

Comment gérer Dieu à domicile ?

Depuis les terribles événements qui ont frappé notre pays et le reste du monde, le terme de laïcité est au cœur de nombreuses discussions. En France, la laïcité est une réalité très encadrée, comme le dit souvent l'Observatoire de la laïcité. Et pourtant, elle est mentionnée à bon ou mauvais escient en la définissant comme antireligieuse, gallicane, séparatiste, identitaire ou ouverte. Tout le monde cite la laïcité comme une évidence, confondant parfois, intentionnellement ou non, laïcité et laïcisme. Le secteur social et médico-social se doit d'être irréprochable sur ce point.



Le devoir d'impartialité et de « juste distance » des acteurs du service social et médico-social

La laïcité fait l'objet de nombreux débats ces dernières années. Quelles sont les règles à respecter pour les professionnels du secteur social et médico-social ? Précisions de Nicolas Cadène, Rapporteur général de l'Observatoire de la laïcité auprès du Premier ministre et auteur de « 50 notions clés sur La laïcité pour les Nuls » (Éditions First, collection « Pour les Nuls », 2016).

La laïcité est un principe républicain qui rassemble les femmes et les hommes qui, quelles que soient leurs appartenances religieuses ou philosophiques, sont libres et égaux en droit. La laïcité ne place aucune opinion au-dessus des autres et, dans l'espace commun, permet la libre expression de ses convictions dans le respect de celles d'autrui et dans les limites de l'ordre public.

Le Préambule de la Constitution française du 27 octobre 1946 énonce : « chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé,

dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances ». Le Code du travail, conformément à la directive européenne 2000/78/CE, interdit quant à lui toute discrimination religieuse à tout stade de la vie professionnelle. Il est ainsi précisé : « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (...) en raison de (...) ses

convictions religieuses. » Le Conseil constitutionnel a néanmoins rappelé le principe selon lequel « l'employeur choisit librement ses collaborateurs (...) ». L'employeur bénéficie donc d'une grande liberté pour déterminer ses méthodes de recrutement, tant qu'il respecte la protection des droits fondamentaux du candidat. En ce sens, le Code pénal condamne les refus d'embauche, sanctions ou licenciements fondés sur la religion par une peine maximale de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Par ailleurs, le code du travail précise que toute disposition ou « tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions [relatives au principe de non-discrimination] est nul ».

Un règlement intérieur d'une structure sociale ou médico-sociale ne peut donc pas comporter de dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leurs convictions religieuses. ...>



► Public/privé : deux cadres légaux distincts

Concernant l'expression des convictions religieuses, deux cadres légaux bien distincts coexistent. Pour tout acteur du service social et médico-social qui exerce une mission de service public, cette expression lui est interdite (il en est de même des convictions politiques, philosophiques, etc.). Pour les autres (ceux qui n'exercent aucune mission de service public et, éventuellement, une simple mission d'intérêt général), cette expression est possible mais ne saurait être sans limite et sans un strict encadrement.

Si l'obligation de neutralité n'est pas la même selon que le professionnel exerce une mission de service public ou non, celles d'impartialité et de « juste distance » sont communes.

Concernant tout d'abord l'obligation de neutralité, elle ne s'applique qu'aux acteurs exerçant une mission de service public (fonctionnaires, assimilés ou certains salariés dans le cadre notamment d'une délégation de service public). Ils ne peuvent porter aucun signe visible religieux (ni politique, ni philosophique, etc.) ou faire du prosélytisme de quelque façon que ce soit. Cette neutralité découle du fait que les agents publics et tous ceux qui exercent une mission de service public ne représentent pas leur individualité mais l'administration, et à travers elle, la Nation dans son ensemble. Tout usager, quelles que soient ses convictions, doit pouvoir alors s'adresser à un représentant de l'Etat ou de l'administration publique qui lui garantit, par sa neutralité, une parfaite égalité de traitement.

