

---

► **La Laïcité**

dans les structures d'accompagnement,  
de soin & de formation privées  
à but non lucratif

---

▶ *Accompagner  
& soigner  
au défi  
de la laïcité*

## ▶ La laïcité est un principe républicain.

Il revient au juge, ainsi que le précise le Conseil d'Etat, de garantir «la conciliation entre l'intérêt général et l'ordre public, d'une part, la liberté de religion et son expression, d'autre part.»<sup>[1]</sup> Telle qu'elle est définie et mise en œuvre en France, la laïcité constitue une spécificité culturelle dont on ne trouve pas d'équivalent dans le monde à proprement parler, les relations entre religions, Eglises et Etats étant profondément influencées par l'histoire propre de chaque pays. Certains principes fondamentaux sont néanmoins communs à tous les Etats de l'Union européenne, comme le respect de la liberté de conscience.

## ▶ La FEHAP a fait le choix de se saisir de ce sujet sensible.

Elle a été interpellée par ses adhérents, qui ont exprimé le besoin d'une **réflexion institutionnelle apaisée et distanciée** à laquelle adosser les pratiques professionnelles d'accompagnement, de soin, d'enseignement et de management. Certaines situations ont en effet suscité des hésitations quant à la traduction concrète des règles juridiques en vigueur. Ces hésitations ont pris une acuité particulière dans le contexte des actes terroristes perpétrés sur le territoire français. S'est ajouté à cela le constat des professionnels et bénévoles que leurs convictions concernant la primauté du respect dû à la personne humaine et les bénéfices du débat pluraliste n'étaient pas toujours aisées à traduire dans les actes dans des lieux de soin ou de formation, lors d'accompagnements sociaux et éducatifs, au sein des pratiques de management.

Les quelques questions qui suivent en témoignent, même si elles sont évidemment très parcellaires. Lorsque l'époux d'une femme exige qu'elle ne soit pas soignée par un médecin de sexe masculin à l'hôpital, que répondre ? Ou lorsque la même demande émane du père d'une adolescente en situation de handicap à l'égard de la personne qui fait sa toilette le matin ? Si un professionnel demande un congé à l'occasion d'une fête religieuse mais que son absence met en difficulté l'organisation du service, le responsable d'établissement peut-il tout simplement refuser le congé ou doit-il transiger avec la règle ?

C'est à la fois pour réaffirmer son **attachement au principe républicain de laïcité** et à la liberté de conscience qui le sous-tend, et pour **accompagner et nourrir les démarches institutionnelles** de ses adhérents que la fédération a travaillé cette année sur le sujet au sein de son comité de réflexion éthique.

---

[1] Le juge administratif et l'expression des convictions religieuses, Dossier thématique du Conseil d'Etat, 25 Novembre 2014, <http://www.conseil-etat.fr/Decisions-Avis-Publications/Etudes-Publications/Dossiers-thematiques/Le-juge-administratif-et-l-expression-des-convictions-religieuses>

La laïcité ne constitue pas en elle-même une problématique d'ordre éthique. Mais, s'il s'agit d'un principe politique, elle prend notamment ses sources dans la réflexion philosophique, qui a posé les termes de la séparation des pouvoirs et de l'émancipation.

De l'héritage des Lumières, le comité de réflexion éthique de la FEHAP retient d'abord la réflexion du philosophe écossais David Hume, dont les *Dialogues sur la religion naturelle* parus en 1779 caractérisent pour la première fois la pensée religieuse comme un phénomène proprement humain qu'il faut traiter comme tel. Hume relativise donc, par voie de conséquence, la place que doit occuper la religion dans l'ordre social et politique.

*Les repères ici proposés s'ancrent aussi dans un humanisme caractérisé par l'idéal de tolérance à l'égard des croyances de chacun et d'attachement à la liberté de conscience, qui se trouve ainsi défini dans l'Encyclopédie de Diderot et D'Alembert de 1751 : « Règle générale. Respectez inviolablement les droits de la conscience dans tout ce qui ne trouble point la société. (...) ne donnez jamais à la vérité d'autres armes que la douceur, l'exemple, et la persuasion. » (article Tolérance, extrait)*

Ces repères cherchent en définitive à rejoindre **l'ambition propre des Lumières** telle que définie par le philosophe allemand Emmanuel Kant : le courage de développer un sens critique à l'égard des préjugés d'autrui et l'indépendance de la pensée à l'égard de toute forme d'obscurantisme : «L'Aufklärung<sup>[2]</sup> permet à l'homme de sortir de l'immaturation dont il est lui-même responsable. L'immaturation est l'incapacité d'employer son entendement sans être guidé par autrui. Cette immaturité lui est imputable non pas si le manque d'entendement mais si le manque de résolution et de courage d'y avoir recours sans la conduite d'un autre en est la cause. *Sapere aude!* Aie le courage de te servir de ton propre entendement ! voilà donc la devise de l'Aufklärung. (Extrait du traité de Emmanuel Kant *Qu'est-ce que les lumières ?* 1784)

En termes plus contemporains, **la démarche des accommodements raisonnables** a également inspiré les travaux et réflexions du comité. Ils sont ainsi définis par la Commission des Droits de la personne et des Droits de la jeunesse du Québec : «L'accommodement raisonnable est un moyen utilisé pour faire cesser une situation de discrimination fondée sur le handicap, la religion, l'âge ou tout autre motif interdit par la Charte. L'accommodement raisonnable est une obligation. En effet, les employeurs et les fournisseurs de services sont obligés de rechercher activement une solution permettant à un employé, un client ou un bénéficiaire d'exercer pleinement ses droits. L'accommodement peut signifier qu'on aménage une pratique

ou une règle générale de fonctionnement ou que l'on accorde une exemption à une personne se trouvant dans une situation de discrimination.»

Le présent document est issu des réflexions et débats au sein du comité de réflexion éthique de la FEHAP entre Septembre 2015 et Septembre 2016. Il n'a aucune prétention à l'exhaustivité, ni à se substituer à d'autres productions récentes éclairantes sur le sujet, comme celles de l'Observatoire national de la laïcité par exemple, ou à des ouvrages pédagogiques. Il ne vise pas davantage à remplacer les réflexions internes aux structures qui, riches de la culture propre de chaque association, congrégation, mutuelle, institution de retraite complémentaire et de prévoyance ou fondation, visent à préciser pour les bénévoles et les professionnels les traductions concrètes des valeurs qui fondent leur action.

Ces repères constituent un **cadre général de réflexion**, le **point de départ d'un cheminement**. Mis à la disposition des adhérents de la FEHAP, ils visent à se situer à l'origine d'une dynamique de réflexion, de questionnement et d'échanges susceptibles de faire évoluer les organisations et les personnes en leur sein. Il peut être utilisé pour nourrir un débat lors d'un conseil d'administration ; pour enrichir les sources d'inspiration lors de l'élaboration d'une charte ou d'un document repères interne (règlement de fonctionnement, règlement intérieur etc.) ; pour nourrir un dialogue social sur le sujet ; pour contribuer à une réflexion institutionnelle dans le cadre d'un comité de réflexion éthique ; et plus généralement, pour encourager les organisations et les hommes à une démarche réflexive, pluraliste, déterminée, dans le sens de l'attachement inconditionnel à la primauté de la personne humaine et au pluralisme affirmés au premier plan de la charte des valeurs de la FEHAP.

