

ASSO

Union
syndicale

Solidaires

Lutter syndicalement contre l'islamophobie dans le secteur associatif

JE VOIS QUE VOUS N'AVIEZ PAS
MIS DE PHOTO SUR VOTRE CV.
VOUS DEVRIEZ, ON GAGNERAIT
TOUS DU TEMPS!



1. Définition de l'islamophobie

→ Comme toutes les formes de racismes, l'islamophobie se traduit par des propos, des comportements, des discriminations et/ou des actes de violence à l'égard de personnes en raison de leur origine et/ou de leur religion. L'islamophobie vise des personnes musulmanes ou perçues comme telles.

C'est un phénomène systémique dont une des spécificités réside dans la difficulté de distinguer le critère religieux de celui de l'origine. Ainsi, des personnes d'origine maghrébine peuvent être associées aux musulman-es sans l'être pour autant.

→ Les femmes sont beaucoup plus souvent visées explicitement en raison de leur appartenance religieuse (discriminations agressions, propos haineux), et ce même dans les milieux militants féministes.

→ En milieu professionnel, l'islamophobie peut se manifester par des refus d'embauche, des traitements inégalitaires au travail, mais aussi par des propos, des injures, de la diffamation, de la dénonciation calomnieuse, etc. Les femmes portant le foulard sont particulièrement discriminées.



Comme pour les autres formes de racismes l'oppression que subissent les victimes les empêche parfois de porter plainte, ce qui tend à sous-évaluer les chiffres des discriminations et actes islamophobes en France.

2. Que dit la loi pour le secteur associatif ?

Préambule : en tant que syndicat de lutte et de transformation sociale, ASSO-Solidaires rappelle que le droit est toujours l'expression d'un rapport de force. Nous considérons donc que certaines dispositions du droit français sont injustes et discriminantes, et luttons politiquement pour faire changer cela.

A - La discrimination, qu'est-ce que c'est ?

La Définition

Il s'agit de toute distinction ou traitement défavorable en raison d'un motif prohibé par la loi. Il existe 26 critères de discrimination reconnus par la loi (art225.1 Code pénal) dont "l'origine et l'appartenance vraie ou supposée à une religion déterminée". Il est ainsi interdit de traiter défavorablement une personne en raison de sa religion. La discrimination peut être directe quand elle vise une personne de manière visible ou affichée.

La personne est clairement nommée et identifiée, mais elle peut aussi être indirecte quand une mesure apparemment neutre défavorise une catégorie de personnes au profit d'une autre.

Ces traitements dévorables doivent s'inscrire dans une des cinq situations définies par la loi : l'accès à l'emploi, l'accès au logement, l'accès aux bâtiments et services privés et publics, l'accès à l'éducation, l'accès à la santé et à la sécurité.

Le harcèlement discriminatoire?

Il s'agit de tout agissement en raison d'un motif discriminatoire, subi par une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (blagues, exclusions, propos déplacés, brimades, surcharge ou sous-occupation...) (art. 1 loi 2008-496).

Les agissements n'ont pas besoin d'être répétés. Le harcèlement peut être caractérisé dès la première occurrence. Ce qui compte, ce sont les effets de l'agissement ou propos, c'est-à-dire le fait de créer un cadre intimidant ou hostile.

De plus, toute personne peut contribuer à générer une situation portant atteinte à la dignité d'une personne quel que soit son statut.

B - Les textes sur la laïcité dans le secteur privé

Il s'agit d'un principe garanti par la Constitution et la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. La loi de 1905 de séparation des Eglises et de l'Etat évoque le "libre exercice des cultes" sauf s'il menace l'ordre public (article 1er loi 09 décembre 1905).

C - Les nouvelles lois

La loi de 2004

Loi du 15 mars 2004 - n°2004-228 : "Dans les écoles, les collèges et les lycées publics, le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse est interdit."

La loi ne concerne pas les parents d'élèves. Elle ne s'applique pas non plus « aux candidats qui viennent passer les épreuves d'un examen ou d'un concours dans les locaux d'un établissement public d'enseignement et qui ne deviennent pas de ce seul fait des élèves de l'enseignement public ».

