

Le défi de la diversité convictionnelle dans l'éducation permanente : chercher le plus grand dénominateur commun



Afin de concilier le principe de liberté convictionnelle avec d'autres droits fondamentaux, Unia (Centre interfédéral pour l'égalité des chances) plaide pour la mise en œuvre du concept du « plus grand dénominateur commun » (PGDC). Ce qui veut dire que, suite à une demande individuelle s'appuyant sur des bases convictionnelles (alimentation spécifique, adaptation d'horaire, etc.), la réponse donnée doit non seulement apporter satisfaction au demandeur, mais aussi présenter un bénéfice pour tous. Cette réponse doit donc être neutre, négociée et non déformée par un prisme particulier, l'objectif étant d'éviter la mise en place de traitements spécifiques qui ne seraient pas valables pour tous.

Nathalie DENIES

DANS UN MONDE IDÉAL, l'intégration des différences devrait être un exercice de discernement social et politique relevant d'un équilibre entre le bon sens et le raisonnement. Dans le monde réel, elle déchaîne malheureusement de plus en plus de passions et de contradictions, de telle sorte que sa mise en œuvre se fait souvent dans l'anonymat des bonnes volontés ou par la voie de la contrainte juridique.

L'enjeu est bien celui de savoir comment instituer aujourd'hui une culture de la diversité. Il ne s'agit pas en effet de valoriser une diversité des cultures, car on peut douter que des cultures différentes, avec leurs référents, leurs valeurs et leurs normes de comportements propres, puissent faire « lien » au sein d'un même espace social, à long terme.

Ces dernières années, des travailleurs sociaux, des responsables d'associations et d'organisations syndicales, des responsables de ressources humaines d'entreprises privées du secteur marchand et des administrations publiques sont confrontés à des professionnels et/ou des usagers qui revendiquent la prise en compte de leur appartenance convictionnelle. Il semble que la composante convictionnelle de l'identité soit d'autant plus mise en avant que les autres composantes – par exemple, les identités professionnelle ou familiale – est fragilisées par le contexte socio-économique et les dynamiques familiales en transformation.

En 2015, 19% des dossiers ouverts par Unia (Centre interfédéral pour l'égalité des chances)¹ concernaient les critères des convictions religieuses et philosophiques. Plus particulièrement, Unia a ouvert 330 dossiers de discrimination pour des raisons touchant à la conviction religieuse ou philosophique, soit 11% de plus qu'en 2014. Et dans 91% des cas, il s'agissait de l'islam. La diversité convictionnelle paraît donc poser de plus en plus de questions dans de nombreux domaines : l'emploi, la formation professionnelle, la santé, la jeunesse...

Les responsables de terrain se tournent alors vers des solutions pragmatiques, face aux situations existantes. Ainsi, « *les professionnels sont souvent*

¹ Unia, *Le vivre ensemble mis à l'épreuve*, Rapport annuel 2015, www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-annuel-2015-le-vivre-ensemble-mis-a-lepreuve

déstabilisés par un comportement ou un discours qui met du religieux en avant. Leur manque de repères sociologiques, philosophiques, mais aussi juridiques sur ce sujet, les placent dans une situation qui les conduit à se positionner à partir de leur idéologie, leur affectivité, leur histoire»².

Unia s'est investi depuis de nombreuses années dans le dossier de la diversité convictionnelle: en proposant des pistes de solutions mais surtout une méthode basée sur le dialogue, visant à libérer la parole et à éradiquer les craintes et les peurs légitimes exprimées par de nombreux acteurs de la vie sociale, économique et culturelle du pays (voir encadré). Nous sommes convaincus de l'urgence de dessiner un espace de parole au sein duquel, et avec le respect qu'il convient, toute question peut être posée, tout débat peut être engagé. Cet objectif constitue l'enjeu central de notre démarche. Mais questionner l'autre dans ses pratiques et croyances d'une part, entendre et comprendre ses interrogations, voire ses résistances d'autre part, demande de la retenue, de la méthode et du respect.

