

LE CALENDRIER INCLUSIF :

25

À retrouver
du 1er au 25
décembre 2024

IDÉES

REÇUES

À questionner !



Avec la participation de Convivencia, du groupe Egaé et de Diversidées

Chères lectrices, chers lecteurs,

Depuis deux ans, à l'approche des fêtes de fin d'année, nous vous proposons un calendrier pour vous aider à répondre aux idées reçues sur les religions et la laïcité, souvent entendues lors des repas de famille, par exemple.

Pour cette troisième édition, nous nous sommes associé·es à Convivencia, au groupe Egaé et à Diversidées, afin de vous proposer un calendrier inclusif qui aborde 25 idées reçues à questionner sur la laïcité, l'égalité femmes-hommes et le handicap.

Le principe est simple : chaque jour, nous vous ferons découvrir une idée reçue ainsi que des clés d'analyse pour savoir y répondre de manière argumentée.

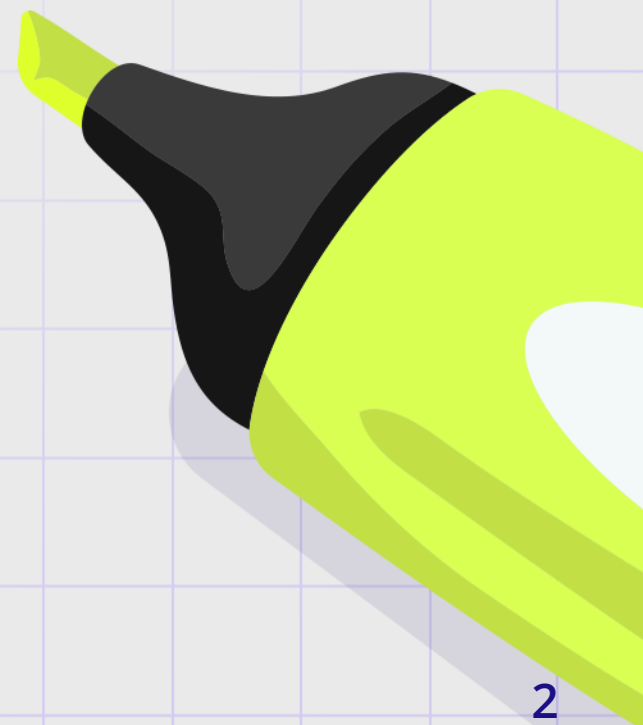
Comme l'an dernier, vous trouverez également un lexique des termes relatifs aux thèmes abordés, souvent mal compris ou mal utilisés.

Cerise sur le gâteau, nous vous avons concocté un bingo des idées reçues, le seul bingo qu'il ne faut surtout pas remplir pour gagner !

À découvrir page 16 !

Nous vous souhaitons de ne pas avoir à utiliser ce calendrier, mais si cela arrive, nous espérons qu'il sera source d'échanges respectueux et fructueux avec vos proches !

L'équipe e-Laïcité



3 CONSEILS À GARDER EN TÊTE :

1

Il y a beaucoup de flou et de désinformation qui circulent autour des thèmes que nous allons aborder. Les termes sont souvent mal maîtrisés, les chiffres sont parfois manipulés ou sortis de leur contexte, et les opinions qui font le plus de bruit sont aussi les plus polarisées.

On peut donc comprendre celles et ceux qui n'ont pas eu accès à une information fiable et de qualité, et ainsi les informer sans porter de jugement.

2

Lorsque les débats commencent à devenir houleux, la meilleure façon de désamorcer cela est d'en revenir aux faits, qu'il s'agisse du droit, de l'histoire, des études statistiques ou des sondages.

Cela ne résout pas tout, bien sûr ! Mais cela permet au moins, dans la plupart des cas, de dialoguer à partir d'une base commune.

3

Rappelez-vous que nul·le n'est obligé·e d'endosser le rôle de la personne qui va éduquer tout le monde, vous pouvez aussi décider que vous n'avez pas l'énergie ou l'envie de le faire à un moment précis, et ce n'est pas grave !

Vous êtes parfaitement légitime à vous protéger avant tout :)

QUI SOMMES-NOUS ?

e-Laïcité est la plateforme de référence sur la laïcité et le fait religieux : nous proposons des ressources pédagogiques, des outils d'analyse et le décryptage d'actualités !

Vous pouvez nous retrouver sur notre site internet :

www.e-laicite.fr

ou via nos réseaux sociaux :

[@elaicite.fr](https://www.instagram.com/elaicite.fr)



Pour réaliser ce travail, nous avons collaboré avec trois organismes experts dans leurs domaines :

Convivencia Conseil : spécialiste de la gestion du fait religieux au travail et de l'application du principe de laïcité.

Groupe Egaé : spécialiste de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Diversidées : spécialiste des politiques d'inclusion des personnes en situation de handicap au sein des entreprises.

SOMMAIRE

16

«Comme le dit la Constitution, la France "respecte toutes les croyances" : il est donc interdit de les critiquer.»

7

«Signaler les situations problématiques, ça ne sert à rien...»

14

«La plupart des personnes handicapées l'étaient déjà à la naissance.»

1

«Sauf que la discrimination positive, ça finit par pénaliser d'autres personnes !»

19

«Les religions sont sources de violence. Sans elles, il n'y aurait plus de guerres.»

5

«Impossible d'être à la fois prêtre/imam/rabbin et élue de la République !»

9

«Au travail, il faut être neutre : on ne doit pas montrer sa religion ni en parler.»

22

«Les employé·es handicapé·es sont plus absentéistes que les autres.»

25

«On dit que la France est laïque mais c'est hypocrite : tous les jours fériés sont chrétiens !»

15

«Certaines personnes sont trop sensibles... Il faut juste savoir se défendre, c'est tout !»

3

«Il y en a marre d'entendre parler d'égalité femmes-hommes tout le temps, ça fait longtemps qu'on est égaux en France !»

17

«La parole s'est libérée, c'est bien beau, mais que fait-on des fausses accusations qui ruinent des vies ?»

18

«Embaucher une personne handicapée coûte beaucoup plus cher à l'employeur.»

13

«À vouloir la mixité à tout prix, on ne recrute plus sur la base des compétences.»

4

«Si on recrute des personnes handicapées, c'est seulement à cause des quotas !»

10

«Et le sexisme à l'égard des hommes, alors ?»

23

«Impossible d'avoir deux religions en même temps : c'est incompatible !»

12

«On devrait écrire "liberté, égalité, fraternité, laïcité" au fronton des écoles !»

21

«Aucun aménagement ne peut permettre de travailler avec un trouble psychique.»

8

«Une personne sourde ne peut pas occuper un poste qui implique de communiquer.»

24

«Les violences sexuelles, c'est quand même plus fréquent dans certains milieux !»

6

«Le mot "race" me choque : parler de "race", c'est déjà du racisme.»

20

«Aujourd'hui, on n'ose même plus faire de compliments à une femme !»