► Les limites posées dans le secteur social et médico-social

En ce qui concerne les acteurs du service social et médico-social qui n'exercent aucune mission de service public, eux se voient garantir leur liberté de manifester leurs convictions, quelles qu'elles soient, mais dans un cadre contraint, en raison de l'objet social ou médico-social de leur mission.

En ce sens, certaines limites peuvent être apportées à la manifestation de leur liberté de religion ou de conviction, quelle que soit leur statut (salarié en CDI ou CDD, etc.). S'ils ne sont pas tenus par la loi à



une neutralité générale et absolue, leur mission sociale ou médico-sociale suppose une égalité de traitement et l'exclusion de toute forme de pression prosélyte.

Ainsi, les exigences d'impartialité et de « juste distance » demandées aux professionnels de la jeunesse sont justifiées et proportionnées par la nature de leur tâche sociale ou médico-sociale. Ces exigences permettent de garantir les mêmes conditions de traitement, de soin, éventuellement d'accueil, etc. à tous, afin d'éviter toute forme de discrimination. Concernant les professionnels de la jeunesse qui ont une mission d'accueil d'enfants, s'ils ne sont pas légalement investis de l'autorité parentale sur ceux qui leur sont confiés, ils sont détenteurs, de fait, d'une des prérogatives découlant de l'autorité parentale : un devoir de protection et de surveillance.

Les limites admises par la jurisprudence à la liberté de manifester ses convictions, pour des acteurs du social ou du médico-social n'exerçant pas de mission de service public, concernent deux domaines : la protection des individus d'une part (la manifestation de la liberté de conscience ne doit pas aller à l'encontre des règles d'hygiène et de sécurité, et ne doivent pas non plus relever du prosélytisme) ; la bonne marche de la structure d'autre part (la manifestation de liberté de conscience ne doit pas mettre en cause les aptitudes nécessaires à l'accomplissement de la mission professionnelle, l'organisation nécessaire à la mission et les impératifs liés à l'intérêt économique et/ou général de la structure).

Le fonctionnement de toute structure médico-sociale et l'objet social de la mission de tout acteur

exerçant un service à la personne, qui constituent la base de la prise en charge des personnes en demande, sont portés à la connaissance et acceptés par elles ou leurs familles. Dans tous les cas, ce fonctionnement et cette mission ne peuvent pas, et ne doivent pas, être perturbés ou remis en cause par des revendications à caractère convictionnel, notamment religieux.

Concernant les usagers et les personnes prises en charge par les acteurs du service social ou du médico-social, rappelons que c'est l'accueil, l'écoute, le respect de chacun qui 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, etc. Une mission sociale ou médico-sociale reconnaît et respecte la pluralité de son public et les convictions personnelles de chacun, y compris leur manifestation, mais dès lors que cela ne porte pas atteinte au bon déroulement de la mission et à la liberté d'autrui. 🕒



Nicolas Cadène,
Rapporteur général de l'Observatoire de la laïcité
auprès du Premier ministre



Le fait religieux au sein des services et établissements

Les services et établissements du secteur sanitaire, social et médico-social relèvent de plusieurs statuts juridiques. De ces statuts découlent différentes obligations tant pour les employeurs, les employés et les bénéficiaires ou clients et peut-être aussi pour les financeurs. Les différents statuts ont également leur influence sur le fait religieux au sein des établissements et services. Explications.

Mais que vient faire l'Union régionale interprofessionnelle de la CFDT dans ce domaine ? Un domaine que l'on pourrait penser être purement du ressort des syndicats Santé-Sociaux. C'est que, pour paraphraser Georges Clémenceau, la laïcité est une affaire trop grave pour la confier à des professionnels. En effet les syndicats santé-sociaux « s'occupent des gens qui s'occupent des gens ». Ils ont vocation à traiter des questions professionnelles. Le champ interprofessionnel, lui, a en charge l'intérêt général de l'ensemble des salariés, qu'ils soient dans l'emploi, privé d'emploi ou en retraite et quelles que soient leur opinion philosophique, politique, leur orientation sexuelle, leur croyance ou absences de croyance. Il revient donc à l'interprofessionnel d'or-

ganiser ce dialogue, utile au vivre ensemble, entre les professionnels et les bénéficiaires, les utilisateurs, les citoyens.

