

Agir syndicalement contre l'islamophobie au travail

SEPTEMBRE 2026

Union
syndicale
Solidaires

MOI, JE N'AI
RIEN CONTRE
VOTRE VOILE.

MAIS IL SERAIT TRÈS
JOLI AUSSI AUTOUR
DE VOTRE TAILLE,
PAR EXEMPLE !

OU AU FOND
DE VOTRE
SAC À MAIN !



1. DÉFINITION DE L'ISLAMOPHOBIE

L'islamophobie désigne l'oppression et la discrimination systémiques des personnes en raison de leur appartenance réelle ou supposée à la religion musulmane. C'est une forme de racisme structurel et culturel, qui débouche sur des peurs, des représentations dégradantes, des discriminations et des violences verbales ou physiques. L'islamophobie est aujourd'hui une composante majeure du racisme d'État. L'islamophobie est reconnue par les organisations internationales dont l'ONU.

Un rapport de l'Agence européenne des droits fondamentaux (FRA), publié en octobre 2024, alerte sur l'islamophobie : en France, 39 % des personnes interrogées affirment être victimes d'islamophobie. En Europe, un-e musulman-e sur deux dit être victime de discriminations au quotidien.

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.

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 racisme, 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.

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.

2. QUE DIT LA LOI ?

Préambule : en tant que syndicat de lutte et de transformation sociale, 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 (art. 225.1 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 défavorables 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 Églises et de l'État évoque le « libre exercice des cultes » sauf s'il menace l'ordre public (article 1^{er} loi 9 décembre 1905).

Article 10 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 : « Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public ».

Article 1^{er} de la Constitution : « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances ».

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 candidat-es 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, l'Union syndicale Solidaires considère que l'État 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 obligations de l'employeur

L'interdiction de discrimination dans la Fonction Publique :

« Il est interdit de discriminer un agent public en raison de sa couleur de peau, son origine, de son opinion religieuse, de son patronyme ou son appartenance réelle ou supposée à une ethnie ou une race.

Cette interdiction concerne : le recrutement, la formation, les promotions, les mutations, l'appréciation des compétences professionnelles, les sanctions disciplinaires.

Elle s'applique également aux autorisations d'absence. Par exemple, un refus injustifié ou systématique d'autorisation d'absence pour participer à une fête religieuse peut constituer une discrimination fondée sur la religion.

Ces comportements sont passibles de sanctions disciplinaires. »

Loi Le Pors (1983), article 6 et [Code de la fonction publique, articles L131-12 à L131-13.](#)

D. 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, d'annuler 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 employeurs 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. Également, l'employeur doit veiller à appliquer les mêmes règles à toutes les religions.
- 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.

3. QUE FAIRE EN CAS D'ISLAMOPHOBIE DANS LE MONDE DU TRAVAIL ?

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 ».

A. 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 :

Accueil de la victime

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).

Le plus important est la santé et la sécurité de la victime.

→ S'il s'agit d'une violence islamophobe récente qui a des conséquences physiques et/ou morales orienter le plus vite possible vers un-e médecin qui pourra aider la victime.

→ Accueillir la victime même si on n'est pas la personne la mieux placée pour le faire : c'est cette personne, ce lieu, cette date que la victime a choisie pour parler.

→ Avant l'entretien : trouver un endroit safe (où il n'y a pas de passage, où elle est sûre de ne pas croiser de personnes qu'elle ne souhaite pas voir) et chaleureux. Privilégier l'accueil de la victime par une personne concernée. Redonner de l'agentivité et du pouvoir à la victime avec des questions simples (« tu veux un thé ou un café ? Tu préfères qu'on soit plusieurs ou juste en tête-à-tête ? »). La durée de l'entretien doit être définie en amont et ne doit pas durer trop longtemps pour ne pas fatiguer la victime. Vous pouvez aussi faire des pauses. Être à deux dans la mesure du possible à cet entretien : une personne prend des notes et l'autre écoute.

→ Pendant l'entretien, respecter les cinq points :

- je te crois,
- tu as bien fait de m'en parler,
- tu n'y es pour rien,
- il n'avait pas le droit,
- je peux t'aider.

➔ Respecter la temporalité de la victime, et ses souhaits : ne jamais entreprendre de démarche sans son consentement. Seule exception = si la victime est en danger grave et imminent ou si d'autres personnes peuvent être mises en danger (un enfant par exemple).

Vous ne pouvez pas : décider de signaler une personne sans le consentement de la victime, exclure une personne sans le consentement de la victime, conseiller une victime sans lui expliquer les conséquences des démarches qu'elle entreprend, dire à une victime que ses démarches vont aboutir.

➔ Garder une trace écrite des échanges : il faut éviter que la victime ait à raconter plusieurs fois les violences qu'elle a subies.

➔ Aider la victime à comprendre/qualifier.

➔ Aider la victime à trouver les éléments qui permettent de qualifier les violences d'un point de vue pénal et qui rentrent dans le cadre de violences racistes au travail. Dans le cadre d'une prise en charge de violences racistes de discriminations, l'administration cherchera à déterminer si les violences subies correspondent aux codes pénal, de la fonction publique, etc. Par conséquent, une victime peut parfois considérer que des faits sont très graves (parce que c'est ceux-là qui l'affectent le plus) alors qu'il ne s'agit pas actuellement d'un point de vue légal de violences racistes au travail. Cependant toutes les violences font système. Une violence qui par exemple a eu lieu à l'extérieur du travail s'inscrit dans un ensemble d'autres violences qui ont sans doute eu lieu au travail (harcèlement moral, etc). Il faut chercher à déterminer cette galaxie de violences qui permettra ensuite de les qualifier comme des violences racistes et de réussir à les faire reconnaître comme tel par l'administration.

➔ 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 (réaliser un rassemblement, faire grève, écrire un communiqué de presse (attention cependant à l'anonymat pour ne pas s'exposer à des risques de diffamation).

B. Les réponses possibles en cas de discriminations

En interne, je peux :

- **Informez le N+1, N+2 ou la DRH** : en cas de comportement problématique d'un-e collègue ou supérieur.e hiérarchique ou d'un-e représentant-e du personnel.
- **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.
- **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·euse, 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.

4. L'ACTION SYNDICALE

En tant qu'organisation syndicale, nous sommes amené·es à agir contre l'islamophobie aux différents temps de la vie du·de la travailleur·euse : 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 auprès 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 Solidaires! Consultez le catalogue des formations : <https://sldr.fr/cataloguecefi>

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.

AVANT DE COMMENCER
CET ENTRETIEN, LAISSEZ-MOI
VOUS OFFRIR UNE RONDELLE
DE SAUCISSON...



**Brochure réalisée par la commission
antiracismes de Solidaires**

**Édité par l'Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
contact@solidaires.org — solidaires.org
Imprimé par Rotographie à Montreuil**

