

Le SNALESS, syndicat  
employeur adhérent des  
CCN 1951 et 1966

*Le respect de la laïcité dans les établissements  
et services du secteur médico-social*

# Repères et pratiques



## SNALESS

SYNDICAT NATIONAL DES ASSOCIATIONS  
LAÏQUES EMPLOYEURS DU SECTEUR  
SANITAIRE, SOCIAL,  
MEDICO-EDUCATIF ET MEDICO SOCIAL

### SOMMAIRE

Préambule

Le SNALESS, syndicat employeur  
laïque et humaniste

Des associations laïques et  
responsables vis-à-vis des  
personnes accompagnées

Laïcité et pédagogie

Les pressions communautaristes accentuées par les événements dramatiques de ces deux dernières années ont fait réapparaître dans notre société un activisme religieux que nous croyions pour l'essentiel éteint au bénéfice de tous depuis 1905.

On a vu surgir dans les entreprises, pour nous dans certains établissements, des demandes d'aménagement des horaires de travail, des lieux de prière, des jours de congés pour fêtes religieuses.... qui peuvent aller jusqu'à prendre la forme de revendications collectives semblables à celles qui portent sur les salaires ou les retraites. Les employeurs se trouvent particulièrement isolés face à ces demandes et y répondent le plus souvent de manière à maintenir la paix sociale dans leurs organisations.

Récemment, une réflexion sur le « fait religieux » dans l'entreprise a été engagée au plus haut niveau de l'état, une formation des agents des services publics au « fait religieux » a été mise en place.

En ce qui nous concerne, et puisque la laïcité est une valeur constitutionnelle de notre nation et le fondement même de notre action, c'est une formation à la laïcité qui nous paraît indispensable : non pas une réflexion stérile sur le concept, mais en donnant aux administrateurs et aux cadres de nos établissements et services les moyens de gérer tant les situations concrètes que nos salariés peuvent rencontrer face aux usagers et à leurs familles que celles qu'ils peuvent eux-mêmes générer à travers des demandes personnelles ou collectives qui s'appuieraient sur des revendications de caractère religieux.

Puisque la laïcité est le ciment qui nous unit, les établissements gérés par nos associations adhérentes doivent être, comme les services publics, des lieux de stricte neutralité et cette neutralité doit être acceptée et respectée par tous nos salariés, neutralité dans leur relation avec les personnes que nous accueillons, neutralité pour eux.

C'est pour répondre à cette nécessaire information et formation que le SNALESS a engagé une réflexion de fond sur les valeurs laïques et humanistes qui nous unissent depuis sa création.

JD PANNETIER  
Président

*Ce guide a pour objet d'apporter aux employeurs de notre mouvance laïque et humaniste les connaissances nécessaires, à la fois historiques et théoriques, pour éclairer et argumenter notre position singulière dans un monde du travail confronté à la montée du fait religieux.*

*Ce document ambitionne d'apporter aux responsables les éléments législatifs et règlementaires sur lesquels ils peuvent s'appuyer, les conseils techniques relatifs aux outils à construire au sein de chaque entreprise, les erreurs à ne pas commettre.*

*Il définit les éléments d'information et de formation à transmettre aux salariés pour qu'ils adoptent la neutralité qu'exigent à notre sens leurs fonctions auprès des personnes accompagnées.*

## LE SNALESS SYNDICAT EMPLOYEUR LAÏQUE ET HUMANISTE

La laïcité à laquelle nous adhérons, valeur constitutionnelle en France, est née pour l'essentiel de la diffusion de la pensée des philosophes du siècle des lumières puis de la lutte qui a opposé tout au long du 19<sup>ème</sup> siècle ceux qui auraient voulu que la France redevienne (*comme sous l'ancien régime*) la fille aînée de l'église à ceux qui pensaient qu'une France moderne devait s'affirmer fille de la révolution de 1789.

La loi du 9 décembre 1905 –loi de séparation des églises et de l'Etat- a apaisé le dialogue en créant ce que Jean Baubérot appelle «le pacte laïque», à la fois «règlement juridique» et «art de vivre ensemble»\*.

Le cadre juridique se traduit dans la vie courante par l'obligation pour tous du respect de la loi générale et par l'inscription de la laïcité dans la Constitution. A ce titre, toute personne en France qui respecte et fait respecter la loi de 1905 est réputée «laïque». *Parmi tous ces laïques, ceux qui demandent en outre un respect strict de l'application de l'article 2 de la loi en exigeant l'abrogation de la loi Debré le sont «juste un peu plus que les autres» et restent dans le seul et strict respect de la loi!*

C'est dans le second aspect du «pacte laïque» que s'inscrit plus particulièrement la singularité de notre syndicat: Le SNALESS est laïque parce que respectueux de la loi nationale, mais il s'affirme en outre «humaniste» dans le sens même de la définition la plus simple qui peut être donnée de cet engagement philosophique: *«L'humanisme est une philosophie qui place l'homme et les valeurs humaines au-dessus de toutes les autres valeurs\*\*».*

Dans cette perspective, l'engagement du SNALESS laïque et humaniste, est de:

Promouvoir les valeurs de l'émancipation sociale, les valeurs de la République et les concepts de liberté de justice, de paix, d'égalité.

Défendre et promouvoir la liberté de penser, de conscience et d'expression.

Faciliter l'expression de tous, sans exclusion.

Contribuer à libérer l'individu de tous les facteurs oppressifs.

Refuser tous les communautarismes susceptibles de mettre en cause l'idéal républicain.

Défendre une séparation effective et durable du pouvoir politique et du pouvoir judiciaire.

Défendre tous les services publics, ceux qui sont à vocation sociale et en particulier au bénéfice des populations les plus vulnérables.

Défendre l'égalité homme/femme et la reconnaissance de toutes les formes de cellules familiales.

Affirmer le droit de l'enfant à une éducation laïque dégagée de tous les préjugés et de tous les dogmes, pour le développement de la raison et de l'esprit critique.

\*Jean Baubérot (*histoire de la laïcité en France*).

\*\* Dictionnaire Robert

## DES ASSOCIATIONS LAÏQUES ET RESPONSABLES VIS-À VIS DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

Dans le secteur social et médicosocial, une association employeur qui se veut humaniste porte une responsabilité accrue vis-à-vis des personnes qu'elle accompagne ou accueille.