---

[2] Traduction allemande de l'expression française «les Lumières »

▸ I

La laïcité :  
définitions  
et textes  
de référence

## ▶ 1.1 Rappel historique.

La Révolution Française marque la première étape de la laïcisation de la France. **La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789** garantit que : «Nul homme ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public ». En 1790, un décret fonde la nouvelle Eglise «constitutionnelle» : c'est l'étape de la constitution civile du clergé, qui sera abrogé par le concordat en 1801. La liberté de culte est proclamée en 1791.

### **L'établissement de la laïcité se fait en deux étapes.**

La première s'effectue dans les années **1880** où la Troisième République vote **des lois en faveur des libertés publiques** : liberté de la presse, de réunion, syndicale, des sociétés de secours mutuel, et en 1901 la liberté d'association. Par ailleurs l'instruction devient obligatoire. Jules Ferry instaure la neutralité scolaire permettant que l'école publique accueille les enfants en respectant leur liberté de conscience.

La deuxième étape est la **loi de séparation des Églises et de l'État du 9 décembre 1905**. Elle supprime les caractéristiques qui rendaient les religions officielles (salarariat, subventions publiques, emblèmes religieux sur les établissements publics), instaure l'égalité entre le droit de croire et celui de ne pas croire, assure la liberté de conscience à un niveau individuel et collectif, étend la possibilité de manifestations extérieures de la religion sur la voie publique.

Le principe de laïcité est inscrit dans le préambule de la Constitution de la Vème République de 1958 «**La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale**».

En 2003 la commission Stasi sur «l'application de la laïcité dans la République» formule 26 propositions dont une seule sera retenue : l'interdiction des signes religieux ostensibles à l'école (loi du 10 février 2004).

Le 19 novembre 2004 le Conseil Constitutionnel précise que «les dispositions aux termes desquelles la France est une République laïque interdisent à quiconque de se prévaloir de ses croyances religieuses pour s'affranchir des règles communes régissant les relations entre collectivités publiques et particuliers».

## ▶ 1.2 Dix points de repère sur la laïcité en France

1. La laïcité a été conçue en France comme un instrument de paix civile pour garantir que la religion ne soit pas un facteur de division dans la société.
2. Elle a été instaurée par la loi du 9 décembre 1905 de séparation des Eglises et de l'Etat. Cette loi de 1905 instaure des règles en vigueur sur tout le territoire à l'exception de l'Alsace-Moselle, où le concordat signé par Napoléon Bonaparte et Pie VII en 1801 est toujours en vigueur.
3. La laïcité est définie par trois éléments : la protection de la liberté de conscience, l'égalité de traitement entre tous, la neutralité de l'Etat.
4. La laïcité est un principe juridico-politique au service des valeurs républicaines : liberté, égalité, fraternité.
5. La laïcité ne s'assimile pas à l'athéisme. Elle n'est pas une croyance ou une option philosophique parmi d'autres mais le principe qui rend possible la coexistence de toutes les croyances.
6. La laïcité doit être distinguée de la sécularisation, qui désigne le processus de perte d'influence de la religion dans la société. La laïcisation est un processus politique, la sécularisation un processus social.
7. La laïcité ne cantonne pas la religion à la sphère privée, elle protège au contraire le droit de manifester sa religion en public.
8. L'Etat peut restreindre ce droit pour des raisons liées au respect du pluralisme religieux, à la protection des droits et libertés d'autrui, à l'ordre public et au maintien de la paix civile. De même un employeur privé peut imposer à ses salariés des restrictions de cette liberté pour des raisons liées à la sécurité, l'hygiène ou l'exécution de leurs missions.
9. Le devoir de neutralité s'applique aux agents des trois fonctions publiques ainsi qu'aux salariés de structure privées en délégation de service public. Il s'impose également aux élèves des écoles, collèges et lycées. Il ne s'impose pas aux usagers des services publics.
10. Les usagers des services publics ne peuvent pas se prévaloir de leurs convictions religieuses pour s'affranchir des règles communes.

## ▶ 1.3 Les différents espaces

L'espace privé **est totalement libre, sous la seule réserve du respect de la loi.**

**L'espace administratif** : c'est l'espace de l'Etat, des collectivités locales, des services publics (bâtiments et locaux publics, des établissements scolaires ou hospitaliers). Les bâtiments et les agents et tous ceux qui sont délégataires d'un service public sont soumis à la neutralité. Les usagers voient la laïcité garantir la liberté de conscience.

**L'espace social** est l'espace où l'on travaille à plusieurs comme par exemple l'entreprise. La liberté de conscience est garantie sous réserve d'absence de prosélytisme, du respect des règles d'hygiène et de sécurité mais aussi de la bonne marche de l'entreprise.

**L'espace partagé** : c'est l'espace commun à tous comme la rue. La liberté de conscience est garantie dans la limite de l'ordre public.

## ▶ 1.4 Avis adopté par l'Observatoire de la laïcité le 15 Octobre 2013 : «Rappel à la loi à propos de la laïcité et du fait religieux»

Article premier de la loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Eglises et de l'Etat : «La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions (...) édictées dans l'intérêt de l'ordre public.»

### 1. La responsabilité de la puissance publique dans la promotion et l'application de la laïcité

- a. Le respect de la laïcité suppose un engagement fort et constant de la puissance publique pour assurer sa pédagogie et sa promotion.
- b. La puissance publique doit garantir à tous et sur l'ensemble du territoire la possibilité d'accéder à des services publics, où s'impose le respect du principe de neutralité, à côté d'autres services d'intérêt général.
- c. La laïcité ne peut être invoquée pour résoudre tous les problèmes sociétaux qui peuvent être liés à la situation économique et sociale, au contexte urbain ou aux problèmes de l'intégration.
- d. La laïcité, parce qu'elle est une des conditions fondamentales du vivre ensemble, requiert la lutte constante contre toutes les discriminations.

## 2. Ce que garantit la laïcité

- a. La laïcité garantit à chacun **la liberté de conscience**, ce qui inclut la liberté de croire ou de ne pas croire.
- b. La laïcité garantit le droit d'exprimer publiquement ses convictions, quelles qu'elles soient, dans la limite du respect de l'ordre public et de la liberté d'autrui.
- c. La laïcité garantit **la neutralité de l'État**, condition de l'impartialité de l'État et des services publics vis-à-vis de tous les citoyens, quelles que soient leurs croyances et leurs convictions.
- d. Au titre de la laïcité, la République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte, ce qui implique qu'aucune religion ou conviction puisse être, ni privilégiée ni discriminée.
- e. Parce que l'État garantit **le libre exercice des cultes**, y compris dans des lieux où la liberté de circulation est restreinte, les aumôniers qui interviennent dans les hôpitaux, les prisons, les lycées d'État ou l'armée, quelle que soit leur confession, peuvent être financés par des fonds publics.
- f. La laïcité repose sur **la séparation de l'Église et de l'État**, ce qui implique que les religions ne s'immiscent pas dans le fonctionnement des pouvoirs publics et que les pouvoirs publics ne s'ingèrent pas dans le fonctionnement des institutions religieuses.
- g. La République laïque garantit **l'exercice de tous les droits civils** quelles que soient les convictions religieuses ou les croyances de chacun.
- h. Au titre de la laïcité, la République garantit **un enseignement public neutre**, dans le respect des programmes.

