

Laïcité
et
Gestion du fait
religieux
dans les structures
Socio-éducatives

La laïcité est une valeur républicaine qui rassemble les femmes et les hommes qui, quelles que soient leurs appartenances religieuses ou philosophiques, sont libres et égaux en droit.

La laïcité ne place aucune opinion au-dessus des autres et permet la libre expression de ses convictions dans le respect de celles d'autrui et dans les limites de l'ordre public.

Dans le cadre des structures socio-éducatives, les manifestations à caractère religieux ne doivent pas perturber leur fonctionnement¹ ni remettre en cause le projet éducatif de l'équipe accueillante², connu et partagé par les parents qui confient leurs enfants.

Pour faire face aux difficultés pratiques que rencontrent certaines structures, l'Observatoire de la laïcité a souhaité établir un guide rappelant les bonnes pratiques et les réponses, encadrées par le droit, aux cas concrets relevant du fait religieux dans le secteur des structures socio-éducatives³.

→ Le cadre général pour les salariés :

A. L'interdiction de toute discrimination religieuse :

1. Le Préambule de la Constitution française du 27 octobre 1946⁴ énonce : « *chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances* ».
2. Le code du travail⁵, conformément à la directive européenne 2000/78/CE, **interdit toute discrimination religieuse** à tout stade de la vie professionnelle.
 - Il est ainsi précisé : « *aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou*

¹ Ne sont pas traités ici les structures confessionnelles.

² Loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

³ Ce guide a été élaboré notamment à partir des travaux de l'Observatoire de la laïcité, de la Ligue de l'enseignement et des recherches-actions réalisées entre 2008 et 2014 par le cabinet *Bouzar expertises* avec trois cent travailleurs sociaux des communes de Villefontaine, Brest, Grenoble Métropole, Saint Martin d'Hères, du centre Profession Banlieue de Saint Denis³ (Centre de ressources de la ville destiné aux professionnels travaillant dans les quartiers en difficulté), avec le centre Trajectoire Ressources (Centre de ressources des acteurs de la ville en Bourgogne et Franche-Comté) et le centre de ressources politique de la ville Bretagne et Pays de Loire.

⁴ Intégré à la Constitution de la cinquième République (actuelle).

⁵ Article L. 1132-1 du code du travail.

faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (...) en raison de (...) ses convictions religieuses (...) ».

3. **La discrimination religieuse se définit comme le fait de traiter de manière défavorable une personne, en raison de ses convictions religieuses réelles ou supposées.**
 - Un salarié ne doit pas faire l'objet de discrimination directe ou indirecte. Par « discrimination indirecte », on entend un critère ou une pratique apparemment neutre qui entraînerait un désavantage particulier en raison des convictions religieuses.
 - **Cas concret : un directeur de MJC recrute des animateurs pour son camp VTT au mois d'août, proposé aux adolescents les plus difficiles du quartier. Lors des entretiens d'embauche, il n'est pas discriminatoire de rappeler l'exigence de résistance physique des animateurs comme aptitude nécessaire à la mission. Tous les animateurs doivent s'engager à se maintenir dans un état physique leur permettant d'effectuer, par exemple, 6 heures de VTT par jour tout en prenant en charge le groupe d'adolescents (alimentation saine, sommeil suffisant, etc.). En revanche, est discriminatoire de demander, par exemple, à un candidat ayant un prénom d'origine maghrébine s'il compte « faire le ramadan » ou anticiper sur son manque de résistance physique.**
4. **Le Conseil constitutionnel⁶ a affirmé le principe selon lequel « l'employeur choisit librement ses collaborateurs (...) ».**
 - L'employeur bénéficie d'une grande « (...) liberté pour déterminer ses méthodes de recrutement, tant qu'il respecte la protection des droits fondamentaux du candidat (...) »
 - Ainsi, « la sélection de ce dernier ne doit en aucun cas reposer sur un critère de distinction interdit par la loi. Écarter une personne d'une procédure de recrutement en se fondant sur un motif prohibé par la loi constitue une discrimination, au sens juridique du terme. »
5. **Le Code pénal⁷ condamne les refus d'embauche, sanctions ou licenciements fondés sur la religion par une peine maximale de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Par ailleurs, le code du travail précise que toute disposition ou « tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions [relatives au principe de non-discrimination] est nul »⁸.**
6. **Un règlement intérieur « ne peut comporter de dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale en raison (...) de leurs convictions religieuses⁹. »**

⁶ Décision n. 88-244 DC, paru au JO du 21 juillet 1988.

