Neutralité religieuse et promotion de la diversité : l'injonction paradoxale faite aux entreprises

Le Monde.fr | 24.06.2013

Les paradoxes de la situation française. Le projet de loi visant à étendre le principe de neutralité aux entreprises privées déposé par le groupe UMP à l'Assemblée nationale le 6 juin dernier a mis une nouvelle fois sur le devant de la scène politique la question de la régulation de la religion dans les entreprises privées.

Rappelons que ce projet de loi a été déposé dans un contexte où, selon un sondage BVA en date du 25 mars, plus de 80% des Français souhaitent étendre le principe de neutralité à l'ensemble des lieux accueillant le public ainsi qu'aux entreprises privées. Plus récemment, une enquête publiée par l'Observatoire du fait religieux en entreprise (Ofre), avec la collaboration de Randstad, établissait de son côté que deux-tiers des managers et cadres en ressources humaines ne voient pas l'opportunité d'une telle loi tandis qu'un quart des salariés interrogés dit avoir déjà été confronté au fait religieux dans leur société.

Juridiquement beaucoup plus complexe qu'il n'y paraît, cette extension du principe de neutralité suscite de nombreuses incompréhensions et génère des confusions qu'il importe de questionner. Pourquoi tant d'émotions dès lors qu'il est question de la visibilité de la religion, d'aucuns diront d'une religion, dans l'espace public, et plus précisément sur les lieux de travail ?

L'agitation récente autour du phénomène questionne d'autant plus que la présence de la religion au travail n'a pas surgi dans la dernière décennie.

RENAULT LA PREMIÈRE

Sans remonter trop loin, nous avons vu, dans le cadre de luttes sociales dans le début des années 1970, les syndicats de l'industrie de l'automobile inscrire dans leurs revendications plurielles (droits et libertés, conditions de travail, salaires) l'aménagement de lieux de cultes pour les immigrés issus des pays du Maghreb. Renault fut ainsi la première à ouvrir une salle de prière à ses salariés musulmans en 1976, suivie deux ans plus tard par Talbot. Les directions d'entreprises étaient favorables, à cette époque, à des aménagements de lieux de cultes dans leurs usines, elles y voyaient un élément fort de régulation sociale.

Le religieux en entreprise a donc eu des précédents en une époque où sa présence n'était pas considérée comme une menace, si l'on excepte les réactions, marginales mais néanmoins violentes, que cela a pu susciter dans certaines usines. Quelle est alors la particularité de cette problématique aujourd'hui ? La question ne manque pas de surprendre alors que, tant dans le monde économique que dans celui de la politique, l'heure est à louer les bienfaits de la diversité, celle-ci étant même parfois présentée comme une plus-value pour l'entreprise. C'est afin d'apporter quelque éclairage à ce paradoxe que nous souhaitons apporter des éléments de réponses issus de notre expérience de sociologues.

Cela fait maintenant plusieurs années que nous dispensons des formations et conseils auprès d'entrepreneurs, de directeurs de ressources humaines, de managers ou de chefs de service de collectivités sur des questions touchant aux discriminations. Plus récemment, plusieurs d'entre eux nous ont sollicités pour une tout autre problématique, celle touchant à la manifestation du fait religieux sur les lieux de travail.

L'ARSENAL JURIDIQUE SE RENFORCE

Les responsables en question sont souvent décontenancés par de telles demandes et nous avons plusieurs fois constaté de réelles tensions au sein des entreprises autour de

ces questions. La plupart d'entre eux évaluent leur apparition au début des années 2000. C'est précisément à la même période que l'arsenal juridique de la lutte contre les discriminations dans l'accès au logement, aux aides sociales et au travail se renforce en France, notamment sous l'impulsion du droit européen.La loi de 2001 a édicté dix-huit critères de discrimination, parmi lesquels figurent les convictions religieuses. L'entreprise a ainsi été sommée de mettre en place des dispositifs efficaces luttant contre toute forme de discrimination, directe ou indirecte. C'est dans le même élan que l'on a vu apparaitre en 2004, à l'initiative du monde entrepreneurial avec notamment la Charte de la diversité, l'autre versant plus *" positif "* de la lutte contre les discriminations : la promotion de la diversité. Sans contenu juridique précis, elle a bâti les composantes de la diversité à partir des dix-huit critères de la discrimination édictés par la loi de 2001.
Ce contexte de mise en avant de la diversité a contribué à attribuer aux entreprises un rôle plus important dans la gestion des problématiques auparavant réservées aux pouvoirs publics. Lors des entretiens que nous avons effectués auprès des entrepreneurs et autres managers, la plupart utilisaient la métaphore de la photographie stipulant qu'une entreprise devait correspondre, dans ses composantes, ses couleurs, ses tons et ses nuances, et ce à tous les échelons, à une photographie de la société française.
Cette politique d'une entreprise plus diversifiée a permis de mettre en avant une chose importante : c'est que les entreprises étaient composées d'un personnel homogène, tant du point de vue identitaire que du point de vue social. Sinon, pourquoi promouvoir la diversité si les entreprises étaient déjà diversifiées ? C'est bien qu'elles ne l'étaient pas jusque-là.