Pour reprendre ces initiatives de manière chronologique, nous relèverons :

- le travail mené dans le cadre de la Commission du Dialogue interculturel en mai 2005 ;
- la participation du Centre pour l'égalité des chances aux Assises de l'interculturalité en 2010, notamment à travers le travail de recherche mené, à l'initiative du Centre, par Andrea Rea et Ilke Adams, **La diversité sur le lieu du travail** (2010)³ ;
- l'élaboration du site *Signes convictionnels* en novembre 2011 qui précise d'emblée que: «*Le principe fondamental est la liberté d'expression et de manifestation de ses convictions. Aucune liberté, même fondamentale, n'est absolue. Mais les éventuelles limitations doivent être circonscrites, justifiées et proportionnelles.*» Pour définir ces limites, le Centre propose «*la mise en*

² Postulat de l'enquête publiée sous le titre : **La République ou la burqa, les services publics face à l'islam manipulé** (Dounia et Lytia BOUZAR, Albin Michel, 2010).

³ Et par ailleurs la note minoritaire déposée, à titre personnel, par Edouard Delruelle qui préconise la mise en œuvre de pratiques d'ajustements concertées par les acteurs sociaux.

œuvre de quatre principes d'harmonisation :

1. le principe de **concertation** à chaque étape du processus de décision ;
2. le principe de **nécessité** de l'interdiction (L'interdiction est-elle vraiment nécessaire?) ;
3. le principe de **proportionnalité** de l'interdiction (La mesure est-elle proportionnelle à l'objectif recherché?, Qui est affecté – directement ou indirectement – par la mesure?, Quelles sont les situations où celle-ci s'applique?) ;
4. le principe de **transparence** et de motivation de l'interdiction. »

Sollicité également à plusieurs reprises pour des demandes d'intervention sur des questions de diversité convictionnelle (interdits alimentaires, mise à disposition de lieux de prière, port de signes convictionnels, mixité hommes/femmes, etc.) émanant d'institutions diverses, le Centre bruxellois d'action interculturelle (CBAI) a mené une recherche-action sur ces questions avec l'anthropologue du fait religieux Dounia Bouzar et avec le Centre interfédéral pour l'égalité des chances⁴. Partant du cadre juridique, et s'appuyant sur la culture de concertation sociale si riche en Belgique, les participants à la recherche ont croisé leurs regards, thème par thème, pour aboutir à l'élaboration d'un **référentiel sur la gestion de la diversité convictionnelle**⁵.

Les réponses élaborées s'appuient sur le concept du « plus grand dénominateur commun » (PGDC)⁶. Celui-ci suppose que la réponse à une demande individuelle (changement d'horaire, alimentation spécifique, etc.) doit apporter non seulement une satisfaction au demandeur mais présenter également un bénéfice pour tous. Il présente l'avantage d'éviter deux écueils courants : imposer une seule vision du monde comme norme supérieure et universelle (ce qui peut entraîner des discriminations indirectes et nourrir

4 Pendant un an et demi, un groupe très diversifié de participants, composé de représentants des secteurs de la petite enfance et de la jeunesse, de la santé et des maisons de repos, de la formation professionnelle, des organisations syndicales, d'administrations publiques, du secteur de l'enseignement et de la médiation scolaire, ont débattu à partir de situations de terrain rencontrées dans leur cadre professionnel.

5 Dounia BOUZAR et Nathalie DENIES, *Diversité convictionnelle. Comment l'appréhender, comment la gérer?*, Bruxelles, Académia-L'Harmattan, 2014.

6 D. et L. BOUZAR, *Allah a-t-il sa place dans l'entreprise? et La République ou la burqa. Les services publics face à l'Islam manipulé*, Albin Michel, 2009 et 2010.

certaines approches ethnocentriques) ou, à l'inverse, instaurer des traitements spécifiques pour une partie de la population (ce qui peut entraîner des segmentations entre travailleurs ou usagers sur la base de leurs convictions, des replis communautaires, voire des assignations identitaires). Il repose sur l'idée qu'il y a lieu de veiller à ce que la solution proposée puisse être appliquée et bénéficier au plus grand nombre sans discriminer indirectement les derniers arrivés. Cela peut s'obtenir en neutralisant une demande fondée sur des motifs religieux de façon à permettre à chacun de se l'approprier, en adoptant des dispositions générales, neutres, ayant fait l'objet d'une concertation préalable, et non déformées par un prisme religieux ou culturel. La réflexion qui sous-tend le concept du PGDC consiste à réfléchir sur ce qui rassemble, ce qui unit, et à travailler sur les ressemblances plutôt que de raisonner en termes de communautés ou de particularités.