⁷ Articles 225-1 à 225-4 (couvrent un champ plus large que les religions).

⁸ Article L1132-4 du code du travail.

⁹ Article L. 1321-3 du code du travail.

B. Les professionnels de la jeunesse soumis au droit public :

L'obligation de neutralité n'est pas la même selon que le professionnel travaille dans une structure publique (et représente ainsi l'administration publique) ou privée.

L'obligation de neutralité s'applique aux professionnels de la jeunesse du secteur public, fonctionnaires, assimilés ou salariés.

Ils ne peuvent porter aucun signe religieux visible ou faire du prosélytisme de quelque façon que ce soit.

Tout usager, quelles que soient ses convictions, doit pouvoir s'adresser à un agent du service public, représentant l'Etat ou l'administration publique, qui lui garantit, par son impartialité, une égalité de traitement.

C. Les professionnels de la jeunesse soumis au droit privé :

1. La liberté de conviction est un droit fondamental, consacré par la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH).

- L'article 9 de la CEDH ¹⁰ s'applique à l'ensemble des convictions personnelles, politiques, philosophiques, morales ou religieuses.
- Selon l'interprétation qu'en donne la Cour européenne des droits de l'homme, cette liberté implique celle d'adhérer ou non à une religion et celle de la pratiquer ou de ne pas la pratiquer.
 - Elle comporte également le droit de ne pas révéler ses convictions.

2. Ce droit ne protège pas n'importe quel comportement qui serait motivé par des considérations d'ordre religieux ou philosophique¹¹.

- Ainsi, certaines limites peuvent être apportées à cette à la liberté de conviction¹², quelle que soit la situation des salariés dans la structure d'accueil : en CDI, en CDD, intérimaire, rémunéré ou bénévole, apprenti, etc.

¹⁰ Article 9 de la CEDH : « - Liberté de pensée, de conscience et de religion / 1. 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 / 2. 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. »

¹¹ Pichon et Sajous c. France (déc.), no 49853/99, CEDH 2001-X.

¹² Arrêt de la Cour de cassation du 21 juin 2005 n° 02-19831 : « Le droit de manifester sa religion tel que posé à l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'Homme (...) n'est pas absolu mais doit être concilié avec d'autres impératifs ».

- Si les salariés ne sont pas tenus par la loi à une totale neutralité, leur mission socio-éducative suppose une parfaite impartialité. Ils ne peuvent faire aucun prosélytisme.
- *Cas concret : Au nom de ses convictions, un professionnel de la jeunesse ne peut pas interdire aux enfants et jeunes dont il a la charge d'écouter certaines musiques, imposer ses propres prescriptions alimentaires ou religieuses pendant son temps de travail.*

→ Le cadre général des restrictions éventuelles à la liberté de manifester ses convictions des salariés :

Dans les structures socio-éducatives publiques, le professionnel de la jeunesse représentant l'administration publique, la neutralité est totale et constitue donc une exception à la liberté de manifester ses convictions des salariés.

Ce chapitre concerne exclusivement les structures socio-éducatives privées.

A. Cadre général :

1. La liberté de manifester ses convictions peut faire l'objet de certaines limitations, non-discriminatoires, qui doivent être justifiées et proportionnées au but recherché.

