

Vivre la laïcité au quotidien

Une réflexion partagée
par les centres socioculturels



Un partenariat



Observatoire
Régional
de l'Intégration
et de la Ville

ORIV

Centre de Ressources
Grand Est



Fédération
des Centres
socioculturels
du Bas-Rhin

Sommaire

p. 5

Un outil... Pour quoi faire ?

p. 7

**Les droits fondamentaux
au cœur de la laïcité**

p. 11

**Laïcité et centres socio-culturels...
Les points de vigilance**

p. 13

**S'appuyer sur une démarche réflexive...
et non sur des solutions clefs en main**

p. 15

La laïcité dans les relations de travail

Les enjeux

Le cadre juridique

Exemples de situations

La laïcité dans les relations avec et entre les usagers **p. 21**

Les enjeux

Le cadre juridique

Exemples de situations

Les ressources

p. 29

Présentation des structures

p. 30

Un outil.... Pour quoi faire ?

La diversité culturelle, sociale, religieuse des usagers, des salariés, des bénévoles est au cœur des pratiques et des métiers de l'éducation populaire. Comme beaucoup d'acteurs du champ social, les centres socio-culturels sont confrontés à des demandes liées à des pratiques religieuses : jeûne, prière, port de signes religieux, rites alimentaires... de la part des usagers des centres mais aussi des salariés. Quelle place leur donner ? Comment les traiter ? Sont-elles légitimes ? Quelles questions peuvent aider à dénouer une situation considérée comme problématique au regard du fonctionnement et des missions d'un centre socio-culturel ?

En 2015, la Fédération des Centres socio-culturels du Bas-Rhin (FD CSC 67) a souhaité lancer une démarche autour des enjeux de laïcité¹. Les objectifs étaient triples :

- mieux cerner le principe de laïcité, son contenu et son cadre juridique au regard des missions et du contexte des centres socio-culturels ;
- connaître les situations rencontrées par les membres de la fédération ayant pu poser questions aux administrateurs, aux bénévoles, aux équipes, aux usagers ;
- échanger et travailler sur les réponses à apporter, en termes de positionnements et de pratiques professionnelles, en lien avec ces situations en restant le plus objectif possible et en référence aux éléments du droit.

Le présent document, élaboré par les salariés, ou usagers. Il a pour ambition administrateurs de la FD CSC 67, accompagné par l'ORIV, est issu de cette démarche et s'adresse à l'ensemble des membres du réseau qu'ils soient bénévoles d'activités, administrateurs,

¹. Cette démarche fait suite à un premier travail, mené avec les responsables et animateurs des centres socio-culturels : formation-action de 3 jours sur la construction identitaire des jeunes et les enjeux liés à la prise en compte des dimensions culturelles et religieuses. Cette formation a été animée par Faiza Guélamine, responsable de formation et sociologue, et Murielle Maffessoli, directrice de l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville.

Les droits fondamentaux au CŒUR de la laïcité

« La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. »

Article 1 de la Constitution de 1958.

La laïcité est, avant tout, un principe d'organisation politique. Inscrite dans la constitution française, elle repose sur la mise en œuvre de trois piliers² :

- le respect de la liberté de conscience et de culte ;
- l'égalité des droits quelle que soit l'appartenance ou la non appartenance religieuse ou convictionnelle ;
- le refus de la domination des religions sur l'Etat.

Le respect des droits fondamentaux est donc au cœur de la laïcité.

I. La liberté de conscience

- > La liberté de conscience est un droit fondamental consacré au plan international et national.
- > La liberté de conscience présente la particularité d'avoir deux dimensions :
 - la première est intérieure : sa conscience, son for intérieur,
 - la seconde est extérieure et se traduit par le droit de manifester ses convictions individuellement et/ou collectivement.

Article 9 : Liberté de pensée, de conscience et de religion – Convention européenne des droits de l'homme, 1950

1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion. Ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.

² Les 7 laïcités françaises, Jean Baubérot, Paris, Maison des Sciences de l'Homme. Collection "Intervention", 2015.

Article 9 : suite...

2. 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.

Article 10 : Liberté d'opinion – Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, 1789

Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la Loi.

Article 1 - de la loi de 1905 sur la séparation des Eglises et de l'Etat

La République assure la liberté de conscience.

2. Le respect des croyances et du pluralisme religieux

> La liberté de religion et le droit de manifester ses convictions religieuses se traduisent notamment par l'enseignement, la pratique et l'accomplissement des rites. La liberté de culte relève à la fois d'une dimension individuelle et collective.