DIVERSITÉ RELIGIEUSE

Mais lorsqu'on souhaite être à l'image de la société, on endosse dans le même élan les problématiques, les craintes, les doutes de la société dans son ensemble. Et donc, intégrer la diversité, c'est intégrer la diversité dans toutes ses composantes. Par conséquent, inclure de la diversité c'est aussi inclure de la diversité religieuse, une composante qui se révèle être un effet secondaire d'une politique plus globale. Des craintes se sont formulées, suite à quoi on a vu émerger dans le monde entrepreneurial des discours qui, tout en promouvant les bienfaits de la diversité dans l'entreprise, prônaient la neutralisation de toute visibilité religieuse en se référant pour se faire au principe de neutralité de la loi de 1905. Ce qui revenait à s'opposer à une pratique singulière au nom de principes universels. Or il semble difficile de vouloir recruter quelqu'un parce qu'il est Autre pour enfaire du Même, de le différencier d'abord pour l'indifférencier ensuite. Les entreprises naviguent à vue sur cette question aussi parce qu'elles se retrouvent coincées entre deux discours : la neutralité et la diversité. Ce sont deux discours qui s'énoncent en s'ignorant, et s'annulent parce qu'ils s'ignorent. La promotion de la diversité a ainsi pu constituer un levier paradoxal favorisant la manifestation du fait religieux dans les entreprises, mais sans qu'elle l'assume tout à fait.
La contradiction est de surcroît accentuée par le fait que, comme l'a récemment rappelé la Cour de cassation à propos de l'affaire Baby loup, le principe de neutralité ne s'applique pas dans les entreprises privées, ce que beaucoup d'entrepreneurs confrontés à des manifestations religieuses dans leur société ont du mal à concevoir , quand bien même le droit du travail régule l'expression religieuse.
A ce paradoxe prêtant à de multiples confusions, il faut ajouter le fait que depuis une dizaine d'années on a progressivement cessé d'identifier les personnes issues de l'immigration maghrébine et leurs descendants en termes ethniques (les *" Maghrébins "*, voire les *" Arabes "*) pour les identifier en termes religieux : les *" musulmans "*.

" PRÉFET MUSULMAN "

Ce transfert d'assignation identitaire a été repris au plus haut sommet de l'Etat, Nicolas Sarkozy , alors ministre de l'intérieur, ayant tenu à nommer un *" préfet musulman "*, ce qui n'avait pas manqué d'embarrasser le préfet concerné et ceux qui considéraient, en plein débat sur l'interdiction des signes religieux à l'école, que cela contredisait les valeurs princeps de la République. Les dynamiques sociales qui sont à l'oeuvre en France, favorisées tant par le contexte de promotion de la diversité que par les politiques de lutte contre les discriminations, consacrent irrésistiblement à des postes de responsabilités des visages, des profils, des histoires nouvelles et différentes contre lesquelles toute résistance semble vaine.

Les multiples positions qui voient des décideurs, tant économiques que politiques, louer dans un même élan la promotion de la diversité et le principe de neutralité laissent apparaitre une véritable schizophrénie qui ne peut que contribuer à semer la confusion dans les esprits citoyens. En définitive, nous voyons s'exacerber sous nos yeux la tension théorique traditionnelle entre nos catégories nationales – citoyens égaux et abstraits – et la diversité des identités du monde sans que l'on soit encore capable de les articuler sereinement. La réalité sociale est telle aujourd'hui qu'on ne peut plus faire semblant de ne pas la voir.

Hicham Benaissa , Fondation Agir contre l'exclusion (FACE) et Sylvain Crépon, université Paris-Ouest-Nanterre.

laboratoire Sophiapol de l'université Paris-Ouest-Nanterre