

# LAÏCITÉ, ÉGALITÉ : GUIDE À L'USAGE DES PROFESSIONNELS

PAR DOUNIA BOUZAR



COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION  
GRENOBLE-ALPES MÉTROPOLE

# SOMMAIRE

## 05 \_\_ INTRODUCTION GÉNÉRALE, *par la Métro*

## 06 \_\_ MÉTHODOLOGIE ET PRINCIPES ÉTHIQUES, *par Dounia Bouzar*

## 09 \_\_ PARTIE 1 : DU COTE DES ANIMATEURS SOCIO/CULTURELS/EDUCATIFS

- Que dit la loi ?

### 11 CHAPITRE 1 : GESTION DES REVENDICATIONS ALIMENTAIRES DES JEUNES/DES FAMILLES

- Situation n°1 : Une soirée interculturelle est organisée au Centre socio-culturel sur le thème « valoriser la culture tunisienne »
- Situation n°2 : Un buffet de fête de l'été doit être préparé par le Centre social
- Situation n°3 : Des enfants refusent de manger de la viande non halal à la cantine (centre aéré/écoles/colonies)

### 14 CHAPITRE 2 : GESTION DU RAMADAN PENDANT LES CAMPS

- Situation n°1 : un camp d'activités classiques a lieu pendant le mois du ramadan
- Situation n°2 : un camp d'activités sportives « à hauts risques » a lieu pendant le mois du ramadan

### 17 CHAPITRE 3 : GESTION DU SIGNE RELIGIEUX

- Situation : des animateurs se demandent quelle posture professionnelle adopter avec une jeune fille qui vient aux activités en portant un foulard

## 20 CHAPITRE 4 : ACTIVITÉS SOCIO-CULTURELLES ET QUESTION DU GENRE

- Que dit la loi ?
- Situation n°1 : Plusieurs groupes de filles ne choisissent que des activités « sport à risques »
- Situation n°2 : Des adolescentes refusent un animateur sportif « parce que c'est un homme »
- Situation n°3 : Les animateurs sportifs constatent qu'ils perdent les filles à l'âge de l'adolescence

## 25 \_\_ PARTIE 2 : DU COTE DES DÉCIDEURS

### 26 CHAPITRE 1 : FINANCEMENT PUBLIC ET ASSOCIATIONS CULTURELLES /CULTUELLES

- Que dit la loi ?
- Situation n°1 : des enfants prient après le soutien scolaire dans des locaux prêtés par le centre social municipal
- Situation n°2 : une association veut louer une salle du centre social municipal pour un mariage religieux

### 30 CHAPITRE 2 : NEUTRALITÉ DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX

- Que dit la loi ?
- Situation n°1 : une technicienne du service municipal se met à porter le foulard
- Situation n°2 : des fonctionnaires se plaignent de la circulaire accordant aux orthodoxes, arméniens, musulmans, juifs, bouddhistes, des autorisations d'absence pour leurs fêtes religieuses

### 33 CHAPITRE 3 : SERVICE PUBLIC, MISSION DE SERVICE PUBLIC, INTÉRÊT GÉNÉRAL ET FINANCEMENTS PUBLICS...

- Que dit la loi ?
- Situation n°1 : un médiateur de transport qui ne parle plus aux femmes
- Situation n°2 : une salariée d'une crèche associative porte un signe religieux

### 38 CHAPITRE 4 : GESTION DES DEMANDES DE NON MIXITÉ

- Que dit la loi ?
- Situation n°1 : Demande de créneaux horaires séparés hommes-femmes à la piscine municipale pour motif religieux
- Situation n°2 : Demande de non mixité pour un cours de gym douce pour personnes obèses dans un centre de sante
- Situation n°3 : Demande de non mixité pour un cours de gym féminine en centre socioculturel
- Situation n°4 : Demande de créneaux horaires séparés hommes-femmes à la piscine municipale pour motif lié au genre
- Situation n°5 : Demande de non-mixité pour des activités non sportives



# INTRODUCTION GÉNÉRALE

Grenoble Alpes Métropole a organisé en 2011-2012 une formation-action en direction des professionnels des communes, associations et institutions de l'agglomération grenobloise, sur le thème de l'égalité et de la laïcité.

Une trentaine de professionnels issus de diverses communes de l'agglomération, d'associations, d'institutions, ont donc pu se former et échanger sur ces questions au cours de cinq ou six journées réparties sur l'année 2012. La formation-action faisait suite à celle organisée par la ville de Grenoble avec le soutien de la Métro en 2010-2011 (formation « Gérer le fait religieux sans discriminer »). Parallèlement, trois séminaires ont été organisés à destination des élus et des acteurs associatifs, à l'automne 2012.

L'objectif était de répondre aux besoins qu'exprimaient ces divers acteurs, de mieux connaître le principe de laïcité et d'être formés à l'appliquer tout en respectant le cadre légal de non-discrimination.

En effet, l'égalité est au cœur de la cohésion sociale et les discriminations constituent des ruptures d'égalité qui portent atteinte à la dignité des personnes. Ainsi, dans le cadre de sa politique de solidarité et de cohésion sociale, la Métro développe des actions en faveur de la diversité, de l'égalité et de la lutte contre toutes les discriminations, en particulier liées au sexe, aux origines et au handicap. Sa volonté est de les coordonner au sein d'une démarche d'ensemble de « promotion de l'égalité », qui s'est traduite notamment par une déclaration commune d'intentions et s'appuie sur un plan de lutte contre les discriminations visant à :

- améliorer ses propres pratiques ;
- animer une réflexion à l'échelle de l'agglomération sur ces questions ;
- prévenir les discriminations en formant les professionnels, notamment dans le champ éducatif, et en mobilisant les habitants ;
- permettre un meilleur accompagnement des personnes discriminées tout en développant l'observation de ces phénomènes de production des inégalités et des discriminations.

la Métro a choisi *Dounia Bouzar*, anthropologue du fait religieux et experte à l'Observatoire National de la laïcité ainsi qu'auprès du Conseil de l'Europe, pour mettre en place cette démarche. In fine, chacun a pu s'apercevoir qu'il n'y a pas de recette en matière d'application de ce principe : le dialogue avec les professionnels et la population, est la clé de la réussite sur cette thématique, comme à chaque fois que des tensions se manifestent autour d'un sujet.

**Michel Baffert,**  
*vice-président chargé du personnel et de l'éducation  
dans le cadre de la politique de la ville,  
président du GIP « Objectif Réussite éducative »*



# MÉTHODOLOGIE ET PRINCIPES ÉTHIQUES

Appliquer la laïcité au sein des collectivités territoriales afin de traiter tous les citoyens sur un pied d'égalité est un beau projet, mais plus facile à dire qu'à faire... Comment, dans la pratique, garantir la liberté de conscience des uns et des autres au sein de la même collectivité? Jusqu'où la liberté de croire peut-elle s'exprimer sans entraver la liberté de ne pas croire? Sur quels critères poser des limites?

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 garantit « le libre exercice des cultes », sauf entrave à l'ordre public.

Assurer la liberté de conscience, c'est permettre aux citoyens de croire, de ne pas croire, de croire en ce qu'ils veulent, de changer de convictions. La laïcité est un système juridique instauré pour que les Français puissent tous ensemble avoir un destin commun, avec leurs identités multiples, variées, qui peuvent d'ailleurs évoluer... La laïcité est instituée aussi pour qu'il n'y ait plus jamais de morale unique. Pour qu'aucune philosophie ne domine une autre, religieuse ou pas. C'est pour cette raison que dans une société laïque, les lois ne sont plus édictées au nom de Dieu. Afin de permettre aux différents individus de vivre ensemble, les règles sont des productions humaines, qui garantissent les mêmes droits et les mêmes devoirs à tous.

En France, cette notion d'égalité de « toutes les visions du monde » est fondamentale. C'est pour cette raison que les travailleurs sociaux se retrouvent en première ligne pour transmettre cette valeur aux jeunes qu'ils accompagnent, tout au long de leur processus de socialisation : « tu as le droit à ta liberté de conscience parce que tu respectes celle de ton voisin ».

Engagé pour lutter contre toutes les discriminations, la Métro a constitué des groupes de réflexion composés de professionnels de la jeunesse, des équipes « Politique de la ville », Centres Sportifs, Maison des Jeunes, Centres Sociaux, Centre SocioCulturels, Centre Médico-sociaux, Conseil Général, etc. Ces groupes se sont réunis une fois par mois, et ont construit leur grille de lecture dans le cadre des balises légales, à partir des situations rencontrées sur le terrain. A chaque fois, des restitutions locales ont eu lieu pour croiser les regards avec les élus locaux.

Il s'agissait dans ce travail d'étudier l'application du système juridique laïque français – et de sa philosophie – à des situations bien précises posant question à ceux qui devaient les gérer.

C'est pour cette raison que nous avons choisi, chapitre par chapitre, d'illustrer un thème par plusieurs situations concrètes, en appliquant les critères issus de la loi de 1905, de la Jurisprudence française et des délibérations de la Halde.

Cet ouvrage ne prodigue ni recettes ni vérités toutes faites. Il reflète seulement l'état d'une réflexion d'une trentaine de professionnels du travail social qui, pendant plusieurs journées de travail, sur deux ans, se sont penchés sur des situations rencontrées. Il s'agit pour eux de partager des interrogations, des réflexions, des critères et des arguments, afin que la gestion de la laïcité devienne une compétence professionnelle et ne dépende pas uniquement de la subjectivité de chacun.

Chaque chapitre<sup>1</sup> commence par les repères légaux. Ensuite, un ou plusieurs exemples sont choisis pour illustrer l'application des repères légaux. Dans chaque exemple, une situation est décrite, une problématique est conceptualisée, et une préconisation est proposée.

Le principe de base est nommé « Plus Grand Dénominateur Commun ». Il signifie que la réponse à la question de l'un doit amener « un bénéfice » à tous...

A partir de ce principe de base, des balises éthiques ont été suivies tout au long de ce travail :

- Les travailleurs sociaux n'ont pas adapté une norme à une « partie de la communauté » mais ont réfléchi à ce que leur réponse incorpore tous les citoyens; leur expérience n'a pas entraîné de traitement spécifique pour une partie de la population, ce qui irait à l'encontre de la philosophie française de traitement identique pour les « citoyens universels ».
- Ils ont pris en compte l'effet de la revendication religieuse : favorisera-t-elle la segmentation, la ghettoïsation, ou bien facilitera-t-elle au contraire l'inclusion de la personne concernée? Autrement dit, ils ont vérifié que la demande religieuse n'entrave pas les objectifs recherchés par la Constitution concernant le « vivre ensemble » et le principe de non-discrimination.
- Ils ont appliqué 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* ». Pour cela, ils veillent à ce que, s'agissant de religion, les droits et libertés ne se retrouvent pas rapidement érigés en absolus sacrés qui s'imposeraient à tous, ce qui irait à l'encontre du respect de la liberté individuelle.
- Cela revient à dire qu'ils ont privilégié les comportements qui favorisent l'émergence de solutions mutuellement satisfaisantes reposant sur le principe de la réciprocité. Cela rejoint l'article 4 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789<sup>2</sup>.

■ Ils ont mis en place des expériences qui ne permettent à aucune vision du monde de s'imposer comme norme supérieure, de façon à respecter l'esprit et la philosophie de base de la loi de 1905.

■ Toutes les expériences mises ici en valeur ont recherché des solutions structurelles afin de dépasser les solutions ponctuelles souvent prises dans l'urgence d'un rapport de force.

Précisons qu'il est souvent question de situations liées à la religion musulmane. Cela ne signifie pas que cette religion soit spécifique. Mais dans le contexte socio-politique actuel, national et international où toutes sortes d'extrémismes s'auto-alimentent, c'est en effet autour de l'islam qu'il y a le plus d'interrogations, de crispations, d'amalgames divers et variés, tant de la part des citoyens qui s'y rattachent que de la part de ceux qui sont censés appliquer la laïcité. Nous avons fait le choix de ne pas évacuer cette donnée. Il en est du religieux comme des secrets de familles : moins on nomme les choses, plus elles prennent de place dans les inconscients collectifs et plus chacun est seul avec sa propre histoire, sa propre subjectivité, sa propre affectivité, sa propre idéologie. Lorsque la subjectivité personnelle devient la seule référence et fait loi, c'est là que les positions extrêmes, qu'elles soient discriminantes ou laxistes, apparaissent.

Bien au contraire, ce guide veut prouver qu'il est possible, dans le respect de la loi de 1905, d'appliquer à tous la laïcité de la même façon afin de garantir la cohésion sociale et la conception française des citoyens universels et égaux en droits et en devoirs.

**Dounia Bouzar**  
Cabinet « Cultes et Cultures »

<sup>1</sup> De nombreux exemples concernent l'islam. Cela ne reflète pas une spécificité de cette religion mais une réalité de terrain : les revendications proviennent majoritairement de jeunes musulmans, quelles que soient leurs origines, et les questionnements des professionnels concernent majoritairement ces revendications. Nous n'aborderons pas les nombreux facteurs historiques, sociologiques et psychologiques qui expliquent cet état des lieux, car de nombreux écrits existent sur ce sujet.

<sup>2</sup> Art 4 : « La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui : ainsi l'exercice des droits naturels de chaque homme n'a de bornes que celles qui assurent aux autres Membres de la Société, la jouissance de ces mêmes droits. Ces bornes ne peuvent être déterminées que par la Loi. »

**PARTIE 1 :  
DU CÔTÉ  
DES ANIMATEURS SOCIO/  
CULTURELS/EDUCATIFS**



PARTEI

DU CÔTÉ

DES ANIMATEURS

SOCIO/

CULTURELS/

EDUCATIFS

PARTIE 1

## QUE DIT LA LOI ?

Les jeunes placés dans des foyers éducatifs ou dans les centres fermés sous mandat judiciaire relèvent de l'alinéa 2 de l'article 2 de la loi de 1905. Ils font partie de ces citoyens qui n'ont pas de liberté de mouvement, mais à qui la République garantit tout de même le libre exercice des cultes, en permettant aux services publics de s'en charger. C'est pour cette raison que la loi du 2 janvier 2002 rappelle aux travailleurs sociaux, qui ne sont pas accompagnés d'aumôniers, contrairement à ce qui existe dans d'autres types de lieux fermés tels que prisons, armée et hôpitaux, « le droit de l'utilisateur à la pratique religieuse de son choix ».

