2018 : Les établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS) face à la question de l'expression des convictions religieuses des salariés

Fiche technique

Secteurs
Social et Médico-social

Public
Managers des ESMS

Durée
1 journée

Organisme de formation
➔ GRIEPS

Date limite d'inscription
30/04/2018

Lieux & dates

➔ **Groupe 1**
Dép. 13/84
Le 6 avril 2018
➔ **Groupe 2**
Dép. 06/83
Le 12 avril 2018

Interlocuteur Opco Santé

Ana-Maria CESUR
ana-maria.cesur@unifaf.fr
04 91 14 05 49

Interlocuteur OF

Marlène MULLER
m.muller@grieps.fr
04 72 66 20 32

Contexte

Depuis quelques années, les demandes de salariés liées à des croyances et pratiques religieuses se multiplient : congés à l'occasion de fêtes religieuses, port de signes à caractère religieux, repas spécifiques, mise à disposition de salles de recueillement…
Les managers et directeurs d'établissement sont souvent désemparés face à ces demandes.
Les réponses à apporter appellent une clarification des notions de liberté, laïcité, non-discrimination et neutralité. Le cadre législatif et réglementaire doit être connu pour sécuriser les pratiques RH et concilier les intérêts de l'entreprise avec l'expression religieuse revendiquée par des salariés.

Objectifs

Cette action doit permettre aux équipes d'encadrement des ESMS de mieux connaître le cadre réglementaire et législatif afin d'apporter des réponses adaptées aux expressions des convictions religieuses de leurs salariés.

Il s'agira notamment de :
➔ Maitriser le cadre réglementaire applicable à l'expression du fait religieux dans les établissements,
➔ Situer les droits des salariés et les limites de ces droits,
➔ Savoir se positionner face aux demandes,
➔ Connaitre et développer des outils adaptés.

Prérequis

Aucun prérequis n'est demandé

Contenu

L'organisation du recrutement dans le respect du principe de non discrimination
➔ Fiche de poste
➔ Entretien
➔ Refus d'embauche : le motiver

L'expression du fait religieux par les salariés : pratiques autorisées
➔ Port de signes religieux, exercice du culte dans les locaux
➔ Autorisations d'absence
➔ Mixité, égalité de traitement

- Hygiène et restauration
- Discrimination : responsabilité des cadres et dirigeants

Les restrictions de liberté possibles ou indispensables

- Egalité de traitement et responsabilité vis-à-vis des usagers
- Egalité des salariés
- Liberté des non croyants
- Refus d'accéder à une demande religieuse : la motiver
- Sanctions en cas de violation
- Action en cas de radicalisation

Quelques outils permettant de s'adapter à l'expression des faits religieux