- 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 proportionnée¹³.
 - Cette notion d'exigence professionnelle essentielle ne peut être assimilée à des préjugés défavorables émanant de clients, d'usagers, de co-contractants ou de travailleurs. Un objectif ne pourrait en effet être légitime s'il est lié à des motifs discriminatoires.
 - *Cas concret : « Ainsi, la volonté de répondre à la préférence discriminatoire des clients ou d'autres travailleurs ne peut pas être acceptée comme objectif légitime.¹⁴ »*

¹³ Article 1133-1 du code du travail, issu des articles 4 de la directive européenne 2000/43/CE et 4 § 1 de la directive 2000/78/CE.

¹⁴ Arrêt *Smith et Grady*, Cour Européenne des Droits de l'Homme : la Cour européenne des droits de l'homme : condamnation du Royaume Uni qui prétendait justifier l'exclusion systématique des homosexuels dans l'armée britannique par l'homophobie régnante au sein de cette armée. La Cour a considéré que les attitudes homophobes au sein de l'armée correspondent au préjugés d'une majorité hétérosexuelle envers une minorité homosexuelle et ne sauraient être considérées comme une justification suffisante aux atteintes portées au droits des homosexuels pas plus que des attitudes analogues à l'égard des personnes d'origine ethnique ou de couleur différente.

2. Dans une structure privée, les limites ne peuvent être générales et absolues, s'appliquant à tous les salariés, sans distinction de professions ou de missions.

- Le Code du travail permet à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, d'apporter des restrictions aux libertés individuelles et collectives au sein de l'entreprise ou de la structure d'accueil privée si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché¹⁵.
- Les limites admises par la jurisprudence française concernent deux domaines¹⁶ :
 - **La protection des individus** : la manifestation de la liberté de conscience en entreprise ne doit pas entraver les règles d'hygiène, les règles de sécurité ne doivent pas relever du prosélytisme.
 - **La bonne marche de l'entreprise ou de la structure d'accueil** : la manifestation de liberté de conscience en entreprise ne doit pas mettre en cause 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'entreprise.
 - Ainsi, si le candidat s'engage, en signant son contrat de travail, à mettre en œuvre certaines aptitudes, puis s'y soustrait ensuite au motif de ses convictions religieuses, il peut être considéré en faute professionnelle sans qu'il n'y ait de discrimination.
 - *Cas concret : une animatrice postule pour un centre de loisirs et refuse de se mettre en maillot de bain lorsqu'elle accompagne les enfants à la piscine.*

B. Cas spécifique des structures socio-éducatives privées :

Les exigences d'impartialité et de « neutralité d'intention » demandées aux professionnels de la jeunesse sont justifiées et proportionnées par la nature de leur tâche socio-éducative.

Les structures socio-éducatives agréées ont pour finalités le développement d'une citoyenneté responsable, active, critique et solidaire et la promotion de l'égalité et de la mixité.

Afin de poursuivre ces objectifs socio-éducatifs, une « neutralité d'intention », à savoir ne pas imposer sa propre conviction aux usagers, et une parfaite impartialité, à savoir traiter les usagers de la même façon, constituent des aptitudes nécessaires à la mission socio-éducative.

¹⁵ Article L. 1121-1 du code du travail.

¹⁶ Ces critères ont été ainsi répertoriés et classifiés, à partir des délibérations de la HALDE n° 2008-32 du 3 mars 2008 et n° 2009-117 du 6 avril 2009, par Mme Dounia Bouzar, in *Laïcité Mode d'emploi, 42 situations*, éditions Eyrolles, 2010.

Ces deux exigences permettent de garantir les mêmes conditions d'accueil, de pédagogie et d'éveil à tous les enfants et à tous les jeunes et d'éviter toute forme de discrimination.

→ Les différents motifs autorisant des limitations à la manifestation de la liberté de conviction des salariés :

A. Des restrictions peuvent trouver leur justification dans le respect de l'organisation du travail :

- Respect des horaires, respect des lieux de travail,

B. La manifestation de la liberté de conscience ne doit pas entraver la sécurité et l'hygiène :

- L'article 9-2 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme retient explicitement des impératifs de sécurité, de santé ou d'hygiène comme restrictions légitimes au droit de manifester ses convictions ou opinions¹⁷.

