport « Valeurs républicaines, laïcité et prévention des dérives radicales dans le champ du travail social », Michel Thierry, inspecteur général des affaires sociales et ancien vice-président du



Guylain Chevrier, docteur en histoire, formateur en travail social et chargé d'enseignement à l'université.

Conseil supérieur du travail social, reconnaissait qu'en dépit de nombreuses chartes ayant trait à la laïcité, « la situation reste floue », notamment « en raison de la prépondérance de la gestion associative, qui rend malaisée une définition suffisamment homogène d'un élément essentiel de la laïcité qu'est le principe de neutralité ».

Michel Thierry proposait alors l'idée d'une charte de la laïcité concernant l'ensemble du secteur social et médico-social. « Elle permettrait en particulier de définir les grands traits de l'obligation de neutralité ou de non-ingérence pour les établissements privés mettant en œuvre une mission d'intérêt général, de fournir quelques références communes, utiles aux gestionnaires pour déterminer leurs

règlements intérieurs et plus généralement leur pratique de la laïcité. » Cette démarche serait « la démonstration que les travailleurs sociaux peuvent traiter par eux-mêmes de l'irruption du fait religieux et des problèmes qu'elle pose sans renier leur éthique professionnelle ».

« Défendre la laïcité, c'est défendre l'idéal du "vivre ensemble" », insiste Guylain Chevrier. ■ N. G.

Faiza Guélamine

« Désacraliser la question du fait religieux »

Les directions et managers des établissements sociaux et médico-sociaux sont confrontés à des problématiques religieuses émanant des usagers, mais également parfois des professionnels. Comment agir ? Le point avec Faiza Guélamine, sociologue et responsable de formation à l'Association nationale des cadres du social (Andesi).



Vous avez commencé à vous intéresser à la question de l'expression du fait religieux en travail social en 2006. Plus de dix ans après, quels sont vos constats ?

Aujourd'hui, la situation n'est pas comparable à celle d'il y a dix ans. Le recours au religieux chez les personnes accueillies dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) et la visibilité du religieux dans le secteur ne sont pas en augmentation. Depuis les attentats de 2015, la lutte contre la radicalisation, la création d'un « Etat d'urgence », les travailleurs sociaux ont été amenés à devoir repérer chez les jeunes accueillis dans les structures ceux qui se réfèrent à l'islam de façon préoccupante. A partir des attentats, on peut dire qu'il y a eu un télescopage entre cette problématique de la radicalisation et celle des faits religieux. Mais tous les faits religieux ne tournent pas autour de la dite radicalisation.

Comment les directeurs et les managers des ESSMS appréhendent-ils la question de la laïcité et l'expression du fait religieux chez les professionnels ?

Certains managers peuvent être en difficulté par rapport à cette question. Ils ont peur d'ouvrir la boîte de Pandore. Il y a encore une méconnaissance du cadre légal et réglementaire de la laïcité. Moins

le personnel est formé, moins ces questions sont travaillées et plus les dérives apparaissent. La question de la laïcité a désormais été intégrée dans les formations initiales des travailleurs sociaux. Un avis du Conseil supérieur du travail social, en 2015, a formulé une série de recommandations afin d'aider les travailleurs sociaux à mieux appréhender la laïcité et ainsi à renforcer leur positionnement dans leurs pratiques sociales. Certaines associations ont fait le choix d'inscrire ce principe de neutralité dans le règlement intérieur de leurs structures, d'autres ont défini une charte et fait travailler les professionnels autour de ça. Les problèmes et les conflits liés à l'expression de l'identité religieuse apparaissent quand cela questionne, met en difficulté la cohérence de l'équipe. Par exemple, un éducateur qui refuse de serrer la main des femmes en raison de ses convictions religieuses.

Les travailleurs sociaux sont-ils à l'aise avec l'expression du religieux chez les usagers ?

Les professionnels doivent s'interroger sur leur propre rapport à l'expression du fait religieux. Il faut désacraliser la question du fait religieux, adopter un rapport distancié, le travailler comme d'autres problématiques des usagers. Quand un usager se réfère plus que d'habitude à la religion, ça vaut le coup de gratter, d'aller

regarder sous le tapis, de questionner le regard sur la situation. Est-ce qu'on est bien dans le champ de la croyance chez l'utilisateur ? Qu'il y a-t-il derrière cette référence, cet habillage religieux ? En mobilisant les savoirs et les savoir-faire des professionnels, on peut travailler sur ces questions des faits religieux.

Selon vous, il faut également prendre en compte l'évolution sociologique des professionnels du secteur social. De quelle manière ?

Comme le souligne le sociologue, Daniel Verba, un certain nombre de fonctions du travail social se sont fortement ethnicisées. Des femmes issues de populations étrangères occupent des fonctions d'assistante maternelle, d'auxiliaire de vie sociale, de femmes relais avec une moindre qualification tout en étant fortement imprégnées d'une socialisation religieuse.

Les équipes professionnelles qualifiées ont également connues des évolutions sociologiques avec une plus forte présence des travailleurs sociaux issus de populations maghrébines ou sub-sahariennes. Dans certaines villes, ou grands pôles urbains, avec une forte proportion de populations issues de l'immigration, les éducateurs ou assistants sociaux de telle ou telle origine craignent d'être stigmatisés, d'être réduits à cette dimension-là, considèrent qu'ils n'ont pas droit à l'erreur et vont donc refuser en bloc toutes références religieuses quelles qu'elles soient. L'interculturalité n'est pas nouvelle dans le secteur social, mais à la suite des attentats, l'expression de faits religieux a conduit à des crispations plus fortes, à des réactions émotionnelles. ■ Propos recueillis par N. G.



Suivez-nous aussi sur twitter
@ashredaction