De par ses origines religieuses le champ professionnel du secteur sanitaire social et médico-social n'est pas exempt d'influence religieuse et plus précisément catholique. Il n'y a pas si longtemps un certain nombre d'unités d'hospitalisation du Centre Hospitalier du Rouvray, hôpital psychiatrique de la région de Rouen, était baptisé du nom de saints et des communautés religieuses sont toujours hébergées dans des centres hospitaliers comme à Pont-l'Évêque ou au CHU de Rouen. Les religieux ont donné naissance à deux grandes filières professionnelles : la filière paramédicale avec notamment les



infirmières et les aides-soignants, la filière sociale et médico-sociale avec les éducateurs. De ces racines restent pour ces professionnels un engagement, une empathie profonde et parfois une volonté exclusive de la relation et du soin excluant les autres acteurs des services et établissements et de la société civile.

“La laïcité est un cadre” nous dit Régis Debray, c’est dans ce cadre que se réalise la liberté de croire ou ne pas croire, d’exprimer ou pas ses convictions, ses croyances. Il faut distinguer de « l’espace public » où la neutralité doit être exemplaire pour garantir l’égalité et l’espace privé où se réalise la liberté. L’espace public étant le temps et le lieu où s’exerce l’autorité public. Ailleurs, c’est l’espace privé, la rue par exemple et pas seulement le «chez soi”.

Secteur public : neutralité absolue

Le premier statut concerne les établissements publics hospitaliers. Il s’agit là d’un ensemble de services et d’établissements relativement homogène. Ici la situation semble raisonnablement simple. La neutralité absolue s’impose tant pour les personnels que les locaux. La liberté de croyance et de culte y est garantie par la présence d’aumôniers tels que prévu par la loi. Nombre d’hôpitaux sont aussi “d’heureux” propriétaires de chapelles et autres lieux de cultes. Ces bâtiments inutilisés ne sont plus entretenus pour des raisons économiques. Aujourd’hui, certaines structures hospitalières vendent ces bâtiments qui par la sécularisation de la société française deviennent obsolète. Les établissements médico-sociaux sont très bien adaptés au culte dominant. Qu’en est-il des autres cultes ? Comment s’organise les faits religieux dans ces établissements ? Quelles réponses sont faites aux cultes minoritaires ?

Le second statut concerne les services et établissements relevant de la fonction publique territoriale et des CCAS, nous pouvons reprendre pour celui-ci les éléments du premier statut de la fonction publique hospitalière.

Nous avons un troisième statut. C’est celui des établissements et services associatifs. Ici plusieurs cas coexistent. Il est des associations religieuses, tel l’Armée du Salut, des associations de congrégations catholiques qui ont créé des structures. Par exemple il existe sur Rouen un EHPAD recevant des prêtres catholiques à la retraite et dont certains salariés

sont eux même membres d’une congrégation religieuse. Quelle est la limite, dans ce cas, des pouvoirs du conseil d’administration sur l’application du fait religieux ? Quelle place aux athées est faite dans ces établissements qui reçoivent des financements publics ?

D’autres établissements et services sont gérés par des associations créées par des groupements de personnes. Ces groupements de personnes pouvant être des parents d’enfants handicapés, des mutuelles, des bienfaiteurs... Ici nous pouvons penser que ces établissements sont plus proches des établissements publics. Mais ces établissements sont de statut privé, financés par l’argent public au travers de conventions tripartites, de subventions exceptionnelles, de prêts de locaux, et dans le cadre actuel n’y a-t-il pas une fragilité juridique face à des demandes de salariés ou de résidents, familles de malades ou de personnes accompagnées ?