2

«La religion, en France, c'est surtout un truc de boomers.»

11

«Un handicap, ça se voit !»

1 «Sauf que la discrimination positive, ça finit par pénaliser d'autres personnes !»

Légalement, la «discrimination positive» est interdite en France, comme toute discrimination. Néanmoins, le droit permet en effet de prendre des mesures favorables à l'égard des personnes objectivement et structurellement défavorisées dans l'accès à l'emploi ou aux responsabilités.

Justifiées par un but légitime, ces actions positives consistent en des mesures ciblées, appropriées et non-discriminantes. Par exemple, si on constate qu'il y a une majorité de femmes dans une entreprise, mais qu'elles sont pourtant absentes des postes de direction, on peut définir un plan d'action temporaire visant à rétablir l'équité. Un tel plan peut prévoir des objectifs chiffrés, des communications ciblées auprès de réseaux professionnels féminins, du mentorat, etc. Mais même dans le cadre d'un plan d'action, aucun poste ne doit être réservé exclusivement et systématiquement à une catégorie de personnes.

Ces dispositifs n'entraînent donc pas de discriminations ; ils cherchent au contraire à lutter contre des inégalités existantes.

3 «Il y en a marre d'entendre parler d'égalité femmes-hommes tout le temps, ça fait longtemps qu'on est égaux en France !»

Écarts de salaire, plafond de verre, inégale répartition des tâches domestiques, sous-représentation des femmes en politique, stéréotypes de genre qui persistent dans les médias, etc.

L'égalité en droit est certes acquise, mais dans les faits, les inégalités persistent : c'est ce qu'on appelle «l'illusion de l'égalité» ! C'est aussi pourquoi ce sujet est de plus en plus présent dans le débat public, la société prenant peu à peu conscience de l'écart entre les valeurs d'égalité prônées et les inégalités vécues.

2 «La religion, en France, c'est surtout un truc de boomers.»

Contrairement aux idées reçues, les jeunes générations françaises, et notamment la Gen Z (né·es depuis l'an 2000), témoignent d'un regain d'intérêt pour le religieux.

Selon une étude menée par Ipsos en 2023, bien que la proportion de catholiques y soit moins importante que chez les Baby-boomers (né·es entre 1946 et 1964), la Gen Z adhère de manière plus nombreuse et plus diversifiée aux religions, et ses membres ont davantage tendance à considérer la foi comme un élément central de leur identité. La proportion de personnes qui croient en Dieu ou une puissance supérieure est plus élevée au sein de la Gen Z que chez leurs aîné·es, de même que la proportion de personnes qui pratiquent un culte, que ce soit de manière collective ou individuelle.

En somme, loin d'être un phénomène de «boomers», la religiosité en France se révèle plutôt chez les jeunes, de quoi venir questionner l'idée d'une sécularisation linéaire dans notre pays.

L'égalité en droit est certes acquise, mais dans les faits, les inégalités persistent : c'est ce qu'on appelle «l'illusion de l'égalité» !

4

«Si on recrute des personnes handicapées, c'est seulement à cause des quotas!»

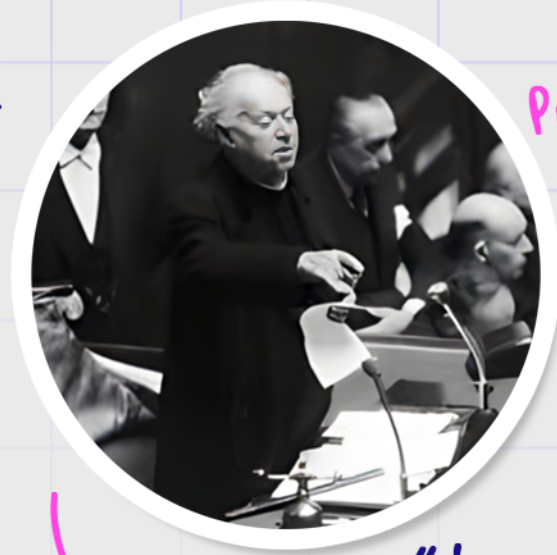
C'est vrai qu'en France, les entreprises de plus de 20 salarié·es doivent employer au moins 6% de personnes handicapées.

Cependant, lors d'un recrutement, seules les compétences doivent être prises en compte : il n'est pas question de «réserver» certains postes spécifiquement aux personnes handicapées, parce qu'on serait en retard sur son quota! S'il est autorisé d'encourager et d'inciter les personnes handicapées à postuler, cela ne doit jamais conduire à des discriminations.

Par ailleurs, rappelons que la pratique consistant à «réserver» des postes aux personnes handicapées s'avère le plus souvent néfaste : cantonnées à certains types d'emploi, souvent subalternes, elles sont freinées dans leur évolution professionnelle et mises à l'écart vis-à-vis de leurs collègues.

En somme, lorsque l'on recrute, il ne s'agit pas de se demander «à quel poste vais-je embaucher une personne handicapée?», mais bien «quelles sont les compétences que je recherche?» et «quelles mesures puis-je mettre en œuvre afin de garantir l'égalité de traitement entre les personnes qualifiées?».

Il n'est pas question de «réserver» certains postes spécifiquement aux personnes handicapées, parce qu'on serait en retard sur son quota!



Chanoine Kir
Prêtre, résistant,
et député
(1958-1967)

5

«Impossible d'être à la fois prêtre/ imam/rabbin et élu·e de la République!»

Les élu·es, qui représentent le peuple et non pas l'État, ne sont pas soumis·es à l'obligation de neutralité (religieuse et politique) qui s'applique aux agents publics.

S'ils et elles ont été élu·es, c'est justement en raison de leurs convictions ! Leur interdire ensuite de les exprimer n'aurait donc aucun sens. En 2010, le Conseil d'État a confirmé que la laïcité ne s'oppose pas à ce que des candidat·es portent des signes religieux sur les affiches électorales. La même année, la Cour de cassation rappelait que rien ne permet d'interdire aux élu·es de manifester une appartenance religieuse dans l'exercice de leur mandat.

On peut rappeler que la République française a connu de nombreux prêtres députés, et qu'aujourd'hui encore des religieux·ses siègent dans des conseils municipaux.

Rien ne s'oppose donc à ce qu'un prêtre, un imam ou un rabbin se présentent aux élections. Néanmoins, pour certaines missions spécifiques, l'obligation de neutralité s'applique aux élu·es : c'est notamment le cas de la célébration d'un mariage par un·e maire agissant en qualité d'officier d'état civil.

6 «Le mot "race" me choque : parler de "race", c'est déjà du racisme.»

En effet, il n'existe absolument pas de «races», au sens biologique du terme, au sein de l'espèce humaine. Mais lorsque le mot «race» est employé dans le contexte de la lutte contre les discriminations, les inégalités et les violences racistes, il conserve pourtant toute sa pertinence.

