

SCÈNES D'INTOLÉRANCE ORDINAIRES À LYON

Recueil de témoignages de femmes musulmanes lyonnaises face aux refus d'emploi, refus de soin, refus de formation, refus d'accès à la pratique sportive à cause de leur voile



Méthodologie.....	3
La réalité quotidienne du rejet pour de nombreuses femmes musulmanes du Grand Lyon4	
<i>Récit d'une journée de scènes d'intolérance ordinaires pour Nadia, une citoyenne de l'agglomération lyonnaise portant le voile</i>	4
Les refus d'emploi liés au port du voile	6
# Cas 1 : Rejet en entretien d'embauche pour Melek / Discrimination supposée	6
# Cas 2 : Rejet catégorique d'une candidature en intérim pour Dalal / Discrimination affirmée ..	6
# Cas 3 : Un stage conditionné au retrait du voile pour Marwa / Discrimination affirmée	7
# Cas 4 : Les hiérarchies du port du voile à l'université.....	7
# Cas 5 : Empêcher la visibilité d'Amel et des autres professionnelles voilées / Discrimination affirmée	8
Un environnement politique et légal qui favorise les discriminations à l'emploi	8
Les refus du voile dans l'accès à la santé	9
# Cas 1 : Un refus de rendez-vous médical en clinique privée pour Mélanie / Discrimination supposée	9
# Cas 2 : Un service d'urgences gynécologiques qui refuse Djouida / Discrimination affirmée ..	10
# Cas 3 : Une séance de moralisation islamophobe pour Hajira chez sa psychologue / Discrimination affirmée	10
# Cas 4 : Sarah et sa sœur jetées hors d'un cabinet dentaire / Discrimination affirmée	10
# Cas 5 : Manque de respect de la part d'un médecin expert des grands brûlés / discrimination supposée	10
Quand le système de santé ne prend pas soin des femmes à cause de leur voile	11
Le refus du voile dans la pratique du sport et des loisirs	12
# Cas 1 : Kevser exclue publiquement d'une salle de sport / Discrimination affirmée.....	12
# Cas 2 : L'intimidation de Marwa en classe d'aïkido / Discrimination affirmée	13
# Cas 3 : Le bowling, un loisir systématiquement interdit à Sarah et aux autres femmes voilées / Discrimination affirmée	13
# Cas 4 : Pas d'accès au sport pour la sœur de Siham / Discrimination affirmée.....	14
Un environnement favorable à l'intolérance dans les pratiques sportives : hypothèses d'explication.....	14
Discriminations en milieu scolaire et refus de formation pour les femmes qui portent le voile.....	15
# Cas 1 : Fatna dissuadée de se former comme assistante maternelle / Discrimination supposée	15
# Cas 2 : Une formation impossible en pâtisserie-boulangerie pour Amélie / Discrimination affirmée	15
# Cas 3 : La neutralité à l'école... et dans les rues qui l'entourent / Discrimination affirmée	16
L'école et la formation professionnelle : les hypothèses explicatives des discriminations contre les minorités religieuses.....	16

Les conséquences des discriminations sur le parcours de vie des femmes musulmanes qui portent le voile	16
Ce que la Ville et la Métropole peuvent faire pour changer la situation : inspiration et propositions	19
1- Une source d’inspiration : le modèle de lutte contre les discriminations islamophobes de la Mairie de Barcelone.....	19
2- Des propositions pour une action publique contre l’intolérance.....	20
Outils et références	21

Méthodologie

Le présent rapport s’appuie sur le recueil de témoignages de femmes qui portent le voile et qui habitent dans la Métropole de Lyon, au sujet des discriminations dont elles font l’objet dans les différentes sphères de leur vie.

Ce rapport s’inscrit à la suite de l’engagement depuis mai 2018, de 840 femmes musulmanes avec l’Alliance Citoyenne à Grenoble et Lyon pour faire valoir leurs droits dans l’accès au travail ou aux services publics. Confrontées à des actes d’exclusion de manière récurrente, et constatant le non-respect de leurs droits fondamentaux, ces citoyennes ont décidé de s’organiser pour exiger la fin des discriminations qui leur sont faites. Ces mobilisations, ainsi que la rédaction de ce rapport, sont appuyées par des organisatrices syndicales travaillant à l’Alliance Citoyenne.

Le recensement des cas d’injustices vécues par les habitantes de l’agglomération lyonnaise, dont une vingtaine a été mobilisée dans la rédaction de ce rapport, a été effectué entre les mois de mai et décembre 2019. Des discussions avec 280 femmes et des entretiens plus poussés avec 34 d’entre elles ont permis de constituer le recueil de témoignages du présent rapport.

Lorsque cela était possible, le témoignage des premières concernées a été étayé et mis en perspective par une petite enquête auprès des autres personnes concernées par la situation de discrimination. Certaines situations sont caractérisées de « discrimination affirmée » ou de « discrimination supposée », selon que le port du voile est explicitement mentionné dans l’acte de discrimination ou non.

Les personnes concernées par ces situations ont travaillé à identifier les origines juridiques, politiques et sociologiques des discriminations vécues dans les quatre secteurs abordés. Ces analyses sont insérées à la fin de chaque entrée thématique. Les personnes concernées proposent enfin une série de mesures politiques pouvant être adoptées par les institutions municipales et métropolitaines de la Métropole de Lyon, en vue de lutter activement contre les discriminations sexistes et islamophobes vécues par les femmes portant le voile.

L'Alliance Citoyenne est une association qui regroupe toutes celles et ceux qui veulent changer ensemble des situations anormales et injustes, en allant interpeller les institutions responsables jusqu'à obtenir des améliorations concrètes.¹

La réalité quotidienne du rejet pour de nombreuses femmes musulmanes du Grand Lyon

Récit d'une journée de scènes d'intolérance ordinaires pour Nadia, une citoyenne de l'agglomération lyonnaise portant le voile

Compilation stylisée d'histoires réelles vécues dans l'agglomération lyonnaise

Cette mise en récit d'une journée fictive est construite par l'addition d'histoires réelles collectées par les membres de l'Alliance Citoyenne en 2019. Même si ce n'est pas impossible, il est peu probable qu'une femme fasse l'expérience de toutes ces discriminations différentes sur une seule journée. Toutefois, le fait de les présenter bout à bout montre la diversité des domaines (espace public, écoles, emploi, loisirs, sports...) dans lesquels peuvent s'exercer des discriminations à l'égard de femmes portant le voile.

7 h : Nadia se lève et part de chez elle pour rejoindre l'entreprise de marketing qui l'a convoquée pour un entretien d'embauche.