La loi du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et l'action médico-sociale, fait du respect des droits des personnes une question décisive autour de laquelle se mettent en place plusieurs organisations, comme celle de remettre aux jeunes, dès leur arrivée, un livret d'accueil auquel est annexée la charte des droits et libertés des usagers des services sociaux. L'article 11 de cette charte reconnaît à chacun le droit à la pratique religieuse, dans la mesure où il « ne trouble pas le fonctionnement normal des établissements et des services » et « ne porte pas atteinte à la liberté d'autrui ».

En revanche, le statut du jeune qui part avec son centre social pour deux semaines en camp de montagne ne relève pas de la « situation d'enfermement » puisqu'il s'inscrit volontairement, pour son plaisir, et s'engage parfois financièrement pour partir en vacances. La loi du 2 janvier 2002 concerne cependant toute action sociale, et il en ressort une certaine philosophie, également étayée dans la loi du 17 juillet 2001<sup>1</sup> et le Code de l'action sociale et des familles<sup>2</sup>.

Les centres sociaux sont des lieux de rencontres, d'échanges entre les générations. Ils favorisent le développement des liens familiaux et sociaux.<sup>3</sup> Les activités et sorties sont conçues dans une perspective d'accueil de tous, sans distinctions ou discrimination. Chaque projet associatif accentue l'importance de la rencontre, de l'échange, du partage et de l'ouverture à autrui. Amener les enfants et adolescents à élargir leurs visions du monde est un des objectifs centraux.

L'accueil, l'écoute, le respect de chacun rendent possible le dialogue. Les individus deviennent des acteurs solidaires lorsqu'ils s'engagent dans des rapports sociaux qu'ils contribuent à constituer, tels que les liens de voisinage, la convivialité, la solidarité de groupe, les rencontres interculturelles, les engagements citoyens<sup>4</sup>.

Le centre social reconnaît et respecte la pluralité de son public et le respect des convictions personnelles et religieuses de chacun. Aussi, aucun règlement intérieur ou projet éducatif ne peut venir limiter de manière absolue et systématique la liberté de conscience des usagers<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, titre iv : « Dispositions relatives à la jeunesse et à l'éducation populaire ». La loi du 17 juillet 2001 encadre l'obtention des agréments « jeunesse » pour les associations, fédérations ou groupement d'associations. Cet agrément permet aux structures de bénéficier de financements de la part du ministère de la Jeunesse et des Sports. Il est soumis à plusieurs conditions administratives et techniques ainsi qu'à l'article 8 qui détaille l'obligation de respecter et de permettre la liberté de conscience de tous les usagers et accueillis.

<sup>2</sup> Code de l'action sociale et des familles, partie réglementaire, chapitre vii : « Mineurs accueillis hors du domicile parental ».

<sup>3</sup> Circulaire de 1995 sur la mission des centres sociaux.

<sup>4</sup> Charte fédérale des centres sociaux et socioculturels de France, juin 2000.

<sup>5</sup> Charte fédérale des centres sociaux et socioculturels de France, juin 2001.



# CHAPITRE 1 : GESTION DES REVENDICATIONS ALIMENTAIRES DES JEUNES/ DES FAMILLES

## SITUATION N°1 : UNE SOIRÉE INTERCULTURELLE EST ORGANISÉE AU CENTRE SOCIOCULTUREL SUR LE THÈME « VALORISER LA CULTURE TUNISIENNE »

*La politique du centre social consiste à impliquer les habitants du quartier dans la réalisation de la préparation des événements. Ici, des mamans se sont proposées pour préparer un poulet aux olives. Elles sont chargées de faire les courses. En tant qu'animateur responsable de cette organisation, vous passez les encourager à la cuisine du centre social et vous apercevez qu'il n'y a que des paquets de viande halal...*

### PROBLÉMATIQUE

Pour les professionnels de la jeunesse, plusieurs objectifs 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'usagers n'impose pas sa vision du monde aux autres ;
- veiller à ce que tous les usagers se mélangent et mangent ensemble... ;
- veiller à ce que les rituels ne provoquent pas de séparation entre les uns et les autres ;
- veiller à ne pas introduire de référence religieuse dans le service public (cantines scolaires) le cas échéant.

### PRÉCONISATIONS

Ici, il ne s'agit pas d'un buffet confectionné par le centre social : des mamans bénévoles ont été désignées pour confectionner un repas tunisien « pour tous ». Du coup, elles sont parties faire les courses chez leur boucher habituel. Le « tout halal », dans ce cas précis, ne correspond pas à une volonté délibérée d'imposer sa vision du monde. Il est juste le résultat d'un habitus. Il est difficile de leur reprocher d'avoir fait les courses chez leur boucher alors qu'elles se sont portées volontaires pour faire à manger pour tout le monde... De plus, l'objectif pédagogique du buffet est bien de « faire découvrir et valoriser la culture tunisienne » en partant des coutumes des habitants. Certes, tous les tunisiens ne sont pas musulmans et tous les musulmans ne mangent pas halal. Mais cela peut faire partie d'une des traditions de faire déguster un plat tunisien avec de la viande halal...

En revanche, par respect de toutes les libertés de conscience, il paraît important d'inviter ces femmes à informer les invités de façon naturelle, en affichant par exemple sous la recette tunisienne, une petite mention « viande halal ».

## SITUATION N°2 : UN BUFFET DE FÊTE DE L'ÉTÉ DOIT ÊTRE PRÉPARÉ PAR LE CENTRE SOCIAL

*L'objectif pédagogique de la fête de quartier consiste à rassembler les habitants pour « faire du lien ». Il s'agit donc de « manger ensemble », quelles que soient les différentes références et convictions des uns et des autres.*

### PROBLÉMATIQUE

Sur la question du « vivre ensemble », le Centre social 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 le Centre Social de montrer leur impartialité vis à vis des usagers qui sont divers.

Dans la gestion de la nourriture, cela peut se traduire ainsi :

- la liberté de conscience de chacun doit être respectée;
- la liberté de conscience de l'un s'arrête où commence celle de l'autre;
- la liberté de conscience de l'un ne doit pas le séparer de l'autre;
- Ce qui revient à proscrire le « tout halal » ou le « tout porc ».

### PRÉCONISATIONS

Il est conseillé de mettre à disposition des habitants une réelle diversité alimentaire sur les mêmes tables : viande halal ou casher le cas échéant, porc, boissons diverses (jus de fruit et alcool), et à penser à élaborer des « plats communs » réalisés à partir de poisson ou d'œufs, qui peuvent être partagés entre tous.

Cela paraît évident, mais il arrive que progressivement, le choix se restreigne à la conviction « du plus grand nombre ». Pendant des années, certains animateurs se battaient pour qu'un substitut du porc soit proposé lorsque c'était « porc pour tous ». Actuellement, dans certains quartier où vivent de nombreuses familles de référence musulmane, c'est plutôt le « halal pour tous » que l'on rencontre. Pourtant, le maintien du porc sur les tables paraît symboliquement important, même si les habitants n'en mangent pas. C'est un moyen de « parler la laïcité », au sens pédagogique du terme, tel qu'énoncé dans le paragraphe précédent.

Il s'agit de garantir une diversité alimentaire de façon à ce que ceux qui mangent de la viande halal se mélangent avec ceux qui mangent du porc et inversement.

Si cela peut provoquer l'absence d'une grande partie de la population qui se serait pas encore prête à ce mélange, il est possible de se concentrer uniquement sur la notion du « plus petit dénominateur commun » : les fameux « plats communs » réalisés à partir de poisson ou d'œufs, en évacuant ainsi à la fois la viande halal et le porc. Mais cela apparaît comme une étape pédagogique pour arriver à ce que chacun accepte la nourriture de l'autre.

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.

Cela entraîne que l'équipe pédagogique réagisse fort :

- 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...;
- etc.

## SITUATION N°3 : DES ENFANTS REFUSENT DE MANGER DE LA VIANDE NON HALAL À LA CANTINE (CENTRE AÉRÉ/ÉCOLES/COLONIES)

*Des parents se plaignent du personnel de la cantine, qui force leurs enfants à manger de la viande. Or, ces derniers, au nom de leurs croyances religieuses, ne mangent que de la viande halal. A défaut, les parents ne veulent pas que leurs enfants mangent de la viande non ritualisée. Ils estiment que l'obligation de manger de la viande fait subir à leurs enfants une discrimination en raison de leurs convictions religieuses, alors que le droit à la liberté de conscience fait normalement partie des droits fondamentaux. S'ils retirent leurs enfants de la cantine, ils estiment que cela porte atteinte au principe d'égalité des enfants.*

*De son côté, l'élu en charge de la gestion 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. Les situations familiales difficiles (rupture, décès, divorce...) provoquent souvent un déséquilibre alimentaire. D'un autre côté, cela l'ennuie que des enfants soient retirés de la cantine, car cette prise en charge des enfants par le service public fait partie des moyens pour diminuer les disparités sociales.*

### PROBLÉMATIQUE

Sur ce sujet, un « retour d'expériences » se construit progressivement : dans le contexte actuel, les écoles<sup>1</sup> qui ont tenté d'introduire de la nourriture ritualisée (viande casher ou halal) au sein des restaurants scolaires témoignent que cela a provoqué une certaine « segmentation » des élèves. Les enfants musulmans (ou juifs) se séparent des autres pour manger ; des réflexions du type « ne touche pas à mes tomates halal et va manger ton cochon » ont égrené certaines cantines ; enfin, il arrive que la liberté de conscience des musulmans qui voudraient continuer à manger de la « viande classique » soit entravée, car ils subissent des pressions de la part de coreligionnaires plus stricts. D'un autre côté, si aucune solution n'est trouvée, la liberté de conscience de ceux qui ne mangent pas de viande est entravée.

### PRÉCONISATIONS

Le compromis pourrait consister à proposer un choix supplémentaire : en plus du repas traditionnel classique, proposer un repas sans viande. Cela permet de satisfaire les revendications de certains mouvements « écolos » qui demandent des repas végétariens, des juifs et des musulmans pratiquants, des enfants qui ne pourraient absorber de viande pour cause de cholestérol... Cette proposition de « repas végétariens » (avec poisson, œufs, fromages ou équivalent) permet à tous ceux qui ne mangent pas de viande de s'inscrire à la cantine pour prendre leur repas avec leurs camarades, sans qu'il ne soit question de convictions à un moment ou à un autre. Cela permet aux élèves de choisir jour après jour leur menu (avec ou sans viande) selon les propositions du cuisinier. Ce « deuxième choix pour tous » permet de ne prendre du « sans viande » que le jour où il y a du porc pour tel enfant, de prendre du « sans viande » tous les jours pour tel autre, mais aussi de le choisir « à la place du Bourguignon » si ce plat n'est pas aussi bon qu'à la maison pour un troisième. Pour faciliter l'organisation, le choix journalier du « viande » ou « sans viande » peut se faire à l'avance tous les mois.

Ce compromis correspond à la volonté de chercher « le plus petit dénominateur commun » entre les enfants. Il a l'avantage de permettre à tous de partager le même repas, de manger ensemble à la même table et de ne pas introduire de référence religieuse dans l'espace public tout en respectant les différences de chacun.

Le tout, c'est qu'en aucun cas, des tables « viande » ou « sans viande » se forment.

<sup>1</sup> Cf Dounia Bouzar, *La République ou la burqa, les services publics face à l'islam manipulé*, Albin Michel, 2010. Il faut préciser que ces écoles jetaient auparavant près de 80 % de la viande achetée pour leur cantine.



# CHAPITRE 2 : GESTION DU RAMADAN PENDANT LES CAMPS

*De 2010 à 2015, le mois du ramadan va avoir lieu pendant les vacances d'été<sup>1</sup>. Cette réalité correspond au rythme lunaire du calendrier musulman. Des parents, des subventionneurs, des membres de l'équipe du Centre social s'interrogent sur la concordance du mois de ramadan avec l'organisation de camps. Les questions ne sont pas les mêmes selon la nature des camps.*

## SITUATION N°1 : UN CAMP D'ACTIVITÉS CLASSIQUES A LIEU PENDANT LE MOIS DU RAMADAN

*La gestion du ramadan dans un camp 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.*

### PROBLÉMATIQUE

Il s'agit de préserver les jeunes de toutes pressions (celles qui ridiculiseraient celui qui jeûne comme celles qui excluraient celui qui ne jeûne pas...). Il s'agit aussi de trouver un moyen pour que les jeunes mangent ensemble, sans valider une vision du monde comme supérieure. Le problème principal se situe au niveau des heures de repas : programmer un repas à l'heure habituelle sans tenir compte du ramadan n'est pas très convivial et inclusif pour ceux qui jeûnent, mais programmer un repas pour tous vers 21h30, 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 (à moins que tous les camps s'organisent en Espagne, où les repas du soir se font à 22 heures ...)

### PRÉCONISATIONS

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'appétit 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.

Reste la question de la gestion des repas. Dans toutes les situations de diversité rencontrées, le principe de base consiste à respecter les libertés de conscience tant que cela ne provoque pas de « segmentation entre les jeunes » ni de « pressions sur les autres ».

Face à la nouveauté créée par l'arrivée du ramadan pendant l'été, les animateurs sont face à une situation nouvelle particulièrement délicate, car les repas se prennent alors 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 17h et attendre les autres pour partager le dîner.