> **La laïcité n'implique pas l'éviction du religieux de la sphère publique** mais encadre ses manifestations. Elle protège et garantit les possibilités de cette expression religieuse.

Article 1 - de la loi de 1905 sur la séparation des Eglises et de l'Etat

La République garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées ci-après dans l'intérêt de l'ordre public.

3. L'égalité des citoyens devant la loi, quelles que soient leurs convictions

> Le principe d'égalité est un principe constitutionnel et implique l'interdiction des discriminations entre les citoyens, fondées sur leurs convictions religieuses.

juridique, **ce principe de neutralité s'applique avant tout à l'Etat, à ses institutions** et aux relations qu'elles entretiennent avec les usagers et les religions.

> « *L'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race, de religion* » est garantie par la neutralité des services publics et par la séparation des églises et de l'Etat. Au service de tous, croyants et incroyants, les pouvoirs publics n'ont pas à s'associer à un ou des cultes particuliers.

> La neutralité est un instrument de non-discrimination. D'un point de vue

> Le principe de séparation des églises et de l'Etat, issu de l'article 2 de la Loi de 1905, selon lequel « *la République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte* », ne s'applique pas dans le Bas-Rhin, le Haut-Rhin et la Moselle. Ces trois départements bénéficient d'une législation particulière et dérogatoire concernant le droit des cultes³.

Article 14 : Liberté de pensée, de conscience et de religion et interdiction des discriminations – Convention européenne des droits de l'homme, 1950

La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur [...] la religion.

Article 2 – Loi de 1905

« La République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte », à l'exception faite de certains territoires (Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle, Mayotte, Guyane).

³. Liée à l'histoire de ces trois départements tout au long du 19^{ème} et du 20^{ème} siècle, cette législation particulière présente les caractéristiques suivantes : un régime de 3 cultes concordataires (cultes catholique, protestant et israélite) organisés en établissements publics du culte pouvant recevoir des subventions publiques, et des ministres de ces cultes rémunérés par l'Etat.

Laïcité et centres socio-culturels... Les points de vigilance

Ce rappel des notions au cœur du principe de laïcité permet de souligner trois points de vigilance :

1. Prendre de la distance avec la laïcité « narrative »

Le principe de laïcité est encadré juridiquement. Il est le fruit d'un équilibre, toujours fragile, entre différents aspects qui lui sont intrinsèquement associés : la liberté de conscience et la liberté de manifester sa religion ; le droit à l'égalité et à la non-discrimination ; la neutralité de l'Etat. Il s'agit de se méfier « *de ce que l'on croit connaître* » et distinguer cette connaissance de sens commun avec ce qui relève du droit.

2. Ne pas confondre laïcité et neutralité : la laïcité n'est pas la neutralité.

La neutralité est une des composantes de la laïcité, mais ne résume pas la laïcité. Elle est, avant tout, un moyen pour l'Etat de garantir l'égalité des usagers et usagères des services publics. Elle s'impose aux agents de la fonction

publique en France. Au sein de structures relevant du droit privé et du code du travail, c'est, en principe, la liberté d'expression qui prime (et non le principe de laïcité)... mais cette liberté peut être limitée sous certaines conditions : la limitation doit être circonstanciée, justifiée par un but légitime et proportionnée au but poursuivi.

3. Distinguer les différents espaces de la laïcité

Dans les discours, il est souvent mis en avant que la religion relèverait de la seule sphère privée et n'aurait pas à s'exprimer dans l'espace public. Mais le principe de laïcité n'interdit pas d'exprimer sa religion en public. Nicolas Cadène, rapporteur général de l'Observatoire de la laïcité, propose de distinguer quatre types d'espaces⁴ :

- « *l'espace privé : c'est l'espace où la liberté de conscience est absolue, où l'individu est totalement libre, sous la seule réserve du respect de la loi* ».

⁴ Nicolas CADÈNE, rapporteur général de l'Observatoire de la Laïcité, Discours sur les enjeux de la laïcité aujourd'hui, Convention Nationale des Applications de la Protection de l'Enfance (CNAPE), 25 novembre 2015.

S'appuyer sur une démarche réflexive... et non sur des solutions clefs en main

Les situations concrètes identifiées lors du travail mené avec les administrateurs de la Fédération des CSC du Bas-Rhin sont au cœur de la vie quotidienne d'un centre : mise à disposition de salles du centre à divers groupes (religieux ou politiques) ; port de signes religieux par des salariés, des bénévoles ou des usagers ; repas collectifs et demande du respect de certains rituels alimentaires ; demande d'une salle de prière...