Il fait alors référence à l'histoire de notre société, qui a construit des catégories raciales pour justifier l'établissement d'une hiérarchie entre elles, positionnant certaines à un rang social inférieur par rapport à d'autres. Le mot «race» aujourd'hui n'évoque donc pas une supposée différence biologique, mais un déséquilibre de pouvoir qui persiste dans les rapports politiques, économiques et sociaux.

Le fait de nommer ce déséquilibre et son origine permet de mettre en lumière les inégalités systémiques et, ainsi, de les affronter plus efficacement. Cela nous évite par ailleurs de tomber dans le principal risque que présente la négation de la «race» (au sens socio-historique du terme), c'est-à-dire la négation du racisme lui-même.

8 «Une personne sourde ne peut pas occuper un poste qui implique de communiquer.»

Dire cela, c'est méconnaître les multiples modes de communication qui sont aujourd'hui disponibles. Ainsi, des professionnel·les sourd·es ou malentendant·es excellent dans des rôles qui nécessitent pourtant une communication intensive, dans des domaines où celle-ci est centrale comme le marketing, le droit, la culture, le journalisme ou les relations publiques.

Grâce à la place prépondérante de la communication écrite, ainsi qu'à des outils comme la lecture labiale, la langue des signes, ainsi que de nombreuses autres technologies nouvelles, les personnes sourdes sont tout à fait en mesure de participer pleinement aux échanges. Plutôt que de se limiter aux modes de communication traditionnels, il est utile que les équipes découvrent les multiples options qui s'offrent à elles, afin d'enrichir leurs échanges professionnels et de permettre à chacun·e de contribuer efficacement.

7 «Signaler les situations problématiques, ça ne sert à rien...»

Effectivement, les discriminations et les violences sont un problème structurel de notre société, et non pas individuel. Il est important de faire la différence entre ce qui ne dépend pas de nous, comme le comportement des autres ou le délai de traitement institutionnel des signalements, et ce sur quoi nous pouvons en revanche agir, à notre échelle personnelle.

Chacun·e peut avoir un réel impact et provoquer des évolutions concrètes, par différentes actions : ne pas laisser passer des agissements discriminatoires sans réagir ; faire un signalement lorsqu'on est témoin ou victime de violences afin que les responsables puissent réagir et prendre des mesures de protection ; questionner ses réflexes pour éviter d'être inconsciemment influencé·e par des stéréotypes ; etc.

Ces gestes individuels renforcent une culture de l'égalité et de la justice, incitant les institutions à être plus vigilantes et à réagir de façon plus systématique face aux discriminations et violences.

*Claudia Gordon,
célèbre avocate sourde
afro-américaine*



9 «Au travail, il faut être neutre : on ne doit pas montrer sa religion ni en parler.»

La neutralité en matière religieuse est obligatoire dans le secteur public et s'impose donc aux agent·es, dans l'exercice de leurs fonctions.

En revanche, dans le secteur privé, le respect des libertés est la règle : chaque salarié·e peut donc en principe exprimer ses convictions, notamment religieuses, par la parole ou par le port de signes et tenues. Le Code du travail n'autorise les employeurs à limiter ces libertés que par des restrictions justifiées, proportionnées et non-discriminantes.

Ainsi, si l'employeur souhaite inscrire une «clause de neutralité» au règlement intérieur, il faudra pouvoir démontrer que cette politique de neutralité répond à un «besoin véritable», qu'elle ne cible aucune conviction en particulier et qu'elle ne s'applique qu'aux salarié·es concerné·es par la justification invoquée (ceux qui travaillent au contact de publics vulnérables ou dans le cadre de missions de service public, par exemple).

Sauf exceptions précisément encadrées, la neutralité ne s'impose donc pas aux employé·es du privé, pour qui la liberté d'expression est la norme, dans le respect du bon fonctionnement de l'entreprise.

30% des discriminations subies par les femmes dans le cadre professionnel sont fondées sur un motif sexiste !

10 «Et le sexisme à l'égard des hommes, alors ?»

Les hommes souffrent aussi du sexisme, mais il existe néanmoins des différences fondamentales entre hommes et femmes quant à ses conséquences.

En termes de fréquence, d'abord, les femmes sont nettement plus exposées : ainsi, parmi les discriminations subies dans le cadre professionnel, 30% d'entre elles sont fondées sur un motif sexiste pour les femmes, alors que le sexisme ne génère que 2% des discriminations vécues par les hommes*.

Par ailleurs, le sexisme n'affecte pas les hommes de la même manière, en raison des stéréotypes genrés. En effet, les injonctions sociétales à l'égard des hommes tendent notamment à les empêcher d'exprimer sensibilité, tendresse et vulnérabilité, pour leur imposer en revanche d'être forts, «virils» et détachés de leurs émotions. Bien qu'il s'agisse d'une forme de contrainte, ces stéréotypes et injonctions sont tout de même de nature à placer les hommes dans une position de pouvoir vis-à-vis des femmes.

Les féministes sont convaincu·es que la lutte contre le sexisme profitera à tou·tes, en permettant à chacun·e d'être soi-même en toute liberté.

*Insee, enquête Emploi 2021



11

«Un handicap, ça se voit !»

Contrairement à cette idée reçue, environ 80% des handicaps sont invisibles à l'œil nu.

Ils peuvent être sensoriels, cognitifs, psychiques ou encore liés à des maladies chroniques comme le diabète ou l'épilepsie. Par exemple, une personne souffrant de troubles dys (dyslexie, dyspraxie) peut rencontrer des difficultés importantes dans la réalisation de certaines tâches, sans que cela ne soit apparent pour autant. Les idées reçues qui perdurent au sujet des handicaps invisibles conduisent parfois à des conséquences néfastes pour les concerné·es.

En effet, certaines personnes considèrent encore aujourd'hui que si un handicap n'est pas manifeste au premier coup d'œil, c'est qu'il ne doit pas être «si grave que ça», et donc que ce n'est pas la peine de répondre aux besoins spécifiques qui sont exprimés. Il est donc essentiel de ne pas se fier aux apparences et de rester à l'écoute, en gardant à l'esprit que le handicap existe sous des formes très variées.

13

«À vouloir la mixité à tout prix, on ne recrute plus sur la base des compétences.»

Il est sous-entendu qu'on traite ici de la question des quotas, c'est-à-dire de mesures compensatoires temporaires. Le quota est un instrument ciblé qui peut être très efficace au regard de son objectif principal de mixité, par exemple avec la progression de la présence des femmes à des postes clés où elles sont peu représentées.

Cela dit, malgré les quotas, il ne s'agit jamais de sélectionner des personnes incompétentes ! Au contraire, il n'est possible de favoriser un·e candidat·e appartenant à une catégorie concernée par un quota qu'à compétence égale. L'idée est d'offrir une réelle égalité des chances et de réduire les biais inconscients qui freinent l'accès d'une partie de la population à certaines fonctions.

12

«On devrait écrire "liberté, égalité, fraternité, laïcité" au fronton des écoles !»