Elle ne peut rester immobile devant la montée des faits religieux qui peuvent s'exprimer dans son entreprise comme dans l'ensemble du monde du travail ou de la société française plus largement : le port de signes religieux, l'alimentation, l'habillement, le prosélytisme, les périodes de jeûne engendrant la fatigue, le défaut de vigilance, l'instabilité des salariés concernés.

Dans les entreprises, les demandes à caractère religieux sont toujours plus fréquentes ; pourtant, les contentieux en prud'hommes sont encore peu nombreux. Cela signifie que les employeurs tentent d'y répondre favorablement le plus souvent. Cette position ouverte aux demandes des salariés ne manque pas de questionner l'association employeur humaniste écartelée entre deux logiques : le respect des libertés individuelles des salariés, et le respect de la liberté de conscience des familles amenées à utiliser le service rendu.

S'il n'est pas question de revenir sur la loi qui garantit au salarié le respect de ses convictions, il convient à l'association humaniste employeur de bien analyser la responsabilité qu'elle engage vis-à-vis des familles utilisatrices de ses services. Celles-ci peuvent être dans deux situations :

- Soit elles ont eu le choix de la structure qui accueille leur enfant ou parent, et elles l'ont alors choisie pour son projet qui entre autres comporte une orientation laïque et humaniste loin de toute référence religieuse ou communautariste et qui correspond à leurs aspirations ;
- Soit elles n'ont pas eu le choix de la structure d'accueil de leurs enfant ou parent, elles n'ont alors pas à confronter ces derniers à des convictions, à des orientations religieuses qui ne sont pas les leurs.

Dans les deux cas, l'association employeur humaniste se sent investie d'une lourde responsabilité vis-à-vis des populations qu'elle accompagne ou accueille. Elle se doit de garantir la plus grande neutralité de ses personnels quelles que soient les convictions qui sont les leurs, lorsqu'ils sont en présence des usagers. Cette exigence de neutralité doit être encore plus grande auprès de publics vulnérables, plus facilement victimes d'actes de prosélytisme.

Cette exigence de l'association employeur humaniste est particulièrement forte vis-à-vis de ses salariés, mais elle ne s'exprime que dans le cadre bien limité de la protection des populations vulnérables confiées, et non pas dans les autres secteurs de la vie professionnelle pendant lesquels les libertés individuelles des salariés sont pleinement respectées. Ainsi, cette exigence est proportionnée en ne s'appliquant qu'au seul respect de la liberté de conscience des personnes vulnérables accueillies ou accompagnées.

Cette exigence particulière de l'association employeur humaniste propre au secteur social et médicosocial, fondée sur le respect des personnes vulnérables, doit être une orientation forte du projet associatif, reprise dans le règlement intérieur, expliquée aux salariés et discutée avec les organisations représentatives du personnel. De cette manière, l'association assume sa double responsabilité : le respect de la liberté de conscience des salariés et la protection des personnes vulnérables.

## LAICITE ET PEDAGOGIE

Si la Laïcité est à nouveau inscrite dans les programmes de l'école, le principe de laïcité mérite d'être un fondamental de la formation des personnels des secteurs sanitaires, sociaux et médico sociaux. La laïcité est une valeur constitutionnelle qui s'impose à tous les citoyens, il n'en reste pas moins que les débats qu'elle suscite montrent que son application dans les établissements et services sociaux ou médico sociaux nécessitent de la part de l'ensemble de la communauté éducative une bonne connaissance mais surtout une bonne reconnaissance.

C'est de la responsabilité des employeurs de veiller à promouvoir une réflexion pédagogique sur l'ensemble réglementaire qui borde l'application du principe de laïcité. Nous savons tous que lors de l'embauche d'un salarié la situation de recherche d'emploi pour l'un et le besoin de personnel pour l'autre dans le contexte actuel de l'emploi fait que chaque partenaire est prêt à faire des concessions sur ses convictions pour finaliser un contrat.

Candidater pour travailler dans une association ou dans le service public pour accompagner des personnes en situation de handicap nécessite un engagement militant pour la mise en œuvre de valeurs humanistes.

Que ce soit au niveau de l'embauche des cadres ou non ; peut-on penser que le choix de l'association employeur va se faire en fonction de valeurs de celle-ci ?

Il nous semble alors indispensable d'inscrire dans la relation employé - employeur une dimension pédagogique qui devra porter à la connaissance des personnels les outils techniques et pratiques de la mise en œuvre de ces valeurs dont la laïcité :

La connaissance des textes fondamentaux : constitution, droits de l'homme, droits de l'enfant ...

Connaissance des obligations associatives : statuts, projet associatif, missions (de service public en référence aux faisceaux d'indices retenus par la cour Européenne)... Le cadre juridique dans lequel on exerce sa mission : contrat de travail, règlement intérieur, contrats de séjour, références déontologiques, participation à l'élaboration et mise en application du projet d'établissement et services...

Se pose alors la question des outils à la disposition des cadres : le management participatif, les lieux de parole, la confiance, la formation continue intra, les réunions animées avec des intervenants extérieurs, la documentation à usage professionnel: guide pratique pour la laïcité au quotidien dans les établissements et services, références déontologiques...

*La montée du fait religieux dans notre société occupe une place considérable dans notre actualité ; cet activisme interroge nos convictions laïques et humanistes. Néanmoins, fiers de nos valeurs, nous continuerons à inscrire nos structures dans le respect et l'esprit de la loi de 1905, en dehors de tout communautarisme.*

*La neutralité que nous exigeons de nos salariés permet de garantir aux personnes accompagnées et à leurs familles la protection que nous leur devons contre tout prosélytisme. Ainsi, nous garantissons également le respect des libertés individuelles des salariés, quelles que soient les appartenances religieuses ou philosophiques des uns et des autres.*

*Les associations laïques et humanistes doivent construire les outils nécessaires pour faire respecter, dans les établissements et services, les valeurs qui sont les leurs. Nous espérons que ce guide leur facilitera la tâche.*

# Pratiques et annexes

## LAÏCITE ET CADRE DE TRAVAIL

*La gestion de personnels multiconfessionnels au sein des associations, établissements et services du secteur social et médico-social soulève des difficultés dans l'appréhension de l'organisation du travail, des demandes de traitements différenciés, du risque de discrimination...*

*Il est important de favoriser le dialogue avec les salariés afin de rechercher si des aménagements sont possibles pour concilier l'activité de l'association, de l'établissement ou du service, et la pratique religieuse de certains salariés. Dans tous les cas, il doit s'agir de réponses individuelles à des demandes individuelles.*

### I – LE CADRE LEGAL FRANÇAIS

L'article 1<sup>er</sup> de la loi de 1905 pose que « 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 ».

