



SEPTEMBRE 2024

Lutter

CONTRE les

DISCRIMINATIONS

dans les **Structures d'Insertion**

par **l'Activité Économique**



Cofinancé
par L'Union
Européenne



coorace
Entreprises d'utilité sociale
et territoriale



coorace
Île-de-France





SOMMAIRE

LES DISCRIMINATIONS
DANS L'IAE :
POURQUOI EN PARLER ? 04

06 QUE SONT
LES DISCRIMINATIONS ?

ACTIONS GÉNÉRALES
À METTRE EN PLACE 08

10 FICHES
PRATIQUES

LES ACTEUR·RICE·S
À CONTACTER 18

20 RESSOURCES POUR
ALLER PLUS LOIN

LES DISCRIMINATIONS DANS L'IAE : **pourquoi en parler ?**



ETAT DES LIEUX

Les discriminations existent partout dans notre société et dans **le monde du travail**, aucun secteur n'est épargné. En 2018, les attitudes discriminatoires sont rapportées par 33%* des personnes non-blanches, 24%* des personnes homosexuelles ou bisexuelles, 23%* des femmes, 22%* des personnes musulmanes et 15%* des personnes en situation de handicap.

* Chiffres issus du 11^e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi du Défenseur des droits (Septembre 2018)

Le milieu de l'ESS n'est pas une exception. Si les effectifs sont composés de 68% de femmes, elles ont 2 fois moins de chances d'être cadre que les hommes et subissent un écart de salaire de 23%, ce qui est similaire à l'écart de salaire général en France.

POURQUOI AGIR ?

Les discriminations dans le secteur de l'IAE **peuvent sembler invisibles** par celles et ceux qui ne les vivent pas. En réalité, ces attitudes et comportements discriminatoires sont **fréquents, mais banalisés** et considérés par de nombreux acteur·rice·s comme faisant partie du fonctionnement normal de la structure. Il est nécessaire de lutter contre cette banalisation et de lever le déni sur les discriminations dans l'IAE.

Les discriminations ont un **fort impact sur les personnes qui en sont victimes**. Par ailleurs, les personnes victimes subissent souvent d'autres discriminations en dehors du travail, ainsi que des propos ou attitudes dévalorisantes. Cela produit une accumulation de violences qui peut avoir de graves impacts sur la santé mentale et l'estime de soi.

La **mission des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)** est d'offrir un accompagnement professionnel et social aux personnes les plus marginalisées et fragilisées, en utilisant l'emploi comme vecteur d'insertion dans la société. Cela passe par **la revalorisation de la personne**, de son estime de soi et de sa capacité d'agir dans la société. Par ailleurs, il a été démontré que les personnes en situation de précarité sont plus vulnérables aux discriminations, avant et après leur passage en SIAE. Ainsi, il est d'autant plus essentiel pour les SIAE de faire un travail approfondi sur la lutte contre les discriminations et d'accompagner les victimes.

L'insertion par l'activité économique (IAE) est touchée par les discriminations à plusieurs niveaux :

- Les demandes discriminatoires des client·e·s
- Les attitudes et comportements discriminatoires au sein de la structure
- L'orientation et la prescription basée sur des stéréotypes
- Le manque de parité femme-homme dans les secteurs
- L'accompagnement vers l'emploi

Lutter contre les discriminations permet de **respecter la loi et le Code du travail**. Discriminer, c'est commettre un délit pénal, qui est passible de sanctions. Adopter une démarche de lutte contre les discriminations peut paraître comme une contrainte, qui ne serait pas prioritaire par rapport aux impératifs économiques de la structure. Si la souffrance des salarié·e·s victimes de discriminations suffit à justifier la démarche, la lutte contre les discriminations permet également **une minimisation des tensions et conflits** au sein de la structure et un meilleur fonctionnement de celle-ci. Par ailleurs, ces actions peuvent être **valorisées auprès des partenaires institutionnels et financiers**, qui font preuve d'un intérêt croissant sur la question.

QUE SONT les discriminations ?

QUE DIT LA LOI ?

Une discrimination est définie dans la loi comme un **traitement défavorable fondé sur un critère reconnu par la loi**, et relevant d'une situation visée par la loi.

Plus de 23 critères y sont définis, tels que : **l'âge, le sexe, l'origine vraie ou supposée, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, la religion...**

Les situations visées concernent : l'accès à l'emploi, la rémunération et avantages sociaux dans un cadre professionnel, l'accès au logement, l'accès aux biens et services privés ou publics, l'accès à la protection sociale, l'éducation et la formation.

La discrimination est **un délit pénal passible de sanctions** pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende. Tou-te-s les travailleur-euse-s sont protégé-e-s, salarié-e-s ou non. La structure elle-même peut être saisie pénalement en tant que personne morale, en tant qu'auteur-riche du délit ou comme complice, tout comme l'auteur-riche de la discrimination. Les salarié-e-s au sein des SIAE sont responsables individuellement de leurs actes s'ils-elles discriminent.