Le triptyque «liberté, égalité, fraternité», issu de la Révolution française, est gravé dans le marbre de notre Constitution, à l'article 2, et ne peut donc être modifié que par une réforme constitutionnelle.

Ainsi, le maire d'Étampes, qui avait ajouté la «laïcité» à la devise figurant au fronton des écoles de sa ville, s'est vu débouté par le Conseil d'État lui reprochant d'avoir «altéré la formulation de la devise de la République». Outre ces contraintes juridiques, des raisons plus profondes viennent également remettre en question cette proposition d'ajout de la «laïcité» au triptyque républicain.

Il faut comprendre que notre devise rassemble les «idéaux de la République» : les valeurs de liberté, d'égalité et de fraternité vers lesquelles toute l'action publique doit tendre. Il serait donc peu logique de leur adjoindre le principe de laïcité, qui pour sa part n'est pas un objectif en lui-même, mais plutôt un instrument mis en œuvre pour faire vivre ces idéaux et pour les décliner par des mesures concrètes.

L'idée est d'offrir une réelle égalité des chances et de réduire les biais inconscients qui freinent l'accès d'une partie de la population à certaines fonctions.

Liberté
Égalité
Fraternité
Laïcité

14

«La plupart des personnes handicapées l'étaient déjà à la naissance.»

Seuls 15% des handicaps sont présents dès la naissance !

Cette perception est loin d'être juste, puisque seuls 15% des handicaps sont présents dès la naissance !

La majorité des situations de handicap surviennent en réalité au cours de la vie, à la suite d'un accident, d'une maladie ou bien simplement avec l'âge.

Par exemple, une personne peut développer une déficience visuelle liée à une maladie de l'œil, ou bien devenir paraplégique après un accident de la route. La loi du 11 février 2005 a d'ailleurs élargi la définition du handicap afin d'inclure les maladies invalidantes (48% des handicaps) et les handicaps psychiques (20% des handicaps), reconnaissant ainsi que le handicap est une condition évolutive qui peut toucher chacun·e, temporairement ou indéfiniment.

Cette prise de conscience permet de mieux adapter notre société et nos environnements professionnels, pour répondre aux besoins de chacun·e, quel que soit le moment où le handicap apparaît.

15

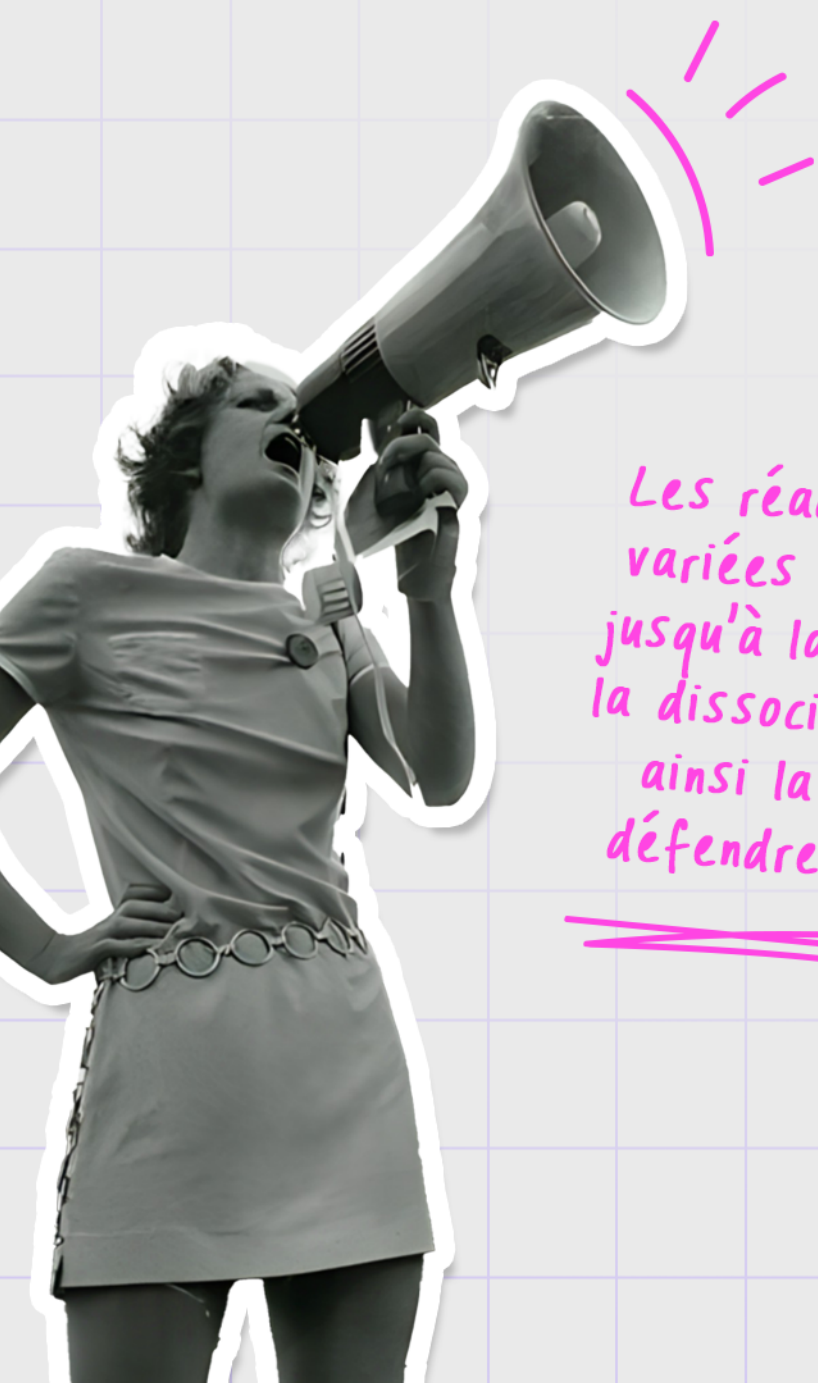
«Certaines personnes sont trop sensibles... Il faut juste savoir se défendre, c'est tout !»

Il est possible d'essayer de se défendre face à une situation de harcèlement ou de violence, et de nombreuses personnes le font chaque jour. Mais l'autodéfense ne suffit pas toujours, car le harcèlement et les violences reposent justement sur le non-respect du consentement, et car l'agresseur·e exploite souvent une position d'autorité.

Face à ces atteintes, les réactions sont très variées et peuvent aller jusqu'à la paralysie (un phénomène appelé «sidération») et/ou la dissociation, empêchant ainsi la victime de se défendre sur le moment.

Par ailleurs, il faut rappeler que dans le contexte professionnel, la loi impose aux employeurs de garantir un environnement sécurisant pour chacun·e, à travers des politiques ambitieuses de prévention et un traitement rigoureux des alertes et signalements.

Enfin, le fait d'encourager comme unique réponse la défense personnelle fait peser une charge injuste sur les victimes, alors que toute lutte efficace contre les violences repose sur l'action collective et institutionnelle.