## 3. Ce qu'interdit la laïcité

- a. Aucune religion ne peut imposer ses prescriptions à la République. Aucun principe religieux ne peut conduire à ne pas respecter la loi.
- b. Dans les enceintes de l'école, collèges et lycées publics et dans le cadre des activités éducatives et péri-éducatives, les élèves ne doivent être soumis à aucun prosélytisme, de quelque sorte que ce soit, de la part des personnels, de parents d'élèves ou d'autres élèves.
- c. Aucun établissement d'enseignement privé sous contrat ne peut déroger à ses obligations liées au respect du contenu des programmes de l'Éducation nationale. Par ailleurs, ces établissements ne peuvent pratiquer aucune discrimination, qu'elle soit fondée ou non sur la religion.
- d. Aucun agent d'une administration publique, ou gestionnaire d'un service public ne peut manifester ses convictions religieuses par des signes ou un comportement prosélyte. Il se doit d'adopter un comportement impartial vis-à-vis des usagers du service public et de ses collègues de travail. Les manquements à ces règles doivent être relevés et peuvent faire l'objet de sanctions.

e. Dans les structures soumises au droit du travail et non au régime du service public, si les libertés individuelles sont garanties, l'expression des convictions religieuses peut être limitée par le règlement intérieur si la nature de la tâche à accomplir le justifie, à condition que la limitation soit proportionnée au but recherché (article L.1121-1 du code du travail).

▸ 2

Pourquoi  
s'interroger  
sur la laïcité dans  
une organisation  
du secteur privé  
à but non lucratif  
aujourd'hui ?

- ▶ **2.1 Le secteur privé à but non lucratif incarne les principes républicains** au travers de ses métiers, des formations initiales et continues dispensées, des organismes gestionnaires et de leurs valeurs fondatrices. Il s'est fait le porteur de la lutte contre les discriminations et l'antiracisme (handicap, âge, état de santé, origine etc...) et de l'attachement à l'égalité femme/homme. Il incarne une pédagogie de la solidarité et du social en étant l'acteur opérationnel de politiques publiques au niveau national et des collectivités territoriales mais aussi, souvent, le promoteur des actions d'adaptation des réponses aux besoins des populations.
- ▶ **2.2 Comptant en son sein à la fois des organisations confessionnelles**, qui doivent confronter leurs propres origines et leurs propres valeurs au principe de laïcité sans renoncer à leur spécificité et à leur histoire, et des organisations non confessionnelles, ce secteur constitue un espace de débat pluraliste par excellence.

L'interrogation sur la laïcité y est donc à double titre légitime, au sein de chaque organisation et entre les organisateurs de ce secteur.

- ▶ **2.3 S'ajoutent à cela trois constats et arguments complémentaires qui relèvent de ses activités et des engagements qui les animent.**

Ainsi que le rappelle l'Observatoire de la laïcité : «L'hôpital est un lieu d'accueil pour tous, en particulier de populations rendues vulnérables par la maladie aussi bien que par leur place dans la société [personnes âgées, personnes en situation de handicap, etc.]. C'est aussi un lieu où s'exprime toute la richesse du modèle social français. (...) L'hôpital est un lieu (...) qui prend en charge des personnes en souffrance, physique ou psychologique. Pour assurer sa mission et garantir un soin de qualité à chacun, il doit parfois s'intéresser à ce qui relève de l'intime des individus, des familles et des relations humaines. Après avoir auditionné les acteurs de terrain, l'Observatoire de la laïcité fait le constat de la nécessité de porter à la connaissance des personnels et des patients les règles qui découlent du principe de laïcité.» (*Laïcité et gestion du fait religieux dans les établissements publics de santé*, 2016, p.1)

Pour ce qui concerne le travail social : «La laïcité, en France, organise dans la sphère publique ce qui est commun à tous les humains par-delà leurs différences d'options spirituelles ou philosophiques, leurs croyances ou leurs non croyances. Elle affirme le principe de la liberté de conscience, étayée par une autonomie de jugement, ainsi que la stricte égalité des droits de tous les humains. Travail social et laïcité partagent la finalité et la conviction que l'humanité de chacun(e) doit être valorisée et opposée à l'état de nature sauvage, à la guerre entre rivaux. Travail social et laïcité ont aussi en commun le respect des individus et de leur irréductible

dignité.» (Avis du Conseil Supérieur du Travail Social adopté le 09 Décembre 2016, *La laïcité, un principe fondamental du travail social*).

Enfin et de manière transversale : «La devise républicaine liberté, égalité, fraternité complétée par le principe de laïcité prend à l'épreuve du soin une signification qui engage. (...) **L'hôpital et les institutions du médico-social doivent constituer un des lieux emblématiques où puisse s'exprimer pleinement une forme de laïcité ouverte au pluralisme culturel et spirituel** des personnes malades. (...) Les champs du soin et de l'accompagnement doivent non seulement incarner les valeurs de la République mais les considérer au premier plan de préoccupation (comme d'autres institutions ayant chacune une fonction propre en cohérence au regard du bien commun). Mais ils constituent également un laboratoire social : la façon dont sont mobilisées ces valeurs y est en permanence questionnée par les mutations de la société. Si la façon de respecter et de penser les valeurs du soin et de les articuler avec celles de la République doit être réinventée en permanence, le fondement des valeurs, quant à lui, ne change pas : les principes doivent être sans cesse rappelés et approfondis dans le cadre de concertations pluralistes.»(Extraits tirés de l'ouvrage d'Emmanuel Hirsch, *Le soin une valeur de la République. Ce que soigner veut dire*. Paris, 2016 : Les Belles lettres, pp. 205-208)

## ▶ 2.4 Les adhérents de la FEHAP eux-mêmes confirment les arguments cités dans ces différentes sources.

Dans le cadre des travaux sur la laïcité du comité de réflexion éthique, la FEHAP a souhaité recueillir des éléments de questionnements et d'attentes de ses adhérents sur le sujet. Le comité de réflexion éthique a néanmoins pensé plus neutre et donc plus opportun de poser en première intention une série de questions sous l'angle de la différence culturelle pour amorcer ses réflexions. L'enquête «Travailler, enseigner, accompagner et soigner avec la différence culturelle» a été réalisée à cet effet entre Novembre 2015 et Janvier 2016 dans 9 structures volontaires auprès de 56 personnes ayant souhaité participer à la démarche, en entretiens individuels ou collectifs (résultats exhaustifs de l'enquête disponibles sur le site de la FEHAP).

Il n'est pas possible de tirer des enseignements fermes de cette enquête qui n'avait qu'une vocation exploratoire. Néanmoins, les propos des professionnels et des usagers mettent en exergue plusieurs dimensions particulièrement sensibles qu'il semble intéressant de restituer.

