

LAÏCITÉ

Intégrer plutôt qu'exclure et discriminer



Dans un contexte exacerbé par les positions intransigeantes de tous bords, le SIT est pour la levée de l'interdiction du port de signes religieux par le personnel des services publics.

Position • Le Comité du SIT a tranché. Suite à un nourri débat interne au sujet des trois projets de loi sur la laïcité de l'Etat déposés devant le Grand Conseil et d'un projet de modification du Statut du personnel de la Ville, il s'est prononcé pour la possibilité pour les membres du personnel des

services publics de porter un signe religieux dans l'exercice de leur fonction. Pour le SIT, il ne s'agit pas là d'une remise en cause de la laïcité de l'Etat, bien au contraire. Il s'agit là de la réaffirmation de sa solidité: l'Etat est laïque, il doit donc accepter sans crainte qu'un-e membre du personnel af-

fiche son appartenance religieuse, qu'il-elle soit en contact ou non avec les usagers-ères, pour autant qu'il-elle délivre la prestation publique dont il-elle a la charge avec diligence, sans prosélytisme et sans discrimination à l'égard de quiconque. Mais il s'agit surtout d'une question d'intégration et de non-discrimination.

CONTRE L'EXCLUSION

La question n'est pas de savoir si l'on est pour ou contre la religion – celles et ceux qui s'interrogent sur le positionnement du SIT sur cette question trouveront leur réponse dans le fait que voilà plus de 30 ans que le SIT a troqué son origine chrétienne sociale contre l'objectif du rejet et du dépassement du capitalisme. La question est de savoir si l'on peut, au nom de la laïcité, restreindre une liberté fondamentale, celle d'afficher publiquement son appartenance religieuse, et de ce fait, exclure du marché du travail, ou à tout le moins d'une partie non négligeable de ce dernier, celles et ceux qui ne voudront ou ne pourront pas se plier à cette restriction. Pour le SIT, la réponse est assurément non.

CONTRE LES DISCRIMINATIONS

On ne peut pas faire l'impasse sur le fait que dans neuf cas sur dix, c'est le port du foulard islamique qui est contesté. Ce sont ainsi quasi-exclusivement des femmes qui sont visées par l'extension de l'interdiction du port de signes religieux préconisée par deux des trois projets de loi sur la laïcité de l'Etat et par le projet de modification du Statut du personnel de la Ville. Cette interdiction est donc déjà discriminatoire en soi, et mériterait de ce seul fait d'être rejetée.

D'aucun-e-s rétorqueront que le foulard islamique représente lui-même une contrainte discriminatoire à l'égard des femmes, et que son interdiction dans la sphère professionnelle offre un espace d'émancipation de cette contrainte. Peut-être, mais c'est remplacer une contrainte par un autre interdit, ce qui relativise le caractère émancipateur de la mesure, et comme indiqué précédemment, comporte le risque de confiner chez elles précisément celles qui auraient le plus de peine à se libérer de la contrainte du foulard.

Pour le SIT, les collectivités publiques doivent donc montrer l'exemple, combattre les discriminations et favoriser l'intégration plutôt que l'exclusion. La laïcité de l'Etat y survivra facilement. ♦

Davide De Filippo

QU'EN EST-IL AUJOURD'HUI ?

Le port de signes religieux par le personnel n'est pas interdit dans les services publics à l'exception des enseignant-e-s et du personnel soignant de l'hôpital cantonal.

LES PROJETS DE MODIFICATION :

– Un projet de loi du Conseil d'Etat et un projet de modification du Statut du personnel de la Ville prévoient d'étendre l'interdiction du port de signes religieux à tout-e membre du personnel en contact avec le public.

– Un projet de loi du Grand Conseil prévoit d'étendre cette interdiction à l'ensemble du personnel.



Droits, diligence et tolérance

Le signe religieux importe peu, pour autant que l'universalité et la qualité du service public soient garanties.

Droits • Selon la Convention européenne des droits humains, toute personne dispose de « la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé ». Pour le SIT, dès lors qu'il s'agit d'un droit fondamental, celui-ci doit également pouvoir se décliner dans la sphère professionnelle, pour autant que cela n'entrave pas deux autres aspects chers au SIT : l'universalité et la qualité du service public.

Il n'y a aucune raison de penser que le port d'un signe religieux puisse *a priori* nuire à l'universalité du service public : que l'on porte une croix, un foulard, ou une barbe, le-la membre du personnel d'une collectivité publique peut et doit servir les administré-e-s sans discrimination et avec le même soin, respectant

le principe d'égalité de traitement, fondement de l'Etat de droit. Dans le cas où ce principe n'est pas respecté, quel qu'en soit la cause, les collectivités publiques disposent des moyens de gestion, dont les procédures disciplinaires, pour le faire

appliquer. C'est dans cette neutralité de l'action, et non de l'apparence, que le principe de la laïcité de l'Etat est respecté.

Le prosélytisme est également interdit, car il contreviendrait à cette

neutralité de l'action. Si prétendre que porter un signe religieux constitue en soi du prosélytisme est abusif, on peut en revanche admettre que cela puisse heurter la sensibilité de l'administré-e. Mais c'est ici la question de la tolérance et de

la diversité qui se pose alors, car il existe de nombreux pays où des fonctionnaires d'Etat peuvent arborer un signe d'appartenance à une religion, et donc forcément dans certains cas à une religion autre

que celle de l'administré-e, sans que cela ne pose de problème majeur. Le caractère heurtant ou non dépend donc essentiellement du degré de tolérance et d'acceptation de la diversité au sein d'une société humaine. Et pour le SIT, ce n'est pas en gommant cette diversité que l'on fait progresser la tolérance.  DDF

C'est dans cette neutralité de l'action, et non de l'apparence, que le principe de la laïcité de l'Etat est respecté.

RESTRICTIONS ADMISES

Des restrictions au port de signes religieux peuvent être admises pour des raisons objectives de sécurité et d'hygiène au travail. A titre d'exemples, le casque remplacera obligatoirement le turban sur un chantier, ou un pendentif sera ôté ou couvert en salle d'opération.