Elle emprunte un bus et le métro D afin de se rendre en centre-ville de Lyon. Dans le métro, elle ne se sent pas vraiment en sécurité. Une fois, un homme a tiré sur son voile pour le lui ôter. Elle ne voit pas en quoi son voile les dérange, mais elle sent la tension des autres passagers lorsqu'elle s'installe à côté d'eux. De bon matin, c'est fatigant mais elle a appris à ne plus faire attention à cela.²



9 h : Le responsable Relations Humaines de l'entreprise qui a sélectionné son CV la reçoit. Il retrace devant elle son parcours académique et professionnel qu'il juge très satisfaisant, et qu'elle étaye de lettres de recommandation de professeurs de sa formation en communication et marketing de l'université Jean Moulin Lyon 3. Ils discutent un moment des modalités du poste.

Là-dessus, il l'interpelle sur son voile : *« Je ne suis pas sûr que cela soit bien accepté dans mes équipes. Moi bien sûr, je n'ai pas de problème avec ça, mais peut-être que les autres... Cela va constituer un obstacle à votre bonne intégration dans l'entreprise. »* Nadia lui explique pourtant que ce poste ne nécessite pas d'interactions avec la clientèle et que, ce faisant, il n'est pas autorisé à refuser sa candidature sur cette simple raison.³ Il est nerveux, il sait bien que cela constitue une



¹ Plus d'information sur le site : <https://alliancecitoyenne.org/les-principes/>

² Aranguren Martín, Madrisotti Francesco, « Des regards aux égards. Effets du foulard islamique sur le comportement visuel des passagers du métro de Paris », *Hommes & Migrations*, 2019/1 (n° 1324), p. 39-47. URL : <https://www.cairn.info/revue-hommes-et-migrations-2019-1-page-39.html>

³ [Article 2](#), Loi Travail dite *Loi El Khomri*, 8 août 2016

discrimination à l'embauche car il connaît la loi, mais il persiste : « *Veillez m'excuser mais je dois rencontrer les autres candidats au poste avant de prendre une telle décision* ». Le lendemain, sa réponse reçue par mail est négative. Elle avait pourtant le profil professionnel exactement souhaité par l'annonce.



12 h 30 : Après avoir avalé un sandwich, Nadia rejoint un ami aux Restos du Cœur du Rhône. Il lui a dit qu'ils recherchaient des bénévoles pour assurer les permanences entre midi et deux. Etant en recherche d'emploi, elle a un peu de temps pour participer aux distributions de repas chauds pour les familles dans le besoin. À son arrivée, les responsables de l'association s'agitent et se retrouvent pour discuter entre eux, avant d'annoncer à son ami que le port du voile n'est pas toléré pour les bénévoles.⁴ Nadia est sidérée d'être refoulée à l'entrée d'une association qui est censée accepter tous les citoyens tels qu'ils sont, sans jugement ni discrimination.

15h : Elle se rend à la mairie afin de faire le passeport de son bébé. En attendant son tour dans la salle d'attente de la mairie, un agent municipal vient la trouver pour lui dire de retirer son voile, car elle se trouve dans une institution publique. Nadia n'est pas soumise au devoir de neutralité car elle ne travaille pas ici⁵, mais il ne veut rien entendre et lui demande de partir. Afin d'obtenir le rendez-vous pour établir les papiers de passeport, elle est obligée de s'exécuter et de retirer son voile.

16h30 : Nadia reçoit un SMS de sa sœur qui lui indique être entrée en conflit avec la directrice de l'école primaire de son fils, car celle-ci refuse que les mamans voilées accompagnent une sortie scolaire des enfants au Musée des Beaux-Arts, place des Terreaux. Elle lui a pourtant expliqué qu'était est dans son bon droit, qu'elle désirait contribuer à la vie scolaire et sociale de l'école et que cela n'avait pas posé de problème quand elle avait accompagné une sortie scolaire récemment au complexe sportif du quartier. Nadia lui promet de l'accompagner dans la



⁴ « Les Restos du Cœur assument de ne pas accepter de bénévoles voilées », *La Croix*, 27 novembre 2019 ; « Est-il vrai que les Restos du cœur refusent les bénévoles voilées ? », *Libération*, 26 novembre 2019.

⁵ « *La qualité d'usager du service public n'implique en elle-même aucune limitation à la liberté de opinion et de conscience, ni à la possibilité d'exprimer ses convictions. Si un devoir de stricte neutralité s'impose à l'agent des services publics, qui incarne un service qui doit lui-même être neutre, les usagers ont, a priori, le droit d'exprimer leurs convictions religieuses.* », [Circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique](#), p.4

semaine pour rencontrer les autres parents, et dénouer la situation avec la directrice.

Illustrations : Myriam Dal Molin

Les refus d'emploi liés au port du voile

Les discriminations à l'emploi touchant les femmes musulmanes qui portent le voile s'ajoutent à d'autres. L'existence de discriminations à l'emploi liées au genre, à l'origine ethno- raciale, au nom, à l'adresse, à l'apparence physique, au handicap ou à l'orientation sexuelle a été documenté par plusieurs études.⁶ En 2018, « *une personne sur quatre déclare avoir déjà fait l'objet de propos ou de comportements stigmatisant dans l'environnement professionnel. Cette proportion reste quasi similaire pour les personnes exerçant dans le secteur public (27%) ou privé (25%).* »⁷

Les membres de l'Alliance Citoyenne du Grand Lyon ont collecté les témoignages de nombreuses femmes voilées confrontées à cette problématique. Les cas présentés ci-dessous font état d'obstacles qui jalonnent le parcours professionnel des femmes portant le voile, depuis les premières expériences de stage jusqu'à la pratique professionnelle au quotidien. Le traitement défavorable de candidats et d'employés en raison de leurs convictions religieuses est pourtant considéré comme une discrimination par la loi.⁸

Cas 1 : Rejet en entretien d'embauche pour Melek / Discrimination supposée

« Je suis en stage de fin d'études pour mon master en comptabilité et audit. J'ai fini major de ma promo et mon CV est excellent. J'ai postulé dans énormément de cabinets d'expertise comptable lyonnais. Lors de nombreux entretiens, on m'a demandé à la fin si j'allais pouvoir enlever mon voile. J'ai dit que non, que je voulais le garder. J'ai eu du mal à trouver. Lors de cette recherche d'emploi, j'ai connu un entretien particulièrement injuste. Je suis restée dix minutes avec le responsable d'un cabinet d'experts comptables : il est entré, m'a vue et tout de suite j'ai senti comme un malaise. Il ne m'a même pas posé de questions et m'a répondu que mon profil ne correspondait pas, alors que dans nos échanges par mails et téléphoniques, il me témoignait tout le contraire ! »

Cas 2 : Rejet catégorique d'une candidature en intérim pour Dalal / Discrimination affirmée

Dans les agences d'intérim, la discrimination à l'embauche liée au port du voile est également chose courante. Une entreprise de recrutement d'intérimaires, très importante sur le marché, fait mine de redorer son image après avoir essayé plusieurs procès pour