Selon Jean-Louis Bianco, la laïcité « contribue à faire prendre conscience que la liberté est le droit éthiquement et politiquement réglé de faire tout ce qui ne nuit pas à autrui, ne porte pas atteinte à la dignité de la personne humaine, à la sécurité de tous et à la concorde sociale. Elle contribue à promouvoir une culture commune du respect, du dialogue, de la tolérance mutuelle et de la considération de tout autre comme semblable doté de la même dignité et des mêmes droits ».

La laïcité recouvre trois termes : la liberté, l'indépendance, la citoyenneté.

« La laïcité n'est pas une opinion parmi d'autres mais la liberté d'en avoir une ». Elle est « le principe politique qui permet à toutes les convictions existentielles de vivre en bonne intelligence les unes avec les autres, à partir de la conviction partagée de l'égalité pour tous du droit d'expression, comme bien commun ».

L'article 1<sup>er</sup> de la Constitution du 4 octobre 1958 dispose que « la France est une République [...] laïque ». Elle « assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances ».

L'article 9 de la CEDH dispose que « toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.

La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui ».

L'article 14 de la Convention interdit toute « distinction », c'est-à-dire toute discrimination, fondée notamment sur la religion.

La Laïcité implique la neutralité dans le cadre du service public. Cette neutralité s'impose aux élus et à tous les agents publics, ainsi qu'aux entreprises et associations privées exerçant une mission de service public. La neutralité ne s'impose cependant pas aux usagers du service public.

« La laïcité est un principe aussi bien démocratique que républicain : elle prend tout autant en compte la multiplicité des aspirations individuelles que l'unité nécessaire du corps social autour des principes et des valeurs de la République. Elle rend compatible la liberté personnelle avec la cohésion sociale ».

*Toutefois, une association qui n'exerce pas une mission de service public, ou qui exerce une mission d'intérêt général, ne peut invoquer le principe de laïcité afin de limiter l'expression religieuse en son sein.*

Deux textes encadrent aujourd'hui la restriction des libertés individuelles dans le Code du travail :

- C. Trav., art. L. 1132-1 : cet article pose le principe de non-discrimination, visant entre autres l'absence de toute discrimination eu égard aux convictions religieuses et ce tout au long de la relation de travail → au moment de l'embauche, de l'évolution de carrière, de l'accès à la formation, de la rémunération, de l'application de sanction ou de la rupture du contrat de travail...)

Ainsi, il n'y a pas discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

La volonté de répondre à la préférence discriminatoire des clients ou d'autres travailleurs ne peut pas être acceptée comme objectif légitime.

La discrimination religieuse est le fait de traiter de manière défavorable une personne, en raison de ses convictions religieuses (vraies ou supposées). Cette discrimination peut être directe ou indirecte.

Le Code pénal sanctionne également la discrimination (en raison des caractéristiques religieuses notamment) d'une peine d'emprisonnement de 3 ans et d'amende de 45 000€.

C. Pénal, art. 225-1 à 5

- C. Trav., art. L. 1121-1 : cet article encadre l'atteinte pouvant être portée aux libertés fondamentales → « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

La Cour de cassation, le 21 juin 2005 n° 02-19.831 a précisé que « le droit de manifester sa religion tel que posé à l'article 9 de la CEDH [...] n'est pas absolu mais doit être concilié avec d'autres impératifs ».

La restriction ne peut être ni générale, ni absolue.

## II – LES LIMITES APPORTEES AUX MANIFESTATIONS DE LA RELIGION

À partir des délibérations de la HALDE en 2008 et 2009, Madame Dounia Bouzar<sup>1</sup> a déterminé que des limites peuvent être apportées dans deux situations :

- ❖ La protection des individus : la manifestation de la liberté de conscience au sein de l'association ne doit pas entraver les règles d'hygiène, les règles de sécurité et ne doivent pas relever du prosélytisme.
- ❖ La bonne marche de l'association : la manifestation de la liberté de conscience dans l'association ne doit pas entraver les aptitudes nécessaires à l'accomplissement de la mission professionnelle, l'organisation nécessaire à la mission et les impératifs liés à l'intérêt commercial ou à l'image de l'association.

Différents motifs autorisent ainsi des limitations à la manifestation de la liberté de conviction ont été répertoriés par l'Observatoire de la laïcité :

- **LE RESPECT DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL**  
Respect des horaires, respect des lieux de travail, conformité aux techniques professionnelles utilisées...
- **LA SECURITE ET L'HYGIENE**  
Il s'agit de vérifier si la manifestation de la liberté de conscience n'entraîne pas un accroissement de risques ou un manquement aux conditions d'hygiène requises.  

Par exemple, le salarié ne peut pas se soustraire à l'application des dispositions impératives relatives à la visite médicale obligatoire.  
HALDE, Délibération n° 20008-32, 3 mars 2008
- **UN SALARIE NE DOIT PAS FAIRE DE PROSELYTISME**  
Il s'agit d'évaluer si la personne concernée tente de recruter de nouveaux adeptes à un culte donné et/ou s'il tente d'imposer ses idées et ses convictions à autrui, traduisant l'existence d'actes de prosélytisme, de pression ou d'agression à l'égard d'autres salariés.  

La Cour européenne des Droits de l'Homme a retenu que le port de vêtements traduisant une appartenance religieuse relève d'abord de l'accomplissement d'une pratique religieuse avant d'être l'expression publique de l'appartenance à une religion.
- **LES APTITUDES NECESSAIRES A LA MISSION**

---

<sup>1</sup> D. Bouzar, Laïcité Mode d'emploi, 42 situations, Eyrolles, 2010

Il s'agit de vérifier si la manifestation de la liberté de conscience entraîne une altération des aptitudes nécessaires à son travail, en utilisant une grille de lecture comparable à celle pouvant être utilisée pour d'autres situations qui empêcheraient, de manière provisoire ou définitive, le salarié d'effectuer son travail (alcool, accident du travail...).

L'employeur examine si les manifestations de choix religieux perturbent la prestation de travail mais n'a pas à examiner la pertinence des fondements religieux.

La Cour de cassation a jugé en 1998 que « si l'employeur est tenu de respecter les convictions religieuses de son salarié, celles-ci, sauf clause expresse, n'entrent pas dans le cadre du contrat de travail, et l'employeur ne commet aucune faute en demandant au salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été embauché dès l'instant que celle-ci n'est pas contraire à l'ordre public ». En l'espèce, la Cour a donné raison à l'employeur qui contraint un salarié affecté au rayon boucherie d'un grand magasin à effectuer l'ensemble de ses tâches. Le salarié invoquait ses convictions religieuses pour refuser de toucher de la viande de porc.