Ces situations concernent les relations de travail ou encore les liens avec les usagers. Elles amènent à s'interroger sur le respect de la liberté de conscience et d'expression de chacun-e, mais aussi sur l'espace commun à construire permettant le fonctionnement du collectif. Elles conduisent ainsi les équipes, les bénévoles, les administrateurs à interroger, d'une part, leurs pratiques professionnelles, et d'autre part les positionnements institutionnels et/ou associatifs de la structure.

Dans le cadre de leurs missions, les centres socio-culturels ont vocation à s'adresser à l'ensemble de la population de leur territoire. Dans le cadre de leurs pratiques, les salariés, les bénévoles des centres socio-culturels sont amenés à se questionner sur le principe de laïcité.

La démarche réflexive, construite sur la base des questionnements du groupe de travail, a pour objectifs de permettre aux acteurs de prendre de la distance, d'aller au-delà des représentations, de partager des analyses et d'élaborer collectivement des positionnements.

d'absence de prosélytisme, du respect des règles d'hygiène et de sécurité, et du respect de la bonne marche de l'entreprise ou de l'association.

*- **L'espace partagé** : c'est l'espace commun à tous, la rue, la place, par exemple, à ne pas confondre avec l'espace administratif. La liberté de conscience y est garantie dans la limite de l'ordre public ».*

*- « **L'espace administratif** : c'est l'espace de l'Etat, des collectivités locales, des services publics (bâtiments et locaux publics, etc.). Ici, les bâtiments (façades, murs) et les agents publics et tous ceux qui sont délégataires d'un service public, sont soumis à la neutralité.*

*- **L'espace social** : c'est l'espace où nous travaillons ensemble : l'entreprise ou l'association par exemple. La liberté de conscience y est garantie, sous réserve*

⁵ Certains sont gérés des associations, d'autres sont en gestion municipale directe et relèvent du service public.

⁶ Charte fédérale des centres sociaux et socio-culturels de France (Texte adopté à l'assemblée générale d'Angers, le 17 et 18 juin 2000).

Pour ce faire, cette démarche réflexive se construit au travers de six grandes étapes :

1. décrypter et identifier ce qui fait problème dans la situation (ce qui suppose au préalable de disposer d'un espace où ces situations sont mises en avant, identifiées).
2. Distinguer, pour chaque situation et pour chaque acteur, ce qui relève :
 - des valeurs : références éthiques, convictions,
 - du droit : législation, réglementation,
 - de la déontologie : références à l'exercice professionnel,
 - des pratiques : stratégie, méthodologie, actions à mettre en œuvre⁷.
3. Discuter collectivement de la situation, échanger les points de vue et les argumentaires au sein d'un cadre créé à cet effet ou de l'instance existante estimée comme la plus pertinente (Conseil d'administration, temps d'échanges dédiés, réunion d'équipe...).
4. Décider d'une prise de position commune en référence aux missions fondatrices des centres socio-culturels (participation de toutes et de tous, ouverture, inclusion, lien social et participation) dans une logique de médiation et de recherche d'un ajustement concerté.
5. Décider des actions à mettre en œuvre.
6. Communiquer ce livret aux bénévoles, usagers et salariés.

Pour dénouer une situation problématique au regard de la vie et des missions d'un centre socio-culturel, l'analyse à mener pourrait reposer sur trois questions :

- quelle(s) problématique(s) soulève(nt) cette situation par rapport aux principes d'éducation populaire et/ou aux missions du centre socio-culturel ?
- Quel est le cadre juridique qui s'applique à la situation identifiée ?
- Quelle(s) action(s) peut(vent) être mise(s) en place ?

Ces trois questions permettent :

- de repérer les éléments du débat,
- d'identifier le cadre d'intervention et les ressources pertinentes (documentaires, légales...),
- de définir des pistes d'action possibles.



⁷ Fédération de l'Ain, Faire vivre la laïcité dans les centres sociaux, Document de travail Automne 2014.

La laïcité dans les relations de travail

Les enjeux

Demander un congé pour une fête religieuse, porter ou afficher un signe d'appartenance religieuse (voile, kippa, objets de culte...), demander une salle de prière sur son lieu de travail...

Les demandes d'aménagement émanant de professionnelles relatives à leurs pratiques religieuses sont tous les jours une source de questions pour les employeurs, d'autant plus quand ils ou elles interviennent auprès de personnes considérées comme fragiles ou vulnérables (enfants, jeunes, personnes âgées...).