En ce qui concerne le dernier type d’établissement, il s’agit des établissements et service relevant du secteur commercial. Dans ce cas, nous avons une

relation totalement marchande, les clients achetant un service. On peut se demander jusqu’où peut aller l’offre de service en matière de fait religieux ?

Une question aussi se pose en ce qui concerne les sujétions concernant les salariés des secteurs associatif et commercial face aux demandes des employeurs, des clients ou usagers. Se pose la question de la définition de l’espace public pour ces secteurs tant associatif que commercial.

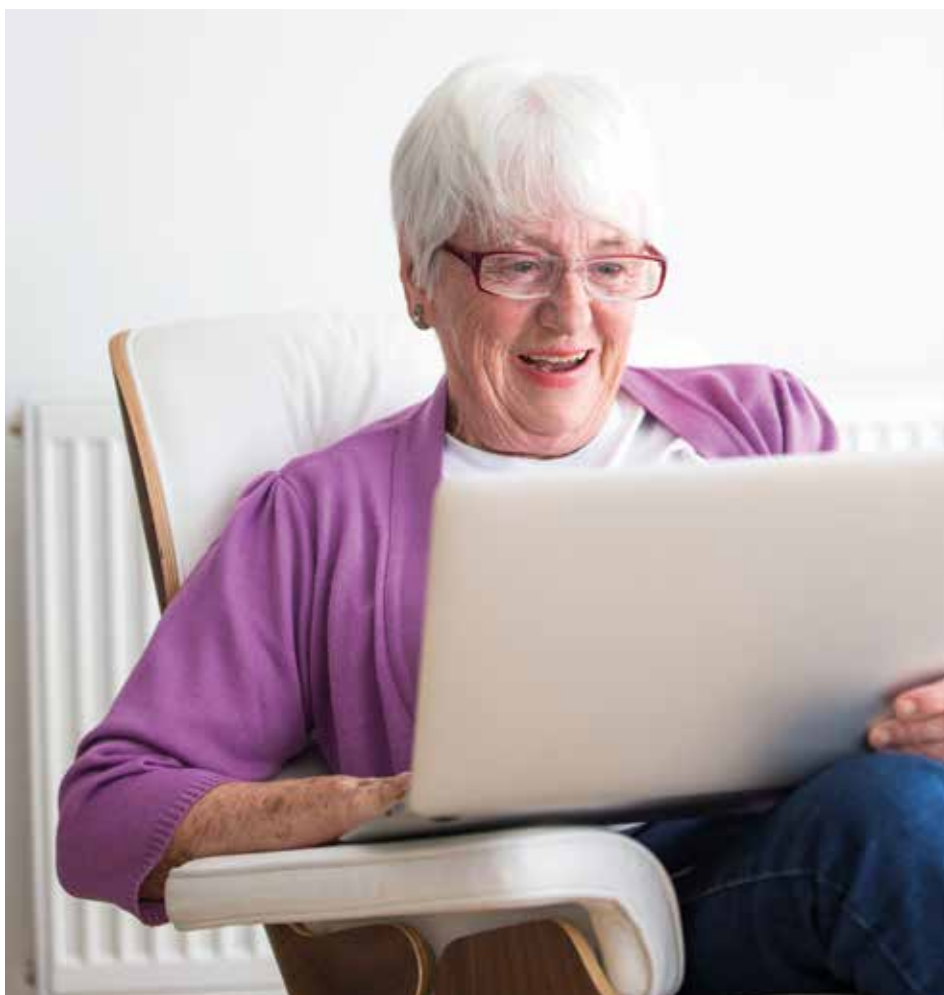
Nous le voyons les questions du fait religieux au sein des services et établissement est complexe. Elles demandent des réponses adaptées dans le cadre de la laïcité. La liberté, l’égalité et la fraternité doivent être mises en œuvre dans notre réflexion afin de garantir aux personnes faisant appel à ces établissements et services la meilleure vie possible. Cette vie avec les services et dans les établissements se faisant obligatoirement ensemble dans la société. ➔