⁶ « [Discriminations à l'embauche, de quoi parle-t-on ?](#) », Ministère du travail, 2016 ; « [Rapport de synthèse des travaux du groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise](#) », Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue sociale, Ministère de la Ville, de la jeunesse et des sports, 2015

⁷ « [11ème baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi](#) », Organisation Internationale du Travail (OIT) et le Défenseur des Droits, 2018

⁸ Articles [L. 1132-1](#) du Code du travail et [225-1](#) du Code pénal

discriminations raciales à l'embauche. Pourtant, on nous raconte que la réalité est encore aujourd'hui bien différente, à l'instar de Dalal qui en a fait l'amère expérience :

« Je suis allée dans une agence d'intérim, à Villeurbanne, pour déposer mon CV. Là, une des filles de l'accueil me regarde, regarde mon CV, me regarde à nouveau avant de m'annoncer : "Non mais pour trouver du travail, il va falloir enlever votre voile madame". Je suis sortie de suite, je n'ai pas cherché plus loin, je n'avais pas envie de discuter avec une fille comme ça. »

Cas 3 : Un stage conditionné au retrait du voile pour Marwa / Discrimination affirmée

Parfois, la discrimination s'imisce jusqu'aux plus simples expériences de stage, non rémunérées et à destination de tous les jeunes scolarisés en France. Pour exemple, l'expérience de stage de 3^e s'est transformée pour Marwa en confrontation humiliante avec une responsable de sa structure d'accueil : *« J'ai effectué mon stage de 3^e dans un cabinet médical où j'étais déjà suivie par mon orthodontiste. Le premier jour, je m'installe au bureau qui m'a été affecté et une demi-heure plus tard, la responsable du centre vient me prendre à part. Elle m'explique que mon port du voile n'est pas acceptable, car je vais me trouver face à des patients et que je ne peux pas être habillée différemment des autres. Pourtant je ne travaillais pas là-bas, je n'étais pas payée, je regardais juste ! J'avais 14 ans, elle m'expliquait des choses que je ne comprenais pas du tout et je me suis sentie isolée face à elle. J'ai dû aller me calmer aux toilettes et à contre-cœur, j'ai dû retirer mon voile. Dégoutée et prise au dépourvu, je n'ai pas souhaité en parler avec quelqu'un sur place par la suite. »*

Bien souvent, l'humiliation d'être mise face à une situation de rejet, sans avoir pu anticiper ce conflit, crée des situations de domination professionnelle profondes pour des femmes qui demandent simplement un juste respect de leurs droits économiques, sociaux et culturels.

Cas 4 : Les hiérarchies du port du voile à l'université

Dans des établissements publics, le port du voile va jusqu'à constituer un marqueur hiérarchique distinctif entre les postes et les conditions de travail afférentes. Un témoignage d'une employée administrative d'une grande école d'ingénieurs à Villeurbanne alerte sur l'inégale tolérance faite à l'égard du port du voile, selon que l'employée occupe un poste à responsabilité ou qu'elle réalise des tâches de ménage, en sous-traitance. *« Je travaille dans des bureaux et je ne peux pas porter le voile, par contre les femmes qui font le ménage le peuvent, elles. Elles ne dépendent pas directement de l'université, mais le message derrière ça c'est que des filles voilées qui font le ménage, ça ne dérange pas, mais pour une employée de bureau, si ? »*

Le règlement intérieur de cette université stipule que « le principe de laïcité et le devoir de réserve interdisent aux agents publics de manifester dans l'exercice de leurs missions, leurs croyances religieuses ou convictions politiques. »

Cas 5 : Empêcher la visibilité d'Amel et des autres professionnelles voilées / Discrimination affirmée

Amel est développeuse web. Elle a pris contact avec une association qui promeut le rôle professionnel des femmes dans l'informatique. Dans cet objectif, l'association relaie des parcours de femmes travaillant dans le secteur. Amel souhaite y participer. La personne avec qui elle communique à ce propos semble très enthousiaste, jusqu'à ce qu'Amel lui dise : « *par contre je porte le voile, ce n'est pas un problème pour vous ?* » On lui répond que ça va être très compliqué, finalement... Car « *on risque de ne pas pouvoir s'identifier à [elle] à cause de [son] voile.* »

Un environnement politique et légal qui favorise les discriminations à l'emploi

Cette sélection de situations discriminatoires vise à mettre en lumière la diversité des champs professionnels concernés et le caractère banal et fréquent des obstacles à l'accès à l'emploi des femmes portant le voile. Les raisons sous-jacentes sont multiples et peu investiguées⁹. On peut formuler les hypothèses d'explication suivantes :

- **L'absence de mesures liées à la lutte contre les discriminations islamophobes** en entreprise. Le manque de sensibilisation à cette forme de discrimination mène à l'isolement de la personne concernée, car elle est mal identifiée et n'est pas prise en charge par l'environnement professionnel.
- **La difficulté d'obtenir la preuve d'une discrimination** liée au port du voile lors d'un protocole d'embauche, qu'elle soit tacite (mise de côté d'un CV) ou visible (rejet caractérisé lors d'un entretien d'embauche).
- **La réglementation en vigueur** légalise la restriction de l'accès à certains emplois pour les femmes musulmanes voilées et toutes les personnes dont les convictions religieuses sont visibles de l'extérieur. La loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires contraint ainsi les femmes de choisir entre leurs convictions et l'accès à la fonction publique (article 25, loi Le Pors, 1983). Ces mêmes restrictions ont été étendues au secteur privé avec la loi El Khomri en 2016. Cette loi a introduit la possibilité d'interdire le port de signes religieux pour des postes en contact avec de la clientèle. Toutefois, le port du voile ne saurait constituer un objectif légalement valable à lui seul dans l'instauration de principes de neutralité.¹⁰

⁹ Hajjat, Abdellali, et Marwan Mohammed. « Le déni de l'islamophobie », *Islamophobie. Comment les élites françaises fabriquent le « problème musulman »*, sous la direction de Hajjat Abdellali, Mohammed Marwan. La Découverte, 2016, p. 199-236.

¹⁰ « À titre exceptionnel, des exigences de neutralité peuvent être justifiées si elles constituent une exigence professionnelle essentielle et déterminante (article L. 1133-1 du Code du travail), c'est-à-dire une condition légitime et nécessaire pour occuper le poste. À ce titre, elles ne doivent pas viser uniquement une religion

- Le refus par des entreprises privées d'employer des travailleuses voilées est généralement guidé par **la crainte d'une atteinte à l'image de l'entreprise**, et la peur supposée de perdre des clients. La logique commerciale, accompagnée d'un rejet du voile d'ordre idéologique, prédominant donc sur le droit et sur les principes républicains de laïcité et de liberté de conscience.
- **L'usage abusif des raisons d'hygiène et de sécurité** dans certains secteurs (institutions médicales, restauration rapide) pour régler la question du voile en dépit du manque de preuves fondées quant à son impact réel sur l'hygiène et la sécurité au travail.
- Les responsables RH évoquent parfois **la crainte de provoquer des conflits** dans les équipes salariées en cas d'embauche d'une femme voilée. Cette justification est illégale et laisse transparaître une démarche de « maintien de l'ordre » inadéquate dans le monde du travail.
- Le refus du port du voile au travail par des entreprises est également le reflet d'une possible **méconnaissance des principes de libertés de conscience** par les employeurs, mais également par les organisations syndicales qui montent peu au créneau sur ces questions.