- a. La différence culturelle et la multiplicité des convictions et confessions représentées dans une structure peuvent être vécues comme une source d'enrichissement des échanges, des relations et des pratiques professionnelles, ou au contraire être perçues comme l'origine de tensions et d'incompréhensions selon les contextes et les situations institutionnelles.

**b.** Pour les professionnels du soin, de la pédagogie et de l'accompagnement, la différence culturelle et religieuse n'est que l'une des composantes des spécificités individuelles ou familiales des enfants ou des adultes dont ils ont la responsabilité. Dans ce contexte, le respect de la laïcité fait partie des attendus ordinaires dans les cultures institutionnelles et les postures professionnelles, mais il n'occulte en rien la nécessité de **prendre en compte l'histoire et les besoins de chacun** : la laïcité n'est pas l'effacement de la culture de l'autre, mais la vie et le travail avec cette culture, pourvu que cela puisse se faire sans violence sur soi ou sur les autres.

**c.** Il semble unanimement souhaité de **disposer sur le sujet de la laïcité de documents ressources susceptibles** :

- d'éclairer les professionnels et les militants bénévoles, tout comme les personnes accueillies, soignées ou les étudiants, sur les textes réglementaires et la signification concrète de la laïcité ;
- de traduire le principe de laïcité en attitudes professionnelles individuelles et collectives concrètes ;
- de différencier ce que les usagers sont en droit d'attendre au nom de la laïcité et ce qui n'en relève pas ;
- d'éviter que le principe de laïcité ne soit instrumentalisé pour nourrir des conflits et de rendre difficiles des relations interpersonnelles ou professionnelles ;
- de montrer que les conduites de racisme et d'intolérance peuvent émaner de différentes sources et que l'appel à un vivre ensemble respectueux d'autrui concerne l'ensemble des parties prenantes de l'accompagnement et du soin, professionnels comme bénéficiaires ;
- de créer les occasions de débats ouverts et pluralistes avec les personnes accueillies et soignées et leur famille ou les étudiants et entre les professionnels eux-mêmes, permettant ainsi à chacun de progresser dans le respect des convictions d'autrui,
- de contribuer au débat dans la cité au sens large, en apportant le regard et la richesse spécifique des expériences des soignants et travailleurs sociaux à ce débat.

▶ **2.5 Ainsi le travail sur le sujet de la laïcité semble-t-il l'une des pistes privilégiées pour œuvrer**, au sein des structures de soin, d'enseignement et d'accompagnement adhérant à la FEHAP, à un vivre ensemble plus soucieux de l'autre et davantage porteur de fraternité concrète qui est le reflet fidèle de ses valeurs depuis son origine.

Ce travail ne doit pas s'engager dans un esprit de renoncement à soi pour mieux accueillir l'autre au mépris de sa propre histoire et de sa propre identité. Il importe au contraire que les hommes et les organisations qu'ils composent soient au clair avec eux-mêmes : c'est sur ce fondement solide, grâce à des valeurs vivantes et réinterrogées, que se construit le **travail continu d'intégration de la diversité et de cohabitation pacifique entre démocratie, spiritualité et religions**.



▸ 3  
Brève  
bibliographie

## ▶ Rapports et avis officiels

### Documents de l'Observatoire de la Laïcité :

Note d'orientation : «La laïcité aujourd'hui»

Guide «Gestion du fait religieux dans l'entreprise privée»

Guide «Laïcité et gestion du fait religieux dans les structures socio-éducatives»

Guide «Laïcité et gestion du fait religieux dans les établissements publics de santé»

Le fait religieux dans l'entreprise. Avis du Conseil Economique et Social adopté le 12 Novembre 2013

La laïcité, un principe fondamental du travail social. Avis du Conseil Supérieur du Travail Social adopté le 09 Décembre 2016

## ▶ Sites ressources

### Observatoire de la laïcité

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

### Haut Conseil du travail social

<http://social-sante.gouv.fr/ministere/acteurs/instances-rattachees/article/hcts-haut-conseil-du-travail-social>

### Conseil Economique et social

<http://www.lecese.fr/>

## ▶ Ouvrages, articles et dossiers thématiques

Jean Baubérot, *Histoire de la laïcité en France*, Paris : 2013, PUF, Collection Que-Sais-Je, 6<sup>e</sup> édition - Jean Baubérot, *Les sept laïcités françaises*, Paris : 2015, Éditions de la maison des sciences de l'homme - Jean Bauberot, Rokhaya Diallo, *Comment parler de la laïcité aux enfants*, Paris : 2015, Editions Le Baron Perché - Régis Debray, Didier Leschi, *La laïcité au quotidien, guide pratique*. Paris : 2016, Folio Gallimard - Guy Haarscher, *La laïcité*, Paris : 2011, Editions PUF, Collection Que-Sais-Je, 5<sup>e</sup> édition - Emmanuel Hirsch, *Le soin une valeur de la République. Ce que soigner veut dire*. Paris : 2016, Les Belles lettres - Marc Horwitz et Muriel Cerf, *Dictionnaire de la laïcité*, Paris : 2011 - Armand Collin et Catherine Kintzler, *Qu'est-ce que la laïcité ?* Paris : 2007, Vrin - Michel Miaille, *La laïcité : problèmes d'hier, solutions d'aujourd'hui*. Paris : 2014, Dalloz - Henri Pena-Ruiz, *Dictionnaire amoureux de la laïcité*, Paris : 2014, Edition Plon - Daniel Verba et Faïza Guélamine (dir.), *Interventions sociales et faits religieux*. Rennes : 2014, Presses de l'EHESP - Jean-Paul Willaime, *Le retour du religieux dans la sphère publique. Vers une laïcité de reconnaissance et de dialogue*. Paris : 2008, Editions Olivétan - *La laïcité à l'hôpital* dans Soins Cadres N°93, février 2015 - *Laïcité, religions et pratiques soignantes* dans Soins, N°799, octobre 2015 - *Le travailleur social et la République*, Paris : 2016, Guide édité par TSA, Olivier Bonnin - *Le juge administratif et l'expression des convictions religieuses*, Dossier thématique du Conseil d'État, 25 Novembre 2014



4  
Les  
contributeurs

*Les repères de la FEHAP sur la laïcité sont issus de la réflexion du comité de réflexion éthique de la fédération entre Septembre 2015 et Octobre 2016.*

### **Sont membres de ce comité de réflexion éthique et ont participé aux travaux.**

**Antoine Dubout**, président de la FEHAP, qui préside le comité de réflexion éthique.

#### **Trois administrateurs de la FEHAP :**

Michel Caron, président de l'ALEFPA (Association Laïque pour l'Education, la Formation, la Prévention et l'Autonomie)

Jean-Louis Garcia, président de la fédération APAJH (Association pour Adultes et Jeunes Handicapés)

Jean-Pierre Mercier, président de l'OHS (Office d'Hygiène Sociale de Lorraine)

#### **Trois personnes qualifiées externes au réseau FEHAP :**

Bernadette Devictor, présidente de la conférence nationale de santé et représentante des usagers

Emmanuel Hirsch, directeur de l'Espace régional de réflexion éthique d'Ile-de-France  
Maryvonne Lyazid

#### **Deux représentants des adhérents de la FEHAP :**

Marlène Piubello, directrice de l'EHPAD La Roseraie, Association Bréviandes

Philippe Ducalet, directeur du foyer de vie et des foyers d'accueil médicalisés Les Cigalons, association ALGEEI (Association Laïque de Gestion d'Etablissements d'Education et d'Insertion)

**Alice Casagrande**, directrice de la formation et de la vie associative, qui représente le directeur général Yves-Jean Dupuis au sein de cette instance.