La loi différencie plusieurs formes de discrimination. La discrimination est **directe** si une différence de traitement est directement et délibérément basée sur un des critères visés par la loi. Elle est **indirecte** si une décision, règle ou pratique neutre en apparence entraîne une inégalité de traitement défavorable en raison d'un des critères visés par la loi.

Le harcèlement est considéré comme discriminatoire lorsqu'il se base sur un des critères visés par la loi. Le **harcèlement sexuel** dans le cadre professionnel est défini comme « des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité ou tout comportement, même non répété, qui constitue une pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle ». Les autres critères de la loi peuvent également faire l'objet d'un harcèlement discriminatoire.





LA FABRIQUE DES DISCRIMINATIONS

Lutter contre les discriminations, c'est lutter contre les représentations, ainsi que les attitudes, propos et comportements associés. Ceux-ci favorisent un climat propice aux discriminations, en renforçant et en banalisant des représentations négatives, stigmatisantes.

Ces discriminations sont **le produit d'un processus mental souvent inconscient.** Elles partent de **préjugés et de stéréotypes**, qui sont des jugements de valeur simplifiés et non fondés sur la réalité envers des groupes d'individus. Cela crée de fausses croyances sur les caractéristiques de certains groupes : les femmes ne sont pas faites pour les métiers techniques, les personnes en situation de handicap ne peuvent pas travailler... C'est sur ces représentations que se basent les discriminations.

Les discriminations font partie d'un **système.** Les stéréotypes sont inculqués par notre environnement social, c'est-à-dire par notre éducation, par les représentations dans les médias, les différents groupes sociaux auxquels nous appartenons... Ainsi, ces stéréotypes sont **si profonds et banalisés dans la société** que la plupart des gens n'en ont pas conscience.

Ces croyances sont tellement ancrées qu'elles **sont souvent intériorisées par les personnes qui en sont victimes**, conduisant à des **mécanismes d'autocensure** :



les femmes s'orientent peu vers les métiers techniques, les personnes racisées postulent plus souvent à des postes en-dessous de leurs capacités... Les capacités de projection, ainsi que leur vision d'elles-mêmes s'en trouvent impactées. Cela contribue d'autant plus à **l'invisibilisation des discriminations.**

La plupart des personnes n'ont pas l'intention de discriminer. Pourtant, **nous sommes toutes et tous porteur·euse·s de croyances et de stéréotypes**, qui ont des impacts négatifs sur les groupes visés.

Pour lutter contre les discriminations, **il est donc nécessaire de prendre conscience de nos propres stéréotypes et préjugés**, de la manière dont ils influencent nos perceptions et nos comportements, et de faire **un travail de déconstruction.**

ACTIONS GÉNÉRALES à mettre en place

Pour lutter efficacement contre les discriminations au sein d'une organisation, il est important de mettre en place une **stratégie globale de lutte contre les discriminations (LCD)**, qui touche tous les échelons et tou·te·s les acteur·rice·s.

Plusieurs actions générales peuvent être mises en place :

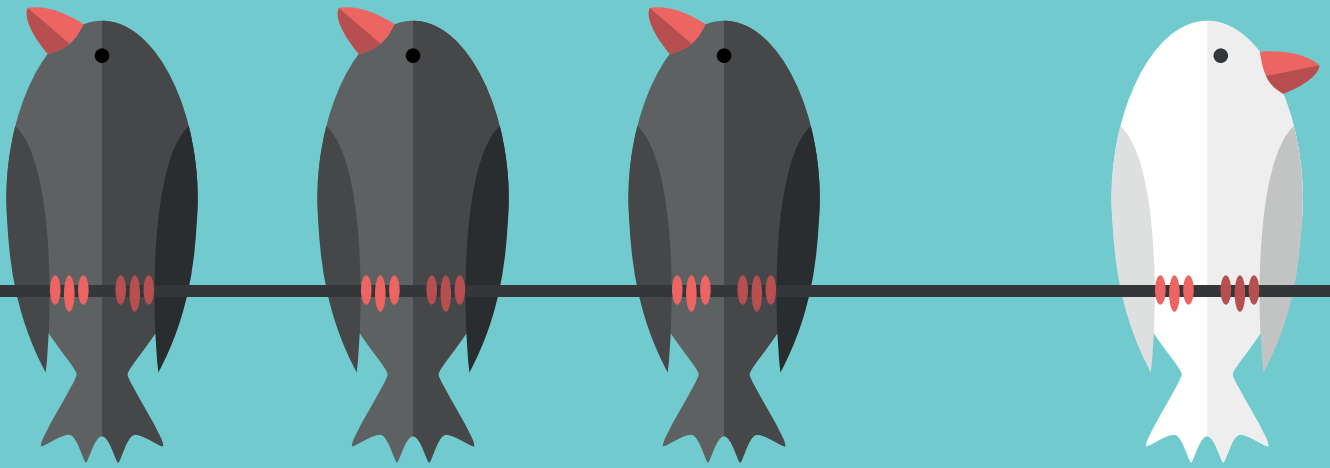
- **Afficher un engagement public clair** : La structure peut intégrer la LCD dans le règlement intérieur, les statuts et le projet associatif. Une charte regroupant les engagements de la structure peut également être formalisée et communiquée publiquement aux salarié·e·s, aux partenaires et aux client·e·s. Les salarié·e·s de la structure peuvent s'y reporter en cas d'incident. Un engagement clair encourage la parole des salarié·e·s, en créant une culture de lutte contre les discriminations.
- **Former et sensibiliser à la lutte contre les discriminations** : tou·te·s les acteur·trice·s de la structure doivent suivre ces formations, personnels de direction, salarié·e·s permanent·e·s, ainsi que les salarié·e·s en insertion. Il est essentiel d'organiser des sessions régulièrement lorsque l'équipe change.
- **Décider en équipe la politique à avoir pour répondre aux situations de discriminations** : L'équipe de salarié·e·s doit identifier et anticiper les différentes situations qui peuvent se produire, et décider d'une réponse claire et cohérente à y apporter.