Les réactions sont très variées et peuvent aller jusqu'à la paralysie et/ou la dissociation, empêchant ainsi la victime de se défendre sur le moment.

16

«Comme le dit la Constitution, la France 'respecte toutes les croyances' : il est donc interdit de les critiquer.»

Pour bien comprendre un texte juridique, il faut le citer fidèlement et avec rigueur : la Constitution dispose à l'article 1er que «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.»

Ce respect des croyances est ainsi consacré au nom même des valeurs et principes républicains (dont la laïcité), des droits humains et des libertés fondamentales, parmi lesquelles figurent les libertés de conscience et d'expression.

Or, la liberté d'expression inclut notamment la possibilité de questionner et de débattre au sujet des convictions philosophiques ou religieuses, ainsi que le droit d'en faire la promotion ou au contraire de les critiquer. En revanche, si la critique des idées (même de manière virulente) est permise, tout propos haineux ou provocation à la haine et à la violence à l'égard des personnes, notamment en raison de leurs convictions, est interdit et peut faire l'objet de poursuites en justice.

La part de fausses accusations parmi les plaintes pour viol est estimée entre 2% et 8%, un taux bien inférieur à celui des fausses accusations de fraude ou de vol.

17

«La parole s'est libérée, c'est bien beau, mais que fait-on des fausses accusations qui ruinent des vies ?»

En droit, les fausses accusations sont qualifiées de diffamation ou de dénonciation calomnieuse : ce sont des délits. Il faut cependant avoir conscience qu'en matière de violences sexuelles, les dénonciations calomnieuses représentent une part infime des plaintes : ainsi, la part de fausses accusations parmi les plaintes pour viol est estimée entre 2% et 8%, un taux bien inférieur à celui des fausses accusations de fraude ou de vol. Par ailleurs, une plainte donne généralement lieu à une enquête, et la personne accusée est présumée innocente jusqu'à son terme.

Il ne faut pas oublier qu'il existe encore de forts stéréotypes dans la société, qui amènent souvent à accuser les victimes de mentir ou d'être elles-mêmes responsables, ce qui peut les décourager de parler par peur de ne pas être crues ou d'être blâmées. Il est donc essentiel de prendre chaque témoignage au sérieux tout en laissant la justice faire son travail, et de se rappeler que la libération de la parole permet avant tout d'apporter plus de justice et de sécurité pour tou·tes.



18

«Embaucher une personne handicapée coûte beaucoup plus cher à l'employeur.»

Cette idée est largement infondée. En réalité, seules 10% des embauches de personnes handicapées nécessitent la réorganisation technique de leur poste de travail, par exemple par l'installation d'un fauteuil adapté ou d'un logiciel de reconnaissance vocale. Ces aménagements peuvent en outre être en partie financés grâce aux aides octroyées par l'AGEFIPH (secteur privé) ou le FIPHFP (secteur public).

Le plus souvent, un simple aménagement organisationnel, une aide humaine ou des horaires adaptés suffisent à créer des conditions de travail optimales pour chacun·e, sans coût supplémentaire.

[À garder en tête : seul·e un·e médecin est habilité·e à formuler des préconisations quant aux aménagements de compensation du handicap !]

Les craintes disproportionnées quant à l'embauche de personnes handicapées perpétuent des stéréotypes et masquent les réalités de terrain : au quotidien, le fait d'évoluer dans un environnement de travail inclusif et accessible favorise la productivité de toutes, et non pas seulement celle des personnes handicapées.

Il est fréquent que la religion soit instrumentalisée pour légitimer des conflits qui se révèlent être motivés par des enjeux (géo)politiques.

19

«Les religions sont sources de violence. Sans elles, il n'y aurait plus de guerres.»

L'histoire et l'actualité montrent que la violence, hélas, se manifeste dans toutes les sphères humaines d'activité et d'engagement, que ce soit le politique, le religieux, l'économique, le social ou l'intime. De nombreux conflits majeurs, comme la Première Guerre mondiale de 1914-1918 ou la guerre actuelle en Ukraine, se sont produits sans qu'il existe de motif religieux : on ne peut donc pas dire que sans religions, il n'y aurait plus de guerres.

Cependant, il est vrai que certains conflits ont (eu) pour source des querelles religieuses. Et surtout, il est fréquent que la religion soit instrumentalisée pour légitimer des conflits qui se révèlent être motivés, en réalité, par des enjeux (géo)politiques. Quoi qu'il en soit, imaginer qu'éliminer les religions (ce qui serait violent en soi) mènerait à l'extinction de tout conflit est illusoire : le défi réside davantage dans la construction d'une culture de paix entre les peuples, au-delà des clivages religieux, politiques ou culturels.

20

«Aujourd'hui, on n'ose même plus faire de compliments à une femme !»

Premièrement, on peut s'interroger sur le but d'un compliment. L'objectif, c'est bien de faire plaisir à la personne que l'on complimente, non ? Et pas de risquer de la mettre mal à l'aise, de l'humilier ou de porter atteinte à sa dignité (ou à celle d'autres personnes alentour).

Deuxièmement, il peut arriver que, sans qu'on le veuille, les mots que l'on dise soient mal reçus. Cela demande parfois de réévaluer notre manière de complimenter, pour s'assurer que l'intention et la réception soient positives.

Si un compliment est mal interprété, il est préférable de s'excuser et d'éviter de recommencer. Un compliment sincère et respectueux est une marque d'appréciation qui peut être très bien reçue, si l'intention est juste et la manière est fine !

21

«Aucun aménagement ne peut permettre de travailler avec un trouble psychique.»

Stigmatisante pour les personnes concernées, cette idée reçue est invalidée par les faits, puisque de nombreuses personnes qui vivent avec un handicap psychique parviennent à mener une vie active et à accomplir avec efficacité les missions qui leur sont confiées.

Les handicaps psychiques comme la dépression, les troubles anxieux ou la bipolarité peuvent être compensés, au travail, grâce à un soutien adapté, des traitements appropriés, ainsi que des aménagements spécifiques. Ceux-ci peuvent porter sur la flexibilité horaire, l'environnement de travail, les processus organisationnels, les techniques de communication, etc. Par exemple, une personne souffrant d'anxiété sociale pourra être plus à l'aise pour effectuer son travail si on lui permet de participer aux réunions en grand groupe par visioconférence plutôt qu'en présentiel.

Enfin, la sensibilisation des équipes et la formation des encadrant·es à la santé mentale sont également nécessaires, afin de déconstruire les préjugés tenaces en la matière et d'encourager l'évolution des mentalités vers l'inclusion de tous les handicaps.

Michel Gondry, célèbre cinéaste français, diagnostiqué bipolaire



Taylor Tomlinson, humoriste et présentatrice américaine, fait régulièrement référence à sa santé mentale (dépression & trouble bipolaire)

22

«Les employé·es handicapé·es sont plus absentéistes que les autres.»