Dans notre situation estivale, il est moins aisé de prendre un repas en commun, à moins que les non-musulmans n'attendent l'heure de ceux qui jeûnent (21h30). L'autre solution consiste à proposer deux services (un à 19h et un à 21h30), mais les animateurs craignent que cela provoque une séparation entre les jeunes.

Les animateurs préfèrent souvent organiser le repas général à 21h30, en fournissant un « encas » conséquent à ceux qui le veulent. Ils restent attentifs à ce que les petits – déjeuner, déjeuners et goûters se passent normalement, même s'ils ne comprennent pas tous les membres du camp. Cette organisation permet de remplir l'objectif pédagogique de partager un repas collectif (du soir), sans qu'une vision du monde ne s'impose comme norme unique (puisque les autres repas se mettent en place tout à fait normalement).

Enfin, pour l'organisation du petit déjeuner d'avant la levée de l'aube de ceux qui font ramadan et du repas éventuel de nuit, les animateurs proposent un système reposant sur l'autonomie des jeunes, dans le respect des conditions de sécurité du site. Une assiette froide et le goûter leur seront gardés, conformément aux conditions d'hygiène requises, mais libres à eux de gérer leur réveil.

### RÉSUMÉ DE LA POSTURE :

Veillant ainsi au respect des besoins de ceux qui jeûnent et de ceux qui ne jeûnent pas, et privilégiant le partage du dîner commun, il s'agit d'arriver à un système où aucune vision du monde ne s'impose aux autres. En effet, le rythme du ramadan ne s'impose pas, puisque les autres repas s'organisent normalement, au vu de tous. En même temps, un petit aménagement commun se met en place pour préserver le repas collectif, en déplaçant de manière raisonnable l'horaire pour inclure ceux qui jeûnent dans ce repas collectif.

<sup>1</sup> Dates approximatives de ramadan les prochaines années :

Ramadan 2014 : 28 juin au 27 juillet

Ramadan 2015 : 18 juin 17 juillet

## SITUATION N°2 : CAMP SPORTIF « À RISQUES »

Dans le cas d'un camp sportif itinérant, l'activité physique qui va devoir être déployée est objectivement intensive : marcher au moins 5 heures entre chaque refuge, pédaler une journée, quelle que soit la difficulté des dénivelés, l'état de la météo, l'état de fatigue...

### PROBLÉMATIQUE

Les animateurs craignent que la privation de nourriture et de boisson mettent « les jeûneurs » en situation de fragilité sur le plan de la santé : résistance au soleil, au sport, etc. Avoir une bonne condition physique permet de restreindre les potentiels d'accidents. Certes, le risque zéro n'existe pas, mais être en pleine possession de ses capacités mentales et physiques paraît essentiel pour participer à ce type de camp.

### PRÉCONISATIONS

Les professionnels estiment que pour permettre au jeune d'être en possession de ses capacités moyennes, il doit être en mesure de se ressourcer, de se désaltérer et de se restaurer régulièrement. En moyenne, il est estimé qu'une pause toutes les heures et demie doit être privilégiée.

La gestion du ramadan dans un camp sportif intensif dit « à risques » est estimée très difficile, voire impossible, étant donné l'obligation de protection des jeunes qui repose sur les professionnels, dont les responsabilités personnelles peuvent être engagées. La santé et la sécurité de mineurs pris en charge prime sur la pratique du ramadan, dans la mesure où ces derniers savent qu'ils s'inscrivent dans un camp sportif intensif dit « à risques ».

Ici, l'équipe pédagogique a la responsabilité de rendre explicites et transparentes les conditions requises pour s'inscrire à ce type de séjour.

Aussi, l'organisation suivante est proposée :

- Rédiger une fiche sanitaire de conditions requises pour partir, très détaillée, faisant notamment état des éléments suivants :
  - . parcours de la randonnée (ou du camp itinérant),
  - . types de difficultés rencontrées dans le parcours,
  - . temps minimal d'effort physique estimé journalier,
  - . matériel nécessaire requis à prendre avec soi (dont gourde et tupperware)
  - . liste des conditions physiques et comportementales essentielles requises pour pouvoir s'inscrire : se restaurer, se désaltérer, avoir le sens de l'endurance, être responsable...
- Exiger un certificat médical pour chaque jeune, avant de confirmer son inscription. Chaque enfant devra impérativement fournir un certificat médical récent attestant de ses aptitudes physiques pour le séjour en question. Aucune exception ne sera faite;

- Organiser une réunion d'information obligatoire pour parents et jeunes. Elle aura lieu une semaine avant le départ. Les activités, les efforts physiques nécessaires, le rythme de vie du groupe au cours du séjour seront à nouveau présentés en détails. Les professionnels rappelleront que selon la condition physique, l'état de fatigue, de stress, d'équilibre alimentaire et de sommeil des jeunes pris en charge, les critères de sécurité et de santé seront prioritaires en cas de doute. Par exemple, si un animateur constate qu'un jeune n'est plus en pleine possession de ses capacités physiques, il ne l'autorisera pas à poursuivre l'activité en question : le jeune qui refuse de s'alimenter et de s'abreuver pourra même être rapatrié pour des raisons de santé, de sécurité et d'organisation collective.

### POINT DE VIGILANCE

Refuser d'inscrire des jeunes à un camp sous condition qu'ils renoncent à leur pratique culturelle 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. L'inclusion des jeunes doit toujours prévaloir sur l'exclusion, cela fait partie de la prévention contre les dérives sociales (délinquance, toxicomanie, radicalisme, etc.). Dans cette perspective, après avoir prévenu parents et adolescents du besoin de s'alimenter et de s'abreuver pour suivre ce type de camps, les animateurs acceptent tout jeune garantissant les conditions requises énumérées ci-dessous, sans se laisser aller à anticiper ou présupposer, en fonction du patronyme ou de l'apparence physique, des comportements futurs des usagers.

### RÉSUMÉ DE LA POSTURE :

La sécurité et la santé sont des critères fondamentaux non négociables, même si le droit ne permet pas de systématiser un refus absolu et non proportionné à chaque situation individualisée, basée sur les convictions réelles ou supposées d'un jeune. L'inscription reste ouverte à tous et à toutes, mais elle est subordonnée à des conditions et des capacités essentielles requises pour le suivi des activités intensives. A défaut, le jeune peut être exclu.



# CHAPITRE 3 : GESTION DU SIGNE RELIGIEUX

## SITUATION : DES ANIMATEURS SE DEMANDENT QUELLE POSTURE PROFESSIONNELLE ADOPTER AVEC UNE JEUNE FILLE QUI PARTICIPE AUX ACTIVITÉS EN PORTANT UN FOULARD

*Le « port du foulard » cristallise des tensions et des incompréhensions de part et d'autre. Dans le climat rigidifié actuel, notamment créé par des discours politiques qui donnent le sentiment aux plus fragiles qu'il faudrait choisir son camps entre « pro islam » et « anti islam », la visibilité religieuse prend une connotation de « résistance » pour les uns et de « provocation » pour les autres. Le port du foulard prend une place à part au sein de ce débat général sur la visibilité, car il interroge aussi l'égalité hommes-femmes. Un autre aspect lui est particulier : de nombreuses musulmanes se sont battues dans leurs pays d'origine pour avoir la liberté de ne pas le porter, et la revendication contraire de la part de certains de leurs enfants trouble les grilles de lecture des professionnels.*

### PROBLÉMATIQUE

Le port des signes religieux suscite un débat de manière générale, mais le port du foulard provoque un malaise spécifique. Ces tensions n'atteignent pas que les relations jeunes-adultes, mais aussi les adultes entre eux. Dans une activité de maison de jeunes, certaines femmes immigrées d'origines diverses (espagnol, portugaise...), peuvent rejeter une participante parce qu'elle porte un foulard. Dans le domaine professionnel, le port du foulard limite, pour ne pas dire anéantit, la chance de trouver un emploi.

C'est donc une question importante pour le professionnel de la jeunesse, dans la mesure où cette pratique interfère à la fois sur le registre de la socialisation individuelle (insertion dans le monde économique, épanouissement personnel, lutte contre les discriminations...) et sur le registre du « vivre-ensemble » (relations entre hommes et femmes, relations entre citoyens). Observer que cette pratique augmente, parallèlement au malaise qu'elle provoque, rajoute une complexité.

### ÉLÉMENTS DE DÉBAT

Le domaine psychologico-religieux et le domaine juridique doivent être séparés pour tenter de réfléchir à une posture professionnelle qui désamorcerait les tensions, tout en restant dans le cadre de la loi.

#### 1. le domaine psychologico-religieux

Le port du foulard n'interroge pas les professionnels de la même façon selon qu'il est porté « par tradition », « par obligation » ou « par adhésion ».

Lorsqu'il était porté « par tradition », les professionnels ne se posaient pas de questions car il s'agissait de « respecter la différence » des familles immigrées, qui provenaient d'une autre culture. Les femmes qui le portaient ne s'en posaient pas non plus, le foulard faisant partie de leur habitus sociaux. Souvent, les professionnels se plaçaient sur un registre inter-culturel et offraient des tremplins à ces femmes pour faire le lien entre leurs traditions et le nouvel environnement dans lequel elles arrivaient.

Lorsqu'il est porté « par obligation », les professionnels possèdent déjà les outils pour aider la personne à trouver les moyens d'acquiescer plus d'autonomie matérielle et psychologique, de façon à arriver à une meilleure indépendance qui lui permette de mieux faire ses propres choix, indépendamment des pressions exercées par son entourage.

Parfois, il s'agit « d'obligation indirecte » : la jeune fille n'est pas encouragée à porter le foulard par sa famille, mais elle l'adopte en remarquant que cela lui procure une grande liberté de mouvement au sein de son quartier. Elle se sent plus en « sécurité », plus « respectable » et peut mieux se mouvoir. Dans ce cas, le professionnel tient compte de la pression du quartier dans son accompagnement.

S'il est porté « par adhésion », les choses se compliquent pour plusieurs raisons : d'une part, les jeunes femmes qui le portent défendent cette pratique de façon ferme, d'autre part, les professionnels ont du mal à comprendre les raisons qui sous-tendent ce choix de la part de jeunes filles autonomes, d'autant qu'ils savent que leurs mères se sont souvent battues dans leurs pays d'origine pour avoir le droit de l'ôter... La notion du « retour du foulard » interroge, voire met mal à l'aise, dans un contexte où d'un côté certains discours politiques surfent sur « la peur de l'islam », et de l'autre certains discours religieux surfent sur l'islamophobie pour radicaliser les jeunes les plus fragiles. Il y a donc une interaction entre différents éléments de nature psychologique, sociale, économique, politique, culturelle, religieuse, qui parasitent les grilles de lecture des professionnels.

Or les professionnels ont besoin de bien cerner les raisons qui sous-tendent la volonté de porter le foulard pour définir leur posture d'accompagnement auprès de chaque jeune fille. Les professionnels ne sont pas censés être « pour » ou « contre » le foulard. Ils cherchent à déconstruire la relation au foulard des jeunes filles qu'ils suivent. Or les raisons de le porter peuvent être très différentes, mais « redéfinir le sens et la fonction du foulard » constitue le point commun de ces filles qui le portent volontairement. Dans leur cas, le foulard n'est pas appréhendé comme un signe de « soumission vis à vis des hommes » mais comme un signe de « soumission à Dieu ».

Cette notion de « soumission à Dieu » correspond à plusieurs fonctions, et notamment :

- certaines femmes le vivent sincèrement comme une « obligation divine » et craignent « d'aller en enfer » si elles ne s'y soumettent pas. Cette interprétation dans laquelle le foulard devient une « preuve de foi » existe y compris de la part de femmes qui ne le portent pas. Elles regardent « celles qui le portent » comme « plus courageuses qu'elles », « ne faisant pas passer leur volonté de réussir avant l'amour de Dieu » ;
- certaines femmes expriment clairement que « cette relation symbolique avec Dieu constitue un soutien pour elles », et l'on peut faire l'hypothèse que ce foulard symbolise alors une sorte d'objet transitionnel, un appui, une « béquille », pour passer d'un univers traditionnel basé sur une culture de type clanique à un univers moderne basé sur l'individu ;
- certaines femmes estiment que c'est « leur devoir » d'afficher leur « attachement à l'islam » et de « ne pas céder à la pression assimilationniste », et l'on peut faire l'hypothèse que ce foulard corresponde en grande partie à une démarche identitaire ;
- certaines femmes estiment que c'est « leur devoir » de « faire un rappel » aux autres musulmans, qui auraient « oublié leur islam », et l'on peut faire l'hypothèse que ce foulard corresponde en partie à un certain prosélytisme...

## 2. Le domaine juridique

Un amalgame existe concernant la distinction de l'espace privé et de l'espace public. L'argument selon lequel « *la religion doit rester dans l'espace privé* » est souvent imposé comme une vérité légale. Pourtant, est « public » ce qui relève de l'État et des institutions communes qualifiées « institutions publiques » où s'exerce le droit public, celui des administrations. De l'autre côté, 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, les locaux de la Maison des Jeunes qui constituent des *espaces publics*, peuvent être, à tort, considérés comme des lieux où il est normal de restreindre la liberté religieuse des usagers. Pourtant, 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.

En entreprise, on ne peut interdire le port du signe convictionnel de manière générale, car le principe de neutralité ne s'applique qu'aux fonctionnaires, qui ont obligation de ne manifester en aucune façon leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses, afin de garantir l'impartialité de l'État qu'ils représentent envers ses administrés qui eux, peuvent manifester leurs convictions.