Par exemple, lors d'un repas collectif organisé dans le cadre d'activités d'éducation permanente, comment ne pas entraver les convictions religieuses de certains sans entraver la liberté de conscience des autres ? Comment garantir un accès pour tous sans stigmatiser les pratiques religieuses de certains ? Comment arriver à « manger ensemble » sans imposer telle ou telle norme unique à l'ensemble des participants ? Comment faire pour que le respect des normes particulières ne conduise à « diviser » au sein du collectif, alors que l'objectif consiste justement à « rassembler » tout le monde ?

En optant pour le « tout halal » ou le « tout porc », en identifiant des tables selon une norme religieuse « table halal »/« table non halal », on risque d'assigner les individus à une conviction (ou à une non-conviction). Ils sont en effet alors tenus de se définir et d'accepter d'être perçus comme musulman/athée/chrétien/juif pour participer au repas.

Par ailleurs, comment garantir le « mélange des cultures » et éviter que chaque « communauté convictionnelle » ne se regroupe autour de « sa propre table » ?

Enfin, en organisant des « tables par conviction », les intervenants éducatifs ne valident-ils pas implicitement une vision du monde en vertu de laquelle il existerait une notion de « pureté » et d'« impureté » et qui séparerait les « purs » des « impurs » par une sorte de frontière symbolique ?

Afin de proposer une certaine diversité alimentaire sans pour autant installer d'espaces différents, l'équipe éducative va tenter d'amener les usagers à proposer une *diversité alimentaire*, répartie sans assignation religieuse et sans stigmatisation *sur une table commune*.

L'équipe éducative pourra par exemple disposer sur la table des boissons alcoolisées et non alcoolisées, de la charcuterie hallal ou non, des fruits, des chips, des fromages, des œufs et des grillades (merguez hallal et saucisses de porc). Il est aussi conseillé d'élaborer des « plats communs » réalisés à partir de poisson ou d'œufs, qui peuvent être partagés par tous. En cas de difficulté d'organisation, ces « plats communs » peuvent constituer le « plus grand dénominateur commun » et emporter l'adhésion de tous.

On insistera sur le fait que ce n'est pas parce que l'on prend en compte une demande particulière et qu'on la considère légitime que l'on va créer des réponses particularistes ; on doit rechercher l'équité et garantir l'égalité de traitement.

La norme doit donc s'élargir pour inclure tous les participants.

Cette méthode trouve également à s'appliquer en matière d'emploi. Le référentiel précité reprend par exemple la situation de l'employeur à qui un petit groupe de salariés de confession musulmane formule la demande de mettre une salle à sa disposition pour y effectuer leurs prières quotidiennes. Ce groupe de travailleurs estime que pouvoir se recueillir pendant son temps de pause « *améliorerait son bien-être au travail* », et amènerait les travailleurs du groupe « *à s'investir davantage dans leur travail* ».

La méthode de la concertation collective permet d'évaluer au cas par cas le cadre du travail (type de métier, relations entre les travailleurs au sein de l'entreprise...), la gestion du temps, de l'espace, de l'organisation d'équipes, etc. Elle permet également, au départ d'une demande collective poursuivant un intérêt particulier, de proposer une réponse qui apporte un bénéfice à tous les salariés et qui rencontre l'intérêt général.

Le référentiel souligne que cette concertation nécessite quelques balises et plusieurs étapes.

D'une part, toute requête peut être formulée et doit pouvoir être exprimée. Le rôle de la délégation syndicale est prépondérant à cet égard, pour relayer ces requêtes au sein des organes de concertation dans l'entreprise. D'autre part, il y a lieu de prendre en compte le principe de la liberté individuelle (religieuse ou autre) qui constitue une liberté fondamentale.

Néanmoins, l'employeur a le devoir de prendre ses responsabilités quant à la bonne marche de l'entreprise et d'assurer le bien-être de tous ses salariés, sans créer de situation de discrimination et/ou d'iniquité.