Rien ne prouve que les personnes handicapées soient plus «absentéistes» que les autres, et il est important de dénoncer l'amalgame couramment établi entre les termes «absence» et «absentéisme».

La notion d'absentéisme désigne en réalité le fait de s'absenter de manière fréquente, volontaire et surtout injustifiée. Toute absence au travail ne relève donc pas de l'absentéisme, puisqu'elle peut être justifiée par des motifs médicaux, familiaux ou bien de force majeure, par exemple en cas de grève des transports. Ainsi, les personnes handicapées n'ont pas plus d'absences injustifiées que les autres et ne sont donc pas plus «absentéistes».

Au contraire, selon l'AGEFIPH, elles se révèlent particulièrement «fidèles au poste». En outre, leur taux d'absence peut être encore réduit par des aménagements tels qu'un poste de travail ergonomique, une flexibilité horaire, le télétravail ou bien des aides techniques. Par exemple, un salarié atteint de troubles musculo-squelettiques devra moins souvent être arrêté si son mobilier est adapté et qu'il peut prendre de courtes pauses.

23

Kamala Harris est née d'une mère hindoue et d'un père chrétien. Elle est désormais mariée à un homme juif.



«Impossible d'avoir deux religions en même temps : c'est incompatible !»

Si certaines doctrines religieuses affirment que les religions sont mutuellement exclusives, nos sociétés actuelles témoignent en revanche d'une plasticité religieuse croissante.

En France, l'augmentation du nombre de foyers mixtes (islamo-chrétiens ou judéo-agnostiques, par exemple) conduit de nombreuses personnes à expérimenter une double appartenance, un lien intime simultané avec plusieurs convictions. Par ailleurs, les sociologues observent un phénomène «d'individualisation du croire», qui désigne l'approche de ceux et celles qui puisent dans diverses traditions religieuses pour nourrir leur rapport à la transcendance.

Ainsi, on pourrait citer l'exemple d'une personne qui, tout en faisant baptiser ses enfants dans l'Église catholique et en participant à la messe pour Noël et Pâques, a par ailleurs adopté la pratique régulière de la méditation bouddhiste. À l'échelle mondiale, le syncrétisme (le mélange des religions) est fréquent, par exemple au Japon où shintoïsme, confucianisme et bouddhisme se mêlent non seulement entre eux, mais également avec le christianisme.

En 2021, environ 217000 femmes et 31000 hommes ont déclaré avoir subi un viol, une tentative de viol ou une agression sexuelle.

24

«Les violences sexuelles, c'est quand même plus fréquent dans certains milieux !»

On trouve les violences sexistes et sexuelles absolument partout, dans toutes les couches de la société et dans toutes les cultures : malheureusement, aucune ne fait exception. En 2021, environ 217000 femmes et 31000 hommes ont déclaré avoir subi un viol, une tentative de viol ou une agression sexuelle* : sur cette seule année, cela représentait donc 1% des femmes adultes en France.

Par ailleurs, la moitié des victimes connaissaient leur agresseur·e, et il s'agissait de leur conjoint·e ou ex-conjoint·e dans 1 cas sur 5. Les stéréotypes selon lesquels certains milieux seraient plus violents que d'autres sont le plus souvent utilisés pour pointer du doigt certaines populations, instrumentalisant ainsi les violences sexuelles au service de discours racistes, xénophobes ou classistes.

Outre le fait qu'elle nie la réalité de ces violences, une telle attitude ne participe pas à lutter contre elles de façon concrète, mais se cantonne à la désignation de boucs émissaires.

*Enquête Vécu et ressenti en matière de sécurité, SSMSI, 2022

25

Le calendrier des jours fériés suscite des débats récurrents, certains estimant qu'il ne reflète ni la laïcité de la République ni la diversité de la population.



«On dit que la France est laïque mais c'est hypocrite : tous les jours fériés sont chrétiens !»

La France compte 11 jours fériés dont 6 sont liés au catholicisme, héritage de son poids dans notre histoire. Parmi eux, les lundis de Pâques et de Pentecôte ne correspondent pas strictement à des fêtes catholiques (car ces fêtes sont célébrées le dimanche) : en réalité, ces deux lundis sont devenus fériés en 1886 afin d'harmoniser les calendriers des places boursières européennes.

L'Alsace-Moselle compte 2 jours fériés supplémentaires (Vendredi saint et Saint-Étienne), institués en 1892 par une loi allemande pendant l'annexion.

Le calendrier des jours fériés suscite des débats récurrents, certains estimant qu'il ne reflète ni la laïcité de la République ni la diversité de la population. Or, toute évolution serait complexe, ces jours étant perçus par nombre de Français·es comme traditionnels et immuables.

Enfin, l'idée de choisir des fêtes de diverses religions pour créer des jours fériés se heurte au principe de laïcité : la seule option envisageable serait donc de remplacer les jours fériés catholiques par des dates civiles (République, commémorations, avancées sociales, etc.).

Retrouvez nos éclairages sur la laïcité et les faits religieux, toute l'année sur nos différents réseaux sociaux :

[@elaicite.fr](https://www.instagram.com/elaicite.fr)



Retrouvez également nos partenaires :

[@diversidees__](https://www.instagram.com/diversidees__)

[@groupeegae](https://www.instagram.com/groupeegae)

[@convivenciaconseil](https://www.instagram.com/convivenciaconseil)



Le seul bingo qu'il ne faut surtout pas remplir pour gagner...

BINGO

des idées reçues

Vous aussi, vous entendez trop souvent des propos qui vous écorchent les oreilles ? Afin de vous aider à rester dans l'esprit des fêtes, on vous a concocté ce bingo pour transformer votre agacement en challenge !

Et si vous êtes bien trop vite amené·e à en cocher les cases, n'hésitez pas à utiliser et à partager notre Calendrier inclusif des idées reçues à questionner !

Alors toi... L'islamogauchiste de service...	Non mais tu dessers ta cause, là...	Je dis ce que je veux, c'est la LIBERTÉ D'EXPRESSION !	Qu'on le veuille ou non, la France est un pays judéo-chrétien
#NotAllMen ! Moi, par exemple...	Moi, je ne suis pas féministe, je suis égalitariste !	Il n'a pas l'air très handicapé... mais il m'est quand même passé devant !	On sait bien pourquoi elle a eu le poste...
Ah t'es wokiste en fait ?	Et les hommes battus, ça tu t'en fiches, hein ?	Mais si, je te jure ! Je l'ai entendu sur CNews !	Y'a quand même plus grave dans la vie...

Plus que quelques cases !

BINGO!

ABSENTÉISME

L'absentéisme désigne le fait de s'absenter de manière fréquente et sans justification valable, souvent de manière volontaire, tandis que l'on parle simplement d'absence lorsque celle-ci est justifiée, par exemple en raison d'un problème de santé, d'un impératif familial ou d'une grève de transports.