**La FEHAP remercie** les usagers, bénévoles et professionnels qui, au sein des organisations adhérentes, ont accepté de contribuer à la démarche d'enquête qui a alimenté les travaux : la Maison d'enfants à caractère social de l'Association de Villepinte à Fontenay-sous-Bois (Seine-Saint-Denis) ; le Centre d'hébergement et de réinsertion sociale et Centre maternel La Chaumière à la Roque d'Anthéron (Bouches-du-Rhône) ; l'Institut de formation en soins infirmiers, le Service de soins à domicile et le dispositif d'accompagnement et de soins pour malades atteints de VIH de la Fondation Léonie Chaptal à Sarcelles (Val d'Oise) ; la Maison Médicale Jeanne Garnier à Paris ; la crèche Tiphaine de la Fondation Croix Saint-Simon à Paris ; la Maternité Saint-Joseph à Paris. Elle remercie également Judith Guer, chargée de mission vie associative, qui a réalisé un grand nombre des entretiens de l'enquête. Elle remercie enfin Monsieur Christian Pian, co-directeur en charge de la formation continue du Theologicum à l'Institut Catholique de Paris qui a apporté ses précieuses remarques après la relecture de ce document.

# Annexes

Les initiatives  
mises en place  
par les adhérents :  
quelques  
illustrations

## ▶ a. Au sein d'une fédération : l'exemple de l'APAJH

*La fédération des APAJH a mis en œuvre une démarche de réflexion collégiale de plusieurs mois associant administrateurs, professionnels et personnes qualifiées externes. La réflexion a abouti à un texte, «Combattre pour la laïcité», adopté par son Assemblée générale en 2016.*

### Préambule

L'APAJH, mouvement militant et gestionnaire tous handicaps, depuis sa création en 1962 se réfère aux valeurs républicaines, aux droits de l'homme, plus particulièrement à la citoyenneté, la solidarité et la laïcité. Elle milite pour une société inclusive. La laïcité est de plus en plus invoquée, alors que les actes et événements depuis l'origine tendent à la remettre en cause en l'attaquant de manière frontale parfois, ou plus insidieusement, en la dévoyant, en l'instrumentalisant, en modifiant son contenu par des interprétations. Cette lutte incessante et multiforme a des origines diverses, y compris de la part d'Etats étrangers, mais surtout de personnes appartenant à des groupes à tendance communautariste et/ou dogmatique dans notre pays où la diversité culturelle est aujourd'hui plus grande que par le passé.

Restaurer, se réapproprier l'essence même de ce principe républicain constitutionnel, socle de la devise : Liberté, Egalité, Fraternité, telle est la tâche collective entreprise par le mouvement APAJH, militants, professionnels et personnes accompagnées. La laïcité, principe fondateur, permet à chacun avec ses différences de prendre sa place dans la communauté nationale. La laïcité suppose le respect des règles définies dans le cadre républicain. C'est notre modèle de «vivre et de faire ensemble» que nous affirmons et défendons avec vigueur et détermination.

### Au quotidien

Dans un contexte d'accompagnement de personnes fragiles, l'attitude managériale doit se référer au respect du principe de laïcité et de la loi de 1905, loi de liberté qui protège chacun, et non céder à des particularismes d'ordre privé.

Le code du travail permet à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, d'apporter des restrictions aux libertés individuelles et collectives au sein de l'entreprise si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; sont concernées essentiellement la protection des individus (précarité, hygiène,...) et la bonne marche de l'entreprise (respect des horaires, charges de travail, aptitudes nécessaires à la mission, son organisation).

Les structures socio-éducatives publiques ou privées, lieux de rencontres et d'échanges entre les générations, favorisent le développement des liens familiaux et sociaux : ces derniers ne supportent ni distinction, ni discrimination ; les structures socio-éducatives reconnaissent et respectent la pluralité de leur public et les

convictions personnelles et religieuses de chacun.

Si le principe de laïcité est un principe de liberté, il ne se réduit pas cependant à la seule approche juridique.

Dans les structures socio-éducatives publiques, les professionnels représentant la puissance publique, la neutralité est totale. Les structures socio-éducatives privées, agréées ont aussi pour finalités le développement d'une citoyenneté responsable, active, critique et solidaire, ainsi que la promotion de l'égalité et de la mixité.

Dans les services privés collectifs, certaines demandes qui s'appuient sur la liberté individuelle peuvent être source de difficultés au plan collectif dans le fonctionnement de l'organisme : difficultés pour raisons objectives telles que les conditions de travail, de sécurité, ou subjectives telles que le risque de tension.

L'APAJH, attachée au principe de laïcité et aux valeurs de la République dont les implications sont développées supra, entend les décliner dans les différentes structures dont elle a la responsabilité concernant l'enfance ou les adultes, personnes fragiles d'une manière générale, à l'identique du secteur public dans le respect de ses engagements historiques toujours d'actualité. Elle s'y inscrit caractérisant en cela l'ensemble de son organisation.

La liberté de conviction, droit fondamental, ne protège pas n'importe quel comportement qui serait motivé par des convictions d'ordre religieux ou philosophique.

La mise en œuvre du principe de laïcité se révèle parfois délicate ; si les demandes sont d'ordre pratique ou individuel, les mobiles peuvent être masqués. En effet, une demande individuelle peut ensuite, en cas de dérogation, servir de précédent à d'autres personnes au motif de justice et d'égalité. Puis dans un processus logique, devenir démarche collective au nom d'un groupe caractérisé : enfin, étape ultime, présenter la forme d'une revendication de droits spécifiques pour une communauté en ayant recours aux institutions représentatives du personnel, qui pourraient elles-mêmes être détournées préalablement sur une base communautaire.

Aussi la vigilance de tous s'impose à l'égard de toute sollicitation qui conduirait au «droit» acquis, particulier, prévalant sur le droit républicain, y compris lorsque s'annonce la menace d'une épreuve de force.

En la circonstance, décider n'est pas simple. Il y a lieu d'abord d'échanger, d'écouter, d'expliquer et de ne pas céder au relativisme : le recours à des avis, des aides pour le dialogue et la prise de décision qui appartient à l'employeur, peut conforter. Le conseil par des organismes autorisés, de structures internes ayant une compétence reconnue n'est pas à écarter.

Si la pédagogie et l'explication permettent le recours à la responsabilité individuelle en une démarche respectueuse de la liberté et de la conscience, il n'en reste pas moins vrai que les sanctions restent de mise lorsque le comportement ne respecte plus les règles.

L'inscription dans le règlement intérieur de l'établissement ou de service doit caractériser cette reconnaissance du droit et des devoirs.

