

# LE BENEVOLAT ET LA DIVERSITE

## un concept d'organisation pluraliste

*Ghislain Verstraete*

*“Nous avons la conviction pluraliste que des organisations de l'aide sociale doivent (de nouveau) générer une réponse plus sociale, agir d'une façon plus pluraliste en mêlant plusieurs perspectives d'actions à leurs programmes et remplir la compétence professionnelle avec une compétence a-professionnelle de volontaires et utilisateurs.”*

### Styles de vie et de corps

Nous éprouvons tout les jours, sur tout les niveaux de notre société, que les organismes économiques, politiques et sociales offrent de moins en moins une réponse sur les défis modernes. Par exemple les discussions actuelles au sujet des maisons sociales, guichets locaux et magasins de l'aide sociale, le soin intégral et réponse-commandée de la jeunesse, les centres socio-culturels de quartier intégrés, le rôle du gouvernement et de la société civile,... Partout, on recherche impatientement une modernisation adéquate par la flexibilité, la modification à l'échelle, la formation du réseau, le support du management,... et parfois aussi par la réflexion portant sur le fond. Néanmoins, les sociologues ont constatés à l'unanimité que les concepts socio-politiques ne sont plus adéquats [Giddens, Beck, Tourraine, Wiewiorka, Bauman,...] de conduire et rendre possible les modifications sociales nécessaires. Ils indiquent sur une nouvelle phase dans la modernité – la deuxième modernité ou la modernité réflexive – qui nous oblige de réfléchir plus profondément à l'aide sociale, le bien-être et la politique sociale. Sciemment, nous sommes confrontés avec un nombre de conséquences non-calculées de ce processus de modernisation. Et nous sommes restés sourds et aveugles trop longtemps pour les conséquences et périls des développements actuels dans notre 'société à haut risque'. Ces 'risques d'individualisation' augmentent encore, pas seulement à l'échelle économique et écologique, mais aussi, et surtout, sur les domaines comme l'incertitude d'embauche, reconstructions familiales,...

Pour comble de malheur, ces risques sont individualisées de plus en plus dans la réflexion parce que les structures de cadre traditionnelles ont perdu leur adhérence et réponse. Ce cadre est indispensable – surtout pour les citoyens vulnérables – pour rendre les risques supportable et pour les changer en occasions. Parce que, parallèle à cet individualisation une diversité aggrandissante se développe dans notre société occidentale: les individus et groupes sont créatifs dans le développement de styles de vie et de corps, l'expérience du genre révèle une grande diversité et devient plus diffus, des gens d'autres pays et continents vivent dans nos villes et demandent de la respect pour leur mode de vie et leurs idées.

Avec le plus haut niveau de formation des citoyens, la marée d'information effective et/ou fictive par la média, les effets d'émancipation individuelle et/ou collective... tout ces dynamiques font que les occasions s'élargissent. De plus en plus gens et groupes peuvent développer une idée d'une 'vie bonne' de façon autonome. Aussi les idées et stratégies sont souvent très divers. Cela fait appel à notre tolérance pour les conduites 'inadéquates' ou 'anomalies'. C'est pourquoi la deuxième modernité est, pour tout le monde – mais pas pour

tout le monde au même degré -complexe, défiant, conflictuel et harmonieux, crée des occasions et de la misère, nous déficit dans nos compétences limitées,...

### **Valoriser la diversité**

Toute cette diversité et cette 'certitude perdue' se montre en théorie dans deux modes de réaction: un mode défensif et un mode offensif. Ils sont visibles socialement dans certaines pratiques sociales et politiques, mais ne peuvent qu'être indiqués dans leur forme idéalement-typiquement pure. En effet, nous nous devons défendre contre une simplification extrême de la réalité et contre la bipolarisation attrayante mais dépassée entre le 'bon' et le 'mal' (dixit M. Bush). Les deux réactions sociales sont fondées sur les processus, subi par nous et qui renforcent notre âme. Une fois, elles nous poussent dans la direction d'un optimisme parce que nous pouvons devenir 'sujet' et acteur de notre propre vie. L'autre fois, dans une direction de pessimisme vague parce que notre environnement est devenu tellement complexe, pas claire et récalcitrant. Dans ce dernier cas, nous retombons dans une réflexe défensive et réactionnaire, qui s'exprime socialement dans un contre- mouvement contre la modernisation. Alors, on retourne aux certitudes constituées au préalable, aux traditions éventuellement reconstruites, aux valeurs et normes naturalisés, à plus d'autorité et conviction, devoirs et exigences, une délimitation plus forte des frontières entre pour et contre,... On accentue (trop)le charge insupportable des risques d'individualisation et de l'insécurité sociale.