Didier Quint

Secrétaire régional

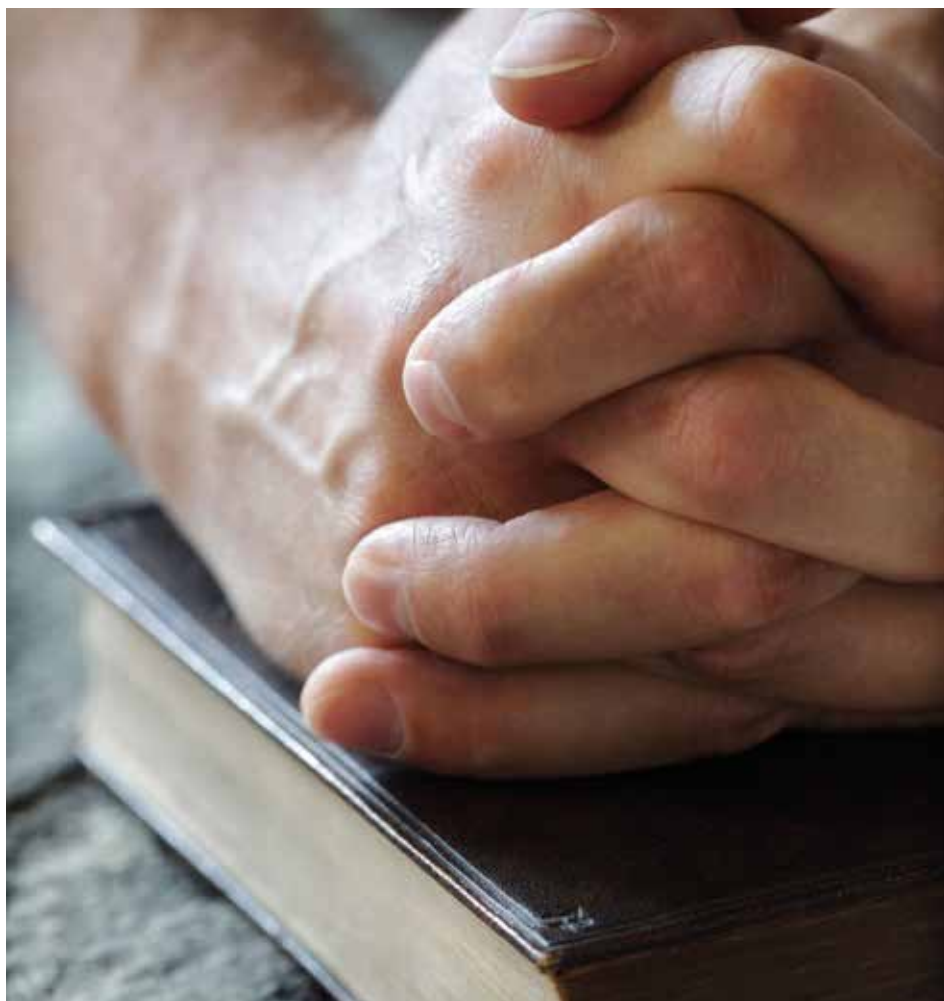
Charge de la promotion des égalités

Cfdt Haute Normandie



Le respect des rites religieux et culturels des usagers

Dans un contexte plus tendu aujourd'hui sur les questions religieuses, il est possible que les inquiétudes deviennent plus accrues et se manifestent de plus en plus dans le secteur du service à domicile comme on le voit ailleurs. Il apparaît dès lors urgent d'anticiper pour éviter les crises.