Exemples de situations : Que faire en cas de demande discriminatoire d'un·e client·e (voir fiche pratique 1), d'altercations entre salarié·e·s, d'une plainte pour discrimination envers un·e salarié·e permanent·e, d'absence pour cause de fête religieuse etc.

- **Désigner un·e ou plusieurs référent·e·s LCD au sein de la structure** : La personne référente LCD peut être chargée de centraliser les outils et contacts pertinents, recueillir la parole des salarié·e·s victimes de discrimination, faire remonter les informations... Son rôle doit être clairement défini en fonction des problématiques et engagements de la structure. Cette personne doit être identifiée et connue des salarié·e·s.

Attention, la personne référente LCD ne peut être la seule personne à porter la démarche de lutte contre les discriminations ou à être formée sur la question, tous les membres de la structure doivent être impliqués.





OBLIGATIONS D’AFFICHAGE

Tou·te·s les employeur·euse·s ont une obligation légale d’informer tou·te·s les salarié·e·s et candidat·e·s sur les discriminations au sein du lieu de travail, ainsi que devant les locaux ou à la porte des locaux où se fait l’embauche. Cela se fait par un affichage des textes suivants :

- Définition et sanctions des discriminations prohibées (Articles 225-1 à 225-4 du Code pénal)
 - Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes (Articles L3221-1 à L3221-7 du Code du travail)
 - Lutte contre la discrimination à l’embauche (Articles 225-1 à 225-4 du Code pénal)
 - Harcèlement sexuel (Article 222-33 du Code pénal)
 - Harcèlement moral (Article 222-33-2 du Code pénal)
 - Adresse et numéro de téléphone du·de la médecin du travail, de l’inspection du travail et le nom de l’inspecteur·trice compétent·e, et du Défenseur des droits
- **Mettre en place un processus de signalement et de traitement des informations et incidents reportés :** Le signalement peut prendre la forme d’une fiche à remplir par les salarié·e·s victimes de discrimination, un signalement écrit dans un fichier informatique dédié etc. Le système choisi doit pouvoir être accessible à tou·te·s.

Ce processus sert de base au suivi des discriminations et à des prises de mesures concrètes pour répondre aux situations signalées. Il n’est pas suffisant d’enregistrer les signalements, si des mesures concrètes ne sont pas appliquées par la suite.

- **Mettre en place un plan d’action avec des objectifs précis et un suivi régulier :** Un point doit être fait périodiquement sur les LCD au sein de la structure et sur l’avancée des mesures mises en place dans le plan d’action. Ce point peut être attribué à une personne, par exemple à la personne référente LCD.
- **Améliorer les processus de la structure pour prendre en compte la LCD :** Cela peut se faire à travers un diagnostic des pratiques professionnelles de la structure. Les processus de recrutement, d’attribution des missions, de formations etc. peuvent augmenter ou au contraire diminuer les risques de production de discriminations.
- **Prévoir des réponses et sanctions en cas de non-respect des règles :** Formaliser un document regroupant les règles de bonne conduite au sein de la structure, incluant les principes de LCD. Mettre en place un système progressif de réponses à différents niveaux au sein de la structure en cas de propos ou comportements discriminatoires par des salarié·e·s ou des membres de la direction. Prévoir des procédures d’alerte, d’application des sanctions et de suivi.
- **Associer tou·te·s les salarié·e·s à la démarche LCD :** les salarié·e·s permanent·e·s comme en insertion sont directement concerné·e·s par les problématiques liées aux discriminations. Il est donc essentiel de les intégrer régulièrement aux discussions, groupes de travail etc. visant à mettre en place des mesures ou à suivre l’évolution des discriminations.



