

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

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

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

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

TRAITER LE CAS DANS LA STRUCTURE

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

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

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



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