Il ne peut y avoir des réponses types car chaque demande s'inscrit dans une histoire et un contexte singulier : nature de la demande, nature du poste (fonction publique), missions du ou de la salarié-e, demande posée ou perçue comme apaisée ou revendicative, relation de confiance entre les salarié-es et l'employeur, climat serein ou tendu au sein de l'équipe...

Chaque demande pose les enjeux suivants : adopter un point d'équilibre entre les revendications légitimes et celles manifestement excessives des salarié-es, tout en les protégeant contre les décisions abusives de l'employeur. Cette demande amène deux questions :

- est-elle compatible avec les règles de fonctionnement du centre, que ce dernier relève d'une gestion publique ou privée ?
- Comment garantir la liberté religieuse des salariés et les protéger de pratiques discriminatoires fondées sur leurs convictions religieuses ?



Le cadre juridique

1. Le centre socio-culturel relève d'une gestion municipale

- > Les salariés ont alors le statut d'agent public, qu'ils soient titulaires ou non. Le statut de ces agents est régi par la loi Le Pors du 13 juillet 1983 portant les droits et obligations des fonctionnaires.
- > La liberté d'expression religieuse est strictement encadrée dans le cadre de leur service par le principe de neutralité. Les agents n'ont pas le droit de manifester leurs croyances religieuses par quelque moyen que ce soit. Le port de signes religieux est donc interdit.
- > Cependant l'administration doit respecter la liberté de conscience des agents et peut autoriser un agent à s'absenter au motif d'une fête religieuse, sous réserve des nécessités du service.

2. Le centre socio-culturel est une association de droit privé

- > Les salariés relèvent du droit privé, du code du travail et du droit conventionnel.
- > La liberté religieuse s'applique dans le secteur privé : associations, entreprises.
- > Les salariés peuvent exprimer leurs convictions religieuses, philosophiques ou politiques, sous certaines conditions : respecter les conditions d'hygiène et de sécurité, ne pas porter atteinte aux droits d'autrui (interdiction du prosélytisme), ne pas entraver le bon fonctionnement de l'association ou de l'entreprise.
- > D'après le code du travail, toute restriction à une liberté doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée par rapport à ce but. L'employeur peut limiter la liberté d'expression des salariés, mais doit répondre à trois questions :
 - la décision porte-t-elle atteinte à la liberté religieuse du salarié-e ?
 - Si oui, cette décision poursuit-elle un objectif légitime (condition d'hygiène et de sécurité, respect des droits d'autrui et bon fonctionnement du service) ?
 - Cette décision est-elle proportionnée par rapport à cet objectif légitime ?

> Le règlement intérieur ne peut pas contenir des interdictions générales et absolues concernant les libertés fondamentales des salariés-es. Il est possible de limiter la liberté religieuse à condition de justifier que cette restriction est nécessaire, en lien avec la tâche à accomplir et justifiée par des éléments objectifs et proportionnés.

Ainsi un employeur ne peut imposer, dans le règlement intérieur, une obligation générale de neutralité à l'ensemble des salariés-es. Même si la loi travail du 8 août 2016 ouvre la possibilité d'instaurer, dans le règlement intérieur, certaines restrictions à la liberté religieuse pouvant aller jusqu'à la neutralité, ces dernières doivent toujours obéir à la double exigence de justification et de proportionnalité⁸.

Exemples de situations

La pratique de sa religion sur son lieu de travail

Situation 1. Un salarié demande la mise à disposition d'une salle de prière.

L'analyse de la situation :

Concernant une demande de salle de prière, il n'y a pas d'obligation juridique pour l'employeur d'accéder à cette demande, mais, dans le même temps, il n'y a pas lieu de ne pas prendre en compte cette sollicitation. C'est à l'équipe de direction, et si elle le souhaite en lien avec les membres du Conseil d'administration, de travailler cette demande et de décider des actions à mettre en œuvre.

⁸ « Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché. » Loi Travail du 08 août 2016.

Les pistes d'action :

Sans juger la pratique du salarié, il s'agit d'envisager si un arrangement est possible sans que cela porte atteinte aux activités du centre et à l'organisation du travail.

L'analyse de la situation :

Au titre de ses convictions religieuses, un-e salarié-e ne peut pas refuser d'exécuter une tâche pour laquelle il ou elle a été embauché-e. Comme le rappelle l'Observatoire de la laïcité⁹, « la manifestation de la liberté de conscience en entreprise ne doit pas mettre en cause les aptitudes nécessaires à l'accomplissement de la mission professionnelle (...). Ainsi, le fait pour un candidat de s'engager, en signant son contrat de travail, à mettre en œuvre certaines aptitudes, puis de s'y soustraire au motif de ses convictions religieuses peut être constitutif d'une faute professionnelle. »

Les pistes d'action :

Dans le cadre de son pouvoir de direction, le ou la responsable de la structure pourra rappeler à la salariée les missions du centre ainsi que son rôle et sa fonction vis-à-vis des usagers et usagères. L'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, envisager une sanction, mais cette dernière doit rester proportionnée par rapport aux éléments de contexte.