FICHES pratiques



Gérer les discriminations des client·e·s

Le·la client·e des SIAE est essentiel·le pour la survie économique de la structure. Cependant, il·elle n'a pas tous les droits et **la priorité reste la protection des salarié·e·s en insertion**. De nombreuses structures sont confrontées à des demandes discriminatoires de client·e·s, en particulier dans les AI et les ETTI, lorsque le·la client·e reçoit le·la salarié·e à son domicile.

COMMENT IDENTIFIER LA DEMANDE DISCRIMINATOIRE D'UN·E CLIENT·E ?

- Mobilise des valeurs racistes, sexistes, homophobes...
- Refuse fréquemment de recevoir ou d'embaucher certains types de personnes
- Définit ses critères de sélection avec des formules implicites de type « Vous voyez ce que je veux dire »
- Justifie la discrimination par une expérience négative passée
- Justifie la discrimination par l'anticipation de la réaction négative d'autres personnes sur la mission

Une **procédure doit être mise en place** pour répondre aux propos stéréotypés et aux demandes discriminatoires des client·e·s.

- **Adopter une posture de distance professionnelle** avec le·la client·e, invoquer la « politique de la structure » sans répondre directement aux prises à parti personnelles
- **Identifier les besoins du·de la client·e en terme de compétences objectives** et de savoir-faire, et ramener la discussion dessus
- **Si le propos discriminatoire est implicite**, poser des questions au·à la client·e pour l'amener à expliciter sa pensée : « Que voulez-vous dire ? », « Pourriez-vous préciser votre demande ? », « Je ne comprends pas. »
- **Questionner sur « pourquoi »** le·la client·e veut tel type de personne et y répondre par des éléments objectifs, par exemple en s'engageant sur les compétences du·de la salarié·e et sur la qualité du travail fourni
- **Rappeler la loi** et l'engagement de la structure à la respecter
- **Si le·la client·e continue**, adopter une attitude claire et ferme sur votre position et proposer de prendre contact avec la direction de la structure
- **Documenter la demande discriminatoire** et mettre l'information dans le dossier du client
- **Débriefing en équipe** pour construire collectivement des réponses à ce type de demandes



Formaliser l'engagement de la structure dans une charte, plaquette ou autres documents diffusés aux client·e·s : les salarié·e·s en contact avec les client·e·s peuvent y faire référence lors de la discussion.

PROTÉGER LE·LA SALARIÉ·E DANS SA MISSION

- **Tenir compte du·de la salarié·e en amont** : s'il y a un fort risque de discrimination, il peut être nécessaire de le·la retirer de la mission. Si le·la client·e semble avoir évolué dans sa position suite à une discussion, informer le·la salarié·e de l'attitude du·de la client·e et en discuter avec lui·elle.
- **Accompagner le·la salarié·e sur son lieu de mission** : venir avec lui·elle la première fois, puis passer le·la voir plus régulièrement. Rassurer le·la salarié·e en l'invitant à venir reporter tout incident qui pourrait se produire. Réaffirmer l'engagement et la politique de la structure.

Prendre en charge la parole d'un·e salarié·e

La SIAE a une mission d'accueil et d'orientation des salarié·e·s en insertion. Lorsqu'un·e salarié·e est victime de discrimination, il est essentiel de pouvoir l'écouter, l'orienter et traiter l'incident dans la structure.

RECUEIL DE LA PAROLE DU·DE LA SALARIÉ·E VICTIME DE DISCRIMINATION

- **Créer une atmosphère de confiance** : préciser que le·la salarié·e peut s'exprimer librement avec vous, partager les faits et ressentis, et que vous êtes à l'écoute.
- **Adopter une posture bienveillante et sans jugement** : rester dans une posture d'écoute neutre, ne pas juger les faits, ni la manière dont la personne réagit à la situation.
- **Ne jamais remettre en question la personne victime** : les expériences des personnes victimes de discriminations sont fréquemment niées. C'est une violence supplémentaire pour les victimes. Il est essentiel de montrer à la personne que vous la croyez et que vous êtes là pour l'aider.
- **Posez des questions sans interroger de manière trop intrusive** : « Pouvez-vous me faire le récit de la situation que vous avez vécue ? Comment cette situation a-t-elle commencé ? Avez-vous dans le passé vécu ce type de situation ? A votre connaissance, êtes-vous la seule personne concernée ? ».
- **Expliquer au·à la salarié·e la suite des événements** : informer le·la salarié·e de qui va être contacté suite à cet échange, de comment son témoignage va être documenté, et des différentes options qui s'offrent à lui·elle.
- **Informez le·la salarié·e de ses droits** : rappeler la loi et les recours qui sont ouverts au·à la salarié·e. L'informer que la structure l'accompagnera dans ses démarches.
- **Respecter le choix du·de la salarié·e** : s'il·elle ne souhaite pas porter plainte, ne pas le·la forcer ou le·la juger. Le·la salarié·e est la personne la plus à même de décider ce qui est le mieux pour elle.
- **Orienter le·la salarié·e vers d'autres acteur·rice·s** : En fonction de la situation, orienter le·la salarié·e vers une association spécialisée ou un service d'accès au droit (voir partie Contacts).