Tout les formes d'individualisation et diversité sont éprouvées dans ce contexte comme un 'dérangement'. Elles sont indiquées comme une risque, plutôt que comme une occasion. On ne fait que se plaire et moraliser et comme ça on absorbe imperceptiblement la signification plus profond de nos questions. On bloque la discussion et limite le rôle du citoyen et sa signification à un consentement passif. On dénigre la pluralisme comme la route vers la monotonie et la nivelage.

Mais il y a aussi une autre réaction. Celle-ci est plutôt offensif et activement pluraliste. Cette formation social nous dirige aussi personnellement vers une reformulation des buts et prémisses de nos organismes sociales et politiques. Elle nous force à une démocratie plus radicale, à plus de flexibilité organisatrice, à une individualisation approfondie dans le sens d'occasions à 'devenir sujet', rends les frontières entre les secteurs encore plus vagues, évoque des doutes constructives,... Tout ces processus permanents génèrent des questions et évoquent toujours des négociations. Ils rendent une participation entière indispensable à tout les organismes et dispositions en question. De cette façon ils produiront finalement un effet positif 'd'empowerment' pour ceux qui ne recevront pas assez de chances.

### **Alert pour l'ambivalence**

Aussi des organisations pluralistes doivent faire des choix sans cesse sur cet axe défensif-offensif pour rendre dehors cet ambivalence sociale actuelle. A partir de leur pluralisme, ils devraient choisir pour un mode de réaction offensif et pour une radicalisation de modernité et démocratie. Il faut accoupler beaucoup de modèles concrets et méthodes à ce choix stratégique, pour approcher la réalité et l'idéal. Ceci implique aussi un rejet radical de la contre-modernisation réactionnaire, qui essaie de tenir les rênes. C'est parce que l'ambivalence en consiste qu'un discours de politique progressif est développé en publique – la contre-modernisation est rejetée résolument – tandis qu'on n'entreprend aucune tentative efficaces pour réfléchir profondément à la radicalisation de la modernité et pour l'exécuter.

Souvenez-vous le rejet de l'utilisation des préservatifs et les autres contraceptifs. Prenez le blocage du droit de vote de certains citoyens allochtones. Pensez à l'introduction du salaire minimum conditionnel. Dans le démasquage de ce silence, il y a un rôle important pour les demis pluralistes. Des remue-méninges attentionnés au sujet de 'l'aide sociale, le bien-être, et la politique sociale' doit se diriger sur cela. Ceci peut inspirer et défier les fédérations et supporter des demis en donnant des thèmes reconnaissables sur l'axe de la pratique (la réalité) et la théorie (l'idéal), sur lesquelles on peut faire ce débat démasquant. Ce débat devrait acharner le choix commun pour une radicalisation du pluralisme dans le secteur social. Le pluralisme alors n'implique pas seulement que les contradictions âgées doivent être égalisées, mais aussi que l'activation des (nouveaux) diversités sur les nouvelles lignes de fracture. C'est pourquoi il me semble nécessaire de regarder avec Alert comment un nouveau phénomène comme 'l'anti-globalisme' fonctionne inspirant d'une façon comparable à grande échelle. La société est déjà devenue très pluraliste à cause d'une dispute concernant l'émancipation des groupes sociaux divers. L'ère des grandes histoires, chacune portant une vérité unique et liée de structures de colonnes, cet ère est passée définitivement. Mais les ambivalences actuelles dans notre politique sociale nous forcerons à redéfinir le pluralisme de nos 'organismes sociales'.