L'obligation de neutralité ne s'applique donc pas en entreprise privée. Rappelons nous que 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.* »

Dans le monde du travail, lorsque la neutralité d'apparence n'est pas exigée (exemple des fonctionnaires qui ne doivent montrer aucune conviction), la principale question qui peut se poser est relative au prosélytisme. Mais le Conseil d'État<sup>1</sup> et la Cour Européenne des Droits de l'Homme<sup>2</sup> ont déjà précisé que le port d'un signe religieux (foulard, kippa, turban...) correspondait d'abord à une pratique religieuse, et ne constituait pas en tant que tel à du prosélytisme. C'est le comportement de l'individu, ou la façon dont il porte ce signe, individuellement ou collectivement, qui peut constituer une preuve de prosélytisme, comme par exemple « prôner le port du foulard » (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 en lui-même.)

Les repères juridiques sont assez explicites : un non recrutement d'une candidate au motif qu'elle porte un signe convictionnel constituerait un acte discriminatoire interdit par le code du travail et le code pénal.

En revanche, il existe deux exceptions principales à la liberté d'expression et de conviction des travailleurs dans le cadre de leur contrat de travail, qui peuvent concerner le port d'un signe religieux :

- une exigence professionnelle essentielle et déterminante : en raison de la nature de l'activité et des conditions de son exercice. L'employeur n'a pas le droit d'opérer des distinctions directes aux motifs des convictions réelles ou supposées d'un salarié, mais il peut l'interdire s'il prouve *in concreto* que le port du signe rend impossible la réalisation du travail proposé ou réalisé ;
- une justification objective et raisonnable : un règlement de travail peut interdire pour une mission en particulier dans un service précis tout signe convictionnel s'il repose sur une justification objective et raisonnable. Par exemple, il est possible d'interdire le port d'un foulard dans un atelier de couture ou sur une chaîne de montage automobile, car cela constituerait un danger d'accident du travail pour celles qui le portent.

<sup>1</sup> Arrêt du Conseil d'État du 27 novembre 1989.

<sup>2</sup> Arrêt de la CEDH Sahin c/ Turquie du 10 novembre 2005.



# CHAPITRE 4 : LE SOCIO-CULTUREL ET LA QUESTION DU GENRE

*La recherche scientifique et les luttes sociopolitiques ont bouleversé les théories sur la différence des sexes, nées de la nature, et ses conséquences sur le couple, héritées de la culture, et souvent « sacralisées » par les religions. Nous avons appris que l'identité sexuée n'est pas uniquement construite sur la base d'un déterminisme biologique mais aussi par le biais d'une assignation sociale, par laquelle on nous apprend à « être un homme » ou à « être une femme ». Les rôles de la femme et de l'homme sont des constructions sociales sujettes à changement, et non pas des évidences imposées par la nature. A partir de cette prise de conscience, l'émancipation des femmes a entraîné des répercussions en cascade sur les hommes, les entreprises, les collectivités et la société en général.*

L'accès aux droits, la sécularisation, la mixité, la parité, la remise en question de la puissance patriarcale, qui en découlent, nous amènent à repenser la différence des sexes qui reposait jusque là sur une opposition systématique entre garçons et filles, d'autant que cette opposition systématique était hiérarchisée en faveur des hommes. Les débats actuels sur le couple, la famille, l'éducation des enfants, témoignent de nouvelles questions. Les slogans des années 60, « la femme est un homme comme les autres », ne sont plus satisfaisants, puisque la définition même de « qu'est-ce qu'être une femme ? » ou « qu'est-ce qu'être un homme ? » est interrogé et débattu. Nous vivons actuellement une nouvelle anthropologie de la différence et de l'égalité. Cette période de tâtonnements, où chacun se redéfinit au delà des stéréotypes, débouche nécessairement sur de nouveaux modèles de fonctionnement des rapports hommes-femmes, avec des nouvelles questions, comme « est-il souhaitable de faire disparaître les différences ? », « quel est le rôle de chacun ? », « Comment ne pas confondre différence et inégalité ? » Quoi qu'il en soit, la différence des sexes ne peut plus servir le fondement de l'inégalité.

Cette transformation des rapports aux genres qui en découle retentit sur la construction identitaire des jeunes, sur leurs relations et sur leurs choix d'activités au sein des Maisons de Jeunes. Elle traverse tous les

jeunes, mais ceux qui sont issus de familles provenant de cultures de type traditionnel clanique (immigration ou milieu rural) sont d'autant plus interpellés par cette transformation, dans la mesure où leurs parents ou grands-parents ont souvent hérité d'une éducation très différenciée selon qu'ils étaient des garçons ou des filles. Le passage entre ce modèle de culture traditionnelle où « être un garçon, c'est ne pas être une fille » à la société actuelle où tout se rediscute, provoque un immense changement pour les jeunes eux-mêmes mais aussi pour leurs familles.

Il arrive que les plus fragiles se rigidifient. Dans certains quartiers, les professionnels s'étonnent que certains fils soient plus machos que leurs pères, alors qu'ils ont grandi dans une société qui promeut une certaine égalité des sexes. L'explication n'est donc pas uniquement culturelle.

## SITUATION N°1 : PLUSIEURS GROUPES DE FILLES NE CHOISSENT QUE DES ACTIVITÉS « SPORT À RISQUES »

*Des adolescentes choisissent « moto » ou « karting ». Lorsque des filles demandent systématiquement une séance de sport à risques, qu'est-ce que cela reflète ?*

### PROBLÉMATIQUE

Les animateurs hésitent :

- Est-ce la preuve d'une évolution de l'indifférenciation des genres, au sens où les filles et les garçons peuvent choisir l'activité de leur choix au-delà des stigmates sexués ?
- Ou est-ce que « faire comme un garçon » devient le seul moyen pour les filles de vivre dans le quartier ? La survie dans le quartier passe-t-elle par un effacement de la féminité, un peu en miroir des années 90 mais sur un autre modèle ? En effet, dans les années 90, les grands frères offraient une carapace à leur sœur. Quand une fille avait un grand frère, elle n'était pas embêtée par les autres garçons. En revanche, celle qui n'avait pas de grand frère devait montrer son côté masculin, soit dans son apparence (jogging, pas de jupe), soit dans ses actions (façon de parler, de se comporter). Par exemple, elle pouvait prouver son côté masculin en se bagarrant. C'était le prix à payer pour pouvoir rester 'd'apparence féminine' sans être réduite à un 'objet sexuel'. Se battre lui permettait de 'rester fille' tout en 'étant respectée'. Aujourd'hui, certains professionnels remarquent que de nombreuses filles alternent entre « un look de mec » et « un look voilée ». Le port du survêtement et le port du foulard ont comme point commun de ne pas montrer sa féminité. Mais le foulard réinjecte « de la différenciation » avec les garçons alors que le survêtement tend à l'indifférenciation. Ces deux stratégies paradoxales semblent refléter l'alternance entre la similitude absolue et la différence absolue entre filles et garçons.

Les éducateurs remarquent que des activités traditionnellement connotées « féminines » peuvent aussi être investies par des garçons. C'est le cas de l'activité « cuisine », transformée en atelier « Master Chef », qui remporte un grand succès auprès des garçons et auprès des filles, qui l'exercent en mixité. Dans ce cas aussi, ils s'interrogent sur ce qui sous-tend ce succès :

- Est-ce que l'existence de la série télévisée nommée elle-même « Master Chef », composée d'équipes mixtes, a suffi à effacer des siècles de stéréotypes pourtant tenaces dans un secteur d'activités qui reste un bastion du machisme ?
- Ou est-ce le fait d'avoir rajouté la dimension de compétition à l'activité « cuisine » avec la présence d'un jury (comme la série télévisée), qui motive plus les garçons ?
- Toujours est-il que cette activité s'exerce maintenant naturellement dans la mixité.

La seule différence importante qu'il resterait entre filles et garçons concernerait la relation avec les professionnels : les filles chercheraient plus le dialogue et le partage avec les adultes, alors que les garçons seraient plus dans le « faire ».

En conclusion, on peut noter que les activités dites « asexuées » (ni connotées traditionnellement comme masculines ni connotées traditionnellement comme féminines, comme le volley-ball, l'escalade...) fonctionnent moins bien que les activités connotées traditionnellement masculines ou féminines. Ces dernières sont plus facilement investies tant par les garçons que par les filles, comme si l'indifférenciation progressive des rôles et des fonctions se mettait plus facilement en place autour d'activités initialement bien repérées...

### PRÉCONISATIONS POUR OBTENIR DES ACTIVITÉS MIXTES :

- Ne pas annoncer le public attendu, ne pas cibler les garçons ou les filles, lors de la mise en avant d'une activité. Ouvrir cette activité, et gérer au moment des inscriptions pour favoriser au mieux la mixité.

■ Ne pas trop séparer à l'avance les tranches d'âge (11-18) car le mélange des âges peut aider à mélanger garçons et filles. Si des règles de sécurité exigent une répartition en fonction de l'âge, il est conseillé de ne l'organiser que dans un deuxième temps, après les inscriptions, une fois qu'un maximum de mélange s'est déjà opéré entre garçons et filles.

■ Réfléchir en amont au nombre de places pour permettre la parité afin de favoriser ensuite la mixité : en effet, les filles ont tendance à s'inscrire à une activité en bande. Elles se connaissent en amont et viennent en activité ensemble. Par exemple, pour l'équitation, s'il y a 7 places, elles arrivent à 7. Les filles qui s'inscrivent en activité sont déjà dans un « esprit d'équipe »<sup>1</sup> avant de « faire équipe », au sens où elles affrontent ensemble les épreuves de leur vie. Autrement dit, au moment de l'inscription, la « bande » des filles est déjà constituée et ne se constitue pas « en faisant l'activité ». Les filles qui viennent faire une activité sont déjà liées dans la vie. Cela facilite notamment l'autorisation de leurs parents : elles leur disent que les autres copines viennent aussi et qu'elles sont toutes ensemble...

Du coup, si le professionnel prévoit un bus de 14 places, cela favorise une parité, puisque 7 filles peuvent s'inscrire aux côtés de 7 garçons. Partir ensemble est déjà un premier pas pour arriver à la mixité.

■ Prendre des photos des garçons et des filles en activités et les mixer sur le panneau d'affichage, même si les activités ont été pratiquées « entre filles » puis « entre garçons ». Cela introduit et banalise la mixité au sein de la Maison des Jeunes. L'affichage pose une sorte de « cadre » philosophique à intérioriser pour chacun.

■ Accompagner les nouvelles activités indifférenciées pour garçons et filles d'une formation professionnelle sur la question du genre.

Il y a quelques années, les maisons de jeunes proposaient ce qu'on appelait des « activités filles », qui reposaient sur des stéréotypes selon le genre : cuisine, couture, shopping. Ces activités ne sont plus proposées parce qu'on a pris conscience de l'assignation que cela sous-tendait et parce qu'elles ne correspondent plus aux nouveaux besoins des filles, qui veulent avoir le droit de faire n'importe quelle activité. A présent, des activités « sport à risques » et « sports co » sont pratiquées par filles et garçons, de manière indifférenciée.

Mais les professionnels se sentent parfois démunis face à certains comportements provenant du groupe de filles. Ils ont le sentiment d'être plus à l'aise avec un groupe de garçons parce qu'ils sont eux mêmes de sexe masculin. En l'absence de formation, ils se débrouillent à partir de leurs propres repères personnels, leurs propres filtres affectifs, etc.

Le passage d'activités distinctes selon le genre à une indifférenciation des activités selon le genre ne se suffit donc pas à lui-même, pour garantir aux filles le même espace de liberté qu'aux garçons. Une formation professionnelle doit accompagner les professionnels, de façon à ce qu'ils acquièrent une grille de lecture professionnelle et possèdent des notions sur ce que le nouveau rapport des genres émergeant entraîne dans la psychologie des adolescents, filles et garçons.

<sup>1</sup> Au niveau de l'inscription, il y a clairement une différence : les garçons peuvent s'inscrire pour une activité sans y connaître auparavant quelqu'un, alors que les filles arrivent rarement seules, elles préfèrent venir avec des copines ou avoir déjà une copine à l'intérieur du groupe déjà constitué. Lorsqu'elles s'inscrivent, elles ont déjà un lien qui les lie au groupe, alors que les garçons peuvent tisser des liens en faisant l'activité.

## SITUATION N°2 : DES ADOLESCENTES REFUSENT UN ANIMATEUR SPORTIF « PARCE QUE C'EST UN HOMME »

*Dans des situations de prise en charge d'éducation par le sport, où le corps est « mis en scène » de façon plus ou moins intime (piscine), certaines jeunes filles refusent d'avoir un animateur de sexe masculin.*

### PROBLÉMATIQUE

Le genre du professionnel est évoqué pour « refuser » qu'il exerce sa fonction. Il s'agit donc de réfléchir à comment le « déssexualiser » de façon à ce qu'il soit bien appréhendé et légitimé au travers de son identité professionnelle. Autrement dit, quelle approche éducative envisager pour que l'animateur sportif soit bien perçu comme un professionnel et non pas comme un « homme » ?

### PRÉCONISATIONS

■ Une prise en charge globale du jeune, plutôt qu'une rencontre ponctuelle au moment de l'activité, favorise l'établissement d'une « confiance professionnelle ».

En effet, des retours de terrain montrent qu'un groupe de filles accepte de se mettre en maillot de bain devant le maître-nageur qui a mis en place un accompagnement sur le poids et l'alimentation, alors que ce même groupe refuse de se déshabiller devant un maître-nageur rencontré uniquement au moment des séances de piscines.

Dans le même registre, une équipe de foot féminine ferme les portes du gymnase à tous les hommes, « sauf leur éducateur », dont la fonction transcende l'appartenance sexuelle. Après analyse, il apparaît que ce dernier prend soin de raccompagner ces footballeuses jusqu'à leurs domiciles lorsque le match se termine tard.

D'autres professionnels insistent pour dire aux jeunes que « s'ils ont un problème », ils sont à leur disposition.

Ces exemples tendent à montrer que travailler la relation en amont ou « en annexe » aide à faire prévaloir la fonction du professionnel sur le genre, en renforçant la relation de confiance. Pouvons nous faire l'hypothèse que l'intérêt du professionnel pour « autre chose que son activité » (l'équilibre alimentaire, le bien-être corporel, la sécurité de celui qu'il entraîne) le rend « encore plus professionnel » aux yeux des jeunes filles ?

