

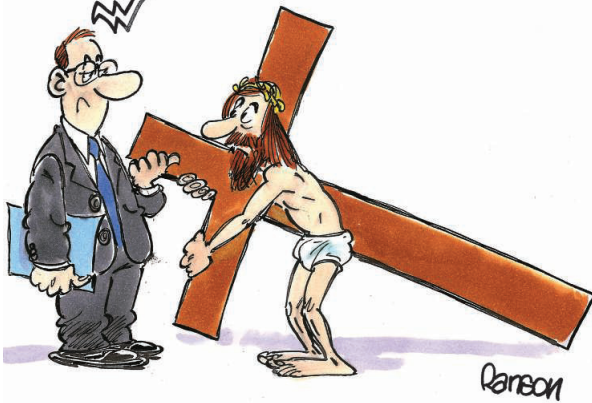
L'ÉDITO

Laboratoire

En septembre 1989, deux collégiennes de Creil (Oise) refusaient de retirer leur foulard religieux pour venir en cours, ouvrant un débat passionné sur le respect de la laïcité en France. Vingt-cinq ans plus tard, rien n'est réglé. L'enquête que nous dévoilons montre même que les questions religieuses influent de plus en plus sur la vie des entreprises. Et si les bureaux et les ateliers étaient les laboratoires d'une nouvelle laïcité ? Dans ces lieux privés, les règles sont beaucoup plus souples que dans l'espace public. Tous les salariés y sont liés par un intérêt commun. Des conditions favorables à une pratique innovante de la laïcité, à la fois respectueuse de l'identité de l'individu et favorable à l'épanouissement de la collectivité.

FRÉDÉRIC VÉZARD
fvezard@leparisien.fr

VOUS VOUS RAMENEZ ENCORE COMME ÇA AU BUREAU ET ON SERA OBLIGÉ DE VOUS SUSPENDRE...



CE QUE DIT LA LOI

Dans le service public. La laïcité, c'est-à-dire l'obligation légale de neutralité vis-à-vis des religions, s'applique aux représentants de l'Etat de même qu'aux employés de structures privées ou d'associations qui agissent pour son compte, dans le cadre d'un service public. Les agents doivent respecter le principe de laïcité, censé garantir leur neutralité à l'égard de tous les citoyens. Ils n'ont donc pas le droit de porter dans le cadre de leurs fonctions des signes ostentatoires d'appartenance à une religion (voile islamique, kippa, etc.). Idem dans les collèges et les lycées publics.

Dans l'espace public. Liberté de culte oblige, on peut arborer des signes religieux que ce soit dans la rue, sur les bancs des universités ou dans les transports en commun par exemple. Seul le voile intégral est prohibé, au motif qu'il dissimule le visage et l'identité de la personne qui

Religion : deux fois plus

EXCLUSIF. Selon une enquête, le nombre de conflits sur la laïcité a doublé en un an dans la sphère professionnelle. Au point de devenir un casse-tête pour les managers.

UNE DEMANDE d'absence pour célébrer une fête, une pause supplémentaire dédiée à la prière ou un tee-shirt revendiquant de façon ostentatoire l'appartenance à une communauté : en seulement une année la question de la religion, jusque-là très discrète, s'est bien davantage posée au travail. C'est ce que montre l'étude réalisée par l'Institut Randstad, spécialisé dans les actions favorisant l'égalité des chances, et l'Observatoire du fait religieux en entreprise (Ofre). Leur enquête, que nous révélons, a été réalisée auprès de plus de 1 000 salariés, dont la plupart exercent des fonctions de cadre.

En 2015, 23 % des personnes interrogées déclarent rencontrer régulièrement la question du fait religieux. Elles n'étaient que 12 % en 2014, soit presque deux fois moins. Les cas conflictuels (6 %) ont également doublé en un an et triplé en deux ans. Désormais, la moitié des managers gère au moins occasionnellement une situation liée à la religion. Les raisons de cette crispation ?

Les attentats de janvier. Ils ont suscité une « implication défensive » des pratiquants qui, se sentant stigmatisés, ont souhaité affirmer avec plus de force leur religion, analyse Lionel Honoré, président de l'Observatoire du fait religieux en entreprise (lire interview ci-dessous).