## **Le pluralisme en pratique**

Le bannissement des histoires paralysées ne peut pas dire que les questions importantes peuvent être enterrées aussi. Cela serait vraiment réactionnaire. C'est pourquoi il ne suffit non plus de nommer soi-même 'défensif' comme pluraliste. Il faut aussi pouvoir expliciter ce que le pluralisme veut dire pour nous (idée) et comment on l'active en pratique. La redéfinition du pluralisme a donc deux éléments qui interagissent. Nous les évoquons en nous demandant et en répondant deux questions: 'Qu'est-ce que c'est', le pluralisme dans la deuxième modernité? Et 'comment' le pluralisme est-il dans cette deuxième modernité? La première question, je laisse un peu à côté dans cet article parce qu'elle a déjà été demandée et répondue dans bon nombre d'émissions d'Alert, entre autres sur la base des objections sociales-philosophiques de Koen Raes au sujet du 'déconfessionnalisation' (Alert 1/1997) et les 'Dix thèses concernant la tolérance' de Jean-Paul Van Bendegem (Alert 3/1998). Je renvoi aussi aux deux contributions précédentes dans cet édition thématique sur ce sujet. Au fond, ces contributions s'agissent du bénévolat et du milieu de terrain, mais aussi de la demande de caractéristiques essentielles du pluralisme dans le contexte actuel des organisations de soin et de l'aide sociale. C'est une question existentielle pour les services subventionnés, qui reposent sur un sous-traitement pour le gouvernement, mais aussi sur l'initiative 'volontaire' sociale.

La demande de la signification du pluralisme reste actuelle, parce que le pluralisme peut aussi être considéré comme concept pour un rassemblement de citoyens auto-déterminants, de préférences individuelles et de 'budgets individuels'. Parce que, en pratique, le pluralisme doit élargir l'espace pour les valeurs solidaires et les droits sociaux, nous y approfondissons surtout la question de 'comment' du pluralisme dans nos organisations de l'aide sociale. Alors, il s'agit de la question concernant la diversité des actions, des activités pluralistes,... à base d'une idée prononcée et régulièrement reformulée. Ici, ce ne suffit pas de nommer soi-même pluraliste. Nous devons aussi rendre compte des actions effectivement pluralistes. Attention: je ne vois pas le pluralisme comme une forme de permission et il dépasse aussi la tolérance. Le pluralisme, c'est pour moi une pratique d'interaction, où la concertation aide à rechercher une diversité de perspectives pour les éprouver et raffiner plus tard pendant des

concertations à plus grande échelle. La concertation et la négociation impliquent une analyse des opportunités et problèmes de la mise en marche des options. Il s'agit d'un processus où des priorités et programmes et projets exécutables sont formulés. Dans cela, il est primordial de continuer à trouver un raccordement chez la population et les utilisateurs, car sans cette réponse, le pluralisme est vide, contradictoire, élitaire et suit même le corporatisme. Cela mène à une sclérose qui menace les organisations orientées philosophiques, ainsi que les organisations pluralistes. C'est pourquoi nous voulons situer la nécessité et la signification du bénévolat.

### **Plus d'espace a-professionnelle**

La constatation que les organisations sociales – aussi les organisations pluralistes – ont de moins en moins d'adhérence aux développements sociaux, leur doit inciter à mobiliser plus de réponse dans la société. A côté de nos compétences professionnelles, nous devons également élargir l'espace pour la recherche d'action, la réflexion, des expériences, la discussion, la négociation, ... A-professionnel ne veut pas dire anti-professionnel. Donc, il ne s'agit pas d'une lutte 'contre la grande raison professionnelle', que nous voyons apparaître dans certains auto-organisations. Néanmoins, il s'agit d'un repositionnement d'un nombre croissant de professionnels, pour une dialogue ouverte avec des autres facteurs qui ont à voir beaucoup avec ce travail de l'aide sociale. Et ces facteurs sont nombreux: les professionnels, les para-professionnels, les autorités, les experts, les utilisateurs, ... et, si on l'étend, tout les citoyens qui (pourraient) subir le service/les soins de ce travail de l'aide sociale sur un certain terrain. Le secteur social entier devrait choisir une démocratie radicale en fonction de cette dialogue, en mêlant plus de gens dans sa perspective recherchant. Cette dialogue et cette bonne volonté de négociations sont une nécessité évidente pour les organisations qui étaient orientées longtemps sur une philosophie. Les organisations pluralistes doivent régulièrement répéter ces effort, car eux aussi peuvent figer dans des automatismes. Pas seulement les organisations orientées philosophiques, mais aussi les organisations pluralistes peuvent se nicher dans leur propre raison et de cette façon se s'isoler pour l'innovation.