TRAITER LE CAS DANS LA STRUCTURE

- **Enregistrer et documenter l'incident** en respectant l'anonymat du·de la salarié·e s'il·elle le souhaite.
- **Décider en équipe de la réponse à apporter** : si le cas a lieu en interne, convoquer l'auteur·rice des faits, lui rappeler les règles de la structure et la loi. En fonction de la gravité de la situation, donner un avertissement et l'informer des sanctions internes prévues. Suivre l'incident et entamer une réflexion sur la transformation des pratiques de la structure.
- **Si l'incident a lieu chez un·e client·e** : appeler le·la client·e et discuter avec lui·elle de l'incident. Décider en accord avec le·la salarié·e s'il faut le·la retirer de la mission ou renforcer l'accompagnement (voir fiche 1). Si les faits sont graves et/ou se reproduisent, considérer rompre les liens avec ce·tte client·e.
- **Associer la personne victime au suivi de l'incident** : l'associer à la réflexion, l'informer sur les décisions prises et l'évolution de la situation.
- **Soutenir le·la salarié·e dans ses démarches** : s'il·elle souhaite porter plainte, la structure peut signaler l'incident à l'inspection du travail.

CONSEILS POUR ENCOURAGER LA PAROLE DES SALARIÉ·E·S VICTIMES DE DISCRIMINATIONS

- **Inviter à la parole durant les entretiens d'accompagnement** : demander régulièrement au·à la salarié·e s'il·elle a vécu des situations de discriminations dans le cadre de ses missions, et lui préciser que vous êtes à l'écoute si cela venait à se produire.
- **Communiquer en interne sur l'engagement de la structure** : l'affichage au sein de la structure ou diffusion de plaquette aux salarié·e·s de l'engagement LCD peut les encourager à parler.
- **Mettre en place des temps de parole collectifs** : c'est l'occasion de réunir les salarié·e·s et de les inviter à partager leurs expériences librement dans un espace sécurisé. Cela peut être une discussion générale au sujet de leurs difficultés rencontrées, en présence d'un·e accompagnant·e.



*Ne pas se contenter d'être dans une **position d'attente**, en relevant qu'il n'y a pas de discriminations car personne n'a reporté d'incident. Il est nécessaire de **créer des conditions de confiance** qui invitent à parler et qui montrent que des actions seront prises par la structure.*

L'égalité femmes-hommes

LE CONSTAT

- On retrouve **un fort manque de parité dans les SIAE**, avec une séparation en fonction des secteurs : les hommes dans les métiers du BTP, espaces verts, logistique ; les femmes dans le service à la personne.
 - » **91% d'hommes en ETTI, 71% en EI, 64% en ACI**
 - » **Seules les AI ont une majorité de 53% de femmes**
 - Les métiers et structures où il y a le plus de femmes (service à la personne en AI) sont également ceux où les salarié·e·s en insertion ont le moins de temps de travail.
 - Les ETP financés par les clauses sociales dans les marchés publics sont à plus de 83% masculins, car favorisent principalement le BTP ou les espaces verts. L'augmentation de ces clauses renforce les inégalités femmes-hommes dans l'IAE.
- » Le **manque de mixité des métiers** est un problème à l'échelle de la société, en particulier dans les métiers non qualifiés. Les femmes se retrouvent souvent dans les métiers les plus précaires, les moins payés, avec le moins d'heures de travail.
- » **Les causes ?** D'une part, ces métiers sont encore porteurs de nombreux stéréotypes de genre. D'autre part, de nombreuses femmes en situation de précarité ont plus souvent des enfants à leur charge, avec des problématiques de garde et de monoparentalité. Cela créé un cercle vicieux.

DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES : LES FEMMES DANS LE BTP, BEAUCOUP D'IDÉES REÇUES

- **« Les métiers du BTP ne sont pas pour les femmes car il faut porter des charges lourdes »** : les métiers du BTP ont fortement évolué au cours du temps, la pénibilité est désormais très encadrée et la mécanisation limite le port de charges très lourdes. Le BTP est un secteur proposant des métiers variés qui sont faisables par tou·te·s : maçonnerie, conduite d'engins, coffrage, électricité, plomberie...
- **« Les femmes ne sont pas capables d'exercer des métiers très physiques »** : de nombreux métiers occupés par des femmes sont physiques, nécessitent de travailler debout toute la journée et de porter des charges, tels que le soin aux personnes âgées, les aides-soignantes, la grande distribution, le travail d'usine etc. Les capacités physiques peuvent se développer rapidement lorsqu'elles sont nécessitées dans le cadre du travail.
- **« Les femmes ne veulent pas faire ce type de métiers »** : en raison des nombreux stéréotypes sur les métiers techniques, les femmes ne sont pas encouragées à s'y orienter et beaucoup ne s'en sentent pas capables. Un travail de pédagogie et de sensibilisation aux métiers du secteur permet d'encourager les femmes intéressées à se lancer.