Le caractère péjoratif du terme « absentéisme », associé par définition à la paresse voire au désengagement vis-à-vis du travail, rend son usage inadapté lorsqu'il s'agit d'évoquer des absences justifiées.

ACCESSIBILITÉ

L'accessibilité désigne l'ensemble des mesures et des aménagements permettant aux personnes en situation de handicap d'accéder sans obstacle aux lieux, services, informations et activités. Elle concerne aussi bien les bâtiments que les technologies numériques ou les pratiques professionnelles.

L'accessibilité est un pilier de l'inclusion, permettant la participation pleine et effective de toutes.

ANTISÉMITISME

L'antisémitisme désigne la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard des Juifs en tant que groupe ethnique ou religieux.

Il se manifeste notamment par des discours stéréotypés ou haineux, des discriminations et des violences à leur encontre. Historiquement, l'antisémitisme a conduit à des persécutions récurrentes, culminant avec le génocide de six millions de Juifs au cours de la Shoah.

Aujourd'hui, l'antisémitisme persiste sous diverses formes, parmi lesquelles la diffusion de théories du complot, le vandalisme de lieux de culte, les injures et les actes de violence.

BIAIS COGNITIF

Les biais cognitifs affectent involontairement la perception ou le traitement de l'information, et conduisent à des jugements inexacts, irrationnels ou illogiques. Utiles pour améliorer notre efficacité, les biais déforment la réalité et nous font prendre des décisions trop rapides et parfois injustes.

Au travail, il est important de se méfier de ces raccourcis que prend notre cerveau dans les situations de recrutement et de management.

Tout le monde a des biais, c'est normal ! Il s'agit juste d'en être conscient et de faire l'effort de les réinterroger, afin d'éviter qu'ils ne mènent à des discriminations.

COMPENSATION

La compensation du handicap est l'ensemble des moyens permettant

d'adapter l'environnement ou les conditions de travail pour répondre aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap. Dans le cadre professionnel, ces aménagements de poste peuvent inclure des aides techniques, humaines ou organisationnelles, et visent à offrir les mêmes opportunités à chacun·e. En France, l'AGEFIPH et le FIPHFP proposent des aides pour financer ces compensations.

DISCRIMINATION

En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère protégé en droit (sexe, âge, handicap, etc.) et relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service public, un logement, l'achat d'un bien, etc.).

À ce jour, le droit reconnaît 26 critères de diversité, sur la base desquels il est interdit de traiter les personnes de manière inégalitaire.

En France, chacune peut saisir le Défenseur des droits, qui a pour rôle de conseiller et de soutenir les personnes dont les droits ne sont pas respectés.



DIVERSITÉ

La diversité désigne l'ensemble des différences, visibles ou non, entre les individus : genre, âge, origine, orientation sexuelle, handicap, convictions, etc. Contrairement à l'inclusion qui désigne la manière dont ces différences sont intégrées et valorisées, la diversité correspond à la composition démographique d'un groupe donné.

Ainsi, un collectif de travail peut être divers sans être inclusif s'il n'adopte pas de pratiques favorisant la participation, l'égalité et le respect de tou·tes.

HANDICAP

Toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, ou bien d'une maladie invalidante.

La situation de handicap résulte des obstacles posés par un environnement inadapté.

HANDICAP COGNITIF

Le handicap cognitif affecte les fonctions cognitives telles que la mémoire, l'attention, le langage, le raisonnement ou la perception. Il peut être lié à des lésions cérébrales, à des troubles du spectre de l'autisme ou au trouble

déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA-H).

HANDICAP MENTAL

Le handicap mental se caractérise par un développement intellectuel inférieur à la moyenne, entraînant la limitation des capacités cognitives, d'apprentissage et d'adaptation sociale.

↪ *Causé par des facteurs génétiques, prénataux ou environnementaux, il affecte la capacité à comprendre des concepts abstraits, à résoudre des problèmes ou à s'adapter aux situations nouvelles.*

HANDICAP MOTEUR

Le handicap moteur peut résulter de troubles neurologiques, musculaires ou articulaires, et se manifeste par la difficulté à bouger certaines parties du corps, à coordonner ses mouvements ou à maintenir son équilibre.

Les aménagements nécessaires incluent les rampes d'accès, les ascenseurs adaptés ou les postes de travail ergonomiques.

HANDICAP PSYCHIQUE

Le handicap psychique résulte de troubles qui affectent le fonctionnement psychique d'une personne, tels que la schizophrénie, les troubles bipolaires ou les troubles anxieux sévères.

Souvent invisibles, ces troubles peuvent altérer la communication, la gestion des émotions ou la concentration.

HANDICAP SENSORIEL

Le handicap sensoriel affecte les sens, notamment la vue et l'ouïe, et peut entraver la communication, l'accès à l'information et l'interaction avec l'environnement. Les dispositifs de compensation comprennent les lunettes ou lentilles correctrices, les appareils auditifs, le braille, la langue des signes ou les technologies d'assistance.

HARCÈLEMENT

Le harcèlement est une répétition d'actes, paroles ou comportements hostiles, susceptibles de porter atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale d'une personne.

Le harcèlement peut être moral, discriminatoire ou sexuel. Au travail, il peut émaner d'un·e supérieur·e, d'un·e collègue, d'un·e partenaire ou même d'un·e subordonné·e. Il est interdit par la loi et l'employeur a l'obligation de le prévenir et de le sanctionner.



INCLUSION

L'inclusion vise à créer un environnement où chacun·e peut participer pleinement, quelles que soient ses caractéristiques propres. Elle dépasse la simple tolérance en valorisant les diversités et en adaptant les structures pour éliminer les obstacles à la participation, que ce soit dans l'emploi, l'éducation ou la vie sociale.

L'inclusion repose sur des valeurs d'égalité, de respect et de justice, permettant à chacun·e de se sentir reconnu·e et accepté·e.

INTERSECTIONNALITÉ

L'intersectionnalité désigne la façon dont différentes formes de discrimination (racisme, sexisme, validisme, homophobie, etc.) s'entrecroisent et se renforcent mutuellement.

Par exemple, une femme noire en situation de handicap peut subir des discriminations spécifiques liées à la combinaison de son genre, de son origine et de son handicap.

→ Cette approche se fonde sur l'idée selon laquelle les expériences de discrimination ne sont pas isolées mais cumulatives, et elle permet de mieux appréhender la complexité des injustices vécues par les personnes.

ISLAMOPHOBIE / RACISME ANTI-MUSULMAN

L'islamophobie ou racisme anti-musulman désigne les préjugés, discriminations ou actes hostiles dirigés contre des personnes en raison de leur appartenance réelle ou supposée à la religion musulmane.

Ces deux appellations font débat : le terme « islamophobie » est critiqué par les personnes qui considèrent qu'il amalgame les discriminations prohibées envers les personnes avec la critique autorisée de la religion.

D'autres préfèrent utiliser l'expression « racisme anti-musulman » afin de souligner son caractère systémique et le lien profond entre l'hostilité envers les musulmans et l'hostilité envers les personnes d'origine étrangère.