Les professionnels en doivent se contrôler tout le temps et en cas de critique sur leur travail, la prendre sérieuse. Nous pouvons renvoyer au mouvement antérieur à 'l'aide sociale alternative', et en ce moment au mouvement aux droits de la clientèle. Cela montre aussi que des professionnels dans des organisations pluralistes doivent quitter cette 'perspective déesse' auto-élevée, patronnant, étant paternaliste. La perspective d'oiseau, où des managers et assistants sociaux professionnels regardent comme des profanes par-dessus l'épaule de dieu et, présomptueusement corrigent des choses. A côté des perspectives avec un fondement vraiment professionnel – renforcées et explicitées en termes de soin qualitatif – il faut aussi consciencieusement laisser de l'espace pour des idées a-professionnelles. Celles-ci porteront en compte des tout autres éléments. En mêlant des utilisateurs et des volontaires dans le planning de l'aide social, de façon faisable, nous agrandissons aussi la réponse sociale de nos organisations. Cela explique que le soin est fait par des 'pouvoirs organisateurs' subventionnés, qui sont la conséquence de 'l'initiative socialement raisonnable'. Cette conséquence peut être compris aussi dans le soin qualitatif actuel, au moins, s'il est basé sur la dialogue et la disposition à la négociation. Cela implique de plus que nous devons oser garantir autonome l'input des volontaires et les droits des utilisateurs.

## **La diversité et l'environnement**

C'est notre conviction pluraliste que des organisations de l'aide sociale doivent (de nouveau) générer une réponse sociale plus large, qu'ils doivent agir de façon pluraliste en mêlant plusieurs perspectives d'action à leurs programmes et que la compétence professionnelle doit être complétée avec une compétence a-professionnelle. Alors, entreprenons une tentative pour dessiner les contours d'une pratique idéale-typique pour le bénévolat dans des organisations de l'aide sociale professionnelles. Le bénévolat que nous projetons, dépasse l'exécution docile des programmes. Il s'agit de bénévolat qui aide à fixer les programmes et qui porte aussi de la responsabilité pour le mode de l'exécution. Aussi au niveau organisateur, il contribue vraiment à une démocratie radicale. C'est inspiré d'une pratique d'actions pluralistes qui dépasse l'horizon de l'organisation. C'est pourquoi il rapporte une addition/correction indispensable de la perspective professionnelle. La condition est, que nous sommes disposés, de haut à bas, de travailler à partir d'une idée précise sur la diversité. Cette foi en diversité ne doit pas être aveugle, mais être basée sur une observation précise et continue de la propre région.

Autrement dit: des volontaires semblent indispensables pour introduire la diversité de l'environnement dans les organisations. Ils recouvrent comme des 'experts d'expérience' les discussions – concernant la réalité sociale et le bien-être – avec des autres expériences et histoires, avec des perspectives alternatives et probablement aussi avec des autres priorités. C'est pourquoi des organisations pluralistes devraient travailler en délibération étroite avec la communauté locale et ses multiples segments. Nous pouvons formuler cela positivement comme un plaidoyer pour 'le pluralisme interculturel' dans l'organisation de soin. Nos organisations appliquent la diversité dans leur région en les reflétant pendant les discussions, dans leur équipe, leur direction, et dans leur implication à l'activation politique de la communauté autour. Ceci mène à des 'organisations interculturelles' – dans la signification large – qui introduisent consciencieusement la diversité externe dans tout ses variétés, parce que ça donne une plus-value pour tout les parties en question. Cette stratégie – dirigée à l'interaction avec des gens et groupes divers dans l'environnement – sera aussi colorié les programmes, produits et services opérationnels. Ils seront moins 'mono-culturel' ou 'paroissial' ou 'selon le corporatisme' et cela augmentera sans aucun doute l'accessibilité, l'utilité et l'effectivité. Si cela n'est pas de soin qualitatif.

## **Un exemple: l'analyse de l'environnement**

Analyser l'environnement peut être la base de la création d'un plan (pluri)annuel. Dans cela, il faudrait être évident d'entrer les perspectives sociales nombreuses en ligne de compte. Alors, il ne s'agit pas seulement du rassemblement de données quantitatives et qualitatives, mais aussi et surtout du mode de donner de la signification. Quels problèmes et quellers opportunités peut-on distiller de ces données, quelles priorités peuvent être stipulées dans le planning stratégique et comment peut-on fixer les programmes opérationnels avec une chance maximale à l'effectivité à l'exécution. Si nous prenons notre 'perspective radicale pluraliste sur l'aide sociale' sérieuse, nous sommes forcés de 1) organiser une pratique d'interaction dans laquelle la diversité de perspectives est recherchée pour les mêler à une négociation large, et 2) de créer à côté des perspectives professionnelles indispensables aussi de l'espace a-professionnelle qui portera en compte des autres éléments. Pour réaliser cela, nous nous devons adresser aux gens de l'environnement qui sont disposés d'assister aux discussions

volontairement. Ils y doivent écouter, penser à leurs priorités, introduire leur propres histoires ou perspectives, les corriger ou même entrer en conflit si nécessaire.