En face, les cadres ne savent pas comment réagir. « Les managers se mettent plein de barrières et ont peur d'être discriminants, remarque Aline Crépin, responsable chez Randstad. Ce serait presque plus facile pour eux de traiter une demande d'absence pour aller pêcher que pour motif religieux. » C'est que, dans un pays où

la laïcité fait partie du socle identitaire, beaucoup peinent à démêler les fils enchevêtrés des libertés individuelles et des principes républicains.

Des cursus pour apprendre à gérer ce phénomène

« Les identités religieuses qu'on a eu tendance à ne pas prendre en compte sont une cause importante dans l'augmentation du nombre de conflits liés au travail, dans les associations ou les quartiers », estime Frédéric Rognon, professeur de philosophie à l'université de Strasbourg et formateur d'ambassadeurs de la laïcité (lire reportage ci-contre) à la

Faculté libre en études politiques et en économie solidaire (Flepes), dans les Hauts-de-Seine. Précurseur dans ce domaine, cette association a créé son premiers cours il y a un an pour aider les professionnels à mieux gérer ces enjeux. Elle s'appuie à en ouvrir un deuxième à Montpellier (Hérault), tandis que l'Institut d'études politiques d'Aix-en-Provence (Bouches-du-Rhône) a aussi monté un cursus. Dans une douzaine de fics, ce sont des diplômés universitaires de laïcité qui devraient voir le jour dans les prochains mois.

CHRISTEL BRIGAUDEAU
ET FLORA GENOUX

23 %

C'est la part des managers qui, en 2015, déclarent devoir répondre régulièrement à des questions des salariés concernant la religion au travail.

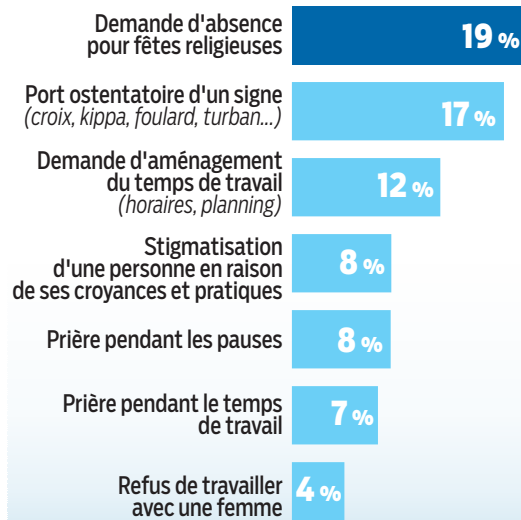
Ils n'étaient que 12 % en 2014.

Etes-vous favorable à une interdiction du port de signes religieux visibles au travail ?

Oui 64 %

* Rencontrées par les managers. Etude Institut Randstad / Ofre, réalisée entre février et mars 2015 auprès de 1 296 salariés exerçant pour la plupart des fonctions d'encadrement.

Situations les plus fréquentes*



« Une sensibilité accrue depuis les attentats de janvier »

Lionel Honoré, président de l'Observatoire du fait religieux en entreprise

L'ENSEIGNANT-CHERCHEUR à Sciences-po Rennes estime que les attentats de janvier ont poussé les pratiquants à affirmer davantage leur religion au sein de l'entreprise. Comment expliquer que les questions liées au fait religieux se posent davantage dans l'entreprise en l'espace d'un an ? **LIONEL HONORÉ.** L'actualité récente, l'affaire Baby Loup, les initiatives de Paprec (lire ci-contre), le débat sur le mariage pour tous et les attentats ont accru la sensibilité à la religion. Après les attentats de janvier surtout, les pratiquants ont ressenti un discours de remise en cause de la religion dans la société. Plus qu'avant, ils se disent moqués et leur réaction est de se défendre en affirmant davantage ce qu'ils sont dans l'entreprise.

Certains religions reviennent-elles plus que d'autres au centre de ces questions ? Toutes sont concernées. Mais la plus grande majorité des cas viennent de

l'islam. Sa pratique n'est pas connue des managers qui ont encore à apprendre de cette religion. Et son image reste liée aux attentats et à l'islam radical, ce qui nuit aux musulmans. Alors que les différentes études montrent que 95 % d'entre eux sont en phase avec le monde du travail et placent, dans leurs priorités, l'entreprise avant la religion.