Si les retours de terrain mènent à constater que le fait de privilégier un intérêt particulier et de dédier une salle au culte pour les salariés peut entraver la cohésion d'équipe et le sentiment d'équité, l'instauration en revanche, dans l'intérêt général, d'une salle de repos qui se présente comme un espace commun à l'ensemble des salariés peut être un compromis équilibré. Chacun peut séjourner dans cette salle pour une activité calme et y faire ce qu'il veut (lire, méditer, dormir, prier, etc.), dans la mesure où il n'y fait pas de bruit et y reste un temps limité. Le calme représente le dénominateur commun de toutes les activités des salariés se trouvant dans cet espace.

Dans le cas d'un salarié voulant prier, il peut le faire individuellement, alors qu'un autre collègue se reposera ou lira son journal. L'espace n'est pas privatisé, il appartient à tous, et il est ouvert à tous. Dans certaines entreprises, ce type de lieu fait partie de la culture institutionnelle. Les règles du vivre-ensemble sont négociées au sein des organes de concertation (CPPT), décidées collectivement et portées à la connaissance de tous, afin que chaque salarié puisse agir de manière autonome dans le respect de ces règles. On soumettra également à ces organes de concertation la question de savoir si le temps passé dans cet espace doit, ou non, être considéré comme du temps de travail.

Le référentiel souligne toutefois que dans certaines entreprises, la gestion humaine de cette expérience peut demander de l'attention, un accompagnement plus important selon les pratiques en vigueur. En tout état de cause, l'élaboration et l'affichage d'un règlement d'ordre intérieur pour les utilisateurs de ce type d'espace est souhaitable.

En termes juridiques, la non-discrimination implique de traiter les individus sans considération d'origine, de religion, de sexe, etc., c'est-à-dire sans prendre en compte leur identité (ethnique, religieuse, de genre, etc.). Le principe de non-discrimination « désidentifie » l'individu comme musulman, juif, chrétien... dans le monde du travail, de la formation, de l'éducation et invite ses collègues, ses formateurs ou ses compagnons d'apprentissage à ne voir en lui qu'un individu comme un autre. Adopter cette approche de la gestion de la diversité convictionnelle par la recherche d'un plus grand dénominateur commun, c'est prendre l'option de ne pas traiter les demandes liées à la conviction comme des demandes de reconnaissance purement identitaire.

Basée sur la négociation et la concertation, cette approche permet de repenser l'universel en dégageant, au sein des situations, les éléments qui relient les individus et unissent les intérêts de tous. Il s'agit, sans pour autant nier l'intérêt des groupes minoritaires, de dégager un consensus pratique « en sortant du cadre » et de dépasser le clivage idéologique qui oppose les tenants d'un universalisme républicain à ceux qui défendent une certaine idée du multiculturalisme.

Elle se situe à l'opposé de la reconnaissance d'un droit aux « accommodements raisonnables », qui, en s'appuyant sur l'application des droits fondamentaux individuels, apporte aux demandes liées à la conviction des réponses individuelles et particularistes susceptibles de mener à l'exacerbation des différences, voire à des assignations identitaires.

Mais si la négociation est un enjeu, en matière d'éducation permanente spécifiquement, il ne faut pas perdre de vue que certains droits, certaines valeurs, certains principes s'avèrent être non négociables. Le droit individuel d'exprimer activement ses convictions religieuses ou philosophiques doit ainsi s'inscrire dans un terreau propice à l'échange et à la construction d'une cohésion sociale la plus harmonieuse possible. Aussi, la liberté individuelle ne peut s'exprimer aux dépens d'une construction collective des échanges entre les citoyens et en faisant l'économie d'une adéquation parfaite avec les normes intangibles qui charpentent notre État de droit et démocratique, à savoir : le respect des droits de l'Homme, la promotion des libertés individuelles, la lutte contre les discriminations, l'égalité entre les femmes et les hommes, et les règles qui instaurent des processus de mixité.

Pour conclure, nous soulignerons qu'aucune politique spécifique de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité n'atteindra ses objectifs si elle n'est associée à des politiques « générales », en matière d'emploi certes, mais aussi de logement et, bien sûr, d'éducation et de formation.

Nathalie DENIES, juriste

Unia (Centre interfédéral pour l'égalité des chances)