C. Un salarié ne doit pas faire de prosélytisme :

1. Il s'agit d'évaluer si la personne concernée fait état d'un zèle ardent pour recruter de nouveaux adeptes à un culte donné et/ou s'il tente d'imposer ses idées et ses convictions à autrui.
2. La Cour Européenne des Droits de l'Homme retient que « le port de certains vêtements (par exemple : le foulard pour les femmes musulmanes, la kippa ou le turban pour les hommes de confession juive ou sikh) relève d'abord de l'accomplissement d'une pratique religieuse avant d'être l'expression publique de l'appartenance à une religion. »¹⁸ Ce n'est donc pas en soi caractéristique d'un comportement prosélyte.
3. Un règlement intérieur ne peut interdire de manière générale et absolue « les discussions politiques ou religieuses et, d'une manière générale, toute conversation étrangère au service. »¹⁹
 - Le Conseil d'Etat a considéré que ces dispositions du règlement intérieur excédaient l'étendue du pouvoir de l'employeur « eu égard à l'atteinte qu'elles

¹⁷ Se référer au guide de l'Observatoire de la laïcité « Gestion du fait religieux dans l'entreprise privée » (en accès libre sur le site www.laicite.gouv.fr) pour plus de détails.

¹⁸ Arrêt de la CEDH dit *Sahin c/ Turquie*.

¹⁹ Arrêt du Conseil d'Etat du 25 janvier 1989.

portaient aux droits de la personne »²⁰.

- Si le salarié est en droit d'exprimer librement ses convictions dans l'entreprise, il ne peut le faire que dans les limites que constituent l'abus du droit d'expression, le **prosélytisme ou les actes de pression ou d'agression à l'égard d'autres salariés.**
- Dans cette situation, il pourrait être invoqué l'**obligation de protection de l'employeur à l'égard de ses salariés** telle qu'elle ressort des articles L-4121-1 et L-1152-4 du Code du travail.
 - *Cas concrets : Un salarié profite de ses fonctions de formateur pour faire du prosélytisme²¹ ; un animateur d'un camp de centre de loisirs procède à la lecture de la Bible et distribue des prospectus des témoins de Jéhovah dans le cadre de son activité²².*

4. La manifestation de la liberté de conscience ne doit pas entraver les aptitudes nécessaires à la mission :

- a. Il s'agit de vérifier si la manifestation de 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, etc.).
 - i. « *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.* »²³
 - ii. *Cas concrets : un animateur de centre de loisirs refuse d'être sous l'autorité d'une femme dans le cadre de son travail au nom de ses convictions religieuses.*

5. La manifestation de la liberté de conscience ne doit pas entraver l'organisation nécessaire à la mission :

- a. Il s'agit d'évaluer si la manifestation de liberté de conscience entraîne un problème organisationnel au sein de l'équipe²⁴ ou pour la réalisation de la mission²⁵.

²⁰ Arrêt du Conseil d'Etat du 25 janvier 1989.

²¹ Cour de cassation, chambre sociale, 28 septembre 1993.

²² Conseil de prud'hommes (CPH) de Toulouse, 9 juin 1997, *Cahiers prud'homaux* 1997, page 156.

²³ Cour de cassation, arrêt du 24 mars 1998, RJS 6/98 n° 701.

²⁴ Par exemple : une inégalité des conditions de travail.

²⁵ Par exemple : le respect des délais et le rythme de travail.