Ces situations de rejet amènent de la perte de confiance en soi, l'abandon de recherches d'emploi face à la violence de certains employeurs, la précarisation économique, le plafond de verre professionnel, la réorientation forcée vers un autre secteur face à la difficulté de trouver un emploi dans son domaine de formation... Ces injustices doivent pouvoir être entendues et prises en charge par les autorités publiques au nom de l'égalité des citoyens au travail.

Les refus du voile dans l'accès à la santé

Le droit à la santé se trouve parfois entravé pour des femmes portant le voile.

Cas 1 : Un refus de rendez-vous médical en clinique privée pour Mélanie / Discrimination supposée

« J'ai pris un rendez-vous médical en ligne dans une clinique d'Ecully. Le jour où je m'y suis rendue, j'ai senti un malaise de la part de la personne à l'accueil. Quand la secrétaire m'a dit que non, qu'il devait y avoir une erreur en regardant sa collègue pour qu'elle approuve son refus, j'ai senti que c'était lié à mon voile. Je n'ai même pas osé lui montrer la validation de mon rendez-vous que j'avais sur mon téléphone. » Mélanie raconte ici l'amère expérience du rejet tacite d'un rendez-vous médical dans une structure privée, alors qu'elle avait bien réalisé toutes les démarches préliminaires. Entre le délai d'attente pour obtenir un nouveau rendez-vous médical dans une autre structure, les conséquences sur la santé que ce délai peut avoir, et le temps gaspillé à se rendre à un rendez-vous refusé, ce témoignage nous montre le coût subi au quotidien pour les principales victimes des discriminations islamophobes.

mais l'ensemble des convictions et opinions, quelle que soit leur nature (religieuses, politiques...). » [Guide pour un recrutement sans discriminations](#), Défenseur des Droits

Cas 2 : Un service d'urgences gynécologiques qui refuse Djaouida / Discrimination affirmée

Pour Djaouida, la discrimination l'a forcée à subir une vive douleur pendant des heures, aux urgences gynécologiques d'un hôpital à Bron, alors qu'elle était enceinte. Pour le personnel médical, elle n'était manifestement pas considérée comme une patiente prioritaire, du fait du port du voile.

« J'étais enceinte quand j'ai développé un kyste à l'ovaire. Le fœtus appuyant dessus, la douleur était insupportable. Je suis allée directement aux urgences gynécologiques de la clinique de Bron. Là-bas, le médecin de garde n'a pas voulu me soigner car je porte le voile. Même les infirmières me disaient qu'elles ne pouvaient rien faire pour moi. J'ai finalement été prise en charge au bout de six heures, après qu'un autre médecin arrive et que mon mari ait piqué une colère, on a bien voulu me recevoir pour me soigner. »

Cas 3 : Une séance de moralisation islamophobe pour Hajira chez sa psychologue / Discrimination affirmée

Les femmes voilées reçoivent régulièrement des conseils, des interrogations, des approbations ou des avis inquiets de la part de leur entourage, concernant leur choix de porter le voile. Lorsqu'elle était enceinte, Hajira a été sommée de justifier ses choix personnels auprès de la psychologue de la clinique : *« Quand j'étais enceinte, j'allais régulièrement à la clinique pour le suivi de ma grossesse. Une fois, une des psychologues de la maternité m'a prise pour une consultation et là, j'ai eu droit au discours : "Votre voile, c'est vous qui avez décidé ou c'est suites aux pressions de votre mari ?" Plusieurs personnels ont surenchérit en y allant de son couplet. C'était insupportable. J'ai à peine répondu et j'avais hâte que cela s'arrête. »*

Cas 4 : Sarah et sa sœur jetées hors d'un cabinet dentaire / Discrimination affirmée

Sarah et sa sœur se rendent dans un cabinet dentaire hospitalier pour accompagner le fils de Sarah à son rendez-vous. *« Alors qu'on attend la dentiste, un employé du cabinet vient nous expliquer que le port du voile n'est pas accepté chez les patientes, et nous intime de partir. Nous protestons que cela est injuste, et que de toute façon, nous ne faisons qu'accompagner mon neveu à son RDV. D'autres employés rejoignent notre interlocuteur, et finalement, nous obligent à attendre à l'extérieur du bâtiment le temps que la consultation de mon neveu ait lieu. »*

Cas 5 : Manque de respect de la part d'un médecin expert des grands brûlés / discrimination supposée

Le fils de Nadia a subi un accident qui lui a laissé des brûlures graves sur le corps. Le CHU de Grenoble qui l'a d'abord pris en charge n'a pas identifié la gravité de l'état du jeune enfant, et celui-ci a été amené à Lyon dix jours plus tard pour se voir prodiguer les soins nécessaires. Plus tard, Nadia entreprend des démarches pour que soit reconnue l'erreur médicale de l'hôpital et rencontre un médecin expert à Lyon. La collègue du médecin la prévient : « *Dites que vous êtes aide-soignante, que vous avez fait des études. Vous avez compris ? Le médecin expert, il est misogyne et...* »

Nadia raconte le rendez-vous : « *J'ai fait cette expertise à Lyon, et je n'oublierai jamais ce Professeur. J'ai dit bonjour trois fois, il n'a pas voulu me répondre, j'étais avec l'avocate qui venait de Paris et avec la médecin conseil, qui m'avait dit : "s'il vous plaît, vous gardez votre calme, vous ne dites rien, il va vous provoquer, s'il vous plaît, vous prenez un papier un stylo et vous montrez que vous savez lire et écrire". Alors là j'étais en colère, pas contre elle, mais parce que j'ai un foulard sur la tête, ça veut dire que je suis illettrée ? Et puis même si je n'avais pas fait d'études, même si je ne savais pas lire et écrire, je suis un être humain comme lui, je n'ai pas à prouver que je sais lire et écrire. Je n'ai pas voulu, j'ai pris une feuille et un stylo, je suis rentrée et j'ai dit : "bonjour", il a dit bonjour à mon fils, je ne mens pas mais il ne m'a pas dit bonjour. J'ai dit trois fois, "bonjour" j'étais gênée mais j'ai fait exprès, je me suis dit qu'il n'avait pas entendu, je dis "bonjour, bonjour, bonjour", il m'a pas répondu, il a été virulent, ignoble en disant : "c'est pour l'argent que vous faites ça", je lui dis "non c'est pas pour l'argent, c'est pour mon fils, il n'a pas été soigné", il a dit : "mais il a rien votre fils, il a juste un petit bobo là et là, c'est pas comme si il avait de grosses brûlures, de gros trucs", puis il a été très agressif avec l'avocate. Après coup, elle m'a dit : "je n'ai jamais eu à faire avec un mec comme ça". Elles m'ont félicité, les deux, la médecin conseil et l'avocate, elles m'ont dit : "on vous félicite pour votre courage et sang-froid, vous avez su garder votre sang-froid, vous avez bien fait". Il a été ignoble, alors ensuite je lui ai fait une belle lettre, parce qu'après je suis ressortie, j'étais dans un état, je pleurais...* » A priori à cause de son voile et de son genre, Nadia a dû se battre pendant des mois pour obtenir justice et réparations pour l'erreur médicale subie par son fils, finalement admis pendant huit mois dans un centre pour grands brûlés.