Le port de signes religieux

Situation 3. Des salariés du centre interpellent la présidente pour lui indiquer que la salariée, agente d'accueil, porte le voile depuis son retour de congé parental.

L'analyse de la situation :

Dans le cadre d'un centre socio-culturel municipal, l'ensemble des salariés, titulaires ou non de la fonction publique, est tenu à l'obligation de neutralité et ne peuvent pas porter de signes religieux.

Dans le cadre d'un centre socio-culturel géré par une association de droit privé, l'expression de convictions religieuses, en l'occurrence par le port d'un signe religieux, est possible à condition de ne pas porter atteinte aux droits d'autrui (c'est la question du prosélytisme envers des collègues ou des usagers) ou au bon fonctionnement de la structure (c'est notamment la question de l'accomplissement de ses missions).

Le seul port du voile n'est pas considéré en soi comme un acte de prosélytisme¹⁰.

L'affirmation de convictions religieuses auprès d'usagers et d'usagères

Situation 2. Une salariée mène des actions de promotion à la santé au sein du centre. Elle refuse de distribuer des supports informant sur les questions de sexualité, invoquant le fait que les contenus des plaquettes d'information ne sont pas conformes à ses pratiques religieuses.

⁹ Observatoire de la laïcité, Laïcité et gestion du fait religieux dans les structures socio-éducatives, année 2014

¹⁰ Comme le précise le Conseil d'Etat, le foulard islamique : « ne saurait être regardé comme un signe présentant par sa nature un caractère ostentatoire ou revendicatif et dont le port constituerait dans tous les cas un acte de pression ou de prosélytisme. », 4/1 SSR, 27 novembre 1996.

Il est important de rappeler qu'un employeur ne peut imposer une obligation générale de neutralité à l'ensemble des salariés-es. Toute restriction à une liberté doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée par rapport à ce but.

Les pistes d'action :

La présidente, interpellée par les salariés-es de la structure peut, en lien avec le ou la responsable de la structure et le Conseil d'Administration, entamer un travail qui permette de :

- proposer des espaces de dialogue sur les pratiques religieuses et les demandes d'aménagement dans le fonctionnement de la structure,
- rappeler le cadre légal dans lequel s'inscrit la structure.

La laïcité dans les relations avec et entre les usagers

Les enjeux

Dans le cadre des relations avec les usagers et les usagères, des situations très variées interrogent les équipes, les membres du Conseil d'Administration, les bénévoles : l'organisation d'un repas collectif et le respect de pratiques alimentaires rituelles ; les demandes de mise à disposition de salles pour organiser une fête religieuse, le port de signes religieux par les bénévoles lors d'activités proposées par le centre...

Ces relations sont perçues comme étant à la frontière de deux enjeux contradictoires. D'une part, l'expression de convictions religieuses au sein du centre porterait atteinte au principe de laïcité et entrerait en contradiction avec la neutralité attendue des centres socio-culturels par les acteurs du centre eux-mêmes (équipe, membres du Conseil d'Administration) et par son environnement (habitants-es, partenaires, institutions...). D'autre part, le refus de toute expression d'une conviction religieuse est incompatible avec les valeurs de dignité, de solidarité, de démocratie et d'égalité portées par les centres socio-culturels.

Le cadre juridique

Tout comme dans les demandes émanant des salariés, il n'existe pas de 'réponses' uniformes. Quelle que soit leur forme juridique (géré par une association ou gestion directe par une municipalité), les centres socio-culturels se définissent comme des espaces de rencontres, d'initiatives citoyennes et de convivialité¹¹. La participation des habitants-es, et la coopération bénévoles-salariés, sont au cœur de leurs projets. « *Ses bénévoles sont des habitants du quartier, venant au centre social et devenus acteurs de son fonctionnement et/ou de sa gestion. Chaque centre social associatif est géré par un Conseil d'Administration dont la majorité des membres sont des habitants du quartier.* »

¹¹ Charte fédérale des centres sociaux et socio-culturels de France : « *Leur action s'enracine dans l'expérience vécue des habitants. Elle associe la sensibilité et la rationalité des acteurs. Elle trouve une condition de son élaboration et de sa conduite dans la convivialité créée par le centre* », 17 et 18 juin 2000.