Il s'agit de ne pas se restreindre à l'activité sportive elle-même. Elle est conçue comme un support pour l'éducation. Que cette activité sportive soit un moyen de traiter l'éducation nécessite que personne ne se limite à ce support, ni les parents, ni les jeunes, ni les professionnels. Il s'agit de passer par le collectif, pour instaurer un cadre qui permet également de travailler l'individuel.

■ La relation de confiance doit aussi s'établir avec la famille du jeune : le contact avec les parents, et la reconnaissance de ces derniers envers les professionnels semble peser aux yeux des jeunes. Si les parents reconnaissent les professionnels, leurs enfants sont pris dans cette reconnaissance. Cela peut se décliner de façons différentes : les animateurs peuvent organiser des manifestations avec les parents dans le quartier, des visites, des sorties, pour leur permettre de voir de quelles manières ils sont professionnels.

■ La prise en charge doit s'établir dès le plus jeune âge : travailler avec des filles qui ont 10/11/12 ans est plus facile qu'avec des filles plus âgées. La relation de confiance s'établit d'autant plus facilement qu'elle se noue avant ou au tout début de l'adolescence.

■ La mise en relation avec les collègues, où la mixité est pratiquée sans problème, est un tremplin intéressant pour les animateurs. Même si cette mixité est parfois interrogée y compris lors des séances de sport du collège, elle ne peut être remise en cause du fait qu'elle fait partie du programme d'enseignement et du fait de l'autorité de l'enseignant appartenant à l'institution. Il y a la notion d'obligation car le sport est une matière comme les autres. Ce cadre normalise la mixité, où sens où cette dernière, étant posée comme « non négociable », peut devenir « naturelle » aux yeux des jeunes. L'articulation entre collègues et structures d'animation ne se fait pas forcément. Il faudrait peut être amener l'école dans les structures ou faire entrer les structures dans l'école. Il s'agirait uniquement d'une collaboration sur l'information : que le professeur de sport ou le CPE puisse porter l'existence et la légitimité des structures extérieures, qu'il soit le premier relais pour parler à ses élèves de ce qui se fait dans l'association du quartier... Cela favoriserait la cohérence dans le domaine sportif mais aussi dans le domaine culturel.

■ Un système de tutorat peut être mis en place, pour que les aînées représentent un « trait-d'union » avec les plus jeunes. En devenant des « relais », ils transmettent l'image du professionnel. Une chaîne de légitimité peut alors se construire.

■ Le respect de la mixité doit aussi concerner la composition des équipes, alors que certaines sont constituées de 100% de professionnels masculins ou féminins. Cela suppose une action très en amont des recrutements (mais favoriser un candidat en raison de son sexe revient à discriminer).

**Ce qui est fondamental, c'est que les différents « rapports au genre » soient portés par les professionnels, qu'ils soient hommes ou femmes.**

### SITUATION N°3 : LES ANIMATEURS SPORTIFS CONSTATENT LA « PERTE » DES FILLES À L'ÂGE DE L'ADOLESCENCE

*Les professionnels constatent qu'ils perdent deux tiers de filles à l'âge de l'adolescence, à partir de 13/14 ans, y compris lorsque ces dernières fréquentaient auparavant les structures ou les animations sportives.*

#### PROBLÉMATIQUE

Plusieurs raisons peuvent expliquer cette baisse de fréquentation. D'une part, la « bande de filles » constituée pendant l'enfance peut avoir éclaté parce qu'elles ont grandi dans des voies différentes et recomposé de nouvelles amitiés. D'autre part, à statut social égal, de nombreuses filles investissent souvent les études au moment du collège, ce qui peut expliquer qu'elles deviennent moins disponibles.

Mais un autre facteur apparaît : l'attitude des parents change souvent selon le sexe de leur enfant. Lorsqu'il s'agit d'un garçon, les parents l'obligent à maintenir une activité physique le mercredi après-midi, partant du principe qu'il a besoin de se défouler et que pendant qu'il fait du sport, il ne « fait pas de bêtise en traînant dehors ». Lorsqu'il s'agit d'une fille, les parents lâchent la pression plus facilement, partant du principe qu'elle peut se reposer un peu devant la télévision, « avec toute cette pression scolaire... »

De leurs côtés, les garçons cèdent à la pression des parents plus facilement, voulant ressembler aux stéréotypes des mannequins masculins musclés des publicités. Les filles résistent plus : conditionnées à l'extrême minceur, elles se mettent éventuellement au régime et/ou développent des complexes, ce qui ne les incite pas à investir le sport.

Les médias renforcent le lien entre le monde du sport et « le masculin » en diffusant principalement des matchs masculins. À part les Jeux Olympiques, où les femmes et les handicapés sont évoqués, la plupart des rediffusions sportives ne comprennent que des hommes...

#### PRÉCONISATIONS

Les préconisations rejoignent celles de la situation précédente, en ajoutant le développement d'un leadership féminin et un travail sur les stéréotypes des « corps masculins » et des « corps féminins » transmis par les médias



## PARTIE 2 : DU CÔTÉ DES DÉCIDEURS



# CHAPITRE 1 : FINANCEMENT PUBLIC ET ASSOCIATIONS RELIGIEUSES

*Une municipalité peut-elle subventionner un lieu de culte ? Une association à référence religieuse qui propose du soutien scolaire ? Des responsables associatifs peuvent-ils séparer les garçons et les filles lorsqu'ils utilisent une salle prêtée par la mairie ? Une association culturelle peut-elle enseigner l'arabe avec le Coran ? Une chorale peut-elle distribuer des tee-shirt où il est inscrit « I Love Jésus » ?*

## QUE DIT LA LOI ?

La loi du 09 décembre 1905 pose le cadre de la relation entre l'État et le culte en France.

Dans son article 1, elle énonce que la République Française assure la liberté de conscience (liberté de croire ou de ne pas croire) et garantit le libre exercice des cultes.

Dans son article 2, alinéa 1, elle explicite la séparation des pouvoirs entre l'État et l'Église. L'État ne financera plus aucun culte en France.

« Financer un culte » signifie verser des subventions directes ou indirectes pour la construction d'un édifice dédié au culte ou pour son exercice. Chaque communauté religieuse qui souhaite bâtir un lieu de culte doit pourvoir à son auto-financement.

Pour s'organiser, les communautés religieuses peuvent néanmoins se constituer en associations, relevant de la loi de 1901 ou de la loi de 1905.

La loi du 01 juillet 1901, dite de la liberté d'association, est régie par le droit commun. Elle consacre la liberté de réunion, doit avoir son objet social limité à un but précis et admet ses membres par délibération. Une association loi 1901 peut être subventionnée par l'État si son objet n'est pas cultuel. Mais une association à but cultuel peut quand même être sous le statut de loi 1901 sachant qu'elle ne bénéficiera d'aucune subvention publique ni d'avantages fiscaux.

La loi du 09 décembre 1905, dite de la séparation des pouvoirs, prévoit un statut aux associations culturelles, c'est à dire aux structures dont l'objet exclusif est de subvenir aux frais, à l'entretien et à l'exercice d'un culte. L'État français peut faciliter la construction de nouveaux lieux de cultes, sans entraver le principe de non financement. Puisque « la République ne reconnaît, ni ne salarie, ni ne subventionne aucun culte », ce sont les articles 18 et 19 qui explicitent que « les associations formées pour subvenir aux frais, à l'entretien et à l'exercice public d'un culte devront être constituées conformément aux articles 5 et suivants de la loi de 1901 ».

Une association culturelle :

- doit avoir pour unique objet l'exercice d'un culte donné ;
- doit être soumise aux règles de droit commun des associations ;
- peut recevoir des dons et des legs sur autorisation préfectorale du département où l'association a son siège social ;
- ne doit pas avoir d'activités portant atteinte à l'ordre public (sachant que l'entrave aux conditions d'urbanisme peut être concernée).

Pour être reconnue association culturelle, il faut également :

- célébrer des cérémonies organisées en vue de l'accomplissement de certains rites ou de certaines pratiques par des personnes réunies autour d'une même croyance religieuse ;
- avoir pour unique et seul objet la réalisation de ce culte ;
- ne mener que des actions en lien avec cet objet : acquisition, location, construction, aménagement, entretien d'édifices servant au culte.

## IL EXISTE PLUSIEURS MOYENS POUR LES COLLECTIVITÉS PUBLIQUES D'AIDER LES ASSOCIATIONS CULTUELLES :

### ■ Le bail de droit commun

Ne pouvant subventionner aucun culte, les collectivités ont le droit de conclure un contrat de bail avec une association ayant pour objet exclusif ou non la pratique du culte.

Pour que ce bail ne soit pas requalifié en donation déguisée, il convient que le montant du loyer soit en proportionnalité avec les prix réels du marché et la qualité du lieu en question.

### ■ Le bail emphytéotique<sup>1</sup>

Les collectivités peuvent également conclure des baux emphytéotiques avec les associations culturelles leur accordant à long terme la jouissance d'un terrain sur lequel l'association construit un édifice religieux.

C'est un bail de longue durée, de 18 à 99 ans, par lequel on acquiert un droit réel d'usage et de jouissance, garantissant une liberté dans l'utilisation et l'exploitation du bien.

Le loyer est en général très modeste parce que le locataire garde à sa charge la construction des bâtiments, sans pouvoir en tirer bénéfice à l'issue du bail. Le bail peut être destiné à être renouvelé pour une seconde période identique en temps. C'est une forme de financement pour le foncier qui respecte néanmoins les principes de la loi de 1905.

### ■ La garantie d'emprunt

Le législateur a reconnu par l'article 11 de la loi des finances du 29 juillet 1961, la possibilité pour les collectivités publiques, de garantir des emprunts contractés par des associations culturelles pour la construction d'édifices religieux. Ce dispositif peut être d'un grand soutien.

<sup>1</sup> A ce jour, près de 1800 églises paroissiales d'Ile de France, construites après 1905, ont utilisé ce type de bail. La grande mosquée de Lyon bénéficie également de ce système.

### ■ La prise en charge des réparations et de l'entretien

Le dernier alinéa de l'article 19 de la loi de 1905, ajouté par la loi du 25 décembre 1942 précise que si les associations loi 1905 ne peuvent recevoir aucun financement public, « les sommes allouées pour la réparation et l'entretien des édifices affectés aux cultes publics, qu'ils soient classés ou non monuments historiques, ne sont pas considérées comme des subventions ».

## LES MODALITÉS DE CONSTRUCTION DES LIEUX DE CULTE

Devant les difficultés récurrentes de construction d'édifices de culte musulman, le Ministère de l'Intérieur a rappelé par une note écrite du 14 février 2005, que « la construction et l'aménagement des lieux de culte ne sont soumis à aucune formalité ou autorisation autre que celles prévues d'une façon générale par le code de l'urbanisme. » L'étude de l'obtention du permis de construire doit être effectuée « sans esprit d'exclusion ou de rejet ».

Le projet de construction doit remplir toutes les normes attendues et prédéfinies par le code de l'urbanisme, le code de la construction et de l'habitat, les plans d'occupation des sols...

La question du minaret est aussi réglementée par le droit français. Chaque mosquée peut construire un minaret, mais sa hauteur peut être limitée dans le cadre de l'autorisation de construire, pour respecter les préoccupations du plan d'occupation des sols et s'inscrire dans l'aspect architectural du quartier.

## L'ATTRIBUTION DE SALLES ET D'ÉQUIPEMENTS MUNICIPAUX À DES ASSOCIATIONS CULTUELLES

De nombreuses demandes affluent auprès des services municipaux, ou d'associations gérant des locaux municipaux (centres sociaux, maisons de quartiers, patronages laïques municipaux, etc.), de location ou de prêt de salles de la part d'associations dites culturelles, mais avec une activité culturelle.

Peu d'éléments juridiques existent à ce jour pour aider la collectivité à se positionner néanmoins, il apparaît qu'une différence très nette peut et doit être faite entre ce qui relève du prêt gracieux et de la location payante.

**Dans le cadre de la location payante et privative d'une salle communale par une association (loi 1901 ou 1905) ou par une personne morale**, le maire ne peut refuser l'usage d'une salle municipale que pour l'un des deux motifs suivants :

- nécessités objectives de l'administration communale,
- trouble à l'ordre public.

Le juge peut s'avérer être très sévère pour faire respecter les deux libertés fondamentales que sont la liberté d'association et la liberté de religion. Il est totalement impossible d'insérer une clause générale et absolue interdisant les rassemblements religieux dans les conventions de location de salle.

Dans sa note du 30 mars 2007, n° 304053, le Conseil d'État a statué sur la décision de refuser la location d'une salle municipale à une association culturelle, tenue par des Témoins de Jéhovah : « *Le refus opposé à une association culturelle de lui accorder la location d'une salle municipale [...] porte une atteinte grave et manifestement illégale à la liberté de réunion, qui est une liberté fondamentale, dès lors que la commune ne fait état d'aucune menace à l'ordre public, mais seulement de considérations générales relatives au caractère sectaire de l'association.* »<sup>2</sup>

Par ailleurs, le juge a précisé que « *la crainte, purement éventuelle, que les salles municipales soient l'objet de sollicitations répétées pour des manifestations à but religieux ne saurait davantage justifier légalement le refus de la ville.* »

**Par contre, dans le cadre de l'attribution gratuite d'une salle à une association,** la municipalité peut demander une transparence totale sur l'objet de la manifestation et vérifier que certains critères fondamentaux du droit commun sont respectés :

- mixité,
- non segmentation des populations,
- respect des conditions de libre accès à tous.

Une attribution gratuite, ponctuelle ou récurrente, entre dans le cadre de la valorisation des biens et peut être qualifiée de subvention publique.