La loi El Khomri de 2016 du Code du travail

- La tenue vestimentaire est une liberté individuelle.
- La liberté religieuse est une liberté fondamentale.
- Toute sanction, mesure discriminatoire ou licenciement justifié par l'appartenance religieuse est illégale.
- L'employeur peut imposer des restrictions dans son règlement intérieur, cependant, elles ne doivent pas être abusives et générales. Elles doivent poursuivre un objectif légitime, et le caractère objectif d'une telle justification ne pouvant être identifié qu'en présence d'un besoin véritable de cet employeur, qu'il lui incombe de démontrer.
- L'équilibre entre la liberté religieuse des individus et la poursuite des buts légitimes de l'entreprise doit être recherché.
- La subjectivité du public ou de la clientèle de l'entreprise ne peut restreindre la pratique religieuse.
- Toute politique de neutralité au sein de l'entreprise doit être appliquée indifféremment.

La loi séparatisme et le Contrat d'engagement républicain (CER)

Depuis 2021, le CER conditionne l'attribution de subventions à la signature d'un Contrat d'engagement républicain dont les contours sont encore flous.

Actuellement, la justice décide au cas par cas les situations de violation des principes républicains. A l'origine, elle visait notamment à lutter contre « l'islamisme radical » et « tous les séparatismes » même si elle a été peu utilisée dans ce cadre, à quelques exemples près : une section locale du Planning familial, accusée d'avoir représenté une femme voilée sur une affiche, une MJC, à laquelle on a reproché d'avoir embauché des femmes voilées, et une association d'aide aux femmes, accusée sans preuve de « prosélytisme religieux ».

Si le texte est peu invoqué il restreint malgré tout les possibilités des associations et pose problème en ce qu'il identifie l'islam radical comme principal ennemi des valeurs de la République.

Enfin, le syndicat ASSO-Solidaires considère que l'Etat dévoie le principe de laïcité en l'utilisant comme un instrument de lutte contre une religion plutôt que comme un outil de cohabitation des cultes.



LES DÉBATS RACISTES AUTOUR DES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES PRODUISENT DES DISCRIMINATIONS

C - Quelques exemples

La jurisprudence donne des exemples de restriction du port de certains signes religieux. Les cas font figure d'exception. En effet, elle a, à plusieurs reprises, elle a annulé certains licenciements en raison de leur caractère discriminant.

La jurisprudence délimite l'interdiction du port du voile sous certaines conditions et dans les situations suivantes :

✗ Assurer la sécurité et la santé de ses employés ainsi que l'hygiène. Ce n'est pas du fait de son caractère religieux que tel signe ou telle tenue est prohibé mais en raison de sa conséquence en matière de sécurité et d'hygiène au travail. Egalement, l'employeur doit veiller à appliquer les mêmes règles à toutes les religions.



3. Que faire en cas d'islamophobie dans le monde du travail ?

✗ Des restrictions peuvent être apportées à la liberté de se vêtir et à la liberté religieuse pour tenir compte des impératifs liés aux contacts avec la clientèle sous réserve de respecter les exigences suivantes : apparaître dans le règlement intérieur et viser uniquement les salariés se trouvant en contact avec la clientèle. La règle doit être générale, elle ne peut pas viser le voile islamique, cela doit valoir également pour les autres signes religieux mais aussi tout signe politique ou philosophique. Ces cas doivent être bien justifiés car la justice a pu également prononcer la décision suivante : “La volonté d’un employeur de tenir compte des souhaits d’un client de ne plus voir ses services assurés par une salariée portant un foulard islamique ne constitue pas une telle exigence.” Ainsi le seul motif d’être en contact avec la clientèle ne suffit pas.

✗ Dans le cas où le règlement intérieur de l’entreprise ne contient pas de clause de neutralité, les demandes d’un client relatives au port d’une barbe pouvant être connotée de façon religieuse ne sauraient, par elles-mêmes, être considérées comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante justifiant une restriction à la liberté religieuse du/de la salarié-e concerné-e.

Avant d’agir, il nous semble important de prendre conscience de sa place en tant qu’allié-es. En effet, il s’agit de ne pas faire reposer l’ensemble de la lutte sur les épaules des personnes racisées. Néanmoins soyons vigilant-es à ne pas adopter une posture de “sauveur blanc”.

Les bonnes pratiques

Vous êtes victime ou témoin de propos ou comportements islamophobes dans le cadre de votre travail et vous vous demandez ce que vous pourriez faire. Il existe plusieurs réponses possibles pour lutter contre l’islamophobie.

Vous n’êtes pas sûr-e de faire face à un acte ou propos islamophobe ?

