

Entretien avec Philippe Pierre sur les discriminations et la gestion du fait religieux

LE MATIN : Philippe Pierre, vous codirigez le Master de management interculturel de l'Université Paris Dauphine et intervenez régulièrement au Maroc. Vous venez d'écrire avec Evalde Mutabazi un livre intitulé « Les discriminations » qui explore le champ de la sphère publique et aussi celui des entreprises. Est-il possible de reconnaître aux personnes qui vivent en France le droit d'appartenir à un groupe minoritaire du point de vue de son histoire, de sa langue, de sa culture, sans créer de divisions et sans remettre en cause le pacte républicain ?

PHILIPPE PIERRE : Oui. Cela est possible à condition de ne pas confondre lutte contre les inégalités et politiques de «diversité» qui déboucheraient sur des quotas. Je veux dire des quotas fondés sur l'origine ethno-raciale réelle ou supposée. Cette confusion est un risque et même une faute. Jamais l'égalité ne se réduira à la diversité et à du chiffrage. La diversité s'accommode fort bien du «même» sous des formes de caméléon. Je veux dire qu'elle ne questionne pas forcément les mécanismes inégalitaires de fond d'une société. La diversité est une thématique unifiance et trompeuse qui, trop utilisée, arrive à tout focaliser sur quelques groupes, les minorités dites «visibles», alors que le problème le plus urgent est de donner des moyens supplémentaires à des territoires ou des institutions (zones franches, par exemple) où évoluent des personnes discriminées.

La diversité quand elle devient réponse à tout, à la différence des luttes contre les inégalités, suppose un rapport entre un coupable et une victime. La diversité fait courir le risque de diviser en groupes renfermés sur eux-mêmes et luttant pour des droits concurrents. La diversité quand elle se fait promotion de quotas peut être même contraire à l'idéal républicain qui vise, lui, à constamment rassembler ce qui est fragmenté. Soulignons que les catégories utilisées par la République en vue de désigner des situations socialement défavorables (niveau de ressources, territoire, handicap) ne constituent pas des facteurs d'identité personnelle et collective comme peuvent l'être le sexe biologique, la religion, la langue ou l'appartenance ethnique réelle ou supposée que valorisent de prétendues politiques de diversité. Comme beaucoup d'autres, je m'attache à ne pas appréhender la société française en deux camps opposés : les oppresseurs, Français «à part entière», feraient face à leurs victimes discriminées, «entièrement à part». Ceci est faux et ne correspond en rien ni aux ressources de notre modèle d'intégration qui continue de fonctionner, ni aux talents, ni même aux souhaits profonds de ceux qui habitent en France.

Le cas du voile en France paraît illustrer ces débats de société qui divisent et entretiennent des constructions stéréotypées de l'autre ? Quelle est votre position face à cette question ?

J'ai eu l'occasion d'intervenir récemment à Tanger, ici au Maroc, devant plusieurs centaines de jeunes étudiants qui m'interrogeaient sur les évolutions du monde du travail et sur leur place à l'avenir. Je soulignais alors les enjeux du management interculturel dans une économie mondialisée souvent injuste, la capacité ou pas de jeunes cadres à construire leurs carrières en plusieurs contrées... Plusieurs jeunes femmes, ingénieurs en titre, m'ont alors interrogé sur leurs chances de trouver un emploi en France alors qu'elles portent un voile et tiennent à continuer de le porter. J'ai alors insisté sur le poids des représentations de chaque côté de la Méditerranée et sur leurs chances inégales de trouver un emploi en portant ces voiles colorés que je voyais dans l'amphithéâtre. Quand une jeune femme se voit refuser son inscription dans une auto-école au motif qu'elle est voilée et que la raison publique invoquée par le

propriétaire de l'entreprise est celle de la sécurité au volant, ceci est parfaitement injuste. Le droit français nous dit qu'un salarié ne respecte pas ses obligations contractuelles s'il trouble de manière volontaire ou non la bonne marche de l'entreprise. Où se situe le plus souvent la nature du trouble lié au port du voile ? Je ne le perçois pas. Pour autant, est-ce réellement promouvoir la diversité que d'avoir des salariées voilées dans une entreprise ? Pas nécessairement si ces personnes se soumettent à une religion les conformant à des règles qui les coupent des autres et amplifient les antagonismes. La société, et les entreprises en font partie, a pour devoir de protéger les individus contre eux-mêmes quand c'est souhaitable et ne pas réduire un individu à une communauté d'origine ou à un ensemble de croyances.

On parle beaucoup des signes ostentatoires. Que dit la loi par exemple concernant le port du voile ?