PISTES D'ACTIONS

- **Assurer les conditions pratiques de la mixité sur toutes les missions** : par exemple prévoir un vestiaire séparé sur les missions, avoir un équipement adapté aux femmes comme aux hommes etc.
- **Proposer aux salarié·e·s des immersions dans d'autres métiers** : les encourager régulièrement à tester des métiers traditionnellement féminins ou masculins, en faisant preuve de pédagogie sur les stéréotypes et en les rassurant sur leurs capacités.
- **Préciser dans les offres d'emploi l'ouverture du poste aux femmes comme aux hommes, et adapter l'écriture aux deux genres** : par exemple « Agent.e logistique » ou encore « Conseiller / conseillère d'insertion ».
- **Communiquer auprès des prescripteurs** : expliquer votre engagement et faire preuve de pédagogie pour encourager les orientations non genrées.
- **S'associer avec les solutions locales de garde d'enfants** : s'informer auprès des acteur·rice·s locaux·ales pour orienter les salarié·e·s vers les solutions les plus adaptées, voire négocier des dispositifs et partenariats privilégiés.
- **Adapter les horaires des missions** : quand les missions le permettent, proposer des horaires flexibles et adaptées à celles et ceux qui le souhaitent.
- **S'associer avec des associations spécialisées** : prendre contact avec les associations locales accompagnant des femmes ayant des problématiques d'insertion professionnelle.



LES OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES DES EMPLOYEUR·EUSE·S

Ces obligations légales en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes concernent **toutes les entreprises de plus de 50 salarié·e·s**. En fonction de leur nombre de salarié·e·s et de leur statut, certaines SIAE sont concernées par ces obligations.

• PUBLICATION ANNUELLE DE L'INDEX SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- L'index a pour objectif de comparer la situation des femmes et des hommes au sein de la même structure, sous la forme d'une **note sur 100**.
- Si le score obtenu est inférieur à 75/100, les entreprises ont trois ans pour **mettre en place un plan d'action** et se mettre en conformité.
- Si elles ne prennent pas de mesures correctives et que leur score reste sous le seuil des 75, les entreprises s'exposent à des **sanctions financières** allant jusqu'à 1% de leur masse salariale. Les mêmes pénalités sont appliquées aux entreprises qui ne publient pas leur index.
- **Cet index doit être rendu public par l'entreprise**, avec publication obligatoire sur leur site internet et

communication de la note globale de l'index et du détail des indicateurs au Comité social et économique (CSE) et à l'inspection du travail (Direccte).

• MISE EN PLACE D'UN ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Les entreprises doivent élaborer un **diagnostic des écarts de situations entre femmes et hommes** dans 9 domaines d'action.
- Suite à ce diagnostic, les entreprises sont tenues de **mettre en place un plan d'action pour réduire les écarts mis en lumière par le diagnostic**, dans au moins 3 des 9 domaines d'action pour les entreprises de plus de 50 salarié·e·s, et au moins 4 domaines d'action pour les entreprises de plus de 300 salarié·e·s.
- La troisième étape est la **négociation d'un accord relatif à l'égalité** professionnelle avec les délégué·e·s syndicaux·ales.
- Enfin, les entreprises doivent **assurer le suivi des actions** définies dans le plan d'action et négociées dans l'accord.

Les pratiques religieuses

La question des pratiques religieuses est un sujet souvent perçu comme sensible dans le cadre du travail. Il est nécessaire d'interroger ses propres représentations et d'insister sur le respect de la religion des salarié·e·s. Si des pratiques religieuses entrent en conflit avec certaines règles de la structure, cela doit être traité avec des éléments objectifs.

LE CADRE LÉGAL

- Lors des **missions auprès de collectivités publiques**, le principe de **neutralité est obligatoire** pour tou·te·s les salarié·e·s, qui interdit toute manifestation de convictions personnelles religieuses, politiques ou philosophiques, qu'ils-elles soient en contact avec le public ou non.
- Dans les **structures privées**, les salarié·e·s ont le droit d'avoir une **conviction religieuse** et de la **manifeste**r. Toute discrimination en raison de la religion du·de la salarié·e est illégale. Certaines **limites** peuvent être posées par l'employeur·euse uniquement si elles sont justifiées par les **contraintes des missions** du·de la salarié·e ou de l'entreprise.