Cette attribution gratuite est soumise au droit commun : respect des règles de sécurité et d'hygiène, ainsi que respect de l'ordre public.

Il s'agit de bien expliquer la différence entre le cultuel et le culturel. Pour qu'une subvention publique soit possible, certaines conditions émanant du droit commun sont exigées et doivent se refléter dans les statuts :

- Les activités doivent être ouvertes à tous et pas seulement aux fidèles d'un seul culte ;
- Aucun culte ne doit être pratiqué dans le même espace : par exemple, un enfant inscrit pour soutien en mathématiques ne doit pas subir, directement ou indirectement, de pressions au moment de l'heure de la prière ;
- Sauf si l'association culturelle annonce dans ses statuts la spécificité de son objet social limité à une population (aide aux primo-arrivants, amicale des Arméniens, gymnastique pour les 4-6 ans etc.), toutes les sortes de publics doivent y avoir accès ;
- Le principe de mixité doit être appliqué pour le plus d'activités possibles<sup>3</sup>. Là aussi, il faudra expliquer que ce principe n'est pas fondé sur un texte de loi : c'est l'égalité entre les hommes et les femmes qui est affirmée par de grands textes juridiques. Mais on considère toutefois la mixité comme un des moyens fondamentaux pour y arriver, dans la mesure où elle rend concrète la libre participation des femmes à tous les aspects de la vie sociale ;
- Tout cela doit apparaître dans le bilan pédagogique connexe au bilan financier, rendu chaque fin d'année au moment du renouvellement de la demande de subvention.

Si un centre culturel exerce quelques activités culturelles (cours de Coran en plus des cours d'arabe, etc.), un partage net comptable et pédagogique doit être effectué entre ce qui relève du cultuel et ce qui relève des activités socio-culturelles subventionnées. Ces exigences, notifiées dans les conventions, conditionnent le renouvellement des subventions. Si ce partage n'est pas strictement réalisé sur les plans comptable et pédagogique, il peut être demandé aux responsables associatifs d'établir deux associations, une pour le cultuel (non subventionné), une pour le culturel (qui peut l'être sous les conditions indiquées).

<sup>3</sup> Le Code Pénal précise 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, 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, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives » (Article 225-3 alinéa 4).

<sup>2</sup> CE, 30 mars 2007, Ville de Lyon, n° 304053

## SITUATION N°1 : DES ENFANTS PRIENT APRÈS LE SOUTIEN SCOLAIRE DANS DES LOCAUX PRÊTÉS PAR LE CENTRE SOCIAL MUNICIPAL

*Une association loi 1901 exerce depuis longtemps dans un des quartiers de l'agglomération. Elle prend en charge des enfants de 7 à 14 ans et programme des activités culturelles ou sportives ainsi que des cours de langue arabe ou de soutien scolaire. Une convention annuelle est signée chaque année pour que votre centre social prête deux grandes salles. Depuis quelques temps, vous êtes alerté par quelques animateurs. Ils ont constaté que les enfants ne sont pas mélangés entre filles et garçons pendant les activités et à la fin des cours de langues arabes, ils prient dans les locaux prêtés par le centre social municipal. Après vous être déplacé, vous constatez que c'est effectivement le cas. Vous discutez avec le président de l'association pour faire le point. Ce dernier vous explique qu'il n'a fait que répondre aux demandes des parents du quartier. Ces derniers partagent les mêmes convictions religieuses et inscrivent leurs enfants chez lui en toute confiance. Il ne voit pas où est le problème.*

### PROBLÉMATIQUE

Il s'agit d'une association qui exerce depuis plusieurs années sans qu'aucun problème n'ait été signalé. Elle est financée par la Mairie dans le cadre de ses activités de proximité auprès des habitants du quartier concerné : cours d'arabe, soutien scolaire, activités sportives.

Après avoir discuté avec le responsable associatif, vous avez la confirmation du mélange entre religion et activités culturelles. Pour le président de cette association, répondre aux attentes des habitants du quartier prime sur toute autre considération. Il ne comprend pas ce qui pose problème, puisque ce sont les parents qui, au nom de leurs convictions religieuses, souhaitent la séparation des garçons et des filles et la pratique de la prière.

### PRÉCONISATIONS

Vous informez l'association que vous ne pouvez continuer à prêter vos salles si les activités pratiquées ne sont plus en lien avec l'objet social culturel initial formulé dans leurs statuts :

- prise en charge de tous les enfants,
- mélange des publics, sans ségrégation de sexes,
- aucune pratique culturelle,
- aucun prosélytisme.

A défaut, le prêt des deux salles de la MJC deviendrait une subvention indirecte versée pour une pratique liée au culte, ce qui est formellement interdit par la loi de séparation de 1905.

## SITUATION N°2 : UNE ASSOCIATION VEUT LOUER UNE SALLE DU CENTRE SOCIAL MUNICIPAL POUR UN MARIAGE RELIGIEUX

*Une association loi 1901 souhaite louer la grande salle du Centre social. Elle vérifie le coût et les conditions d'utilisation auprès de vos services. La salle est disponible le jour souhaité, l'association précise qu'elle accueillera entre 100 et 150 personnes à l'occasion d'une célébration religieuse festive et privée, tout en respectant les conditions de sécurité précisées sur la convention de location.*

### PROBLÉMATIQUE

Vous êtes le responsable en charge de la location des salles et vous refusez de louer la salle des fêtes au motif de l'objet social religieux, clairement énoncé, de la manifestation en question. Puisque l'État français est laïque, vous estimez que ses équipements municipaux ne peuvent pas cautionner l'accueil d'activités religieuses.

### PRÉCONISATIONS

Il s'agit d'une demande de location payante, basée sur un contrat entre deux parties. L'association doit s'engager à respecter les clauses d'utilisation de la salle, comme le précise le règlement intérieur du lieu : règles de sécurité, règles d'hygiène, règles de respect du voisinage et de trouble à l'ordre public...

Hormis ces considérations, si la salle est disponible à la date demandée, il n'est pas possible de refuser la location au demandeur, au motif du caractère religieux de la manifestation concernée. Aucune mention systématique et absolue d'une telle interdiction ne saurait être inscrite dans le dit règlement d'utilisation des lieux. Il s'agirait alors d'une clause faisant entrave à la liberté de réunion et de conscience des usagers potentiels<sup>1</sup>.

Le caractère privé du contrat, engendré par le paiement de la location, n'est pas qualifié en subvention publique. Il n'y a ainsi pas d'entrave au positionnement neutre et laïque de la municipalité.

<sup>1</sup> CE 30 mars 2007



# CHAPITRE 2 : NEUTRALITÉ DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX

*Les fonctionnaires 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 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.*

## QUE DIT LA LOI ?

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 et de l'application du principe de laïcité.

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 (*M<sup>lle</sup> Pasteau*)<sup>1</sup>. Dans un litige concernant un établissement scolaire, le Conseil d'État a émis un avis en date du 3 mai 2000 (*M<sup>lle</sup> 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. »

<sup>1</sup> Ainsi que l'arrêt du 3 mai 1950, *M<sup>lle</sup> Jam*.

Dans un arrêt en date du 17 octobre 2002 (*M<sup>me</sup> 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 neutralité 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. »

## SITUATION N°1 : UNE TECHNICIENNE DU SERVICE MUNICIPAL SE MET À PORTER LE FOULARD

*Une jeune femme travaille dans les services techniques municipaux depuis une dizaine d'années. Petit à petit, les « bruits de couloir » ont fait état d'anecdotes où cette technicienne avait été vue dans tel ou tel hypermarché portant un foulard. A l'intérieur de la mairie, aucune de ses convictions ne peut s'apercevoir. Cela a provoqué quelques discussions autour du café du matin, mais rien de plus. Cette technicienne est appréciée de tous pour son ouverture, son amabilité et surtout son excellent travail. A tel point que son directeur lui propose un poste de directrice-adjointe. C'est là que, à la grande surprise de tous, les problèmes commencent. La jeune femme, ravie de sa promotion, arrive avec un foulard. Lorsque son directeur la questionne, elle répond que sa nouvelle fonction la mène à se déplacer en public et qu'elle ne peut supporter « d'affronter autant de personnes inconnues ainsi découverte ».*

### PROBLÉMATIQUE ?

La loi est claire : tout fonctionnaire ne doit manifester ses convictions politiques, philosophiques ou religieuses, afin d'incarner l'impartialité du service public vis à vis des usagers. Encore récemment, dans un arrêt en date du 27 novembre 2003 (*M<sup>me</sup> Nadjet Ben Abdallah*), la cour administrative d'appel de Lyon a considéré que « le port, par M<sup>lle</sup> Ben Abdallah, détentrice de prérogatives de puissance publique (Contrôleur du travail), d'un foulard dont elle a expressément revendiqué le caractère religieux, et le refus réitéré d'obéir à l'ordre qui lui a été donné de le retirer, alors qu'elle était avertie de l'état non ambigu du droit applicable, a, dans les circonstances de l'espèce, constitué une faute grave de nature à justifier légalement la mesure de suspension dont elle a fait l'objet ». Cet arrêt en a profité pour rappeler que ces principes s'appliquent à tous les fonctionnaires et agents publics, à l'exception des ministres des différents cultes mentionnés à l'article R 1112-46 du Code de la santé publique, qui concourent à l'exécution du service public : contractuels, internes...

### QUE FAIRE ?

Autant dans le secteur du droit privé, l'employeur doit prouver que la pratique religieuse entrave certains critères pour l'interdire<sup>1</sup>, autant l'interdiction est générale et absolue pour tous ceux qui ont choisi d'incarner dans leur fonction professionnelle les prérogatives de la fonction publique.

Le seul conseil que nous pouvons donner aux chefs de services municipaux consiste à bien vérifier que la technicienne a bien compris qu'il ne s'agit pas de discrimination à son égard mais que le principe s'applique à tout fonctionnaire, justement pour garantir l'égalité des usagers à servir, sans parti pris. La garantie de l'égalité du service public passe par cette neutralité des fonctionnaires. Aurait-elle confiance si son directeur arborait un tee-shirt énonçant « L'athéisme est l'avenir du monde » ?

En cas de refus d'ôter son signe religieux, la technicienne se met en situation de faute grave.

<sup>1</sup> Cf chapitre suivant.

## SITUATION N°2 : DES FONCTIONNAIRES SE PLAIGNENT DE LA CIRCULAIRE ACCORDANT AUX ORTHODOXES, ARMÉNIENS, MUSULMANS, JUIFS, BOUDDHISTES, DES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR LEURS FÊTES RELIGIEUSES

*La vie n'est pas simple pour de nombreux directeurs des services de mairies. Pendant longtemps, certains salariés de références juive, musulmane, bouddhiste, se plaignaient. L'octroi d'un jour de congé pour leurs fêtes religieuses dépendait du bon vouloir du chef de service. De plus, ils se sentaient indirectement discriminés, puisque cela leur demandait d'utiliser des jours de congés prévus pour leurs vacances, alors que Noël... faisait partie des vacances de Noël, souvent obligatoire pour toute l'équipe.*

*Depuis le 31 décembre 2009, une circulaire permet d'accorder des absences à l'occasion des principales fêtes religieuses, sauf nécessité de service. Les directeurs de service ont d'abord été soulagés : la règle devenait officielle. Mais très vite, l'application de la circulaire a fait apparaître un nouveau problème : ce sont les salariés agnostiques, athées et chrétiens qui sont maintenant discriminés, puisque certains de leurs collègues juifs ou musulmans obtiennent jusqu'à 3 jours chômés de plus qu'eux !*

### PROBLÉMATIQUE

Cette circulaire n°BCFF0930776C du 31 décembre 2009, faisant référence à la circulaire n°901 du 23 septembre 1967<sup>1</sup>, permet aux chefs de service d'accorder aux agents qui désirent participer aux cérémonies célébrées à l'occasion des principales fêtes propres à leur confession, les autorisations d'absences, dans la mesure où cette absence est compatible avec le fonctionnement normal du service. La circulaire mentionne (dans l'ordre) les fêtes orthodoxes, arméniennes, musulmanes, juives, et bouddhistes.

Effectivement, si le fonctionnement du service le permet, les salariés concernés peuvent s'absenter trois jours de plus que leurs collègues, ce qui entrave le principe d'égalité de traitement des salariés. En voulant faire cesser une discrimination indirecte, cette circulaire en a introduit une autre... Mais ce n'est pas tout. Ce système provoque une sorte de communautarisation des jours fériés, puisque « tous les juifs » s'absentent du bureau pour Yom Kippour, « tous les musulmans » pour l'Aïd, etc. Cela montre bien que le traitement par communauté ne correspond ni à l'idée du « faire société » laïque, ni à la notion d'égalité.

### QUE FAIRE ?

Il y a trois solutions possibles, dont deux du registre de la loi :

- Laïciser le calendrier français, mais étant donné l'échec des révolutionnaires de 1789 qui voulaient déjà déconfectionnaliser les jours fériés, cela paraît encore plus difficile à imposer dans le contexte de crispation identitaire actuelle. La correspondance entre les fêtes catholiques et le calendrier est vécue comme la trace de l'histoire de France pour de nombreux français, croyants ou pas.
- Voter la proposition de la commission Stasi qui imaginait inclure un jour de fête juive et un jour de fête musulmane comme fériés, l'objectif étant double : reconnaître symboliquement qu'un Français peut être maintenant de différentes confessions et combattre l'aspect communautariste, puisque « tous les Français seraient donc en situation de jour férié » à l'Aïd et Yom Kippour, comme pour Noël et Pâques.
- Comme les deux solutions législatives précédentes ne feront pas l'unanimité avant longtemps, il peut être conseillé aux directeurs de service d'octroyer 3 jours de « libre conscience » à ses salariés, ce qui rétablit l'égalité mais ne combat pas l'effet communautariste.