L'engagement volontaire peut être divers dans le temps et l'espace, adapté aux possibilités du volontaire, mais jamais sans engagement, ni pour le volontaire, ni pour l'assistant social professionnel. Le groupe de volontaires sur soi doit être divers pour qu'on puisse introduire plusieurs perspectives. Ici, il vaut mieux partir de 'domaines' et 'situations' pour ne pas tomber avec ses jambes à son cou dans le piège de 'catégories'. Sans viser l'exhaustivité, nous pouvons proposer de discuter comme prioritaires les domaines ou thématiques suivantes: quelles sont les occupations satisfaisantes dans le travail, l'enseignement, le ménager, quelles sont les conditions de vie matérielle satisfaisantes (financier, le logement), que signifie l'amitié et la disponibilité d'un réseau social minimal, la famille (relations, éducation, reconnaissance, émancipation) prend quelle place, le besoin d'intimité est-il répondu,...? Malgré le choix des thèmes préventifs, il est indispensable que les volontaires sachent clairement dans quels domaines ils s'engagent dans la délibération et la collaboration éventuelle.

### **La diversité dans une organisation apprenant**

La deuxième modernité est à cause de sa diversité et l'individualisation aussi un défis pour nos compétences. Sans cesse, nous devons nous demandons si notre connaissance, nos compétences, nos attitudes,... sont encore suffisants pour accomplir nos tâches. Pour la même raison on nous demande des comptes de plus en plus critique, aussi externe, sur le contenu et le mode auquel les services et les soins sont offerts. Les utilisateurs veulent voir que leurs droits sont garantis, il y a de la critique régulière sur l'accessibilité et l'utilité de l'offre, l'efficacité, et l'effectivité des programmes sont mis en question. Nous devons être capables de montrer nos efforts pour le soin qualitatif d'une autre façon qu'avant. Aussi ici, les volontaires peuvent jouer un rôle comme facteurs stimulants dans une organisation apprenante. Les volontaires peuvent élargir le 'pool' de compétences dans une organisation par leur input particulier, mais seulement à la condition que les compétences sont nommées et reconnues. Alors seulement peut-on voir comment une certaine compétence peut être introduit de la façon la plus efficace pour la réalisation du programme. Autrement dit: les volontaires peuvent beaucoup plus que créer des conditions annexes dans lesquelles les professionnels travaillent. Peut-être nous devrions tourner la situation régulièrement et chercher comment des professionnels peuvent créer des conditions annexes pour faire les experts d'expérience volontaires utiliser leurs compétences pleinement. Un encadrement professionnel du bénévolat s'avère alors indispensable.

Les volontaires peuvent aussi obliger les professionnels à nommer leurs compétences mieux. L'année dernière nous avons à partir du Centre pour la Communication et Interaction Interculturelle (CCII, Université de Gand) enquêté une centaine d'organisations concernant leurs compétences. Une des conclusions provisoires est que presque tout le monde avait des difficultés pour nommer ces compétences. Les attitudes étaient les plus faciles à nommer (la largeur d'esprit, l'honnêteté, la solidarité). C'est beaucoup plus difficile d'exprimer la connaissance disponible et les compétences (par exemple les méthodes). Cela ne signifie pas qu'il n'y a pas de compétences – nous n'avons aucune raison pour douter cela – mais c'est bien clair qu'on manque un 'langage social' pour les exprimer. Ceci a à voir avec la complexité de travailler avec des gens. Un physicien nucléaire qui simplifie son étude aux plus petits pièces, emploie déjà les modèles de systèmes dynamiques et de théories chaos. Et travailler avec des gens, des groupes, des communautés est tant plus complexe! Néanmoins,

cela ne peut pas empêcher le développement d'un langage commun qui précise l'environnement ce que nous offrons à la société. Nous devons apprendre à nommer nos propres compétences (et en particulier nos compétences d'action) plus précis en contacts avec l'environnement! Les experts d'expérience volontaires au table de conversation nous forcent à transmettre 'le langage de consanguinité des professionnels' à un langage qui mobilise l'environnement. Le point essentiel de l'histoire est que les contextes dans (et avec) lesquels nous travaillons, évoluent (ils diversifient et deviennent complexe). De telle façon, l'ardeur d'un nombre de professionnels limité avec beaucoup (mais bien limité) de compétences devient insuffisant pour pouvoir répondre aux espoirs qui sont de plus en plus haut.