» Le code du travail stipule : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* »

- Une **clause de neutralité** dans un règlement intérieur peut interdire aux salarié·e·s en contact avec la clientèle le port de tout signe manifestant des convictions personnelles religieuses, politiques ou philosophiques.
- Le·la salarié·e peut obtenir un jour de congé le **jour d'une fête religieuse** s'il-elle obtient l'autorisation de son employeur·euse. Le·la salarié·e n'est pas obligé de faire connaître le motif religieux de sa demande.
- Un **aménagement d'horaire pour pratique** religieuse est possible, sans être une obligation. Les horaires relèvent de la décision de l'employeur·euse. En revanche, l'employeur·euse ne peut pas interdire à un·e salarié·e de prier dans son bureau pendant son temps de pause. Il-elle ne peut interdire les prières que si elles ont lieu pendant le temps de travail ou si elles perturbent le travail des autres salarié·e·s.

PISTES D'ACTION

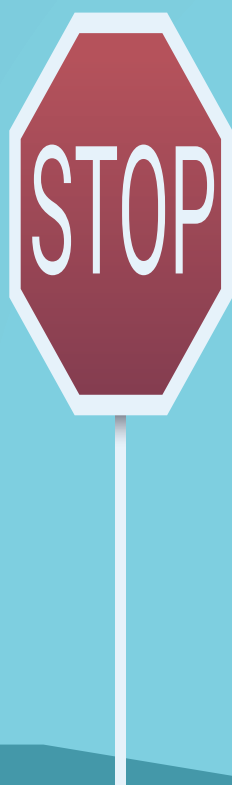
- **S'informer sur les différentes pratiques religieuses et les obligations liées :** cela permet de montrer aux salarié·e·s une considération et un respect pour leur religion, ainsi que de trouver des solutions adaptées à chacun.
- **Négocier directement avec le·s salarié·e·s :** écouter en amont les demandes des salarié·e·s sur les obligations liées à leurs pratiques, discuter avec eux·elles de ce qui est possible dans la structure et définir ensemble des solutions.



Par exemple : définir une procédure sur les absences liées aux fêtes religieuses, remplacer des équipements qui seraient inadaptés au port du foulard, encadrer les prières religieuses sur le temps de travail etc.

- **Anticiper les situations et formaliser la position de la structure :** discuter en équipe des situations présentes dans la structure, décider en équipe de la position institutionnelle à adopter et formaliser cette position. Communiquer et expliquer clairement cette position à tou·te·s les salarié·e·s.
- **Soutenir le·la salarié·e dans sa recherche d'un emploi classique :** faire de la pédagogie sur les discriminations dans les entreprises sur les pratiques religieuses et accompagner la personne tout en respectant ses choix, sans jugement.
- **Traiter toutes les religions sur un pied d'égalité :** les règles et principes décidés et formalisés par la structure doivent s'appliquer à toutes et à tous, sans viser une religion en particulier.
- **Baser la position de la structure sur des éléments objectifs :** s'il est décidé de contraindre certaines pratiques religieuses, vérifier en équipe qu'il s'agit de contraintes objectives de la structure et non de convictions personnelles.
- **S'adapter quand cela est possible :** par exemple anticiper les contraintes alimentaires des salarié·e·s lors d'un repas d'affaires, aménager les horaires de travail si cela est compatible avec l'organisation des tâches, laisser les salarié·e·s manifester librement leur religion dans certains temps ou espaces de la structure...

LES ACTEUR·RICE·S à contacter



LE DÉFENSEUR DES DROITS

Le défenseur des droits peut être saisi gratuitement et confidentiellement par différents moyens :

» **En ligne** : www.defenseurdesdroits.fr/fr/nous-contacter

» **Par téléphone** : 09 69 39 00 00

» **Par courrier gratuit** : Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris CEDEX 07

» En personne lors des permanences dans les points d'accueils (mairies ou points d'accès au droit).

LES LIEUX D'ACCÈS AU DROIT

Les lieux d'accès au droit sont ouverts à tou-te-s et proposent gratuitement des informations et consultations juridiques : **Maisons de justice et du droit (MJD), centres départementaux d'accès au droit (CDAD), points d'accès au droit (PAD)...** Un rendez-vous peut être pris par téléphone ou directement sur place.

Ces lieux se trouvent dans tous les arrondissements de Paris et dans la plupart des grandes villes franciliennes. Un annuaire en ligne est disponible ici : https://lannuaire.servicepublic.fr/navigation/ile-de-france/permanence_juridique

LES ASSOCIATIONS SPÉCIALISÉES

En fonction de leurs compétences, les associations apportent des informations, conseils et un soutien juridique et/ou psychologique aux victimes de discriminations.