Quand le système de santé ne prend pas soin des femmes à cause de leur voile

Hypothèses d'explication :

- **Cadre parfois flou** qui ouvre la voie à des interprétations intolérantes de la laïcité pour les patients et **manque de contrôle de la déontologie professionnelle** des médecins. Les cas de médecins qui exigent d'une patiente le retrait de son voile, alors qu'elle est venue dans son cabinet pour un examen médical qui ne le justifie pas témoignent d'une méconnaissance des principes de libertés de conscience protégés par la laïcité.
- **Le manque de sensibilisation à la tolérance** et à la diversité culturelle et religieuse dans la formation des médecins. Le cas emblématique du Professeur Gilles Freyer, vice-doyen de la faculté de médecine Lyon-Sud, dont le journal [Médiacités a dénoncé les propos](#) emprunts de sexisme, de relativisme raciste et

homophobe, interpelle sur le cadre de pensée dans lequel sont formés les jeunes médecins.¹¹

- **Les stéréotypes des médecins et professionnels de santé** sont donc courants et constituent de réels obstacles dans le parcours médical des femmes voilées.¹²
- **Le manque de prévention** par les collectivités, les institutions (Agences Régionale de Santé, Caisse Primaire d'Assurance Maladie, Ordres professionnels, Ministère de la Santé...) et les structures hospitalières autour des enjeux de discrimination et d'égalité effective de traitement des patients par les professionnels de santé.
- **La méconnaissance des voies de recours par les usagères** victimes de discriminations dans leur parcours médical.
- **Le manque de moyens des hôpitaux publics** induit un manque croissant de personnels hospitaliers et une dégradation dans la prise en charge des patients. La pression subie par le personnel médical peut ainsi exacerber des pratiques discriminatoires à l'encontre de certains patients.



Le refus du voile dans la pratique du sport et des loisirs

Pour pratiquer des activités ludiques ou sportives, les femmes voilées font parfois face à de nombreux refus. En effet, la pratique sportive à l'université, dans les piscines municipales, dans des clubs ou dans des salles de sport leur est souvent interdite, comme en témoigne la vidéo de l'Alliance Citoyenne¹³ tournée à Lyon en décembre 2019.

Cas 1 : Kevser exclue publiquement d'une salle de sport / Discrimination affirmée

« Je voulais aller dans une salle de sport. Ma sœur m'a inscrite pour me faire une surprise, elle ne porte pas le voile et elle a précisé lors de l'inscription que je le portais. On lui a dit

¹¹ « Lyon Sud : les dérapages nauséabonds du docteur Freyer », *Médiacités Lyon*, 22 mai 2019

¹² Donnard, Gaëlle, et Jung Jung. « Quand les discriminations interrogent les pratiques des professionnels de santé ? », *Les cahiers de la LCD*, vol. 5, no. 3, 2017, pp. 111-130.

¹³ Vidéo disponible [ici](#)

qu'il n'y avait pas de soucis tant que ce n'était pas dangereux et qu'il ne risquerait pas de se coincer dans les machines. Au bout de quelques sessions, quelqu'un est venu me dire que c'était interdit et m'a fait sortir de la salle devant tout le monde ! Je me suis sentie humiliée, et en plus ça a pris deux mois pour me désinscrire. » Kevser s'est ainsi fait exclure sans justification ni explication d'une salle de sport à Lyon. Cette décision arbitraire et illégale fait écho aux très nombreuses autres discriminations pratiquées par des salles de sport de la Métropole de Lyon à l'égard des femmes voilées, certaines inscrivant même l'interdiction du foulard dans leur règlement intérieur, empêchant ainsi l'inscription des femmes concernées.

Pourtant, des produits adaptés et homologués existent pour la pratique du sport en hijab, à l'image des « hijabs de sport » aujourd'hui commercialisés par des grandes enseignes d'équipements sportifs.

Pour le Ministère des Sports, interdire l'accès d'une salle de sport à une femme portant un voile au nom de la laïcité et de la sécurité n'est pas juste. Le gérant « s'expose à un risque de contentieux et la plaignante sera dans son droit. Même si Madame L. a signé un contrat d'adhésion, celui-ci est d'abord vu comme un acte unilatéral imposé par le gérant et ne peut être contraire au droit. Or, en l'espèce, il constitue une discrimination. En revanche, le gérant peut s'appuyer sur le deuxième argument, mais (...) les raisons imposant le port d'une tenue adaptée devront être justifiées objectivement, en particulier pour des raisons d'hygiène et de sécurité. Il ne doit pas y avoir de discrimination indirecte pour raison religieuse. »¹⁴

Cas 2 : L'intimidation de Marwa en classe d'aïkido / Discrimination affirmée

Quand Marwa a voulu faire de l'aïkido, elle s'est inscrite à la MJC de son quartier. Elle ignorait encore qu'elle allait devoir se battre longtemps pour pratiquer et qu'elle en ressortirait excédée, dégoûtée du sport pour plusieurs années. « À 15 ans, j'ai décidé de pratiquer l'aïkido. À la fin du premier cours à la MJC, la professeure m'a dit que ma tenue n'était pas adéquate et que je devais venir avec un voile adapté au sport la fois suivante. Puis, la semaine d'après, elle m'a dit que je ne pourrais pas poursuivre les cours car je n'avais pas l'âge requis, ce qui était faux. Après les vacances de la Toussaint, je suis donc revenue et là, la directrice adjointe de la MJC et le président de la fédération nationale d'aïkido m'attendaient, en costard-cravate et les bras croisés devant le dojo pour me signifier que je ne rentrerais pas. Ils m'ont alors dit que "le dojo était un endroit neutre et laïque" et que je ne pouvais plus venir en cours avec mon voile. J'ai donc arrêté les cours. Le directeur de la MJC nous a finalement reçus et s'est excusé pour le comportement de sa collègue. Mes parents ont décidé de porter plainte contre la professeure, mais l'affaire a été classée sans suite car elle a changé de poste, elle est partie sans encombre. »

Cas 3 : Le bowling, un loisir systématiquement interdit à Sarah et aux autres femmes voilées / Discrimination affirmée

« Je voulais aller au bowling avec mon mari et mes enfants. Nous sommes entrés et là, un responsable est venu nous voir pour nous dire qu'il n'est pas possible de faire du bowling quand on porte le foulard, que ce ne serait pas adéquat ! Nous sommes sortis déçus, mes

¹⁴ Rapport « Laïcité et gestion du fait religieux dans le sport », Juin 2019, Ministère des Sports

enfants n'ont pas compris pourquoi nous ne pouvions pas y aller, d'ailleurs nous non plus. »
Le témoignage de Sarah sur son exclusion du bowling de Givors fait écho à d'autres récits similaires que nous avons recueillis.