Cass. soc., 24 mars 1998

#### ➤ L'ORGANISATION NECESSAIRE A LA MISSION

Il s'agit d'évaluer si la manifestation de la liberté de conscience entraîne un problème organisationnel au sein de l'équipe ou pour la réalisation de la mission.

Ainsi, l'employeur peut refuser une demande d'absence liée à une fête religieuse si ce refus est justifié par les impératifs liés à la bonne marche de l'association. Il en va de même pour une demande d'aménagements d'horaires pendant les périodes de jeûne.

La loi détermine la liste des jours fériés légaux, les accords collectifs déterminent leur régime (chômage, paiement...). Un accord peut prévoir que les règles appliquées dans l'entreprise peuvent être différentes au regard des salariés employés. Ainsi, des jours de congés correspondant à des fêtes religieuses, autres que les fêtes catholiques figurant dans le Code du travail, peuvent être prévus, chaque salarié bénéficiant du même nombre de jours sur l'année. Cette solution est par exemple pratiquée dans les organisations internationales.

#### ➤ LES IMPERATIFS COMMERCIAUX LIES A L'INTERET DE L'ENTREPRISE

La HALDE a estimé en 2008 que de manière générale « l'entreprise ne peut être érigée en lieu neutre en l'absence d'une disposition législative venant restreindre la liberté de conviction, qui comprend celle de manifester sa religion ».

Ainsi, l'employeur ne peut pas invoquer le fait que l'association souhaite privilégier une image de neutralité pour demander ou imposer au salarié d'adopter une tenue neutre.

À l'inverse, « les impératifs commerciaux, dans le cadre d'une relation avec la clientèle, liés à l'intérêt de l'entreprise, peuvent justifier une restriction apportée au port d'un signe religieux ». Cependant, le simple fait d'être au contact de la clientèle n'est pas en soi une justification légitime pour restreindre la liberté de religion du salarié.



## LES CARACTERISTIQUES DES RELIGIONS

Au-delà du traitement légal et jurisprudentiel des restrictions pouvant être apportées aux manifestations de la liberté de religion, la gestion d'un personnel multiconfessionnel suppose de connaître les caractéristiques liées à la pratique quotidienne du culte : l'alimentation, la pratique quotidienne, les fêtes religieuses.

### 1. L'alimentation

En raison d'interdits religieux, certains aliments peuvent ne pas être consommés par l'ensemble des salariés.

	Catholiques, protestants, orthodoxes	Juifs	Musulmans	Végétariens, Bouddhistes	Végétaliens, Hindouistes
Viandes		X	X	X	X
Porc		X	X	X	X
Alcool			X	X	X
Fruits de mer et crustacés		X			X
Poissons					X

La consommation de porc est interdite sous toutes ses formes par les religions juive et musulmane.  
La consommation de l'anguille est interdite par les religions juive et musulmane.

La viande cascher est la viande autorisée par la religion juive. Au-delà de la méthode d'abattage, la nourriture cascher doit respecter plusieurs critères. *Par exemple, la viande et les produits dérivés du lait ne doivent pas être mélangés au cours d'un même repas, ni conservés ou servis à l'aide des mêmes ustensiles. D'autre part, seule la consommation de certaines viandes et de certains poissons est autorisée : les viandes provenant d'animaux ruminants et ayant des sabots fourchus (pas la viande de lapin ou de cheval par exemple) ; les poissons ayant des écailles et des nageoires (pas les fruits de mer, les crustacés, les coquillages et les poissons tels que la raie et la sole) ; les animaux domestiques.*

La viande hallal est la viande autorisée par la religion musulmane. Il est considéré comme acceptable pour la plupart des musulmans de consommer de la nourriture cascher. En revanche, l'inverse n'est pas possible.

### 2. La pratique quotidienne

#### a. La pratique de la prière

##### La religion juive

Les juifs pratiquants prient trois fois par jour. L'heure de ces prières varie selon les heures de lever et de coucher du soleil (une prière le matin à l'aube, une prière l'après-midi et une prière le soir).

### La religion musulmane

Les musulmans pratiquants prient cinq fois par jour. L'heure des différentes prières varie également selon les heures solaires : une prière au lever du jour, une le midi, une en milieu d'après-midi, une au coucher du soleil et une le soir. Chaque prière dure environ cinq minutes et nécessite au préalable que le croyant ait pu avoir accès à un point d'eau pour faire ses ablutions (lavage rituel des mains, des avant-bras, du visage et des pieds).

### Les religions chrétiennes

La pratique peut aller jusqu'à 7 prières quotidiennes, pouvant être personnelles ou communautaires : à l'aurore, vers 9h du matin, à midi, 15h, entre 17 et 19h et après le coucher du soleil. La dernière peut se faire à n'importe quel moment de la journée.

#### b. Le Ramadan

Le mois du Ramadan est un mois de jeûne et de recueil spirituel pour les musulmans. Il est le quatrième des cinq piliers de l'Islam. Son observation est très respectée par la plupart des musulmans, même ceux qui sont peu pratiquants.

Durant ces 29 ou 30 jours selon les années, les musulmans s'abstiennent de boire, de manger, de fumer, du lever du soleil à son coucher. Ils ne doivent également plus jurer ou s'emporter.

Le Ramadan est une expérience d'autodiscipline qui permet à chacun de connaître le renoncement et la privation. Les voyageurs, les malades, les femmes enceintes, allaitant ou réglées sont temporairement dispensés du jeûne. Ils compensent ces jours perdus par des aumônes ou les rattrapent ultérieurement.

#### c. Le Sabbat

Le jour du Sabbat est le jour saint pour les juifs. Il débute le vendredi soir au coucher du soleil pour s'achever le samedi soir. Durant le Sabbat, les juifs pratiquants ne doivent pas travailler (ce qui inclut l'allumage d'un feu et pour certains l'usage de l'électricité).