Exemples de situations

La prise en compte des régimes alimentaires rituels

Pour qu'il y ait centre social, il est donc indispensable que les habitants soient plus que de simples clients de services ou d'activités conçus, décidés, animés ou gérés par d'autres »¹².

Les centres socio-culturels « sont [aussi] des équipements polyvalents ouverts à tous les habitants, où chacun peut y trouver des activités et des services dans les domaines les plus variés : culture, insertion, loisirs, logement, garde d'enfants, etc. »¹³. Ils accueillent l'ensemble des femmes et des hommes de leur territoire, aux convictions diverses, qu'elles soient religieuses, philosophiques ou politiques. « Les activités ou les sorties sont conçues dans une perspective d'accueil de tous, sans distinctions ou discriminations. Aucun règlement intérieur ou projet éducatif ne peut venir limiter de façon absolue et systématique la liberté de manifester ses convictions des usagers. Une structure socio-éducative reconnaît et respecte la pluralité de son public et les convictions personnelles religieuses de chacun »¹⁴.

Les conséquences sont doubles. D'une part, les usagers ne sont pas tenus au principe de neutralité et peuvent exprimer leurs convictions religieuses à condition de ne pas porter atteinte aux règles d'hygiène, de sécurité, aux droits d'autrui, et au bon fonctionnement du centre. D'autre part, les centres socio-culturels ne peuvent pas refuser l'accès ou l'inscription à ses activités en raison de l'appartenance ou de la pratique religieuse, réelle ou supposée, sous peine de commettre une discrimination.

Il est important de rappeler que le principe de laïcité s'applique avant tout à l'Etat et aux relations qu'il entretient avec les religions, les cultes. C'est, dans ce cadre, que l'Etat applique le principe de neutralité. Concrètement le respect de ce principe se traduit par l'interdiction faite aux agents publics, dans le cadre de leurs missions, de manifester toute conviction religieuse. Mais il n'a pas pour conséquence d'interdire ou de marginaliser l'expression sociale des religions au sein d'un espace social, tel qu'un centre socio-culturel.

¹², et ¹³. Site de la Fédération Nationale des Centres sociaux et socio-culturels de France - <http://www.centres-sociaux.fr/>

¹⁴. Observatoire de la laïcité « Laïcité et fait religieux dans les structures socio-éducatives », année 2014.

Situation 1. *Le centre socio-culturel organise une fête de quartier et veut proposer un repas convivial. Est-il possible de proposer des repas conformes aux rites religieux (halal, casher) lors de l'organisation d'une fête de quartier ?*

L'analyse de la situation :

Dans le cadre des règles relatives à la restauration collective, un centre socio-culturel n'est pas tenu de proposer des aménagements en fonction des convictions religieuses ou philosophiques des usagers ou usagères. En l'état actuel du droit, le fait de ne pas proposer d'aménagement spécifique sur ces critères n'est donc pas considéré comme une pratique discriminatoire.

Mais au-delà de cet aspect légal, l'enjeu est de respecter la pluralité des croyances et les convictions de chacun-e pour se sentir partie prenante de l'évènement. La question des repas en commun pose donc celle du sens : proposer de la viande ritualisée permet-il à certaines personnes de participer ? Ou au contraire, cela risque-t-il d'introduire une séparation entre les participant-es alors que l'objectif est justement de rassembler, de partager en commun un repas ?

Les pistes d'action :

Dans ce type de situations, il semble important de revenir en premier lieu à l'objectif de l'action (rassemblement, ouverture, participation) et au contexte social et géographique du centre socio-culturel. Pour la structure, l'enjeu est celui de l'accueil de tous les publics, de l'effet inclusif de l'évènement, et d'éviter le sentiment que "la majorité a imposé sa norme". Différentes configurations sont possibles dans ce cadre : proposer toutes sortes de viande (ritualisée ou non) ; proposer une alternative végétarienne ; proposer différents types de repas tout au long de l'année¹⁵. Dans tous les cas, il est important de communiquer aux participant-es les choix qui ont été faits.

La mise à disposition de salles

Situation 2. Un centre socio-culturel municipal met à disposition sa salle pour la fête de l'Aïd-El-Kebir. A la fin de la manifestation, la directrice et la présidente se rendent sur place. Les enfants tournent autour d'un carré central qui symbolise la Mecque et les parents arborent des affiches sur lesquelles sont inscrites des messages religieux. Est-il possible de mettre à disposition une salle à destination d'usagers ou d'usagères pour y accomplir une fête religieuse ?