Cas 4 : Pas d'accès au sport pour la sœur de Siham / Discrimination affirmée

Siham raconte les difficultés rencontrées par sa petite sœur, lycéenne et portant le voile, pour s'inscrire dans un club. Celle-ci veut pratiquer le football ou le basket, mais il est très difficile de trouver des clubs qui acceptent les sportives voilées. Un club de basket de Vénissieux a refusé son inscription après concertation du personnel encadrant, et les autres clubs auxquels elle s'est adressée rapportent tous la même réponse, un refus systématique. Pour le Défenseur des Droits, l'interdiction par règlement intérieur du port de signes religieux dans un club sportif est disproportionnée et donc discriminatoire.¹⁵

Un environnement favorable à l'intolérance dans les pratiques sportives : hypothèses d'explication

- **Les salles de sport font parfois un usage hâtif et mal informé du principe de laïcité**, en le transformant en principe de neutralité et en imposant ce dernier aux clients et usagers. Cette pratique est infondée juridiquement¹⁶, de même qu'une exclusion pour des raisons d'hygiène et de sécurité qui ne serait pas précisément justifiée par le responsable de l'établissement.
- **La peur de perdre de la clientèle** est souvent invoquée par les salles de sport pour justifier ces pratiques illégales à l'encontre des femmes voilées.
- **Le dialogue avec les responsables des salles de sport est généralement difficile voire impossible** du fait de leur absence physique dans les locaux, les clientes devant ainsi négocier leur entrée avec des salariés chargés de faire appliquer des règlements discriminatoires.
- **Les règlements intérieurs des universités publiques** présentent parfois des consignes discriminatoires, interdisant le port du voile dans la pratique sportive académique. Alors que l'enseignement supérieur public s'y engage, le respect de la laïcité peut s'arrêter aux portes des infrastructures sportives.
- **Les piscines municipales sont, pour la plupart, régies par des règlements discriminatoires** à l'égard des femmes musulmanes en interdisant le port de maillots de bain couvrants.¹⁷ Alors que l'hygiène et la sécurité sont les principaux arguments avancés pour justifier cette interdiction, toutes les études sur le sujet ont montré que le burkini ne posait pas de problème d'hygiène ou de sécurité. Le

¹⁵ [Décision 2018-290](#) du 21 décembre 2018 relative au refus d'inscription d'une femme musulmane portant un foulard noué en turban opposée par un centre sportif en raison d'un règlement intérieur interdisant tous les couvre-chefs

¹⁶ Elle relève de la discrimination pour motif religieux (article 225-1 et 225-2 du code pénal), selon le rapport « *Laïcité et fait religieux dans le sport. Mieux vivre ensemble* » du Ministère des Sports, Mai 2019.

¹⁷ [Décision du Défenseur des droits n°2018-297](#) ; Le ministère des Sports affirme que « *les personnes fréquentant [une piscine municipale] peuvent être considérées comme des usagers du service public vis-à-vis desquels il n'existe pas de législation restrictive quant au port d'une tenue qui s'apparenterait à un motif religieux.* » (2019, « [Laïcité et gestion du fait religieux dans le sport](#) »)

burkini est constitué de la même matière que les maillots de bain classiques, et n'est pas porté pour effectuer des activités extérieures.

- **Le manque de contrôle des fédérations sportives** sur les clubs mène à l'adoption de règlements discriminatoires.
- **Le manque de structures protectrices du droit des sportives et des usagères**, associatives ou institutionnelles, rend très difficile le respect de leurs droits.
- **La méconnaissance ou l'inexistence de produits homologués** et adaptés à la pratique du sport en portant le voile.

En conséquence, de nombreuses femmes voilées témoignent avoir abandonné l'idée de pratiquer le sport qu'elles souhaitent. Elles choisissent leurs loisirs parmi ceux qu'elles sont autorisées à pratiquer. Parfois, elles se retrouvent en difficulté pour faire valider des semestres universitaires à cause de cours de sport qui leurs sont inaccessibles.

Discriminations en milieu scolaire et refus de formation pour les femmes qui portent le voile

Les femmes musulmanes qui portent le voile se confrontent à des refus d'accès à des formations professionnelles, et elles doivent construire leur parcours davantage en fonction de ce qui leur est permis que de ce qu'elles désirent elles-mêmes.

Cas 1 : Fatna dissuadée de se former comme assistante maternelle / Discrimination supposée

« Je voulais faire une formation d'assistante maternelle. Lors du contrôle de mon domicile avec une examinatrice, j'ai eu droit à énormément de questions liées à mon voile et à ma religion. Le ton de la fille était méprisant et je me suis sentie comme insultée dans ma propre maison. Je lui ai dit de partir et j'ai tout de suite arrêté la formation, car elle a été odieuse. » Fatna a coupé court à la formation à cause de l'attitude islamophobe de son examinatrice. Plutôt que ses compétences et son expérience, c'est son identité religieuse qui a fait l'objet de toute l'attention de l'examinatrice. Ainsi Fatna a-t-elle été poussée à reprendre à zéro son projet de formation professionnalisante.

Cas 2 : Une formation impossible en pâtisserie-boulangerie pour Amélie / Discrimination affirmée

Amélie souhaite depuis longtemps travailler dans le secteur de la restauration. Après le lycée, elle recherche une formation en cuisine. *« Je voulais faire une formation de pâtissière dans un institut de formation professionnelle lyonnais. Ils n'acceptent pas le voile, je me suis donc resignée à abandonner mon projet. »* Amélie, comme de nombreuses femmes musulmanes, a ainsi été obligée de choisir entre ses convictions religieuses et son projet professionnel. Elle a dû oublier ses aspirations professionnelles pour se tourner vers des formations qui acceptent le port du voile.