Le port du voile par les femmes en contact avec le public suscite encore en France des positions divergentes. Ainsi peut-on lire les opinions suivantes dans un compte rendu de comité d'une grande entreprise du secteur pharmaceutique : «Certaines salariées peuvent se sentir provoquées, voire agressées, par le port du voile d'une de leurs collègues, mettant en exergue que les droits des femmes sont bafoués dans des pays et des régimes instaurant le voile». La demande est ainsi faite qu'une «réflexion soit engagée pour l'interdiction des signes ostentatoires religieux sur le lieu de travail». La direction de cette entreprise rappelle alors que le Code du travail précise que «le règlement intérieur ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail en raison de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille, de leurs origines, de leurs opinions ou confessions, de leur apparence physique, de leur patronyme, ou de leur handicap, à capacité professionnelle égale». La direction ajoute que, dans un groupe mondial, des collaboratrices, travaillent dans des pays où des femmes sont voilées, peuvent porter le voile dans les bureaux du siège parisien. Pourquoi l'interdirait-on à d'autres collaboratrices dans d'autres pays ou filiales de cette même organisation ? Si le voile est toléré en France, dans les entreprises, c'est qu'il n'apparaît souvent pas comme le signe d'une revendication politique, mais comme l'expression d'une foi intime à respecter.

Lorsque nous avons affaire, en entreprise comme ailleurs, à une personne qui ne s'identifie qu'à une religion, avons-nous le droit de lui en récuser le droit ?

Oui. Simplement parce que nous ne nous réduisons pas à nos croyances, en vertu d'un principe de composition plurielle de l'individu sur lequel on ne peut transiger, en entreprise comme au dehors. Ce n'est d'ailleurs pas le rôle de la société laïque que de s'ériger en juge de commandements religieux. Ainsi, par exemple, l'entreprise n'a pas à servir une alimentation sacrée et faire de l'alimentation un espace religieux. Le contrat de travail n'est pas un contrat moral et je crois qu'aucune entreprise n'a à entrer dans l'interprétation des signes religieux. C'est une des significations que je donne au management interculturel, qui est qu'il rend possible construction d'un accord entre sujets voulant être libres et faire émerger une éthique de l'honneur intermédiaire entre les croyances des uns et des autres. Doit-on accepter qu'un juif orthodoxe passe en premier dans une file d'attente dans un hôpital du fait de ses impératifs religieux ? Nullement. Doit-on accepter ceux qui usent du religieux pour refuser la mixité, comme le fait de ne pas parler aux femmes, accepter leur autorité et présenter ce refus comme une preuve de foi ? Non plus.

Vous évoquez souvent la question de la construction des identités et insistez sur le mot d'interculturel ? Pourquoi le faites-vous dans le cas de la République française ?

La société française, comme toute société moderne, industrialisée et inscrite dans la mondialisation, comme l'est aussi la société marocaine, est le terrain d'une juxtaposition complexe de constructions identitaires qui ne se résume pas à une surenchère victimaire ni à l'imposition d'une identité «nationale» réifiée. Ce qu'il faut redouter, à chaque époque de notre histoire, c'est la réinvention de «l'inassimilabilité» de groupes minoritaires : aujourd'hui autour de la religion ou de l'ethnicité, hier autour des mœurs, des races ou des nations (Italiens, Polonais...). Ceci avive le rôle difficile des deuxièmes générations, supposées cibles d'une intégration par l'école, l'armée, les partis politiques (hier le parti communiste pour certaines familles immigrées), l'église... et qui se fait plus difficilement dans ces grands systèmes de sens intégrateurs. On réduit trop souvent les mouvements migratoires à une dialectique identitaire du déracinement. Dans mon pays, la France, l'immigré a été vu successivement sous l'angle socioéconomique du «travailleur sur ligne de production», puis sous l'angle du père de famille nombreuse à l'occasion du regroupement familial, puis sous l'angle (anthropologique, pourrait-on dire) de l'habitant des grands ensembles. Toujours un élément d'une partie qui le dépasse, tandis que certains, au sein des troisièmes générations vivent une «triple peine», celle d'être étrangers en France, étrangers à leurs pays d'origine qui n'est pas le leur et étrangers à leurs parents. Avec le chercheur R. Sennett, on peut dire qu'«avec une référence, quoi qu'il vous arrive au cours de votre vie, vous savez où vous vous placez par rapport aux autres».

Certaines populations vivent donc, en France, un double péril qu'il nous faut combattre : déclassées par l'économie et discriminées du fait de leur couleur de peau, de leurs apparences ou de leurs quartiers d'habitation. Pour autant, j'insiste pour dire que le modèle français d'intégration continue de fonctionner et obtient des résultats qui ne nous obligent en rien à choisir la voie des quotas ou des politiques transposées des mondes anglo-saxons. -