LAÏCITÉ

En France, la laïcité est un principe constitutionnel qui sépare l'État des cultes, garantissant ainsi la neutralité de l'État vis-à-vis du religieux ainsi que la liberté de conscience pour chacun·e.

Établie pour promouvoir la liberté et l'égalité républicaines, la laïcité implique que l'État ne doit financer ni favoriser aucun culte.

En pratique, le principe de laïcité se traduit notamment

par des restrictions apportées à l'expression de convictions religieuses par les agents publics, ainsi que par de nombreuses mesures visant à garantir la liberté d'exercice du culte et l'absence de discrimination fondée sur les convictions des personnes.

LIBERTÉ D'EXPRESSION

La liberté d'expression est garantie par la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen, permettant à chacun·e de communiquer ses idées et opinions.

→ En France, la loi encadre cette liberté par des limites nécessaires, qui interdisent notamment l'injure, la diffamation, la provocation à la haine ou à la violence, les propos haineux ou l'apologie des crimes.

NON-MIXITÉ

La non-mixité désigne la pratique consistant à organiser des espaces, des réunions ou des groupes réservés à des personnes partageant une même caractéristique, telle que le genre, l'origine, l'orientation sexuelle ou le vécu de violences.

L'objectif est de permettre aux participant·es de s'exprimer librement et de développer une solidarité autour de problématiques spécifiques.

La non-mixité est souvent utilisée dans les mouvements militants, par exemple au sein du Mouvement de libération des femmes (MLF) dans les années 1970, tout comme au sein des Alcoliques anonymes qui ne regroupent que des personnes concernées.



PLAFOND DE VERRE

Le plafond de verre est une métaphore décrivant les barrières invisibles mais réelles qui empêchent certaines catégories de personnes, notamment les femmes et les minorités, d'accéder aux positions hiérarchiques supérieures dans les organisations.

Ces obstacles peuvent être dus à des biais inconscients, des préjugés, des pratiques discriminatoires ou un manque de réseaux professionnels. Le plafond de verre est une réalité persistante malgré les lois sur l'égalité.

QUOTA

Les quotas sont des

mesures légales incitant à la représentation de certains groupes dans des domaines où ils sont sous-représentés, comme l'emploi des personnes handicapées ou l'accès des femmes aux postes de direction.

Ils visent à corriger des déséquilibres historiques et structurels en créant des opportunités.

En France, par exemple, les entreprises de plus de 20 salarié·es doivent compter au moins 6% de personnes handicapées dans leur effectif. Les quotas sont souvent temporaires, puisque destinés à rétablir l'égalité des chances.

RACISME

Le racisme est une idéologie qui, partant du postulat de l'existence de « races » au sein de l'espèce humaine, établit la supériorité d'une ou de certaines de ces prétendues « races » sur les autres, conduisant à la discrimination, à la haine et à la violence envers des personnes sur la base de leur origine ou de leur couleur de peau.

Le racisme engendre des inégalités et des injustices, et peut mener jusqu'au génocide. Il est universellement condamné pour ses effets dévastateurs sur les individus et les sociétés. En France, la DilcraH est chargée de concevoir, de coordonner et d'animer la politique de l'État en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT.

RQTH

La Reconnaissance de la qualité de Travailleur handicapé (RQTH) est un statut officiel accordé aux personnes dont le handicap impacte la capacité à obtenir ou à conserver un emploi, afin de favoriser leur insertion professionnelle.

Ce statut facilite l'accès aux aménagements de poste et aux dispositifs de soutien au travail.

La démarche est volontaire et confidentielle, et le statut doit être renouvelé périodiquement auprès de sa Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

SÉCULARISATION

Le processus de « sécularisation » désigne la perte d'influence du référentiel religieux dans une société : il s'agit d'un mouvement naturel et non pas du fruit de décisions politiques.

On l'observe par la baisse de la pratique et de l'affiliation religieuses, ainsi que par l'adhésion à des choix de société contraires aux recommandations des cultes (ex : mariage entre personnes de même sexe, divorce, etc.).

Le processus de « laïcisation » est en revanche le fruit de décisions politiques : on vote des lois pour séparer le politique du religieux, tout en garantissant la liberté de chacun·e.

SEXISME

Le sexisme est un système de convictions et de comportements discriminatoires fondé sur la hiérarchisation des sexes, qui perpétue des stéréotypes de genre.

Il peut se manifester par des préjugés, des propos dégradants, des inégalités salariales, des obstacles à l'avancement professionnel, des violences physiques et verbales, etc.

Par exemple, supposer qu'une femme a forcément moins de leadership qu'un homme, ou qu'un homme est incapable d'exprimer ses émotions, sont des formes de sexisme.

SIDÉRATION

La sidération est une réaction de blocage face à un événement traumatisant, comme une agression. La personne se sent paralysée et incapable de réagir.

Ce mécanisme de défense est une réponse instinctive du cerveau pour se protéger d'un stress intense. Cette réaction est souvent mal comprise, ce qui peut entraîner une minimisation des faits ou une culpabilisation des victimes.

STÉRÉOTYPE

Un stéréotype est une idée reçue simpliste, une opinion toute faite acceptée et véhiculée sans réflexion, à propos d'un groupe de personnes (ex : « les jeunes ne sont jamais à l'heure au travail »).

Reçue et transmise inconsciemment, cette représentation caricaturale fonctionne comme un « prêt-à-penser » qui réduit la complexité du réel.

Les stéréotypes sont souvent au fondement de préjugés et de discriminations, car ils tendent à enfermer les individus dans des cases et à nier leur individualité.

VALIDISME

Le validisme est une forme de préjugé ou de discrimination fondée sur le handicap, qui repose sur l'idée que la normalité est définie par l'absence de handicap, conduisant à marginaliser, stigmatiser ou exclure les personnes handicapées.

Le validisme peut se manifester par des attitudes paternalistes, des obstacles architecturaux, des politiques inadaptées ou des traitements inégalitaires.

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Les violences sexistes et sexuelles englobent tout acte ou comportement à caractère sexuel ou fondé sur le genre, qui porte atteinte à la dignité ou l'intégrité d'une personne.

Elles incluent les agissements et discriminations sexistes, le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et le viol.

Par exemple, des propos dégradants sur le physique d'une collègue ou des gestes inappropriés.

Ces violences, sanctionnées par la loi, peuvent survenir dans la sphère privée ou professionnelle, et ont des conséquences graves pour les victimes.

Toute l'équipe de rédaction vous souhaite de passer de bonnes fêtes avec vos proches !

Vous avez désormais beaucoup de cartes en main pour mieux aborder les débats autour de l'inclusion et de la diversité.

Nous serions ravies de savoir dans quelles occasions ce guide vous a été utile, n'hésitez pas à nous en faire part via nos différents réseaux sociaux :

@elaicite.fr

f **ig** **tw** **in**