¹⁵. Faire vivre la laïcité dans les centres sociaux, Fédération de l'Ain, automne 2014.

L'analyse de la situation :

Le principe de laïcité n'interdit pas la mise à disposition de salles municipales à des associations pour des activités culturelles¹⁶. Une association culturelle peut bénéficier de la mise à disposition d'une salle municipale aux conditions suivantes : cette dernière doit être temporaire et se faire dans les mêmes conditions que pour toute autre association. Le responsable, en l'occurrence le maire, peut refuser cette mise à disposition à condition de justifier ce refus par « les nécessités de l'administration des propriétés communales, du fonctionnement des services et du maintien de l'ordre public ». Le Conseil d'Etat a, dans une décision de 2015¹⁷, considéré que « le refus de mettre à la disposition de l'association requérante une salle municipale afin de permettre d'accueillir la célébration de la fête de l'Aïd-El-Kebir porte une atteinte grave et manifestement illégale aux libertés de réunion et de culte ».

Les pistes d'action :

Les demandes de mise à disposition émanant d'associations confessionnelles ou politiques sont toujours délicates à traiter pour les équipes des centres socio-culturels. Il ne peut y être apporté une réponse uniforme et systématique. Cette dernière variera en fonction de la nature de la manifestation, de l'association demandeuse et du contexte social du centre socio-culturel. Quelle que soit la réponse apportée, les membres du Conseil d'administration et l'équipe de direction devront élaborer un argumentaire et construire une réponse obéissant à la double exigence de justification et de proportionnalité.

¹⁶ Article L2144- : « Des locaux communaux peuvent être utilisés par les associations, syndicats ou partis politiques qui en font la demande. Le maire détermine les conditions dans lesquelles ces locaux peuvent être utilisés, compte tenu des nécessités de l'administration des propriétés communales, du fonctionnement des services et du maintien de l'ordre public. Le conseil municipal fixe, en tant que de besoin, la contribution due à raison de cette utilisation ».

¹⁷ Conseil d'Etat, Ordonnance du 23 septembre 2015, Association des Musulmans de Mantes Sud.

Les relations garçons-filles

Situation 3. Un groupe de garçons « fait pression » sur les filles concernant les attitudes à adopter en invoquant « leur culture et leur religion ».

L'analyse de la situation :

Même si l'attitude des garçons est perçue comme étant liée à leurs croyances religieuses, cette situation ne relève pas directement d'enjeux relatifs à l'application du principe de laïcité au sein de la structure. Elle concerne des questions récurrentes pour les professionnels-les de l'éducation populaire qui travaillent au sein des secteurs jeunesse : les relations entre filles et garçons, la promotion de l'égalité des droits entre les sexes, la prévention des violences sexistes.

Il est devenu courant, dans les débats actuels, d'associer principe de laïcité et droits des femmes. Il est important de rappeler qu'historiquement, ce lien n'a pas existé : la laïcité n'a pas été conçue pour protéger les droits des femmes ou promouvoir l'égalité entre les sexes¹⁸, mais pour réguler les relations entre l'Etat et les religions et garantir la liberté de conscience.

Les pistes d'action :

Les centres socio-culturels sont des espaces de socialisation pour les jeunes et ont un rôle éducatif important dans l'apprentissage de l'autonomie, la citoyenneté et de l'égalité. Dans cette situation, les comportements en cause sont des injonctions, à destination des filles, visant à se comporter d'une certaine manière au nom de soi-disant pratiques religieuses ou culturelles et d'une vision sexuée de la répartition des fonctions et rôles de chacun-e. Il s'agit d'une remise en cause du droit et de la liberté des filles à disposer de leurs corps. C'est donc en référence à ces enjeux qu'il faut intervenir et non se référer au principe de laïcité, au risque de se situer sur le terrain de l'argumentaire religieux.

Différentes actions peuvent être menées par l'équipe du centre :

- Réaffirmer que le principe de l'égalité entre les sexes et le droit des femmes à disposer de leurs corps sont des « principes non négociables » ;
- Rappeler que certains actes (propos, violences, harcèlement...) peuvent être constitutifs de délits pénaux et sont interdits par la loi ;
- Mettre en place une action pédagogique pour susciter la réflexion et le dialogue sur les relations garçons-filles et déconstruire avec eux les stéréotypes de genre dont ils et elles sont porteurs ;
- Travailler avec les jeunes sur le règlement intérieur et les règles de vie au sein du centre.