Si les employés des services d'aide et de soins à domicile sont soumis soit au principe de neutralité, soit au principe de liberté religieuse, selon qu'ils travaillent dans le secteur public ou le secteur privé (voir article de Nicolas Cadène dans ce même numéro), les usagers ou clients de ces services ne sont nullement soumis à une quelconque neutralité religieuse ou politique. Ils sont de plus chez eux, dans leur propre domicile, dans leur sphère « complètement privée. Certains ne seront pas à l'aise de

dévoiler l'intimité que peut révéler leur domicile, d'autres au contraire y seront d'autant plus à l'aise et tiendront à ce que leur mode de vie et façons de faire soient respectés, surtout lorsque ceux-ci impliquent des pratiques religieuses ou culturelles. Dans la relation entre un employé et un usager à son domicile, il peut y avoir différents types de « rencontres » voire de « chocs » culturels : entre un employé d'origine étrangère et un usager d'origine française - ou l'inverse - où chacun aura des tradi-

tions culturelles propres, entre un employé athée et un usager de tradition catholique, entre un employé musulman et un usager chrétien, entre un employé « neutre » et un usager très religieux (quelle que soit sa religion) . . . et bien sûr entre un employé masculin et un usager féminin et vice-versa . . . Toutes ces situations, sans se traduire forcément par des incompréhensions et des confrontations, peuvent créer des frottements culturels, un besoin de compréhension et de décodage.

Pratiques religieuses et culturelles potentiellement problématiques

Plus concrètement, et certains d'entre vous l'avez peut-être vécu, ces décalages peuvent d'abord se vivre autour de la préparation des repas : un usager catholique pourra être soucieux de manger du poisson le vendredi (et cela se voit d'ailleurs davantage chez les personnes âgées), un usager musulman ou juif ne voudra pas manger de porc, et s'il est très pratiquant, tiendra à ce que ses repas soient halal ou cachet. Inversement, il arrive qu'un employé musulman ne souhaite pas cuisiner du porc ; or cela peut être problématique car la cuisine à base de porc est très courante dans l'alimentation traditionnelle française.

Certains usagers demandent parfois à être accompagnés à un office religieux, une messe ou une prière, à un enterrement religieux ou au cimetière. La plupart du temps, cela ne pose aucun problème, mais il peut arriver que l'employé ait une réticence à se rendre dans un édifice religieux.

Il arrive également qu'un usager refuse un employé qui ne soit pas de la même religion que lui, ou refuse un employé d'une certaine religion – et dans ce cas, il n'est pas toujours aisé de savoir s'il s'agit vraiment d'une raison religieuse, ou plutôt d'une raison culturelle, voire raciste. Mais attention aux



Comment réagir pour éviter les crises

> 1. Se référer aux textes

Il convient tout d'abord de se référer au règlement de fonctionnement entre la structure et le client et au règlement intérieur de la structure, qui exigent, sous une formulation qui peut varier d'une structure à l'autre, continuité du service et respect des habitudes de vie de la personne accompagnée. La Charte des droits et libertés de la personne accueillie (qui s'applique aussi pour les services à domicile) prévoit dans son article 1^{er} que « nul ne peut faire l'objet d'une discrimination à raison de son origine, notamment ethnique ou sociale, de son apparence physique, de ses caractéristiques génétiques, de son orientation sexuelle, de son handicap, de son âge, de ses opinions et convictions, notamment politiques ou religieuses, lors d'une prise en charge ou d'un accompagnement, social ou médico-social ».

Et dans son article 11, elle fait référence explicitement au « Droit à la pratique religieuse » : « Les conditions de la pratique religieuse y compris la visite de représentants des différentes confessions doivent être facilitées, sans que celles-ci puissent faire obstacle aux missions des établissements ou services. Les personnels et les bénéficiaires s'obligent à un respect mutuel des croyances, convictions et opinions.

Ce droit à la pratique religieuse s'exerce dans le respect de la liberté d'autrui

et sous réserve que son exercice ne trouble pas le fonctionnement normal des établissements et services ». Ces textes sont centraux dans la définition de la posture à adopter.

Une « prévention » peut se faire tout d'abord naturellement par un rappel des principes mentionnés plus haut lors de toute prise en charge ou de nouveau contrat, puis par une sensibilisation ou formation, ou par des temps en atelier avec des employés qui pourraient être concernés.

Une bonne compréhension en amont de la signification que peuvent avoir les différentes pratiques religieuses et culturelles des bénéficiaires permet souvent de les anticiper, de les identifier, de les respecter.