<sup>1</sup> « relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions »



# CHAPITRE 3 : SERVICE PUBLIC, MISSION DE SERVICE PUBLIC, INTÉRÊT GÉNÉRAL ET FINANCEMENTS PUBLICS...

## QUE DIT LA LOI ?

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

L'arrêt du Conseil d'État du 28 juin 1963 dit arrêt Nancy 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 termes 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 09 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 de *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 (Établissement 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, 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>1</sup>.

<sup>1</sup> 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 télécom pour la téléphonie, la SNCF pour les transports ferroviaires, EDF pour l'énergie, etc.

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 « déléguées ».

### Une demande de gestion semblable pour les deux services publics (ayant recours à des fonctionnaires ou aux contrats privés), fait l'objet de plusieurs rapports :

- La Commission de réflexion sur l'application du principe de laïcité dans la République, dite « commission Stasi » du nom de son président, estimait dans son rapport (11 décembre 2003) que les « obligations de neutralité devraient être mentionnées dans les contrats conclus avec les entreprises déléguées de service public ou celles concourant au service public ». Cette proposition a pour objectif d'instituer une cohérence de gestion pour des personnes occupant les mêmes postes dans la même entreprise sous des contrats différents.
- Allant un peu plus loin, la dernière délibération de la Halde<sup>2</sup>, sous la présidence d'*Eric Moliné*, du 28 mars 2011, recommande au gouvernement « d'examiner l'opportunité d'étendre aux structures privées des secteurs social, médico-social et de la petite enfance chargées de missions de services public ou d'intérêt général, les obligations – notamment de neutralité, qui s'imposent aux structures publiques de ces secteurs ». Elle demande aussi de clarifier les conditions d'application de neutralité aux Établissements de Santé Privés d'Intérêt Collectif (ESPIC).
- 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.
- 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). C'est pour cette raison qu'il est nécessaire de faire un petit détour par le droit du travail s'appliquant dans les entreprises.

<sup>2</sup> Par contre, en tant que structure subventionnée, l'établissement subventionné doit rendre compte de ses activités pédagogiques et empiriques afin de justifier de la dépense des fonds octroyés. C'est dans cet objectif que chaque année, les bilans d'activité et les comptes de résultats doivent être produits.

## QUE DIT LE DROIT PRIVÉ DU TRAVAIL ?

Pourquoi ne pas appliquer l'obligation de neutralité à tous ceux qui effectuent une mission de service public, de manière à garantir le traitement impartial et égal de tous les usagers ?

La réponse est simple : le droit international et européen, ratifié par la France, considère la liberté de conviction (dont fait partie la liberté de religion) comme une liberté fondamentale. De ce fait, l'article 9 du Conseil Européen des Droits de l'Homme énonce : « La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui ». C'est dans le respect de cet article que la loi de 2004 interdisant le port des signes religieux au sein des établissements scolaires a été votée (témoignages que les filles non voilées étaient soumises à des pressions et témoignages sur le désordre dans le suivi des cours que cela produisait).

Pour énoncer le droit du secteur privé, reprenons simplement le rappel de la dernière délibération de la Halde<sup>1</sup> :

- La Halde a rappelé dans plusieurs délibérations que le principe de laïcité ne s'imposait pas aux personnes privées. Ainsi, une entreprise, une association ou encore un particulier ne peut invoquer le principe de laïcité pour limiter la liberté religieuse d'autrui, qu'il s'agisse de ses salariés ou de ses clients.
- Dans sa délibération 2009-117 du 6 avril 2009 (liberté religieuse et règlement intérieur), la Haute autorité a rappelé que le principe de laïcité impose une stricte neutralité dans la tenue et les expressions des seuls agents publics dans l'exercice de leurs fonctions et a souligné qu'il n'existe pas en droit du travail, d'équivalent au principe de neutralité des agents du service public.
- L'article L.1132-1 du code du travail interdit les discriminations directes ou indirectes, notamment celles fondées sur les convictions religieuses.
- Ainsi, l'article L.1121-1 du code du travail prévoit que « 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 ». Ainsi, ces dispositions permettent d'assurer une protection de la liberté de religion et de convictions du salarié.
- L'article L.1321-3 relatif au règlement intérieur va dans le même sens puisque celui-ci ne peut contenir

« des dispositions apportant 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 » et « des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, (...) de leurs convictions religieuses ».

Ainsi, un règlement intérieur qui prévoit une interdiction générale et absolue du port d'un signe religieux à tous ses salariés, quelles que soient les fonctions exercées, peut apparaître disproportionné, et de ce fait, discriminatoire.

Rajoutons que 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 orienté 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.

En revanche, cette liberté de conviction peut être réduite si elle entrave plusieurs critères énoncés dans les délibérations de la Halde et les jurisprudences nationales : la liberté de conviction ne doit pas entraver six critères :

- les règles de sécurité ;
- les règles d'hygiène ;
- l'interdiction du prosélytisme : comme le rappelle la Halde, « la liberté de religion et la conviction du salarié n'autorise pas l'abus du droit d'expression, le prosélytisme ou les actes de pression à l'égard des autres salariés. »<sup>2</sup>. Mais elle précise également « Toutefois, il convient de rappeler que, selon le Conseil d'État, le port du foulard ne constitue pas, par lui-même, en l'absence de toute autre circonstance, un acte de pression ou de prosélytisme (CE 27 novembre 1996, req n°172686) »<sup>3</sup> ;
- l'organisation nécessaire à la mission ;
- les aptitudes professionnelles nécessaires à la mission ;
- les impératifs commerciaux liés à l'intérêt de l'entreprise : la Halde rappelle qu'« un simple contact avec la clientèle ne suffit pas à justifier l'interdiction du port d'un signe religieux »<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> Délibération N°2011-67 du 28 mars 2011, déjà citée.

<sup>3</sup> *Idem*.

<sup>4</sup> *Idem*.

<sup>1</sup> Délibération N°2011-67 du 28 mars 2011, déjà citée.

## SITUATION N°1 : UN MÉDIATEUR DE TRANSPORT QUI NE PARLE PLUS AUX FEMMES

Une société de médiation des transports est une association loi 1901, financée par des subventions publiques. Elle embauche régulièrement des médiateurs pour son activité de terrain. Ces derniers sont en contact quotidien avec la population qui utilise les transports en communs. Ils sont en charge de veiller au bon déroulement des voyages des usagers, les renseigner, veillent au respect des règles de sécurité, d'hygiène et de civilité pendant les trajets. Pour être identifiés et identifiables, ils revêtent un uniforme aux couleurs de la structure.

Depuis quelques temps, un médiateur cache le bas de son uniforme dans ses chaussettes, refuse de serrer la main à ses collègues féminines et de travailler en binôme avec elles. Progressivement, il n'accepte plus aucune communication avec des personnes féminines, même simples usagers. Ses propos sont sans cesse reliés à des références religieuses. Plusieurs plaintes de clientes sont parvenues en Mairie, témoignant avoir été « traitées de mécréantes »...

### PROBLÉMATIQUE

Plusieurs usagers se sont plaints en Mairie auprès de l' élu responsable des transports. Ils trouvent inadmissible qu'un tel manquement à la laïcité puisse exister. Etant indirectement salarié par la mairie, ils estiment que ce médiateur se doit d'être neutre dans son apparence physique comme dans son comportement et qu'il doit traiter avec le même respect chaque usager du service public. De leur côté, les responsables de l'association concernée ont exprimé ne plus savoir comment manager ce salarié qui ne les écoute pas.

### QUE FAIRE ?

Ce salarié travaille donc pour une association loi 1901 qui exerce ce que l'on appelle une « mission de service public ». Cette structure est chargée de fournir de façon égalitaire, selon des tarifs conventionnés un service similaire pour tout usager. Des médiateurs qui accueillent, orientent, informent et encadrent les usagers des transports communs quels que soient leurs origines, leur genre, leurs croyances, leur apparence, etc. Par contre, en tant qu'employés contractuels, ils ne relèvent pas du même statut salarial que les fonctionnaires (ou assimilés) qui eux, représentent l'Etat, et qui ont donc l'obligation de neutralité.

Ce type de salarié est néanmoins tenu de respecter son contrat de travail, contrat conclu avec son consentement préalable, avec son employeur, sur la base de la mission professionnelle pour laquelle il a précisément été embauché. Il s'y est engagé en toute connaissance de cause puisqu'il l'a signé. Ce contrat de travail a un effet contraignant sur le salarié.

Aujourd'hui, bien que ce salarié ne soit pas soumis à la neutralité des fonctionnaires, l'association qui l'emploie peut limiter sa liberté de conscience, et le licencier s'il ne respecte pas ces limitations, en application des critères suivants du droit privé :

- La liberté de conscience du salarié ne doit pas entraver les aptitudes nécessaires à la mission : en refusant toute communication verbale ou relationnelle avec les usagers de sexe féminin des transports en commun de la ville, il ne remplit plus sa fonction d'écoute, d'informations et de civilité. Il ne peut plus être sur le terrain, au contact des clients. De plus, ne pas porter correctement l'uniforme du médiateur relève aussi de l'entrave à la réalisation de sa mission dans la mesure où il n'est plus identifiable par les usagers.
- La liberté de conscience du salarié ne doit pas entraver l'organisation nécessaire à la mission : en refusant systématiquement de travailler en binôme avec ses collègues féminines, le salarié perturbe l'organisation de ses propres plannings mais également ceux de tous les autres membres de son équipe élargie.
- La liberté de conscience du salarié ne doit pas entraver l'image de l'entreprise : par ses propos religieux, ce salarié tente d'imposer sa vision du monde à toutes les personnes qu'il croise, tant au sein de l'équipe que vis à vis des usagers. Son attitude prosélyte entrave l'image de l'entreprise. De plus, en refusant de communiquer uniquement avec les femmes, il entrave le respect du droit à l'égalité entre hommes et femmes et adopte un comportement discriminatoire.

L'entrave d'un seul de ces critères suffit pour que le salarié soit sanctionné, voire licencié à terme.

## SITUATION N°2 : UNE SALARIÉE D'UNE CRÈCHE ASSOCIATIVE PORTE UN SIGNE RELIGIEUX

Une crèche associative, implantée au cœur de la ville depuis des années accueille tous les enfants du quartier, y compris ceux dont les parents sont dans des situations particulières : recherche d'emploi, horaires particuliers, difficultés financières, etc. Les puéricultrices accompagnent certains enfants à l'école le matin, vont les chercher ensuite, réalisent un accompagnement au devoir, sont en charge de l'éveil, de l'équilibre alimentaire, de la socialisation de ces jeunes enfants de 0 à 6 ans. La structure prend en charge 40 enfants quotidiennement, 7 jours sur 7.

Pour permettre à ce fonctionnement innovant de perdurer, cette crèche est fortement soutenue par des fonds publics : mairie, conseil général et services de la CAF. Elle est reconnue d'utilité publique.

A son retour de maternité, la directrice-adjointe veut conserver son foulard sur son lieu de travail. Cette situation déclenche un conflit entre l'employeur et la salariée, qui souhaite la licencier pour faute grave et insubordination au règlement intérieur de l'association, qui interdit le port des signes religieux aux salariés.

### PROBLÉMATIQUE

D'un côté, la salariée demande à ce que sa liberté de conscience soit respectée dans la mesure où elle n'est pas soumise au statut de fonctionnaire. La directrice de l'association argumente que les salariés de la crèche associative, financée par des fonds publics, doivent être neutres, afin de respecter la laïcité. Pourtant, la problématique ne porte pas sur le statut de la salariée qui dépend du droit privé et non du droit public. La bonne question consiste à se demander si le port du foulard – ou d'un signe religieux en général – peut entraver la mission de puéricultrice auprès de très jeunes enfants ? Cela a été le raisonnement de la Cour d'Appel de Versailles<sup>1</sup> qui a rectifié les motivations du tribunal des Prud'hommes, en rappelant que l'interdiction du port d'un signe par une puéricultrice était non discriminatoire dans la mesure où cela entravait ses missions professionnelles (et en rappelant l'article L 1121-1 du Code du Travail, qui demande que la limitation de la liberté soit proportionnée et justifiée).

### PRÉCONISATIONS

Le questionnement concerne donc les attendus professionnels des puéricultrices, responsables de l'éveil et de la garde de très jeunes enfants mineurs (0 à 3 ans). A partir de quand peut-on estimer qu'un professionnel de la petite enfance n'est plus en position d'impartialité du fait de son apparence vestimentaire ? Un professionnel peut-il garantir une égale distance à tous les systèmes philosophiques, religieux et politiques et ainsi favoriser l'éveil à toutes les visions du monde d'un tout petit en adhérant lui-même, de façon visible, pendant ses heures de travail, à un système religieux ?

<sup>1</sup> Cour d'Appel de Versailles du 27 octobre 2011, Affaire de la crèche Babyloop.



# CHAPITRE 4 : GESTION DES DEMANDES DE NON-MIXITÉ

*Les élus rencontrent différentes sortes de demandes de non-mixité. De manière générale, des femmes juives ou musulmanes demandent des créneaux sans mixité dès lors que le corps est « mis en action », autrement dit lors des activités de gymnastique, de natation, etc. Il s'agit de conception de la pudeur, qui est culturellement mais aussi culturellement différente. Les femmes refusent de dévoiler certaines parties de leur corps devant des hommes.*

*Les élus ne savent que répondre à ce type de demandes : s'ils refusent catégoriquement, ces femmes ne participent plus du tout aux activités corporelles ; s'ils acceptent, ils ont le sentiment de valider implicitement une vision du monde où il faudrait séparer les hommes et les femmes. Comment faire ? Nous traiterons différentes situations rencontrées afin d'en dégager les critères pouvant être appliqués.*

## QUE DIT LA LOI ?

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>1</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.

<sup>1</sup> « Action éducative contre les préjugés sexistes »

Le non-respect de la mixité peut être considéré comme discriminatoire (envers les hommes ou les femmes)<sup>2</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 ».