Nous vous invitons à vous informer et vous former sur ce sujet afin de détecter-identifier ce type de discriminations (voir partie 4).

Pour vous défendre vous ou votre collègue, vous pouvez soit avoir recours à la loi qui mentionne l’interdiction de discriminer en raison de l’appartenance à une religion, soit avoir recours au règlement intérieur s’il respecte ou est plus favorable que la loi.

Si malgré cela, il y a des sanctions prononcées contre vous ou une autre personne en raison de sa croyance supposée ou non, vous pouvez écrire à votre employeur pour demander l’exposé précis des motifs conduisant à la sanction. Vous pouvez également demander sur quelles bases légales ces sanctions sont posées.

Par ailleurs si vous constatez un fait islamophobe, vous pouvez :

- ✓ Venir en soutien à la personne victime, en accueillant et en recueillant ses propos et sa parole. Invitez-la à parler afin de la sortir de son isolement et d'empêcher les phénomènes conscients ou inconscients de silenciation (fait d'être réduit-e au silence, notamment lorsque la société ne veut pas reconnaître les discriminations faites à une personne ou à un groupe).
- ✓ Alerter vos autres collègues et les mobiliser pour la ou vous défendre. Vous pouvez l'orienter vers les instances les plus efficaces pour l'aider (voir ci-dessous).
- ✓ L'accompagner dans les différentes démarches, qui peuvent être juridiques ou non, l'aider à constituer un dossier à partir des preuves récoltées.
- ✓ Se rapprocher d'un syndicat.



TÉMOINS D'ISLAMOPHOBIE, ROMPONS LE SILENCE

B - Les réponses possibles en cas de discriminations

En interne, je peux :

- Informer le N+1, N+2 ou la DRH : en cas de comportement problématique d'un-e collègue ou supérieur.e hiérarchique ou partenaire
- Prendre acte de la rupture du contrat de travail : cela suppose qu'il existe des manquements de l'employeur suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail. Un écrit est préférable pour prouver la réalité de la prise d'acte.
- Saisir le Comité Social et Economique (CSE), qui peut exercer son droit d'alerte salarié, s'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise.

Qui puis-je contacter en externe ?

- Le-la médecin traitant pour l'informer de votre état de santé physique et psychologique
- La médecine du travail, qui peut faire des propositions d'aménagement ou de transformation des postes de travail justifiées notamment par l'état de santé physique ou mental du/de la travailleur-euse.
- Un syndicat, qui peut vous former ou vous accompagner dans vos démarches.

4. L'Action Syndicale

→ Une association de défense des droits (ex : CCIE), qui peut vous accompagner ou vous orienter dans vos démarches.

→ L'inspection du travail, qui peut être amenée à réaliser une enquête de sa propre initiative. Elle peut également faire un signalement au·à la procureur·e de la République. Elle peut exiger le retrait ou la modification de clauses du règlement intérieur si elles sont contraires au code du travail. Il peut être sollicité à tout moment et sa décision sera motivée et transmise à l'employeur.

→ Le Défenseur des droits, qui peut recevoir une réclamation par courrier postal ou par un formulaire en ligne et pourra, selon les situations, intervenir. Attention, la décision rendue ne constitue pas une décision de justice contre laquelle on peut émettre un recours.

→ Le commissariat ou gendarmerie en déposant plainte : la jurisprudence rappelle que les salarié·es ne sont pas tenu·es d'observer une clause illicite d'un règlement intérieur même s'ils en ont eu connaissance avant leur engagement.

→ Le Conseil des prud'hommes : en cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité des atteintes, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur·se, le·la salarié, ou le·la membre de la délégation du personnel peuvent saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.



En tant qu'organisation syndicale, nous sommes amené·es à agir contre l'islamophobie aux différents temps de la vie du·de la travailleur·se : à l'embauche, dans l'emploi et le déroulé de la carrière (prime, évolutions, salaires) jusqu'à la rupture du contrat. Les salarié·es mais aussi les stagiaires les apprenti·es, les volontaires en service civique peuvent être victimes d'islamophobie.

A - (S') informer

L'islamophobie visant majoritairement les femmes, les mécanismes syndicaux de lutte pour l'égalité professionnelle et contre les discriminations, violences sexistes peuvent être mobilisés stratégiquement, conjointement à la dénonciation des atteintes racistes et islamophobes.