> 2. Sensibiliser et former le personnel

Un travail en formation permet aux employés d'adopter la bonne posture, à comprendre et à faire respecter avec délicatesse leur propre positionnement, à voir d'abord la personne à accompagner quelle qu'elle soit, à éviter de se poser en théologien face à l'usager. . . Si des différends apparaissent malgré tout, il convient de recourir au dialogue avec l'intervention éventuelle d'un tiers, directeur ou responsable de service, et éventuellement d'un membre de la famille de l'usager. ➔

raccourcis, il ne s'agit pas systématiquement de racisme et il ne s'agit pas non plus à chaque fois d'un usager « français de souche » qui refuse un employé musulman : il arrive aussi qu'un usager musulman veuille absolument un employé musulman. Il arrive également que, sans refuser l'intervention d'une employée musulmane, l'usager ne veuille pas qu'elle porte de foulard. Si, théoriquement, on pourrait rencontrer le refus de tout type de signes religieux, il semble que c'est surtout le port du foulard qui pose problème ainsi que, pour les hommes, le port d'une barbe longue, ou de vêtements tels qu'un pantalon court, un qamis (longue tunique) ou une djellaba – mais le port de vêtements « religieux » chez des hommes semble être rare dans le cadre de l'aide à domicile.

De même, une problématique plus connue, surtout dans le cadre des soins infirmiers et de l'aide à la toilette, est celle de la difficulté des relations hommes-femmes : une femme refusant d'être soignée ou aidée par un homme, ou l'inverse. Là aussi, il n'est pas aisé de tout mettre sur le dos des pratiques religieuses. Et ceux qui travaillent dans ce secteur savent combien la question délicate du respect de la pudeur est importante pour nombre

d'usagers, quelle que soit leur religion ou leur origine. Il n'est ici pas très aisé de démêler les fils de la raison religieuse, culturelle ou très personnelle. Pour cela, et parce que cela peut facilement se transformer en question de discrimination ou perception d'une discrimination, il s'agit sans doute de la pratique religieuse ou culturelle la plus complexe à gérer. Elle nécessite pour la traiter des qualités d'intuition et de discrétion, de flexibilité et de fermeté à la fois. . .

Enfin, certains employés de services à domicile ont pu être confrontés à une forme de prosélytisme des usagers chez lesquels ils travaillent. Un usager suivait l'employé partout chez lui en lui lisant la Bible à haute voix en espérant le convertir. . . On peut imaginer d'autres types de pressions rencontrées dans d'autres secteurs d'activités : des pressions d'un usager musulman pour que l'employée, musulmane aussi, ait les bras couverts ou porte un foulard.

Bien sûr, les questions de pratiques religieuses ou culturelles vont se manifester très différemment en milieu rural ou en grandes agglomérations – et cela permet de constater une réelle diversité du fait religieux pour les services et soins à domicile sur le

territoire français.

Toutes les problématiques évoquées sont aujourd'hui souvent réglées ou apaisées par un dialogue entre l'employé et l'usager, avec l'intervention parfois du responsable du service, qui permet de clarifier la situation, de décoder les attentes et incompréhensions de l'usager et de l'employé, d'expliquer et éventuellement de trouver un arrangement. . . Et c'est heureux !

Des blocages arrivent cependant parfois, qui obligent à un transfert de lieu de travail pour l'employé et à un changement d'employé pour l'usager, lorsque la discussion n'a pas permis de trouver de *modus vivendi* ; c'est regrettable bien sûr, mais est parfois préférable pour le bien-être de l'usager comme de l'employé. Surtout dans ces métiers où la relation humaine est centrale. Les responsables ou directeurs de service doivent naturellement veiller à ne pas donner prise à une discrimination quelle qu'elle soit, de l'employé ou de l'usager. ➔

Lucy de Noblet

Directrice d'InAgora

lucydenoblet@inagora.fr

www.inagora.fr