Pour le Défenseur des Droits, le refus d'inscrire une stagiaire en formation professionnelle du fait du port de signes religieux visibles relève d'une application abusive de la loi du 15 mars 2004 interdisant le port de signes religieux aux élèves de l'enseignement public. Les formations professionnelles, dispensées à des adultes, doivent rester accessibles à tous dès lors que la pratique professionnelle enseignée n'en est pas perturbée.¹⁸

Cas 3 : La neutralité à l'école... et dans les rues qui l'entourent / Discrimination affirmée

Dans un collège du 2^e arrondissement de Lyon, les élèves qui portent le voile le retirent à l'entrée de l'établissement, mais cela ne semble pas suffisant aux yeux de la directrice. Elle pousse ces élèves à enlever leur voile plus loin, pas devant l'établissement, mais au bout de la rue pour qu'on ne les voit pas ! *« Les quelques filles concernées se sont mobilisées, avec leurs parents, contre ces pratiques abusives et injustes. Certaines ont subi cette situation pendant des années, avec des intimidations de la direction de l'établissement, et l'ont très mal vécu. Malgré la médiation des parents depuis des années, la situation continue. »*

L'école et la formation professionnelle : les hypothèses explicatives des discriminations contre les minorités religieuses

- **La mauvaise compréhension de la laïcité** est source de nombreuses discriminations à l'égard de femmes voilées, qui sont tenues éloignées de certaines formations professionnelles en dépit des textes de lois en vigueur.
- **L'hébergement de formations professionnelles dans des lycées** entraîne l'application de fait des règles de neutralité religieuse en vigueur dans l'Education secondaire pour des étudiantes en BTS ou en classes préparatoires, pourtant légalement autorisées à porter le voile dans ces formations.
- **Le manque de sensibilisation du personnel éducatif** et des formateurs professionnels entraîne une méconnaissance des droits et des devoirs assignés à chaque usager de l'Education nationale et des formations. Les sorties scolaires ou les menus à la cantine deviennent ainsi régulièrement sources de tension ou de discrimination à l'égard des femmes voilées, alors même que le cadre juridique embrasse le principe tolérant de laïcité.
- **Le manque de connaissance de ses droits** est une réalité pour beaucoup de femmes voilées, qui ignorent si elles ont le droit ou non de porter le voile dans telle formation professionnelle ou dans tel espace éducatif.

Les conséquences des discriminations sur le parcours de vie des femmes musulmanes qui portent le voile

¹⁸ [Règlement amiable RA-2017-042](#) du 15 mai 2017 relatif au refus d'une formation d'aide-soignante opposé à une femme musulmane portant le foulard ; [Décision 2018-235](#) du 1er octobre 2018 relative au refus d'inscription d'une femme musulmane portant un signe religieux ostentatoire interdit dans le règlement intérieur d'un centre de formation de droit privé ; [Décision 2018-287](#) du 5 décembre 2018 relative à un refus de formation professionnelle obligatoire pour les assistantes maternelles opposé à une femme musulmane portant un foulard.

Les femmes musulmanes, dans l'agglomération lyonnaise comme dans le reste de la France, subissent des discriminations récurrentes dans tous les espaces de leur vie. Elles ont des conséquences directes sur les femmes qui en sont victimes, de l'ordre de la détresse psychologique, de la peur et de l'isolement face au rejet permanent qu'elles rencontrent. Pour permettre aux lecteurs et lectrices de mieux saisir cet état de fait, des membres de l'Alliance Citoyenne du Grand Lyon ont accepté de raconter ce qu'elles vivaient (à travers les témoignages cités) et ce que cela suscitait chez elles.

Le **rejet** et **l'exclusion**, elles sont nombreuses à les ressentir. Ce sentiment d'être rejeté par des entreprises, des services, des médecins peut être très dur, et généré des situations de perte de confiance et de dépression. Si on ajoute à cela la surenchère islamophobe dans les grands médias¹⁹, les personnes concernées peuvent ressentir un « désamour » croissant de la société française générateur d'exclusion volontaire²⁰.



« C'est comme si on nous disait "restez à votre place et soyez invisibles" »

Au fil des témoignages recueillis, plusieurs femmes racontent la peur qui monte en elles quand il faut traverser certains endroits, s'inscrire en cours de sport ou trouver une mission professionnelle. Contraintes de s'adapter, **elles s'interdisent** de pratiquer certaines activités ou de suivre certaines formations. Elles se restreignent de réaliser leurs envies. Expériences de rejet marquantes, **crainte de la violence**, méfiance accrue envers elles : les raisons sont multiples pour amener au **décrochage** d'une femme de son sport préféré, de certains quartiers, de procédures administratives...

Cette **assignation sociale** forcée produit parfois une **perte de l'estime de soi** et de la confiance en l'avenir. Comment se construire une carrière professionnelle épanouissante avec le plafond de verre lié au voile ? *« Ils ne prennent pas en considération les compétences, ils ne regardent que le voile. »* Comment se projeter dans l'avenir lorsque les formations professionnelles vous sont fermées ? Et comment envisager le bonheur de son foyer lorsque, dès la clinique, vos droits sont bafoués ?

¹⁹ « [Islamophobie : la surenchère complice des médias dominants](#) », Acrimed, 10 novembre 2019

²⁰ « [Nous, Français musulmans. Du public à l'intime](#) », réal. Romain Icard, ARTE, 2019

Pour leurs enfants, des femmes s'inquiètent. Le climat de haine islamophobe prend de l'ampleur et partout, le discours sur l'altérité des musulmans s'ancre. « *Pourront-ils toujours se sentir appartenir à la société qui les a vu naître, apprendre et grandir ?* »

Face à la montée de l'islamophobie, beaucoup ressentent un sentiment de **fatalité** et se disent que rien ne peut changer cet état de fait, qu'il faut « s'y faire » et encaisser. En toile de fond surgit la **déception** d'appartenir à une société qui méprise leurs droits et qui ne fait rien – ou trop peu – pour protéger les citoyen·ne·s face aux discriminations.

Si les témoignages partagés dans ce rapport ne font qu'esquisser la réalité sociale, ils appellent à la réalisation de diagnostics plus systématiques et à l'élaboration d'une action publique conséquente, à même d'identifier et contrer les logiques d'exclusion sociale, afin de garantir l'inclusion démocratique.

© CCIF



Ce que la Ville et la Métropole peuvent faire pour changer la situation : inspiration et propositions

1- Une source d'inspiration : le modèle de lutte contre les discriminations islamophobes de la Mairie de Barcelone

La mairie de Barcelone a adopté en janvier 2017 un [Plan municipal de lutte contre l'islamophobie](#). Ce document²¹ met l'accent sur la compréhension du problème et la mise en visibilité des discriminations islamophobes vécues par des citoyens et citoyennes barcelonais. Il présente ensuite une série de mesures adoptées par la mairie en vue de prévenir la discrimination à l'encontre des personnes musulmanes ou perçues comme telles, et de garantir le droit à l'égalité et à la non-discrimination. Les mesures, établies en partenariat avec des associations de personnes musulmanes, doivent également être appliquées en coopération avec ces dernières. Ce plan fait partie du programme « Barcelone, Ville de droits » qui encourage la diversité, la justice, le respect des différences et la solidarité sociale dans la ville.