L'essentiel réside dans la détermination, car les demandes émanent souvent de personnes ou de groupes dont la stratégie affirmée est de pousser toujours plus

loin les exceptions d'ordre identitaire du communautarisme pour imposer à tous des options particularistes.

Rappeler ce qui est inconnu, ou oublié, éviter les réponses au coup par coup et s'en tenir au fait que la loi des hommes dans la cité a priorité sur la loi religieuse, tel est le défi auquel il faut répondre collectivement tout en poursuivant la réflexion de manière permanente.

## Quelques illustrations de la mise en œuvre de la laïcité à l'APAJH

### Militants – professionnels

- Il n'y a pas à mentionner de critères religieux dans une offre ou une demande d'emploi.
  - N'est pas légale toute demande écrite ou orale sur la religion du candidat à un emploi.
  - On ne peut pas refuser à un candidat à un emploi de participer à une procédure de recrutement s'il arbore un signe religieux visible.
  - L'employeur peut exiger du salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été embauché dès l'instant où celle-ci n'est pas contraire à une disposition d'ordre public.
  - Le contrat de travail peut spécifier le caractère impératif d'un port d'uniforme précis dans le cadre d'une mission le nécessitant.
  - Les impératifs de santé et de sécurité représentent des restrictions légitimes : utilisation obligatoire d'un casque de protection sur un chantier ; interdiction de porter la barbe en proximité d'une machine ; obligation de la visite médicale.
  - Interdiction de prosélytisme.
  - Le refus d'être sous l'autorité d'une femme est inacceptable.
  - Possibilité de refuser une autorisation d'absence ou congé lorsqu'il y a nécessité de service (quel que soit le motif invoqué : fête religieuse, jeûne entre autre....).
  - Le règlement intérieur ne peut pas comporter de disposition discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leurs convictions religieuses.
  - Les salariés de la jeunesse relevant du droit public ont obligation de neutralité, ne peuvent pas porter de signe religieux visible, ni faire de prosélytisme : l'usager doit pouvoir s'adresser à un agent de service lui garantissant, par son impartialité, une égalité de traitement.
  - Un salarié de la jeunesse ne peut pas interdire aux jeunes dont il a la charge d'écouter certaines musiques, ni imposer ses propres prescriptions religieuses. Il doit respecter l'égalité et la mixité pour le développement d'une citoyenneté responsable, active, critique et solidaire.
- Ainsi une animatrice qui postule pour un centre de loisirs et refuse de se mettre en maillot de bain lorsqu'elle accompagne les jeunes à la piscine.
- Nécessité de respecter les heures et les lieux de travail.

## Personnes accompagnées

- Il ne doit pas y avoir de repas dévolu spécifiquement à des prescriptions religieuses ou autres: la diversité de l'offre doit permettre à chacun de choisir. Cela est vrai pour les usagers comme pour les salariés. L'important, est que le repas se prenne ensemble.
- Information à recueillir lors de l'accueil : moment de dialogue qui peut permettre d'ajuster les besoins et les réponses, d'informer sur les exigences consécutives au principe de laïcité.
- Information sur les lieux de cultes extérieurs. La prière ne peut avoir lieu que dans un espace privé (chambre par exemple) et non dans des espaces communs.
- La transgression de l'interdit religieux est possible lorsque la vie de la personne est en jeu.

## ► b. Au sein d'une association : l'exemple de l'ALEFPA

*Une rencontre et un voyage : il faut s'approprier*

*L'ALEFPA, la laïcité, la culture, avec Latitudes contemporaines*

### Michel CARON, Président de l'ALEFPA

Il faut discuter, mais il faut aussi témoigner. Le premier propos de ce témoignage est tout en entier contenu dans une phrase de Jean Rostand qui introduit un ouvrage de photographies coréalisé par des jeunes accueillis par l'ALEFPA et par le festival de Latitudes contemporaines :

«Former les esprits sans les conformer,  
Les enrichir sans les endoctriner,  
Les armer sans les enrôler,  
Leur communiquer une force dont ils puissent faire leur force,  
Les séduire par le vrai pour les amener à leur propre vérité,  
Leur donner le meilleur de soi sans attendre ce salaire qu'est la ressemblance»

C'est là une partie majeure, et fondatrice, du projet de l'Association laïque pour l'éducation, la formation, la prévention, et l'autonomie. La référence laïque est en effet ici, explicite, fondatrice, et génératrice d'ouverture, de rencontres, et de voyages, au sens du compagnonnage.

Et pour qu'il y ait rencontre entre la culture, les jeunes, et une association, il faut d'abord dire quel est notre projet, notre identité, et formuler quelques questions. Notre société est marquée par LA PERTE DE REPERES ET LA CONFUSION DES VALEURS ; or, dès l'origine, l'ALEFPA s'est construite et mobilisée autour des enfants qui ne grandissaient pas du bon côté de la vie. Il fallait que nous prenions soin d'eux, sinon la société les entrainerait dans la marginalisation.

D'un côté, il y a la théorie de la méritocratie républicaine, de l'autre la cartographie de l'échec scolaire, de la marginalisation, et de la reproduction des inégalités.

Dans la rue, il y a un côté à l'ombre, l'autre au soleil : la traversée est difficile. Beaucoup d'enfants et de jeunes ont grandi du mauvais côté de la vie, de celui où tout est plus difficile, et qui vont d'échecs en déceptions, de dérives en marginalisation progressive et durable, des bonheurs de l'existence aux tragédies familiales. En cette vie-là, point de frontières. Comment émerger des décombres, des pratiques administratives, et continuer de vivre et d'espérer ?

En témoignant de mes rencontres avec ces jeunes, que nous avons le devoir de protéger, je pose la question :

QU'EST-IL DONC GRAND TEMPS D'ENTREPRENDRE pour que ces jeunes dépassent la douleur, et continuent de vouloir la vie, avec les autres, passionnément, affectivement, raisonnablement, plutôt que la mort, désespérément ?

Nulle dissertation en 27 parties, ni note au Ministre n'apportera la réponse. Il faut TEMOIGNER et AGIR. Et d'abord, de quelle exemplarité voulons nous porter témoignage ? De quel avenir nous réclamons-nous ? Que disons-nous et que faisons-nous pour être respectables et respectés ? Que faisons-nous pour que nous puissions apprendre et voyager ensemble en UN AUTHENTIQUE COMPAGNONNAGE, bâtisseur d'avenir et d'humanité ? La phrase de Jean Rostand, l'esprit de laïcité, nous conduit à rencontrer les enfants de la solitude ; ils n'attendent ni la sollicitude, ni la compassion. Il nous faut nous engager à leurs côtés, et renaître à L'EXEMPLE et à L'EXIGENCE, à la dignité et à la solidarité, par-delà la confusion des valeurs et de l'absurde. Il nous faut prendre nos responsabilités sur les multiples chemins de l'identité sociale, de la sociabilité, et de l'autonomie, bref sur le chemin de LA FRATERNITE ET DE LA LAÏCITE.