- b. Concernant les demandes d'absences liées aux fêtes religieuses, le refus de l'employeur est possible s'il est **justifié par les impératifs liés à la bonne marche de l'entreprise**²⁶.
 - i. L'acceptation ou non d'aménagements d'horaires pendant les périodes de jeûne sera motivée de la même façon.
 - ii. La HALDE a rappelé que les autorisations peuvent être refusées par l'employeur si cette décision est justifiée par la nécessité avérée de la présence du salarié concerné à cette date²⁷.
 - iii. *Cas concrets : Un salarié demande une autorisation d'absence pour une fête religieuse au dernier moment et cela perturberait l'organisation de la structure*²⁸ ; un coordinateur refuse d'assister (même sans manger) à des déjeuners professionnels pendant la période de son jeûne, etc.

6. La manifestation de la liberté de conscience ne doit pas entraver les impératifs commerciaux liés à l'intérêt de l'entreprise :

- a. **Ce critère suppose une évaluation minutieuse**, au cas par cas, selon les situations²⁹ et ne connaît pas de jurisprudence dans le cas de structures socio-éducatives³⁰.

→ Le cadre général pour les usagers

A. Présentation :

Les structures socio-éducatives sont **des lieux de rencontres et d'échanges** entre les générations. Elles favorisent le développement des liens familiaux et sociaux³¹. Les activités et sorties sont conçues dans une perspective d'accueil de tous, **sans distinction ou discrimination**. Aucun règlement intérieur ou projet éducatif ne peut venir limiter de manière absolue et systématique la liberté de conscience des usagers³².

L'accueil, l'écoute, le respect de chacun rendent possible le dialogue. **Les individus deviennent des acteurs solidaires** lorsqu'ils s'engagent dans des rapports sociaux qu'ils

²⁶ Cour de cassation, arrêt du 16 septembre 1981.

²⁷ Délibération n° 2007- 301 du 14 novembre 2007.

²⁸ Cour de cassation, 16 décembre 1981, n° 79-41.300, *Bull. civ.* 1981, V, n° 968 ; D. 1982, inf. rap. p. 315, note J. Frossard.

²⁹ Cf. l'arrêt de la cour d'appel de Saint-Denis-de-la-Réunion, du 9 septembre 1997 (97/703306) qui a admis le licenciement, « pour cause réelle et sérieuse », d'une salariée musulmane refusant d'adopter une tenue conforme à « l'image de marque » de l'entreprise. En l'espèce, le vêtement recouvrait l'intéressée de la tête aux pieds alors que la salariée ne portait pas ce type de tenues lors de son embauche. D'autre part, l'intéressée, vendeuse d'articles de mode féminin, portait un vêtement qui ne reflétait pas l'image véhiculée par la boutique de mode dans laquelle elle était employée et dont elle devait refléter la tendance en raison de son rôle de conseil à la clientèle : ce cas d'espèce n'est cependant pas généralisable à toutes les situations. La jurisprudence se fait *in concreto*.

³⁰ Se référer au guide de l'Observatoire de la laïcité « Gestion du fait religieux dans l'entreprise privée » (en accès libre sur le site www.laicite.gouv.fr) pour plus de détails.

³¹ Circulaire de 1995 sur la mission des centres sociaux.

³² Charte fédérale des centres sociaux et socioculturels de France, juin 2001.

contribuent à constituer, tels que les liens de voisinage, la convivialité, la solidarité de groupe, les rencontres interculturelles, les engagements citoyens³³.

Une structure socio-éducative reconnaît et respecte la pluralité de son public et les convictions personnelles et religieuses de chacun.

La loi du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et l'action médico-sociale, fait du respect des droits des personnes une question décisive. **L'article 11 de la « charte des droits et libertés des usagers des services sociaux », prévue par la loi, reconnaît à chacun le droit à la pratique religieuse, dans la mesure où il « ne trouble pas le fonctionnement normal des établissements et des services » et « ne porte pas atteinte à la liberté d'autrui ».** Dès leur arrivée, un livret d'accueil, auquel est annexée la charte³⁴, est remis aux jeunes.

B. L'interdiction de toute discrimination religieuse :

- **Le refus d'inscription d'un jeune en raison de son appartenance ou de sa pratique religieuse réelles ou supposées constitue une discrimination** et, comme indiqué au début de ce guide, est pénalement répréhensible.