Comment se manifestent les demandes ? Il y a d'abord les demandes personnelles : une absence pour assister à une cérémonie religieuse, un aménagement du temps de travail pour faire une prière, le fait de porter un signe religieux. Les cadres doivent traiter ces questions comme n'importe quelle demande personnelle. Il y a ensuite d'autres, plus radicales et transgressives, comme de ne pas travailler avec une femme ou le refus d'accomplir certaines tâches. Cela représente 12 % des cas rencontrés,

contre 6 % il y a deux ans. C'est donc un chiffre à prendre en compte. D'autant que les demandes sont collectives avec des salariés dans des positions radicales et des managers débordés. L'entreprise doit alors avoir une ligne très claire et sanctionner, car le piège est de laisser ce genre de choses passer puis de se faire piéger. Ces cas, les plus conflictuels, se concentrent dans quelques entreprises : les transports, la logistique, le bâtiment, le maraîchage et dans les banlieues. **Faut-il interdire tout signe religieux dans les entreprises privées comme le souhaitent 64 % des salariés interrogés ?** Pas forcément. On peut comprendre le besoin de neutralité face au client. Mais, pour un salarié qui travaille dans un bureau toute la journée, ça serait dérangé ? Au nom de quoi on lui demanderait de ne pas porter de signe religieux ?

Propos recueillis par F.L.G.

de revendications au travail



Bourg-la-Reine (Hauts-de-Seine), le 28 mars. Une douzaine d'adultes suivent, pendant dix week-ends, les cours de la Faculté libre d'études politiques et en économie solidaire.

Ils apprennent à désamorcer les conflits

GRANDE STATURE, grande gueule, Ousmane travaille en banlieue parisienne pour une association de prévention. Tous les jours, il parle santé avec les jeunes. Ils évoquent les maladies sexuellement transmissibles, le port du préservatif... Mais, par moments, sa gouaille n'a plus le dessus. « Certains refusent de parler de vie affective ou de sexualité parce qu'ils sont musulmans. Ils se radicalisent de plus en plus. »

Comment faire avec ça ? Comment travailler sans juger et comment avancer sans heurter ? C'est ce genre de réponses, concrètes et urgentes, que sont venus chercher Ousmane et la douzaine d'autres adultes attachés ce samedi matin au deuxième étage de la Faculté libre d'études politiques et en économie solidaire (Flepes), à Bourg-la-Reine (Hauts-de-Seine).

On y rencontre Leïla, conseillère d'orientation dans un bureau d'insertion de jeunes, désarmée devant les adolescentes qui se mettent à porter le voile qu'elle a se couper du marché du travail ; Anne, conseillère municipale à Montrouge, qui aimerait former au religieux tous ceux qui travaillent dans le social ; Joëlle, qui finit ses études d'éducatrice spécialisée et cherche la clé pour ces enfants placés, tiraillés entre les valeurs inculquées chez leurs parents le week-end et les principes qui régissent les maisons de l'enfance où ils passent la semaine...

C'est l'an dernier, avant que le sujet ne devienne brûlant, avant que les attentats de janvier ne révèlent une France « pas Charlie », que la Flepes, fac associative agréée par le

rectorat de Versailles, a créé un diplôme d'ambassadeur de la laïcité, en partenariat avec l'université de Strasbourg. Pour l'instant, le cursus reste cher (2 000 € pour dix week-ends de cours) et tous les employeurs ne sont pas prêts à le financer. « Mais la demande déborde ; sans cette question financière, on aurait trois fois plus d'élèves », assure-t-on à la Flepes.

La formation « s'adresse à des acteurs de terrain, souvent à l'échelle municipale. C'est là que vit la laïcité », insiste Isabelle Ullern, doyenne du lieu et philosophe affiliée à l'École des hautes études en sciences sociales. « Les élèves apprennent à entendre un discours religieux, à savoir l'identifier et intervenir avant que le sujet ne devienne un litige. »

« Ici, pas de solutions en kit pour des problèmes standardisés. Il s'agit

« C'est quand on refole l'identité de l'autre que tout se crispe »

Frédéric Rognon, professeur de philosophie à l'université de Strasbourg

avant tout d'apprendre « les techniques de médiation qui amènent deux parties en conflit à trouver ensemble une solution, explique Frédéric Rognon, professeur de philosophie à l'université de Strasbourg (Bas-Rhin) et intervenant à la Flepes. Souvent, il suffit d'écouter sérieusement pour que les problèmes se résolvent. C'est quand on refole l'identité de l'autre que tout se crispe. »

Surtout, met en garde Isabelle Ullern, ne pas « foncer dans le mur », ce qui consisterait, selon elle, à « faire de la laïcité une morale fondée sur des restes du rationalisme du XIX^e siècle. S'attaquer aux grands mythes religieux sur ces bases-là, c'est manipuler de la bombe ! La laïcité doit rester un principe de droit, pas une morale ».