Il y a aussi LES ENFANTS DE L'EXIL, du voyage, et du déracinement. Leurs espoirs et leur énergie créatrice se déploient sans nous faire oublier toutes les violences et les intolérances du monde, l'errance qui en résulte, et la lutte sourde entre l'Europe de la réglementation, celle des murs et des barrières, du soupçon et du rejet, et l'Europe de l'avenir fait d'accueil, de projets et de solidarité. Il y a ceux qui les voient comme des étrangers, et comme des flux à réguler ; Il y a ceux qui les voient comme des enfants, comme des mineurs, comme nos enfants qui aspirent à grandir et à réussir. Voyage, dit un proverbe arabe, et tu découvriras le sens des choses et la valeur des hommes. Là réside l'engagement global de l'ALEFPA, avec les repères de la laïcité et de la fraternité.

Et cet engagement se traduit dans l'action éducative, médicosociale, thérapeutique, sociale, civique. Plus de 2300 professionnels sont mobilisés ici.

Ce propos me conduit AU DEUXIEME TEMOIGNAGE, qui est aussi un voyage. Et c'est l'objet central de ce colloque : il s'agit des actions conduites par l'ALEFPA sur le champ culturel. Loin de demeurer enfermés dans le monde des spécialistes du handicap, de l'hébergement social, ou de la Protection de l'enfance, nous accompagnons en particulier nos jeunes dans LA VRAIE VIE, celle qui s'exprime en nous,

et chez les autres, et dans nos relations. L'humanité n'est pas un club fermé où l'on entre en payant : l'humanité est présente en chacun de nous, dans ses forces et ses faiblesses, l'humanité c'est le tout, et notre présence dans ce tout. La laïcité est alors la vertu qui accompagne la fraternité. Ainsi, nos jeunes ont-ils rencontré les métiers du spectacle, à travers des stages divers et des événements multiples, ils ont bénéficié de partenariats, avec l'Aéronef, notre grande salle des musiques actuelles, avec le Palais des Beaux-Arts, de Lille, et avec l'équipe et les voyages de Latitudes contemporaines. Ils ont photographié la danse, en apprenant la photographie, l'expression et la créativité de la danse. Et ils ont porté leur vie, leur regard, leur témoignage, dans cet environnement culturel et artistique, qui constituait alors leur terrain d'aventure pour l'apprentissage de la liberté, par la fraternité et la laïcité. Ils ont ainsi, cette année, contribué à l'ouverture artistique de ce festival, dans un atelier conduit par Alexandre Rocoli, un chorégraphe créatif, et avec «l'autre génération», celle des anciens, en recréant sur scène l'esthétique des gestes oubliés de métiers anciens. Témoigner et agir.

LA TROISIEME DIMENSION DE CE TMOIGNAGE de voyage en laïcité, c'est le travail conduit par l'ALEFPA dans SES COMITES LOCAUX D'ETHIQUE, et son comité national d'éthique. Et l'un des premiers besoins ressentis par nos professionnels, dans nos établissements, a été d'actualiser ce qu'il en était de la laïcité dans l'organisation de travail, dans les temps d'accueil et d'accompagnement de personnes handicapées, des jeunes relevant de la protection de l'enfance, et des personnes socialement très marginalisées. Et ce sont les scènes de la vie quotidienne qui ont inspiré un travail de mise à jour des points de repère nécessaire au respect des valeurs républicaines de liberté, d'égalité et de fraternité. On a ainsi eu à travailler avec l'observatoire de la laïcité, à travailler sur le code du travail, à travailler aussi sur nos règles de fonctionnement, plutôt que d'imaginer que dans chaque situation, le fait religieux constituait le problème. Les demandes de prières, de congé, de régimes alimentaires, de périodes spécifiques, de participation à toutes activités. On y a traité de la gestion individuelle et collective de la liberté de conscience, mais aussi des obligations liés aux services collectifs. Notre association personnalise son offre de service : l'accompagnement personnalisé permet le maximum d'adaptations individuelles, dans deux limites :

- Tant que le projet éducatif et professionnel n'est pas percuté
- Tant que l'organisation et le fonctionnement de l'institution ne sont pas modifiés unilatéralement.

La référence à Jean Rostand ne constitue pas une incantation. L'engagement sur le champ culturel, et la dimension de l'éthique constituent deux illustrations et deux témoignages de notre ouverture au monde, et en particulier, celui du voyage artistique et créatif. Nous sommes là au coeur de la vie, et au coeur de notre métier : accompagner chacun dans son projet, prendre soin des autres ; Au coeur aussi, de la laïcité et de la fraternité.

Lille, le 10 juin 2016

## ► c. Au sein d'une association d'origine congréganiste : l'exemple de l'Association de Villepinte

La charte de l'association de Villepinte est le fruit d'un long et progressif travail de réflexion des administrateurs et de la congrégation des sœurs de Marie Auxiliatrice qui a fondé l'association en 1918. Les premiers écrits datent du début des années 1990. Il ne s'agissait alors que d'un texte de présentation de l'Association à destination des adhérents, familles et donateurs.

Au fil des ans, le texte a été progressivement révisé et précisé dans le but qu'émergent les fondements de l'Association et ses valeurs d'inspiration chrétienne. Ce n'est qu'en 2005 qu'il a été intitulé «Charte» et affiché comme telle dans les établissements. Depuis 2005 et même si l'Association a beaucoup évolué et a construit successivement plusieurs projets associatifs quinquennaux, la charte n'a pas été modifiée, le conseil d'administration continuant à la considérer en parfaite actualité.

### Charte de l'association de Villepinte



Association de Villepinte  
*Aider à être pour pouvoir devenir*

L'Association de Villepinte est résolument ancrée dans les valeurs chrétiennes et les choix faits, à l'origine, par les Sœurs de Marie-Auxiliatrice.

La présente charte inspire et oriente l'ensemble de ses activités, ses modes de fonctionnement et les comportements des équipes de ses Etablissements. Elle est ouverte à tous, et se consacre à chacun, avec la volonté de promouvoir une prise en charge globale de chaque patient considéré comme un tout unique, dans ses dimensions physique, psychologique, socio-familiale et spirituelle.

Son ambition et sa philosophie d'action sont de chercher à anticiper pour répondre aux besoins nés de l'évolution de la Société.

Cela passe, de façon concrète par :

- L'attention portée au degré de détresse sociale,
- La volonté de toujours progresser en matière de techniques de soins et d'innover sur la prise en charge de toute pathologie, dans le respect de ses valeurs éthiques,
- L'ouverture à de nouvelles actions, en faveur de ceux qui sont insuffisamment ou mal pris en charge.

Ses modes de fonctionnement quotidien sont guidés par les valeurs qui l'animent :

- La recherche permanente de l'efficacité des prises en charge, ce qui passe par :

- La qualité de la présence et de l'écoute des équipes quelle que soit leur activité,

- Le professionnalisme et la rigueur dans le travail effectué.

- Des comportements relationnels et professionnels empreints de simplicité et reposant sur :

- Le respect de la dignité,

- La considération fraternelle et confiante portée à l'entourage,

- L'ouverture aux autres, au sein de l'Association, et aussi vers l'extérieur avec un souci d'échanges et de partenariat avec notre environnement.

Ces valeurs ont marqué l'histoire de notre Association.