Ce plan de lutte municipale s'articule autour de trois grands objectifs :

- **Faire connaître l'islamophobie comme une forme de discrimination** : campagnes d'information et de sensibilisation des citoyen.nes, guides d'accès aux droits, canaux de signalement d'actes discriminatoires envers les femmes musulmanes, formations des travailleurs municipaux, des acteurs éducatifs et des agents de police face aux actes et discours islamophobes, travaux d'enquêtes et publications annuelles d'états des lieux.
- **Démonter les préjugés et stéréotypes contre l'islam et les personnes musulmanes** : agir contre les rumeurs islamophobes, encourager la prise de parole des concerné.es dans les médias locaux, promouvoir la diversité alimentaire à l'école, mettre en place des ateliers dans les écoles sur la diversité et l'islamophobie, rédiger un guide de bonnes pratiques.
- **Renforcer le canal des plaintes pour apporter une attention coordonnée et efficace aux victimes** : assurer une transmission accrue des informations entre les chargés de sécurité, la police et la justice face aux délits de haine, favoriser le litige stratégique pour protéger les victimes, engager des poursuites avec la mairie, conseiller juridiquement sur l'islamophobie.

²¹ Traduction en langue française accessible ici :

https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/106271/1/IslamofobiaFRA_2b.pdf

2- Des propositions pour une action publique contre l'intolérance

- 1. Pour une campagne municipale d'information et de prévention face à l'islamophobie.** Sensibiliser les citoyen.nes à la lutte contre les discriminations racistes, sexistes et islamophobes, informer sur les effets de l'islamophobie à l'égard de la population musulmane, prévenir la banalisation de comportements discriminants.
 - Campagne de communication digitale
 - Affichages publics, dans les rues et dans les services municipaux
 - Réalisation de brochures et de documents explicatifs, pour lutter contre les stéréotypes et les inégalités de traitement des citoyen.nes.
- 2. Pour la reconquête du Label Diversité²² :** ce label créé par l'Etat en 2008 reconnaît et valorise les bonnes pratiques d'employeurs (publics ou privés) qui luttent pour mettre fin aux discriminations à l'emploi. La Ville de Lyon l'a obtenu en 2010, comment le conserver aujourd'hui ? La Métropole de Lyon peut-elle lui emboîter le pas et devenir exemplaire en la matière ?
 - Engagement pour un renouvellement du Label Diversité à la Ville de Lyon
 - Suivi des recommandations pour l'obtention du Label par la Métropole et les autres communes de l'agglomération.
 - Promotion du Label Diversité et ses conditions d'obtention auprès des entreprises du territoire, des organismes de formation professionnelles, des associations et des institutions partenaires des collectivités locales.
- 3. Pour la reconnaissance des discriminations et assurer l'accès aux droits pour toutes et tous.** La connaissance de ses droits, des procédures de recours et des personnes ressources pour être accompagné est une étape fondamentale pour faire face aux discriminations.
 - Reconnaissance de l'islamophobie comme une discrimination
 - Création d'un livret info sur les droits des personnes victimes d'islamophobie et de racisme, et sur les recours possibles (où aller, quoi faire...) en cas de discrimination. Assurer une diffusion large et efficace : milieux scolaires, services publics, entreprises, boîtes aux lettres...
 - Allouer plus de moyens aux médiateurs sociaux et aux services d'aide aux démarches administratives.
- 4. Pour que cesse la complaisance institutionnelle envers les organisations d'extrême-droite dont les responsables ont été reconnus coupables de violence et d'injures à caractère xénophobes :** nous demandons la fermeture des locaux de telles structures sur l'agglomération lyonnaise.
- 5. Pour la sensibilisation des plus jeunes face aux discriminations et aux discours de haine.** Encourager et organiser des actions de prévention des discriminations dans les écoles, avec l'appui d'associations de sensibilisation au vivre-ensemble. Création d'un programme éducatif municipal contre les discriminations, à destination des élèves, des parents et du personnel éducatif.

²² Ministère du Travail, *Label Diversité* : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/label-diversite>

Outils et références

AFMD, [Le racisme et la discrimination au travail](#), 2018

Ajbli, Fatiha. « Les Françaises « voilées » dans l'espace public : entre quête de visibilité et stratégies d'invisibilisation », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. vol. 35, no. 1, 2016, pp. 102-117

Aranguren Martin, Madrisotti Francesco, « [Des regards aux égards. Effets du foulard islamique sur le comportement visuel des passagers du métro de Paris](#) », *Hommes & Migrations*, 2019/1 (n° 1324), p. 39-47.

CCIF, [Rapport sur l'islamophobie pendant l'année 2018](#), 2019 ; [Rapport 2020](#).

DARES, [Guide de bonnes pratiques relatif aux actions mises en œuvre pour prévenir les risques de discrimination dans les recrutements](#), 2017

Défenseur des Droits et l'OIT, [11ème baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi](#), 2018

Défenseur des Droits, [Guide pour un recrutement sans discriminations](#), 2019

Donnard, Gaëlle, et Jung Jung. « Quand les discriminations interrogent les pratiques des professionnels-les de santé ? », *Les cahiers de la LCD*, vol. 5, no. 3, 2017, pp. 111-130.

Collectif Dream, « [Face aux discriminations, les musulmans et les minorités demandent l'égalité](#) », The Conversation, 2019

ECRI, Conseil de l'Europe, [Rapport annuel 2018 sur les activités de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance : 1er janvier au 31 décembre 2018](#), 2019

European Network Against Racism (ENAR), [Forgotten Women: the impact of Islamophobia on Muslim women](#), 2016

Hajjat, Abdellali, et Mohammed, Marwan. « Le déni de l'islamophobie », *Islamophobie. Comment les élites françaises fabriquent le « problème musulman »*, sous la direction de Hajjat Abdellali, Mohammed Marwan. La Découverte, 2016, pp. 199-236.

Ministère du Travail, « [Discriminations à l'embauche, de quoi parle-t-on ?](#) », 2016

Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue sociale, Ministère de la Ville, de la jeunesse et des sports, « [Rapport de synthèse des travaux du groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise](#) », 2015

Ministère des Sports, [Guide juridique sur la prévention et la lutte contre les incivilités, les violences et les discriminations dans le sport](#), 2018

Ministère des Sports, [Rapport « Laïcité et fait religieux dans le sport. Mieux vivre ensemble »](#), 2019

Prism'emploi, [Sensibiliser sur la diversité](#) : plusieurs outils en faveur de la non-discrimination et de la promotion de la diversité dont un « Guide juridique et pratique », un « Guide auto-diagnostique » et « un Argumentaire commercial »

Rapport publié par l'Alliance Citoyenne, Lyon, mars 2020

Rédaction et conception graphique : Valentine Porche

Edition : Léa Galloy, Adrien Roux, Alex Poly, Marie Diaz, Hélène Balazard, Julien Talpin

Illustrations : Myriam Dal Molin – Crédits photos : Alliance Citoyenne