### 3. Les fêtes religieuses pour 2016

<p style="text-align: center;"><b>JANVIER</b></p> <p>3 → Épiphanie, fête catholique Noël orthodoxe</p>	<p style="text-align: center;"><b>FEVRIER</b></p> <p>2 → Chandeleur, fête catholique 8 → Nouvel an chinois 10 → Cendres, fête catholique 10 → début du Carême, fête chrétienne 22 → Maka Puja, fête bouddhiste</p>
<p style="text-align: center;"><b>MARS</b></p> <p>20 → Rameaux, fête chrétienne 24 → Pourim, fête juive 25 → Vendredi Saint, fête chrétienne* 27 → fin du Carême, Pâques, fête chrétienne*</p>	<p style="text-align: center;"><b>AVRIL</b></p> <p>4 → Annonciation, fête catholique 23 – 30 → Pessa'h, fête juive 24 → Laylat al Bara'a, fête musulmane 25 → Vendredi saint chrétiens orthodoxe</p>

<b>MAI</b>	<b>JUIN</b>
1 → Pâques chrétiens orthodoxes 5 → Ascension, fête chrétienne* 5 → Laylat el Miraj, fête musulmane 15 → Pentecôte, fête chrétienne* 21 → Vesak, fête bouddhiste	7 → début du Ramadan, fête musulmane 12 et 13 → Chavouot, fête juive
<b>JUILLET</b>	<b>AOÛT</b>
3 → Laylat al Qadr, fête musulmane 7 → Aïd el-Fitr, fin du Ramadan, fête musulmane	15 → Assomption, fête catholique
<b>SEPTEMBRE</b>	<b>OCTOBRE</b>
13 → Aïd-el-Kébir, fête musulmane	3 et 4 → Roch Hachana, fête juive 11 et 12 → Yom Kippour, fête juive 12 → Achoura, fête musulmane 16 soir au 25 → Soukot, fête juive
<b>NOVEMBRE</b>	<b>DECEMBRE</b>
1 → Toussaint, fête catholique 2 → Fête des morts, fête catholique 27 → Fête de l’Avent, fête catholique	6 → Saint Nicolas, fête catholique 8 → Immaculée Conception, fête catholique 12 → Mawlid an Nabi, fête musulmane 24 – 1 <sup>er</sup> janvier → Hanouka, fête juive 25 → Noël, fête chrétienne

\* Sauf Chrétiens orthodoxes

#### LES FETES BOUDDHISTES

**Fête du Vesak ou Visakha Puja (fête de Bouddha)** : cette fête a lieu à la pleine lune du mois de mai et célèbre la naissance, l'éveil et la mort du Bouddha. La communauté bouddhiste se réunit ce jour-là pour méditer sur ces trois moments de la vie du Bouddha, afin de puiser de nouveau à la source de son inspiration.

**Makha Puja** : cette fête a lieu à la pleine lune du mois de février. C'est la Commémoration du Grand Rassemblement. Les fidèles se réunissent pour commémorer les quatre grands événements survenus à l'époque du Bouddha.

**O-Bon** : cette fête est la plus grande fête chez les bouddhistes japonais. Elle se situe en juillet ou en août. Les fidèles visitent alors les cimetières et accomplissent divers rites pour commémorer les ancêtres de leur famille.

#### LES FETES CHRETIENNES

**Vendredi Saint** : il se situe 3 jours avant Pâques et symbolise le jour de la mort de Jésus. C'est un jour de recueil et de jeûne pour certains chrétiens.

**Pâques** : la plus grande fête chrétienne, célébrant la résurrection de Jésus, le premier lundi qui suit la pleine lune suivant l'équinoxe de printemps (sauf chrétiens orthodoxes)

**Ascension** : l'Ascension a lieu 40 jours après la fête de Pâques, et commémore la montée de Jésus au ciel.

**Assomption** : cette fête célèbre le jour de la mort de Marie et sa montée au ciel. Seuls les catholiques célèbrent cette fête.

**Pentecôte** : la Pentecôte a lieu 50 jours après Pâques. Selon la Bible, le jour de la Pentecôte est celui où le souffle divin a permis aux apôtres de recevoir l'esprit saint et de parler toutes les langues.

**Toussaint** : c'est la fête de tous les saints catholiques. Elle se situe la veille de la fête des morts. Cette fête n'est célébrée que par les catholiques. Les protestants, ne reconnaissant pas l'existence des saints, ne célèbrent pas la Toussaint.

**Noël** : fête de la Nativité.

## LES FETES JUIVES

**Roch Hachana** (jour de l'an) : le nouvel an juif est célébré durant deux jours. Cette fête symbolise le jour de la création d'Adam. Roch Hachana marque le début des 10 jours de pénitence pour les juifs, qui prendront fin avec la fête du Yom Kippour.

**Yom Kippour** (grand pardon) : Yom Kippour est considéré par les juifs comme le jour le plus saint et le plus solennel de l'année. Il est interdit de manger, boire, se baigner, avoir des relations sexuelles et porter des semelles de cuir. Le jeûne commence au coucher du soleil et finit le lendemain, une heure après la sortie des étoiles. Cette fête est suivie par la plupart des juifs dans le monde.

**Chavouot** : Chavouot est la pentecôte juive. Cette fête représente le jour où les Dix commandements ont été révélés et où la Torah a été délivrée au peuple juif.

**Pessa'h** : cette fête est la Pâques juive. Elle rappelle la libération des hébreux de l'esclavage d'Egypte. C'est la naissance du peuple juif et son accession à l'indépendance.

**Soukot** (la fête des cabanes) : cette fête dure 8 heures. Elle est suivie de la fête de Simhat Torah (une journée). En Israël, les deux premiers jours sont chômés. Les juifs doivent, durant ces 8 jours, résider dans des « cabanes », c'est-à-dire y prendre leurs repas et, si le temps le permet, y dormir

**Hanouka** (la fête des lumières) : cette fête commémore l'entrée des hébreux dans Jérusalem où des lampes à huile brûlèrent miraculeusement durant 8 jours avec une très petite quantité d'huile. Hanouka est également pour les juifs d'aujourd'hui une fête qui célèbre la lutte d'Israël pour sa survie et une période d'échange de cadeaux.

**Pourrim** : c'est une fête juive qui commémore la délivrance du peuple hébreu de l'empire perse.

Les salariés juifs pratiquants demandent souvent des congés à l'occasion des quatre premières fêtes de la liste.

## LES FETES MUSULMANES

**Mawlid An Nabi** : cette fête célèbre la naissance du Prophète Muhammad.

**Aid-Al-Fitr ou Aid-Al-Saghir** (fête de rupture du jeûne) : elle a lieu au terme du mois de jeûne du Ramadan et elle commence dès que se dessine la première lueur du croissant lunaire. Le jour suivant est souvent consacré à visiter les proches et la famille.