**Nous avons la volonté de les perpétuer et de les transmettre.**

## ▶ d. Au sein d'un établissement : l'exemple de la résidence de La Roseraie

*Quelques réflexions dans le cadre de la thématique «Laïcité»*

**Marlène Piubello, directrice de l'EHPAD La Roseraie**

Le mot clé est selon nous **d'élaborer une position stratégique et politique claire sur le sujet.**

Nos institutions ont pour mission première l'accueil or, on ne peut bien accueillir que si on s'accueille bien soi-même. Cette concorde de la communauté est essentielle au pouvoir d'accueil et d'ouverture à l'Autre (résidents, usagers, salariés).

L'institution a une mission : l'accompagnement et le soin des usagers, pour cela elle fait appel à des équipes pluridisciplinaires composées d'hommes et de femmes qui ont une individualité et une culture propre.

Le règlement intérieur est le document réglementaire qui énumère les règles applicables pour réaliser les missions d'accompagnement dans un cadre formalisé ; règles d'hygiène et de sécurité confortées par le CHSCT pour les établissements ayant plus de 50 ETP salariés.

Aussi ce document qui régit les rapports entre les salariés et l'employeur doit-il être clair et précis.

Depuis plusieurs décennies, les institutions ont des personnels de confessions et convictions variées et ceci n'a pas nécessairement généré de difficulté particulière ni de conflit.

Néanmoins, dans les années récentes, les médias ont donné de la visibilité à certaines situations, comme celle de salariés refusant de réaliser des missions pourtant précisées dans leur contrat de travail, document qui reste un acte bilatéral de pleine volonté pour les parties qui s'engagent.

Parallèlement, les résidents des EHPAD actuellement ont connu deux guerres, 39/40, ils étaient alors des enfants ou des adolescents et en 1962, la guerre d'Algérie où certains ont combattu ou perdu des enfants. Le temps a passé mais la douleur est toujours là.

Ainsi le refus d'effectuer des soins auprès d'un résident pour motif discriminatoire (sexe, religion, motif politique etc..) peut constituer un dysfonctionnement pouvant être sanctionné dans un premier temps, voire un licenciement en cas de récidive. Cette position se justifie car si l'employeur accepte la demande du salarié dans ce domaine, il ouvre la boîte de pandore à toute forme de demande : ex : caractère incompatible avec l'usager etc.

Mais il existe des solutions «intermédiaires» comme par exemple : la tenue de travail est fournie par l'employeur, les cheveux doivent être attachés (pince, barrette, serre tête etc..) selon les recommandations en vigueur en matière de qualité des soins ; ainsi une salariée de confession musulmane peut-elle porter un serre-tête de la couleur de sa tenue.

L'employeur doit trouver un modus vivendi dans l'organisation des équipes, ce qui peut s'interpréter comme un nouvel axe à la fonction de management. Le management interculturel consisterait ainsi à s'adapter, sans renier les valeurs de la République, et à formaliser les règles du vivre ensemble avec ses différences.

Autre exemple, une salariée âgée de 61 ans, affectée de nuit, demande des heures de récupération début juin, après avis du chef de service, cette demande peut être accordée compte tenu des nécessités de service et du planning.

A aucun moment, la salariée n'a présenté sa demande en justifiant par un motif personnel de quelque nature que ce soit (début du temps de ramadan), elle demandait des heures de récupération qui doivent uniquement s'analyser par rapport à la continuité de la prise en charge des usagers.

Chacun reste libre d'utiliser son temps libre comme il l'entend et les salariés entre eux ne souhaitent pas entrer en conflit pour conserver un climat social «dans une sagesse des actes».

### **Les relations Institution / Usagers / Salariés**

Le respect de la personne, sa dignité sont des valeurs fondamentales de l'accueil en institution

Les institutions ont leur propre contexte social et culturel dans lequel elles naissent et elles évoluent et que l'on le veuille ou non, elles constituent des lieux où vivent les plus démunis sur le plan physique et psychique, mais aussi sur le plan financier. L'usager est libre de toute contrainte dans son espace privé hormis les actes pouvant

mettre en danger sa vie et celle d'autrui. Ainsi n'est-il pas concevable, par exemple, de demander à des personnes ayant baigné toute leur vie dans une culture d'en changer au motif que leur tenue vestimentaire n'est pas celle de la majorité des autres résidents.

Le rôle de l'animatrice est primordial pour faciliter l'intégration de ce nouveau résident quel que soit sa couleur de peau, sa religion ou son handicap (bégaïement etc.) Ainsi dans le cadre de l'atelier du ne rien faire, une copie modernisée de nos veillées, l'animatrice préparera un documentaire sur le pays et les coutumes de la personne, sur la religion etc..., le cuisinier inscrira un repas à thème dans ce sens, la parole sera ouverte y compris aux idées véhiculées par les médias.

De même, le refus de certains aliments de la part des résidents doit-il être analysé dans le cadre du recueil des habitudes de vie par la psychologue au moment de l'accueil. Lorsqu'une personne ne souhaite pas manger un aliment ou un autre, il n'a nul besoin d'expliquer son aversion pour tel ou tel mets.

### **Quelques pistes de travail :**

Lorsqu'un salarié est heurté par le comportement d'un usager, l'équipe pluridisciplinaire dans le cadre d'échanges peut sous l'angle thématique, travailler avec les équipes soignantes ou les agents logistiques.

De même l'ouverture sur l'extérieur de la structure reflète une ouverture d'esprit : ainsi les relations intergénérationnelles sous forme de projet avec des jeunes de quartier situé en zone prioritaire permettent de rendre l'Autre accessible dans sa différence.

Inscrire dans les formations initiales un module sur les représentations de la vieillesse dans les différentes cultures, organiser une table ronde sur le thème du vivre ensemble sont deux démarches complémentaires permettant de faire évoluer les représentations de manière durable sur le sujet.

En tant que directeur, je reprendrai la phrase du philosophe Paul Ricœur : «Que faire vivre ensemble, autour de projets communs, des gens ayant une histoire différente et des difficultés, n'est pas une mince affaire. »

Le vrai défi de vivre ensemble est au-delà de la structure et n'engage pas seulement résidents, salariés, bénévoles, dirigeants et administrateurs : il est dans l'hospitalité de la société.



---

▶ **La laïcité est un principe républicain qui concerne tous les établissements de soin, d'accompagnement social et de formation.**

Interpellée par ses adhérents sur le sujet, la FEHAP a confié à son comité de réflexion éthique le soin de proposer des repères aux administrateurs, professionnels et usagers concernés.

Le présent document comporte des rappels juridiques et des repères pour la réflexion.

Il se veut un outil à l'appui de questionnements pluralistes sur la traduction concrète du principe de laïcité. Pour contribuer, demain, à un vivre ensemble apaisé et une cohabitation pacifique entre démocratie, spiritualité et religions.

---

Document amendé et validé  
par le Conseil d'Administration de la FEHAP  
le 05 Octobre 2016



FÉDÉRATION DES ÉTABLISSEMENTS HOSPITALIERS & D'AIDE À LA PERSONNE  
PRIVÉS NON LUCRATIFS



[www.fehap.fr](http://www.fehap.fr)