» **CIDFF – Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles**

Les CIDFF ont pour rôle d'accueillir, écouter et informer les femmes victimes de violences sexistes et les accompagnent dans leurs démarches policières, judiciaires, médicales, sociales et professionnelles.

Téléphone : CIDFF de Paris - 01.83.64.72.01

Retrouver la liste des CIDFF sur le site www.infofemmes.com

» **MRAP - Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples**

Le MRAP offre une écoute et un accompagnement juridique gratuit pour les victimes de racisme (médiation, intervention du MRAP, appel à la loi, Défenseur des Droits, dépôt de plainte...).

Téléphone : 01.53.38.99.99

Mail : accueil@mrp.fr

» **SOS Homophobie**

SOS Homophobie propose un accompagnement personnalisé et gratuit aux victimes de LGBTphobies : envoi de lettres de rappel à la loi, accompagnement juridique, médiations...

Ligne d'écoute anonyme : 01.48.06.42.41

» **APF France Handicap**

Les délégations de l'association accueillent les personnes en situation de handicap, offrant accompagnement et orientation pour défendre ses droits, trouver du soutien ou autres besoins.

Numéro d'écoute dédié aux handicaps moteurs : 08.00.50.05.97

Retrouvez les délégations locales sur le site www.apf-francehandicap.org

RESSOURCES

pour aller plus loin

RESSOURCES SUR LA LCD DANS LES SIAE

- **Kit de professionnalisation « Pour la prévention des pratiques discriminatoires dans l'IAE »** par le Conseil National de l'Insertion par l'Activité Économique : https://www.avise.org/sites/default/files/atoms/files/20140204/CNIAE_IAE_lutte_discriminations.pdf
- **Guide « Pour un recrutement sans discrimination »** par le Défenseur des Droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide-recrutssdiscrim-num-18.06.19.pdf>
- **Guide repères « Lutter contre les discriminations et garantir l'égalité des chances : un nouvel enjeu pour les chantiers ! »** par Chantier Ecole : <http://www.chantierecole.org/IMG/pdf/GRDiscrim.pdf>
- **« Discriminations et égalité des chances : questions et enjeux pour l'Insertion par l'Activité Économique », Actes de séminaire par le Conseil National de l'Insertion par l'Activité économique** : http://www.tugdual-ruellan-communication.eu/wpcontent/uploads/2014/11/CNIAE/2005.09.15_Actes_colloque_18_04_05_DOC1.pdf
- **« Bâtir la mixité aujourd'hui. », vidéo TEDx de Robin Sappe sur un programme de mixité au sein d'une entreprise de BTP** : https://www.youtube.com/watch?v=8pxR_NkNeRE
- **« Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité dans l'emploi à travers les clauses des marchés publics : Un premier guide pour les collectivités »** : <http://www.francemarches.com/blog/wp-content/uploads/2015/02/GUIDE-BUYDIS.pdf>
- **« Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées », Ministère du Travail** : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_candidats_salaries_majfevrier2018valide.pdf
- **« Laïcité et fonction publique : mode d'emploi pour les agents », Ministère de la fonction publique** : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statut_et_remunerations/laicite/depliantlaicite-2017.pdf
- **Annuaire des permanences d'accès au droit soutenues par le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET)** : <https://www.cgnet.gouv.fr/thematiques/lutte-contre-les-discriminations>

PODCASTS SUR LES STÉRÉOTYPES ET DISCRIMINATIONS

- **Kiffe ta race** : Podcast qui explore les questions raciales en France, en déconstruisant les tabous et les stéréotypes. Les thèmes abordés sont par exemple les représentations dans les médias, les discriminations au travail, le port du foulard, le coût mental du racisme...
- **Un podcast à soi** : Podcast mensuel qui aborde les questions de genre, de féminisme, d'égalité femmes-hommes en mêlant témoignages et réflexions de spécialistes. Les thèmes abordés sont le sexisme ordinaire, la parentalité, la charge mentale, l'intersection avec les questions de race, d'orientation sexuelle, de handicap...
- **Camille** : Podcast qui analyse et déconstruit les idées reçues autour de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Les thèmes abordés sont les insultes homophobes, les discriminations à l'école, le modèle de l'hétérosexualité dans la société...
- **Nous et les autres** : Podcast sur le racisme, traitant des micro-agressions, des conséquences psychologiques, ainsi que des fausses justifications scientifiques.

Direction de la publication : Elodie Couteller, Olivier Flament, Flavien Kaid
Rédaction : Marie Abou-Jaoudé
Graphisme : Nicolas Dumont
Date de publication : 18/06/2020, MAJ nationale 2024

Coorace IDF
2 rue de la clôture
75019 Paris

Tél. : +33 (0)1 41 20 81 96
contact@coorace-idf.org
www.coorace-idf.org

Coorace
157 rue des Blains
92220 Bagneux

Tél. : +33 (0)1 49 23 70 50
contact@coorace.org
www.coorace.org