**Aid-Al-Adha ou Aid-Al-Kebir** (fête du Sacrifice du mouton) : cette fête commémore le sacrifice que Dieu demanda à Abraham pour éprouver sa foi, mais qu'il épargna au dernier moment en remplaçant son fils

par un bélier. C'est la plus grande fête religieuse de l'année. Elle a lieu environ 70 jours après la rupture du Ramadan.

Laylat Al Qadr (la nuit du Destin) : cette nuit est celle de la révélation du Coran. Les musulmans prient pour que Dieu leur accorde une bonne destinée. Cette nuit ne nécessite généralement pas une demande de jour de congé pour les salariés travaillant de jour mais peut interférer pour un collaborateur travaillant de nuit.

1<sup>er</sup> Muharam : c'est le jour de l'an musulman, il correspond au premier jour de l'An Hégirien. En souvenir du départ du Prophète Muhammad de la Mecque vers Médine.

Achoura : cette fête est consacrée au jeûne, souvenir pour les Chiites de la mort de Hussein, fils d'Ali et petit-fils du Prophète Muhammad. Jeûne, deuil et rappel des faits marquent cette journée. Les Sunnites aussi jeûnent ce jour, suivant ainsi l'exemple du Prophète Muhammad.

Laylat Al Miraj (la nuit du voyage et de la montée au ciel) : c'est la fête du voyage du Prophète Muhammad de la Mecque à Jérusalem et, de là, vers le ciel dans la même nuit. Durant ce voyage, il lui fut révélé le commandement des cinq prières quotidiennes.

Laylat Al Bara'a : cette fête a lieu deux semaines avant le Ramadan. Les musulmans passent cette nuit à prier pour demander à Dieu directives et pardon de leurs péchés. Certains musulmans jeûnent également durant la journée.

#### 4. Les pratiques vestimentaires

La plupart des religions prescrivent à leurs croyants d'adopter une tenue vestimentaire « pudique et sobre », tant pour les hommes que pour les femmes.

Certaines religions recommandent ou imposent également le port de couvre-chefs spécifiques pour les hommes (turban pour les sikhs ou kippa pour les juifs) ou la prescription de cacher leurs cheveux pour les femmes (pour un certain nombre de femmes musulmanes mais également pour certaines femmes juives orthodoxes).

## LE REGLEMENT INTERIEUR : CLAUSES TYPES, CLAUSES INTERDITES

### I – Laïcité et clauses type du règlement intérieur

Le règlement intérieur peut comporter une ou plusieurs clauses relatives à la mise en œuvre du principe de laïcité dans l'association. Il se traduit par la limitation de l'expression religieuse et politique au sein de l'établissement ou du service, cette limitation devant être « justifiée par la nature de la tâche à accomplir » et « proportionnée au but recherché ».

#### C. Trav., art. L. 1121-1

La Cour européenne des droits de l'Homme précise ainsi les critères pouvant justifier la limitation de l'expression religieuse : « la manifestation de la conviction religieuse ne doit pas entraver les règles d'hygiène, de sécurité, de liberté de conscience des autres, ni les aptitudes nécessaires à la mission et à l'organisation de la mission employée ».

Ainsi, l'employeur peut inscrire dans le règlement intérieur les limites de la liberté d'expression reconnues par les droits tels que les injures et propos diffamatoires, les actes de prosélytismes et les actes de pression sur les autres salariés.

#### Article... – Application du règlement intérieur

Ce règlement s'applique aux établissements et services gérés par l'association qui défend des valeurs fortes de laïcité et d'humanisme. Ces valeurs inscrites dans les statuts sont reprises dans le projet associatifs et les différents projets d'établissement et de service.

#### Article... – Respect des libertés individuelles

Dans le respect des valeurs énoncées par les statuts, l'association employeur assure à toutes les personnes amenées à intervenir en son sein le respect effectif de leurs libertés d'expression, d'opinion, de conviction et de religion sous les seules réserves du respect des lois, des libertés fondamentales et de la dignité des personnes.

Réciproquement, sont proscrits tout acte de prosélytisme (communautaire, ethnique, politique ou religieux) et plus largement toute attitude ou propos qui constituerait un manque caractérisé au respect de la liberté et de la dignité de chacun.

Ainsi, ne seront pas prises en compte ni tolérées :

- les demandes relatives à des prescriptions religieuses, philosophiques ou politiques qui seraient en contradiction avec l'organisation de la vie collective, le projet d'établissement et le fonctionnement des établissements et services ;

- les demandes, pratiques ou comportements qui entraîneraient une perturbation directe de l'organisation collective des activités, contreviendraient aux dispositions légales ou réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité ou qui auraient des répercussions sur la santé et la sécurité des salariés ou des usagers.

Sont visées en particulier les pratiques alimentaires ou vestimentaires susceptibles d'entrer en contradiction avec les réglementations en vigueur ou d'altérer les aptitudes exigées en matière d'encadrement des activités, ou de toute mission professionnelle nécessitant une attention soutenue.

Les tenues traduisant une appartenance politique, ethnique, religieuse ou philosophique doivent être discrètes et ne pas avoir un caractère ostentatoire qui pourrait contrevenir aux engagements visés aux statuts de l'association employeur.

Ces exigences sont essentielles, légitimes et justifiées au regard des objectifs de l'association employeur afin de garantir le bon fonctionnement de ses établissements et services. En cas de non-respect de ces exigences, la Direction pourra prendre des mesures qui s'imposent.

Article... – Comportement du personnel à l'égard des personnes accueillies et/ou accompagnées

Les salariés doivent adopter une tenue adaptée à leur fonction.

Compte tenu des valeurs de laïcité guidant l'action de l'association et de la neutralité que celle-ci doit préserver dans l'expression des opinions et des convictions personnelles des personnes accueillies ou accompagnées, le personnel en contact avec ces dernières n'est autorisé ni à porter des tenues ostentatoires ni à adopter un comportement traduisant une appartenance politique, ethnique, religieuse, syndicale ou philosophique.

Cette disposition ne remet pas en cause la liberté de croyance et d'opinion que chacun est libre d'exercer en dehors des établissements et services.

## II – Laïcité et clauses interdites dans le règlement intérieur

### ➤ LES CLAUSES CONTRAIRES AU DROIT ET AUX LIBERTES FONDAMENTALES

Le règlement intérieur ne peut contenir « des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ».

C. Trav., art. L. 1321-3, 1°

L'interdiction des clauses contraires aux conventions concerne même les clauses contraires à une convention non étendue, dès lors qu'elle est applicable dans l'association (du fait de l'appartenance de l'employeur à l'organisation professionnelle signataire de cette convention).