C. Les conditions d'une participation à certains séjours de vacances :

- **La participation à certains « séjours sportifs » peut nécessiter un certificat médical** attestant notamment d'une bonne résistance physique et présenté par les parents consentants.
- *Cas concret : si un animateur constate, par exemple, pendant le déroulement d'une activité qu'un jeune n'est plus en pleine possession de ses capacités physiques, il ne l'autorisera pas à poursuivre l'activité en question : il sera considéré et géré comme tout autre enfant malade ou affaibli. L'animateur, en relation avec le responsable des soins, jugera de l'aptitude réelle du jeune et pourra éventuellement (ou pas) l'autoriser à reprendre les activités avec le reste du groupe, comme pour tout jeune malade ou affaibli, quelle qu'en soit la raison.*

D. Exemples de revendications d'usagers :

1. La gestion des repas en commun :

- Les repas sont des moments importants de la vie collective au sein des structures socio-éducatives. L'équilibre alimentaire, la qualité et la quantité des repas, la découverte de la gastronomie régionale, le plaisir

³³ Charte fédérale des centres sociaux et socioculturels de France, juin 2000.

³⁴ Loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

de manger et de partager sont pour de nombreuses structures des objectifs importants.

- *Cas concret : les structures peuvent ainsi proposer des menus avec ou sans viande, sans que les motivations soient demandées en justification et sans que cela génère une ségrégation spatiale dans l'espace du repas. Les régimes alimentaires médicaux ou antiallergiques sont respectés en conformité avec le certificat médical ».*
- *Cas concret : La gestion du ramadan ne doit pas entraver le fonctionnement de la structure éducative. De manière générale, les professionnels sont attentifs à trouver une approche pour que la pratique de ce rituel religieux (respecté également par des musulmans peu pratiquants) ne sépare pas les uns des autres. Programmer un repas à l'heure habituelle sans tenir compte du ramadan n'est pas convivial ni inclusif pour ceux qui jeûnent, mais programmer un repas pour tous à l'heure de « la rupture du jeûne » aligne implicitement l'ensemble de la structure sur une prescription religieuse, ce qui n'est pas admissible. Les solutions sont généralement élaborées, selon les situations, directement avec les usagers (un cinquième repas pris ensemble par exemple).*

2. Les demandes de prières :

- Dans les structures socio-éducatives, les jeunes croyants qui veulent prier sont souvent en situation de placement et bénéficient donc d'une chambre où ils peuvent accomplir leurs rituels discrètement, dans leur stricte intimité, en totale invisibilité.
- *Cas concret : la question se pose parfois dans les camps de vacances, mais de manière improvisée et collective. Le refus de la prière collective n'est pas discriminatoire dans la mesure où chaque jeune, une fois dans son lit et dans sa tente, peut bien se recueillir s'il le souhaite, en stricte intimité et invisibilité. La restriction à la dimension individuelle dans un espace intime protège le bon fonctionnement du camp et prévient les pressions et les segmentations sans entraver les libertés individuelles fondamentales.*

3. Le port de signes religieux :

- Si une interdiction générale n'est pas conforme au principe de la liberté de conscience, **un comportement accompagnant le port de signe d'un usager ne doit pas troubler le fonctionnement normal de l'établissement** et des services et porter atteinte à la liberté d'autrui.
- Sur de nombreux terrains, les équipes de professionnels s'appuient sur ces deux limites, et gèrent les comportements liés à la visibilité au cas par cas, dans l'objectif que le port d'un signe ne provoque pas de séparation entre les jeunes (filles/garçons mais aussi entre filles), ni de pression entre jeunes ou de refus pour effectuer telle ou telle activité.

- *Cas concret : Cela suppose de veiller à la compatibilité entre le port du signe et le respect des règles d'hygiène ou de sécurité (par exemple, en cas d'activités physiques et sportives).*



Hôtel de Broglie,
35 rue Saint-Dominique, 75007 Paris