Il existe un véritable enjeu pour nos organisations syndicales à documenter les actes islamophobes au travail et les discriminations à l'embauche.

Il est notamment possible de réaliser des testing (procédure de test comparatif utilisée pour vérifier l'existence / mettre en évidence une discrimination entre deux groupes de personnes) ou de recenser les actes islamophobes à son travail par exemple au près de la Legal Team antiraciste ou du CCIE, le Collectif contre l'islamophobie en Europe.

B - (Se) former

Se former au repérage des situations d'islamophobie et à l'écoute et au soutien des personnes victimes.

Des formations sont régulièrement proposées par ASSO et Solidaires ! Consultez le catalogue des formations : <https://solidaires.org/se-former/catalogue-des-formations/>

N'attendons pas qu'un acte islamophobe se produise pour agir !

C - Lutter collectivement

Nous saisir des outils juridiques peut nous permettre de gagner des combats individuels et collectifs (notamment via le mécanisme de l'action de groupe) et de faire évoluer le droit, cependant, il ne s'agit pas de notre seul outil.

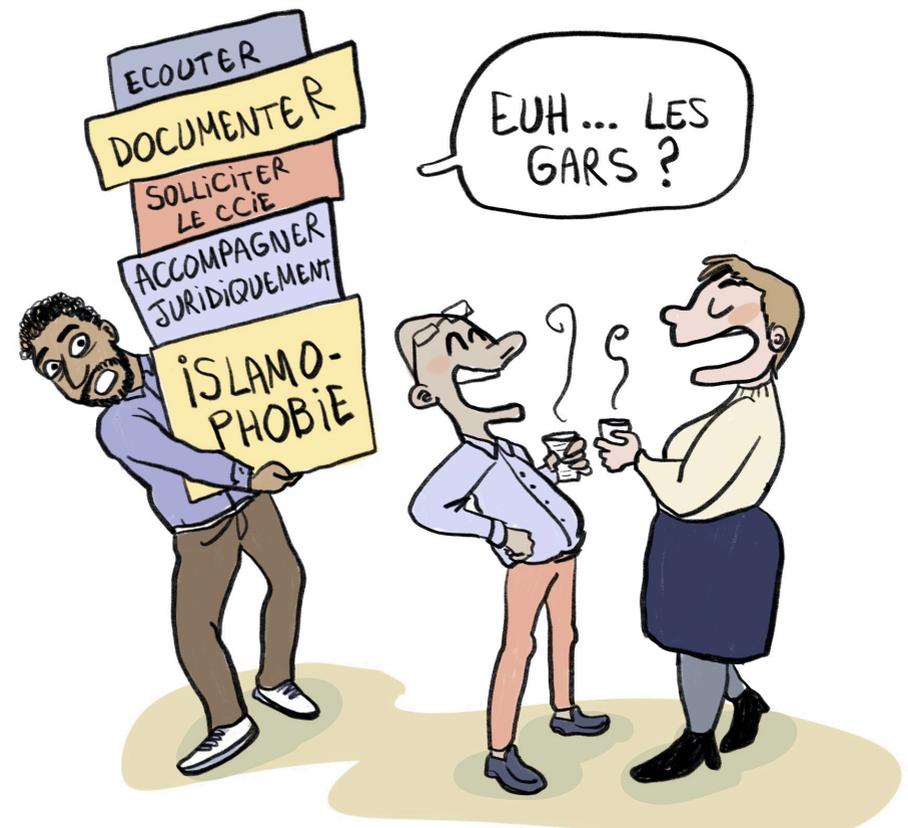
Comme tous les combats syndicaux, l'action syndicale contre l'islamophobie n'est pas que juridique, il existe un répertoire de modes d'actions collectives très larges pour inverser le rapport de force et gagner plus de droits et libertés : information syndicale, formations, tracts, grève...

En milieu professionnel, nous pouvons agir : enquêtes auprès des collègues, droit d'alerte, consulter et être vigilant.e sur les règlements intérieurs, le droit aux autorisations spéciales d'absence, pousser à la mise en place d'une charte de valeurs ou encore de formations contre les discriminations pour tout le personnel.

Rappel :

Les luttes antiracistes et contre l'islamophobie ne doivent pas reposer sur les épaules des personnes racisées.

Veillons à notre posture.





**ACTION DES SALARIÉ-E-S
DU SECTEUR ASSOCIATIF**