De fait, les cours balayent les

grands principes, donnent la parole à des religieux, des médiateurs, et s'adaptent aux cas concrets rencontrés par les élèves, invités à débattre pourquoi et comment le fait religieux s'invite à tous les moments de la vie quotidienne : l'ouverture des piscines, le menu des cantines, l'orientation scolaire, le choix du médecin à l'hôpital, le rapport avec les collègues...

« Toutes les religions sont concernées. Mais principalement l'islam parce qu'il est traversé par un profond processus d'acculturation », relève Isabelle Ullern. C'est-à-dire que cette religion est en train de se transformer et de s'adapter au contact de la société française. Et vice-versa. La solution, à chaque fois ? Discuter. Christelle, qui cherche une nouvelle voie après une carrière de prof de français pour adultes étrangers, voudrait faire de la médiation socio-religieuse à temps plein. Elle en est sûre : « C'est un métier d'avenir. »

CHRISTEL BRIGAUDEAU

Des cas symptomatiques

La crèche Baby Loup

C'est le symbole du débat sur le port du voile. En 2008, une salariée de la crèche privée Baby Loup, dans les Yvelines, est licenciée pour avoir refusé d'ôter le voile. Elle saisit le conseil de prud'hommes de Mantes-la-Jolie. Après plusieurs rebondissements, en 2014, la Cour de cassation met un point final à quatre ans de procédure. Le licenciement est bel et bien justifié. Selon le Code du travail, une entreprise privée, ou une association, peut restreindre la liberté du salarié de manifester ses convictions religieuses si cela est justifié par « la nature de la tâche à accomplir » et si la mesure est « proportionnée au but recherché ».

Le guide de la RATP

En 2013, la RATP distribue un guide pratique intitulé « Laïcité et Neutralité dans l'entreprise » et destiné aux managers et chefs d'équipe pour les aider à mieux gérer les problématiques liées aux pratiques religieuses. Un document élaboré après plusieurs incidents : un machiniste a refusé de conduire son bus parce qu'il avait été précédé par une femme, un autre a interrompu son service pour prier ou encore un chauffeur témoin de Jéhovah a distribué des tracts durant son service.

La charte de Paprec

C'est une première : en 2014, l'entreprise de recyclage de déchets Paprec, à Saint-Denis (Seine-Saint-Denis), se dote — à l'initiative de son PDG — d'une charte de laïcité et de la diversité bannissant le port de signes religieux dans ses locaux. La charte est adoptée par l'ensemble du personnel et des comités d'entreprise. La direction souhaite ainsi anticiper d'éventuels problèmes.

Les cantines scolaires

En mars, à quelques jours des élections départementales, le maire UMP de Chalon-sur-Saône, Gilles Platret, décide de supprimer, à partir de la rentrée de septembre 2015, le menu de substitution au porc prévu dans les cantines scolaires de sa commune au nom du principe de laïcité. Une mesure qui provoque une vaste polémique, y compris dans son propre camp. Toutes les cantines scolaires en France proposent des menus de substitution.

MARION RIVETTE

En mars, à quelques jours des élections départementales, le maire UMP de Chalon-sur-Saône, Gilles Platret, décide de supprimer, à partir de la rentrée de septembre 2015, le menu de substitution au porc prévu dans les cantines scolaires de sa commune au nom du principe de laïcité. Une mesure qui provoque une vaste polémique, y compris dans son propre camp. Toutes les cantines scolaires en France proposent des menus de substitution.

CH.B

Note de la FLEPES : Isabelle Ullern n'est pas « affiliée » mais chercheur associé à un atelier de recherches Tepsis-Ehess depuis de longues années.