#### ➤ LES CLAUSES CONTRAIRES AUX LIBERTES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Le règlement intérieur ne peut contenir « des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

#### C. Trav., art. L. 1321-3, 2°

- Les clauses restreignant les libertés individuelles : restriction au mariage, interdiction d'avoir des discussions politiques ou religieuses et d'une manière générale interdiction d'avoir des conversations étrangères au service, interdiction de porter des badges ou des insignes, obligation d'adopter un type de coiffure...
- Les clauses restreignant la liberté de conscience : le règlement intérieur peut disposer que « tout le personnel s'engage à respecter le caractère propre de l'établissement » mais il doit préciser que ce respect ne porte pas atteinte à la liberté de conscience des intéressés et que les obligations qui en résultent s'apprécient eu égard à la nature des fonctions exercées par le personnel qui y est soumis.
- Les clauses restreignant la liberté religieuse : la Cour de cassation a invalidé la clause du règlement intérieur de la crèche Baby-Loup en 2013 (relevant du secteur privé) qui imposait de manière générale et imprécise le principe de laïcité et de neutralité au sein de l'entreprise, et a déclaré que le licenciement fondé sur la violation d'une telle clause était discriminatoire.

*Le règlement prévoyait que « le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées par Baby-Loup, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche ».*

Après un revirement de la Cour d'appel de renvoi de Paris, l'Assemblée plénière de la Cour de cassation a rejeté le pourvoi de la salariée, directrice adjointe de la crèche et halte-garderie gérée par l'association Baby-Loup, licenciée par son employeur à la suite du refus d'ôter son voile, contre l'arrêt de la cour d'appel de Paris ayant rejeté son recours.

Elle a ainsi validé le licenciement disciplinaire de la salariée, fondé sur le refus de retirer son voile islamique alors qu'elle était au contact des enfants. Selon la Cour, la clause litigieuse du règlement intérieur restreignant la liberté religieuse s'avère suffisamment précise, justifiée et proportionnée eu égard à la taille de l'association et à ses modalités concrètes de fonctionnement.



Selon le communiqué relatif à cet arrêt :

« L'Assemblée plénière précise les conditions auxquelles une personne privée, en l'espèce une association, peut restreindre la liberté de ses salariés de manifester leurs convictions religieuses sur leur lieu de travail.

Elle rappelle qu'en application des articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du Code du travail, les restrictions à la liberté du salarié de manifester ses convictions religieuses doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Le règlement intérieur d'une entreprise privée ne peut en effet instaurer de restrictions générales et imprécises à une liberté fondamentale.

L'association Baby-Loup avait inscrit dans son règlement intérieur la règle selon laquelle « *le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche* ». Le licenciement (de la salariée) avait été prononcé sur le fondement de la violation de cette règle.

L'Assemblée plénière approuve la cour d'appel d'avoir déduit du règlement intérieur que la restriction à la liberté de manifester sa religion qu'il édictait ne présentait pas un caractère général, mais était suffisamment précise, justifiée par la nature des tâches accomplies par les salariés de l'association et proportionnée au but recherché.

La cour d'appel a, en effet, apprécié de manière concrète les conditions de fonctionnement de l'association, laquelle était de dimension réduite, puisqu'employant seulement 18 salariés, qui étaient ou pouvaient être en relation directe avec les enfants et leurs parents. Il n'en résulte pas pour autant que le principe de laïcité, entendu au sens de l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution, est applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public.

L'Assemblée plénière constate, en revanche, que l'association Baby-Loup ne pouvait être qualifiée d'entreprise de conviction, dès lors qu'elle avait pour objet, non de promouvoir et de défendre des convictions religieuses, politiques ou philosophiques, mais de développer une action orientée vers la petite enfance en milieu défavorisé et d'œuvrer pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes, sans distinction d'opinion politique et confessionnelle.

Mettant ainsi un terme au litige (...) l'Assemblée plénière de la Cour de cassation juge, en conséquence, que la cour d'appel a pu retenir que le licenciement (...) était justifié ».

- Les clauses restreignant les libertés collectives : les interdictions de nature disciplinaire que peut prévoir le règlement intérieur doivent respecter les dispositions légales relatives à l'organisation de la collectivité de travail.

Par exemple, l'interdiction de se déplacer ne devra pas porter atteinte aux droits de déplacement des représentants du personnel ou au droit pour les salariés de quitter leur poste de travail en cas de danger grave ou imminent. De même, l'interdiction de distribuer des tracts ou des journaux ne devra pas porter atteinte au droit de diffusion de publications et tracts de nature syndicale.

Une clause relative à l'interdiction d'accès à l'association pour les personnes étrangères à celle-ci devra également faire mention des exceptions résultant de dispositions légales particulières, même s'il n'est pas nécessaire qu'elle soit plus précise sur ce point.

Semble en revanche trop générale l'obligation de demander l'autorisation de la direction pour la circulation de pétitions, la distribution ou l'affichage de tout document, la prise de parole en quelque lieu que ce soit dans l'enceinte de l'établissement.

#### ➤ LES CLAUSES ET SANCTIONS DISCRIMINATOIRES

Le règlement intérieur ne peut contenir « des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap ».

C. Trav., art. L. 1321-3

## LAÏCITE ET HUMANISME PAR CHARLES CONTE DE LA LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT

Lors de multiples débats, depuis fort longtemps, mais de plus en plus fréquemment, l'usage de l'auto désignation « Nous, les laïques... » est devenu récurrent. Voire, vu de l'autre bord : « Vous, les laïques... ». En ce sens les « laïques » se positionnent face aux catholiques, aux juifs (au sens religieux), aux musulmans... Nous ne sommes pourtant pas en Belgique ou aux Pays-Bas où la « pilarisation » de la société est un fait. En même temps, les déclarations s'insurgeant contre cet usage se multiplient. Mais il reste une insatisfaction. Si les militants que nous sommes ne peuvent prétendre confisquer l'adjectif « laïque » ou le substantif « laïcité » pour se définir, que nous reste-t-il ? Qui sommes-nous face aux confessions religieuses ? N'existe-t-il que des convictions religieuses ? Le dialogue sur le sens de la vie, la nature des êtres humains, les relations avec la nature... ne peut-il être qu'un dialogue interreligieux ? Ceux qui se réfèrent à des conceptions dépourvues de recours au surnaturel doivent-ils être réduits à se définir négativement par rapport aux religions : athées (niant l'existence d'un Dieu), agnostiques (ne se prononcent pas sur la question) ? Ces questions sont posées par des militants d'opinions très diverses. Une clarification s'impose. Cette clarification passe par le choix d'un vocabulaire précis.