¹⁸. Les exemples suivants sont régulièrement donnés : les femmes ont obtenu le droit de vote en 1944, l'école publique a introduit la mixité dans ses établissements à la fin des années 60 et la rend obligatoire en 1975 (avec la loi HABY).

LES RESSOURCES

BAUBEROT Jean, Histoire de la laïcité en France, Paris, PUF, 2010, 127 p., Que sais-je ? n° 3571

Observatoire de la Laïcité, Laïcité et gestion du fait religieux dans les structures socio-éducatives, Paris, Premier Ministre, 2014, 12 p.
www.gouvernement.fr/guide-laicite-et-gestion-du-fait-religieux-dans-les-structures-socio-educatives

Commission d'éthique de la Fédération des centres sociaux et socio-culturels de France (FCSF), La laïcité dans les centres sociaux, Document à l'usage de la FCSF, Juin 2014
<http://www.centres-sociaux.fr/files/2014/07/COMMISSION-ETHIQUE-LAICITE.pdf>

Ceméa, Les Francas, Ligue de l'enseignement - La laïcité à l'usage des éducateurs
<http://www.laicite-educateurs.org>

Observatoire de la laïcité
<http://www.gouvernement.fr/observatoire-de-la-laicite>

Guide du fait religieux dans les entreprises privées, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Janvier 2017
<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/rerelations-au-travail/pouvoir-de-direction/guide-du-fait-religieux-dans-les-entreprises-privées/>

Recueil d'outils pédagogiques sur la laïcité, Réseau RECI, décembre 2016, 27 p.
<http://reseau-reci.org/recueil-doutils-pedagogiques-sur-la-laicite-de-cembre-2016/>

Bibliographie « Laïcité », Réseau RECI, mise à jour décembre 2016, 21 p.
<http://reseau-reci.org/bibliographie-laicite-novembre-2015/>

Présentation des structures

ORIV

L'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville est un centre de ressources sur les questions relatives à l'intégration des populations immigrées, à la prévention des discriminations et à la cohésion sociale et territoriale (à travers la politique de la ville). Il intervient sur la région Grand Est. Il a pour objet de développer et de diffuser des connaissances sur ces trois thèmes.

Pour plus d'informations : www.oriv.org

Contact :

Gaëlle Donnard, Directrice de projets : g.donnard@oriv.fr

Murielle Maffessoli, Directrice : m.maffessoli@oriv.fr

1 Rue de la Course – 67000 Strasbourg - Tel : 03 88 14 35 89

Fédération des centres socio-culturels

La FD CSC 67 rassemble 26 structures dont l'objet premier est d'être à l'écoute des besoins et des envies des habitants du territoire. Ces équipements de proximité, sont des espaces de rencontres et d'échanges intergénérationnels, qui proposent quotidiennement des services, activités et projets qui s'adressent à des personnes de tous âges. Les centres socio-culturels s'inscrivent dans la logique participative : les habitants sont associés à son pilotage et sa mise en œuvre.

Favorisant l'implication de tous les habitants dans une dynamique de développement social, le projet du centre socio-culturel répond à trois priorités :

- le soutien des habitants dans leur capacité à agir,
- la mise en place de dynamique d'intérêt collectif,
- la proposition de services et d'activités adaptés aux intérêts particuliers.

Les centres socio-culturels réfèrent ainsi leurs actions et leur expression publique à trois principes fondateurs :

- la reconnaissance de chacun dans sa dignité et sa liberté,
- la considération des habitants comme des acteurs solidaires du développement local,
- la volonté d'une société ouverte aux débats et au partage.

Edité en juillet 2017.

Directeurs de publication : Fédération des Centres socioculturels du Bas-Rhin et Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville

Réalisation graphique : Véronique Wolff de l'ARES - Association des Résidents de l'Esplanade à Strasbourg • Illustrations sur version imprimée : Caro Illustratrice - 05 56 25 65 50

Crédit visuel : fotolia.com



**Fédération
des Centres
socioculturels
du Bas-Rhin**

1 A Place des Orphelins
67000 STRASBOURG
03 88 35 99 95
fd.basrhin@centres-sociaux.fr
www.basrhin.centres-sociaux.fr



Observatoire
Régional
de l'Intégration
et de la Ville

ORIV

Centre de Ressources
Grand Est

1 rue de la course
67000 STRASBOURG
03 88 14 35 89
contact@oriv.fr
www.oriv.org

Association de droit local inscrite au
Registre des Associations du Tribunal
d'Instance de Strasbourg,
volume XXXIV n° 106.

**Membre de la Fédération des
Centres Sociaux et Socioculturels
de France.**