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

<sup>2</sup> 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.

## DU POINT DE VUE ANTHROPOLOGIQUE ET PSYCHOLOGIQUE

Un certain nombre de spécialistes expliquent que toutes les sociétés traditionnelles se représentaient le masculin et le féminin dans des mondes étanches : ce qui relevait du masculin et du féminin était dans des mondes totalement séparés : séparation des tâches, distinction des outils, itinéraires parallèles... Cette différenciation s'opérait autour de l'âge dit « de raison », entre 7 et 10 ans selon les sociétés. On séparait les garçons de l'univers féminin pour les intégrer au monde des hommes. Dans certaines sociétés traditionnelles, cette mutation s'accompagnait d'un certain nombre de rituels pour que les hommes se purifient des éléments féminins qui étaient en eux.

Le recul historique montre que plus une société présente une image du féminin comme différent, plus l'homme développera à l'égard du féminin (y compris sa propre part féminine) une violence et un mépris qui le poussent à la différenciation systématique, au refus de se mélanger, à la haine de l'homosexualité, etc.

Habituellement, chaque société passe d'un modèle traditionnel à un modèle plus moderne sur plusieurs générations. Dans le contexte français, les élus doivent se souvenir que l'immigration transporte des familles ayant vécu selon un modèle traditionnel d'étanchéité des sexes dans la société française où les deux mondes masculin et féminin s'interpénètrent. Et du coup, ce passage accéléré d'un modèle à l'autre peut mettre en danger psychique les plus fragiles<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Cf à ce sujet les ouvrages du psychanalyste Serge Hefez, qui démontre que ce changement de modèle a également des retentissements au sein de familles non émigrées les plus fragiles.

## SITUATION N°1 : DEMANDE DE CRÉNEAUX HORAIRES SÉPARÉS HOMMES-FEMMES À LA PISCINE MUNICIPALE POUR MOTIF RELIGIEUX

*Des citoyens responsables d'une association loi 1901 demandent la mise à disposition gracieuse d'un créneau horaire exclusif de la piscine municipale, afin de pouvoir nager « entre musulmanes » ou « entre juives ».*

*Ce qui sous-tend la demande de non-mixité : des convictions religieuses (ne pas montrer son corps aux hommes) et l'exigence de rester entre femmes d'une même religion.*

### PROBLÉMATIQUE

Des citoyens du quartier, au courant de cette demande, élaborent une pétition refusant que leur piscine « ne soit pas laïque ».

### PRÉCONISATIONS

La piscine municipale est un équipement public, collectif, mis à la disposition de tous. Accepter une séparation entre hommes et femmes au sein d'un service public collectif de libre accès au nom du respect de la liberté de culte reviendrait à entériner la supériorité d'une norme religieuse sur les lois démocratiques républicaines.

Il est impossible d'octroyer un créneau horaire de la piscine municipale à un groupe d'habitant(e)s mettant en avant leur souhait de se séparer des autres, par le biais de leur pratique ou de leur conviction religieuse. Ce refus est catégorique. Cela rentrerait directement sous le coup de l'interdiction de discrimination<sup>1</sup>.

Plusieurs raisons sous-tendent l'impossibilité de ce type d'aménagement particulier.

- En France, la loi<sup>2</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 ;
- L'attribution gracieuse d'un équipement municipal public équivaldrait au versement d'une subvention au titre d'une activité culturelle, ce qu'interdit la loi de 1905 ;
- 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. Des « piscines ritualisées », juives ou musulmanes, ne permettraient pas à « tous les nageurs » de rester ensemble<sup>3</sup>. Or théoriquement, dans la philosophie française, il s'agit de faire en sorte que la religion 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 aller à la piscine 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.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Idem.

<sup>3</sup> Pour faciliter ce mélange, il serait en revanche intéressant de réfléchir à la possibilité d'avoir des maillots de bains homologués de forme différemment courante.

## SITUATION N°2 : DEMANDE DE NON-MIXITÉ POUR UN COURS DE GYMNASTIQUE DOUCE POUR PERSONNES OBÈSES DANS UN CENTRE DE SANTÉ

*Ce centre de santé est créé sous le statut d'une association loi 1901, à la fois financée par son activité propre et par les collectivités territoriales. Il comprend une équipe de 50 salariés, comprenant 20 professionnels de la santé, qui exercent diverses spécialités : psychologue, psychothérapeute, médecin, orthophoniste, diététicien, infirmier, etc. Ces derniers reçoivent généralement les usagers un par un, pour des accompagnements ou des soins individualisés. Seule la professeure d'activité physique adaptée organise une vingtaine de cours collectifs : il s'agit d'activités diverses spécialisées pour les personnes obèses : gymnastique douce, gymnastique tonique, piscine, marche, etc. La demande de non-mixité ne concerne qu'un seul de ces cours collectifs.*

*Ce qui sous-tend la demande de non-mixité pour ce cours : la « gym douce » est spécialement proposée aux personnes en difficulté dans la relation à leur corps, qui démarrent une activité. Etant planifié le matin, ce cours comprend majoritairement des femmes du quartier, d'origine magrébine et d'un certain âge, qui ne travaillent pas (les femmes actives sont obligées d'opter pour un cours du soir). Or ces dernières ont demandé à rester « entre femmes », en expliquant que l'idée d'apprendre à faire des mouvements avec leur corps devant des hommes les bloquait.*

### PROBLÉMATIQUE

Tout cela fonctionne bien jusqu'au jour où un usager se plaint, estimant que la structure n'est pas laïque, puisqu'elle encourage les musulmans radicaux qui refusent la mixité, ce qui amoindrit le droit des femmes.

### PRÉCONISATIONS

Il n'y a aucun lien entre la non-mixité de ce cours et la laïcité car le motif de la demande de non-mixité repose sur un critère thérapeutique et non religieux. La preuve en est que l'expérience se révèle efficace. Une fois la confiance en elles retrouvée, la plupart de ces femmes

glissent vers un des autres cours, mixte et plus dynamique!. Cette activité « gym douce entre femmes » est en quelque sorte un tremplin pour rejoindre l'un des autres cours. Le principe de mixité n'est donc pas mis en cause : ici, la non-mixité est simplement une étape dans l'objectif pédagogique de « se remettre en mouvement » et contribue à renforcer l'épanouissement de ces femmes et non le contraire.

<sup>1</sup> Le fait que l'une de ces femmes n'accède pas à la mixité n'entraîne le principe de base du groupe et l'objectif poursuivi.

### SITUATION N°3 : DEMANDE DE NON-MIXITÉ POUR UN COURS DE GYM FÉMININE EN CENTRE SOCIOCULTUREL

Un centre socioculturel a constaté que les femmes d'origine maghrébine de son secteur ne participaient presque jamais aux activités proposées. Du coup, le lien souhaité avec ces dernières ne s'élabore pas. Cela gêne d'autant plus l'équipe que ces femmes ne travaillent pas et n'ont pas de réseau social.

Afin de favoriser leur insertion dans le quartier, une partie de l'équipe pédagogique propose de répondre à leurs attentes : il s'agit de mettre en place un cours de gymnastique féminine encadré par une professeure dans un lieu qui leur permette de ne pas être vues de l'extérieur.

Ce qui sous-tend la demande de non mixité : la demande de ces femmes est très précise, elles ne veulent pas participer à des activités sportives mixtes, au nom du respect de leur pudeur, « imposée par leurs traditions culturelles et/ou religieuses. »

#### PROBLÉMATIQUE

Des membres du Conseil d'Administration ont réagi fortement à l'annonce de la mise en œuvre de ce cours non mixte, estimant que cela revient à entériner une vision du monde qui considère que les hommes sont « des obsédés sexuels »...

#### PRÉCONISATIONS

Si l'on se place du point de vue général de l'objectif pédagogique du centre socioculturel, il s'agit d'accueillir et d'aider les populations du quartier à se rencontrer, sans que certaines soient marginalisées ou pré-exclues. L'équipe éducative estime qu'elle peut accepter la non-mixité à condition qu'il n'y ait pas de segmentation ethnique ou religieuse. Autrement dit, ce cours n'est pas un cours de « gym musulmane » ou de « gym juive » mais bien de « gym féminine », qui regroupe toutes sortes de femmes. Ainsi, le centre ne rentre pas dans une « gestion communautaire » et toutes les activités, y compris celle-ci, sont accessibles à tous.

Si l'on se place du point de vue de l'accompagnement social individuel de ces femmes, mission professionnelle des animateurs, il s'agit de partir de leur vision du monde afin de créer un lien avec elles, de les accompagner dans leur épanouissement et de les sensibiliser, au fil du temps, à d'autres activités pour ouvrir leur « espace du possible ». Ces autres activités proposées

(sorties en montagne, préparation d'une fête, etc.) sont mixtes. Comme elles ne concernent pas la « mise en scène du corps », la mixité sera plus facile, une fois les liens noués. Ainsi, comme dans le cas précédent, la non-mixité reste une étape au sein d'un processus d'ouverture sociale, en lien direct avec la mission professionnelle d'insertion des animateurs.

Si l'on se place du point de vue de la loi, l'article 225-3 du Code Pénal énonce les activités sportives non mixtes comme des exceptions au principe de discrimination sur le genre.

En revanche, cela n'implique pas forcément un professeur du même sexe. L'absence de distinction entre, d'une part, les usagers fréquentant les lieux (dont on peut vouloir éviter les regards ou les remarques déplacées) et, d'autre part, les animateurs de l'établissement (normalement identifiés par leur fonction et non par leur sexe) pose question. Dans un cas, il s'agit bien d'accompagner ce groupe de femmes à partir de leurs traditions. Dans l'autre, la demande ressemble plus à une exigence dogmatique.

L'équipe professionnelle estime que le professeur en poste doit rester pour ce cours également, quelque soit son genre. Quant à la demande d'un lieu « qui permette aux femmes de ne pas être vues de l'extérieur », les professionnels y répondront uniquement si l'organisation du centre socioculturel le permet.

### SITUATION N°4 : DEMANDE DE CRÉNEAUX HORAIRES SÉPARÉS HOMMES-FEMMES À LA PISCINE MUNICIPALE POUR MOTIF LIÉ AU GENRE

Une association loi 1901 demande la mise à disposition gracieuse d'un créneau horaire auprès de la piscine municipale afin que les femmes du quartier puissent nager dans le respect de leur pudeur.

Ce qui sous-tend la demande de non-mixité : il peut y avoir plusieurs raisons. (faire des exercices adaptés féminins (étirements avant l'accouchement, etc.), s'entraîner pour une équipe, etc.)

#### PRÉCONISATIONS

Cette demande ne peut être acceptée que si la mise à disposition de l'équipement n'est pas exclusive. La demande vient s'inscrire parmi d'autres demandes (associations sportives, centre éducatif pour jeunes handicapés, écoles, etc.), dans les créneaux non ouverts aux publics.

Le créneau horaire accordé dans ce cas ne doit pas entraîner d'organisation spécifique qui entrave le fonctionnement habituel de service public de la piscine. Cela signifie plus précisément :

- pas de fermeture à d'autres associations dans un autre bassin,

- pas de refus de la présence du personnel municipal masculin<sup>1</sup>,
- pas d'adaptation du lieu qui pourrait mener à un désordre public

En revanche, il est possible, si les disponibilités le permettent, de réserver un bassin ou des lignes pour qu'une association de femmes s'entraîne « dans son espace ». Dans ce cas, la « non-mixité » ne peut s'exercer que dans un espace « resté mixte ».

<sup>1</sup> Qui doit être identifié par sa fonction et non par son sexe, voir fiche précédente.

### SITUATION N°5 : DEMANDE DE NON-MIXITÉ POUR DES ACTIVITÉS NON SPORTIVES EN CENTRE SOCIAL

La mixité apparaît comme une condition essentielle pour la mission de socialisation et d'insertion d'un centre social. Mais cette mixité est d'abord un moyen pour augmenter le droit des femmes, d'où l'existence de quelques cas d'exceptions<sup>1</sup> prévus par la loi qui suivent cette logique.

- La promotion de l'égalité des sexes : une dérogation de la mixité peut être accordée lorsqu'il s'agit d'une animation mise en place dans le cadre de la promotion des droits de la femme, par exemple à la date de « la journée internationale des femmes », pour que les femmes soient plus libres d'échanger sur leurs droits et leurs luttes pour l'égalité ;
- La protection des victimes d'agressions à caractère sexuel : une dérogation de la mixité peut être accordée, par exemple, lorsqu'il s'agit d'un groupe de parole sur la violence intraconjugale...
- L'objectif de parler de la vie privée et de la décence : une dérogation de mixité peut être accordée lorsqu'il s'agit d'un groupe de parole

accompagné par une conseillère conjugale ou une conseillère en économie sociale et familiale, ayant pour but de parler du rapport au corps, de l'intimité, du bien-être, de la nudité, etc.

Ces dérogations peuvent exister dans l'autre sens pour des groupes menés pour des hommes avec les mêmes objectifs.

En dehors de ces espaces ponctuels non mixtes à thème bien précis, les professionnels encouragent les mêmes personnes à profiter d'autres activités proposées par le centre social qui sont mixtes : sorties familiales, sortie en montagne, etc.

<sup>1</sup> L'article 225-3, alinéa 4 du code Pénal, cité préalablement.







COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION  
**GRENOBLE-ALPES MÉTROPOLE**

Le Forum - 3 rue Malakoff  
38031 Grenoble Cedex 01

Tél : 04 76 59 59 59

**lametro.fr**

Guide rédigé par Dounia Bouzar, du Cabinet Cultes et Cultures  
[www.bouzar-expertises.fr](http://www.bouzar-expertises.fr)

Réalisation graphique : Studio Bambam  
[www.studiobambam.com](http://www.studiobambam.com)

Photo couverture : DR

Février 2014 - Grenoble-Alpes Métropole  
Imprimé sur papier 100% recyclé