La laïcité est un principe politique et juridique. Dans le cadre de la République française, la laïcité est une condition de possibilité fondamentale de la vie publique. La laïcité est un principe politique. Elle est gravée dans le préambule de la Constitution de 1946, repris en 1958 « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale ». La laïcité est un principe juridique. Elle a été inscrite dans le droit positif républicain grâce à de grandes lois : la Loi du 28 mars 1882 sur l'enseignement primaire obligatoire et laïque, la Loi du 9 décembre 1905 séparant les Eglises et l'Etat... Principe politique et juridique républicain, la laïcité est le bien commun de tous les citoyens français : croyants, incroyants, athées, agnostiques, voire indifférents... La laïcité n'est pas une option spirituelle, au sens le plus large c'est-à-dire pas forcément religieux. Elle est ce qui permet aux citoyens porteurs d'options spirituelles différentes de cohabiter.

Alors, comment nous définir ? Quel vocabulaire utiliser ? Quel mot pourrait dégager un consensus suffisant pour un usage courant validé par tous ? Les vocables ne manquent pas : sans-dieu, païen, libre penseur, hérétique, séculariste, anticlérical, rationaliste, sceptique, adogmatique...

et humaniste. C'est ce dernier mot qui a été choisi par les grandes ONG qui défendent nos thèses devant les institutions internationales: l'International Humanist and Ethical Union (IHEU) [www.iheu.org](http://www.iheu.org), l'European Humanist Federation (FHE) <http://humanistfederation.eu/>. L'IHEU comme la FHE rassemblent des organisations diverses utilisant toute la panoplie des termes mentionnés plus haut. Mais c'est le terme « humaniste » qui a fait l'unanimité, grâce à sa connotation positive. C'est un processus de validation, de reconnaissance interne, d'autodéfinition. L'ONU, l'UNESCO... reconnaissent officiellement l'IHEU. Le Conseil de l'Europe, l'Union européenne... reconnaissent officiellement la FHE. C'est un processus de validation externe, de reconnaissance par l'interlocuteur. Ces deux aspects, interne et externe, sont constitutifs d'une définition stable, base d'une reconnaissance pleine et entière.

L'humanisme a ses lettres de noblesse. L'humanisme est une conception du monde, de l'humanité dans ses rapports avec elle-même et la nature. L'humanisme est une philosophie complète. Du point de vue historique, l'humanisme puise ses sources dans l'Antiquité grecque et latine, la Renaissance, les Lumières... Sans dogme, sans clergé, sans livre saint, sans théologie... l'humanisme n'est pas unifié. Il est protéiforme et le restera toujours. C'est à la fois une force et une faiblesse. De grandes réalisations, livres, œuvres d'art, conquêtes sociales... illustrent l'humanisme, parfois en revendiquant le terme,

parfois en l'ignorant. Sa devise pourrait être la phrase de Protagoras « L'Homme est la mesure de toutes choses ».

Il ne s'agit évidemment pas ici de dénier toute humanité à celles et ceux qui se réfèrent, se retrouvent dans une religion. Ce serait aussi faux que malhonnête. Il s'agit de s'entendre sur l'usage d'un terme qui permette de sortir de la confusion évoquée en introduction. La laïcité, principe politique et juridique en vigueur dans la République française, est le principe qui permet la cohabitation des catholiques, musulmans, humanistes, juifs, bouddhistes... Nous voilà devant une affirmation cohérente. L'humanisme, aussi divers soit-il, s'impose comme une philosophie complète. Il ne disparaît plus des débats théoriques sur les grands choix éthiques que l'évolution des sciences nous permet, et que les changements politiques et économiques nous imposent. Doté d'une reconnaissance statutaire internationale, l'humanisme doit avoir une reconnaissance sociale. En fait, cet usage est déjà fréquent. Il nous reste à nous y reconnaître.

Charles Conte 28 février 2016

## EXTRAITS DE REFERENCES DEONTOLOGIQUES

### LES FONDEMENTS DES REFERENCES DEONTOLOGIQUES

Les références déontologiques se fondent, prioritairement, sur :

#### Le droit international :

- La Déclaration universelle des Droits de l'Homme de l'ONU du 10 décembre 1948
- La Convention Internationale de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales du Conseil de l'Europe du 4 novembre 1950
- La Convention Internationale des Droits de l'Enfant de l'ONU du 20 novembre 1989
- La Convention relative aux droits des personnes handicapées adoptée par l'assemblée générale des Nations unies le 13 décembre 2006, ratifiée par la France

#### Le droit national :

- La loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Églises et de l'État.
- La Constitution française du 4 octobre 1958
- les Codes constituant le droit commun
- Les différents textes législatifs ou réglementaires applicables aux secteurs mentionnés plus haut.
- Les accords de branche et conventions collectives

1. La légitimité, les devoirs généraux et les missions des praticiens du social se fondent sur la mise en application :

1.1 des valeurs humanistes qui affirment le principe inconditionnel de l'égalité de tous les êtres humains.

1.2 des valeurs de la République qui, en conciliant respect des libertés individuelles et respect des règles d'ordre public régissant la vie en société, permettent le vivre ensemble tout en facilitant rencontres et débats qui favorisent la création du lien social au-delà des différences quelles qu'elles soient.

Est respecté notamment le principe de laïcité qui implique de considérer comme un tout indissociable :

- le respect de la liberté de conscience et de culte
  - l'adoption d'une posture de neutralité
  - le refus de toute ingérence des religions dans les affaires publiques et dans les orientations institutionnelles
- l'égalité de traitement de toutes les religions et de toute personne quelles que soient ses croyances ou non croyances.

1.3 des valeurs démocratiques qui impliquent la recherche de justice sociale, notamment le refus de toute forme d'exclusion. Dans un souci d'humanité et de solidarité, les praticiens du social résistent à toute injonction discriminatoire qui les amènerait à sélectionner l'accueil des personnes en fonction de critères d'origine, de nationalité, d'opinions, de convictions ou de situation administrative.

1.4 des valeurs fondées sur le droit telles qu'exprimées dans les différents codes ou conventions cités ci-dessus, qu'il s'agisse de droits individuels ou collectifs.

Validé par le CRND (Comité National des références déontologiques)