### **Aussi des conditions annexes**

Nous devons ouvrir l'affaire violemment. C'est pourquoi je propose à mobiliser plus de compétence de l'environnement moyennant le bénévolat, à supporter le bénévolat professionnellement en à constituer une base plus large pour nos programmes. Alors, les volontaires ne sont pas un moyen, mais une partie essentielle. Nous pouvons franchir des pas dans la bonne direction si quelques conditions annexes sont remplies. J'en ai déjà quelques mentionnées: développer une idée précise sur la diversité, travailler à un 'langage social' plus clair pour communiquer les compétences avec l'environnement,...

Aussi le facteur 'temps' est très important. Temps! Des assistants sociaux ont rarement ou pas du tout le temps, c'est que j'ai expérimenté l'année dernière. Les agendas sont surchargés de réunions d'équipe, de contacts avec des clients donnant de l'aide et d'obligations envers les autorités. Cela est problématiquement si nous voulons choisir pour une radicalisation de la démocratie et si nous voulons activer le pluralisme dans notre institution. Puisque, la démocratie et le pluralisme actif supposent du temps pour la réflexion par la dialogue et la négociation. Travailler avec des volontaires est voué à l'échec si on ne peut pas libérer du temps pour l'encadrement, le recrutement actif, empowerment, l'assistance du processus, et surtout beaucoup de temps pour écouter. Le temps doit être régler à chaque initiative et il faut se demander la question si les organisations de l'aide social ne doivent pas plutôt choisir pour la qualité (où c'est possible) aux dépens de la quantité. Aussi les autorités doivent être touchées de cette question de 'ralentissement'.

La disponibilité d'une méthode de négociation précise est également une condition annexe essentielle. Dans ma proposition pour une pratique radicale pluraliste du bénévolat, il y a consciencieusement beaucoup d'insistance sur la dialogue et la négociation. Avec cela, nous voulons créer une base plus large et améliorer la qualité des programmes en mêlant plus perspectives divers. La chance en augmente si 1) nous pouvons apprendre d'autre gens et développons ensemble des nouvelles structures et normes, 2) nous pouvons écouter les autres contemplativement et exerçons des nouvelles compétences qui peuvent générer des nouveaux espoirs et nouvelles attitudes, 3) nous apprenons à prendre des risques dans le contexte de l'organisation apprenant, et 4) en même temps nous devons accomplir une certaine congruence. Pour accomplir ça peu à peu, nous devons entreprendre nos négociations – dans le sens large du mot – systématiquement et pas à pas. D'abord le domaine ou le thème est choisi, puis les perspectives divers sur ce thème sont inventoriées et explicitées, et il faut vérifier quelles intuitions se trouvent à la base de ces perspectives. On peut créer un méta-schéma ou un 'cadre' dans lequel tout ces éléments sont dessinés. Ainsi on peut indiquer des relations et des points de ressemblance et différence. Alors seulement on peut vraiment négocier et peut-on prendre des décisions avec un consensus le plus grand possible. Et même dans ce cas-là, travailler à une démocratie radicale et à un pluralisme actif, supporté au niveau

de l'organisation par des professionnels et des volontaires, n'est pas de sinécure. Mais cela vaut bien la peine.

*Ghislain Verstraete est chercheur à l'Université de Gand (unité d'enseignement et de recherche des sciences culturelles comparatives). Ghislain.verstraete@rug.ac.be*

**Renvois bibliographiques :**

- Gert Van Dyck en Raoul Wirtz, Themanummer Rekenschap Tolerantie als activiteit, mars 1996.
- Rik Pinxten, Culturen sterven langzaam, Antwerpen – Baarn: Houtekiet, 1999, 3<sup>ième</sup> impression.
- Rik Pinxten et Ghislain Verstraete (réd.), Cultuur en macht, Antwerpen – Baarn : Houtekiet, 1998
- Koen Raes, Welzijnswerk: ontzuiling in de praktijk, dans: Alert, 1997, n°1.
- Jean-Paul Van Bendegem, Tien stellingen over tolerantie (en de strategische betekenis van pluralisme), dans: Alert, 1998, n°3.