

Chapitre IV. Les droits polyethniques. : L'exemple des femmes musulmanes voilées d'origine maghrébine sur le marché de l'emploi.

Nadia Ben Mohamed (GERME-ULB)

INTRODUCTION

Les thèmes développés jusqu'à présent ont porté principalement sur la reconnaissance de l'égalité des droits en faveur des populations issues de l'immigration. Ces revendications, allant dans le sens d'une lutte pour un traitement égalitaire, ont été portées aussi bien par les associations immigrées que par les organisations antiracistes et autres organisations nationales, telles que les organisations syndicales.

Dans ce chapitre, il sera question d'un autre aspect des revendications, d'ordre culturel cette fois, qui a donné lieu à une mobilisation des populations d'origine étrangère. A côté des revendications obéissant à une logique d'égalité, une autre catégorie de demandes a été formulée, résultant de l'installation définitive des travailleurs immigrés et de leurs familles. Aux exigences d'égalité (formelle) en droit s'ajoutent celles relatives au 'droit à l'égalité', l'accent étant mis ici sur l'effectivité des droits. Ces dernières portent plus particulièrement sur la reconnaissance par la société d'accueil des différences culturelles et religieuses des communautés ethniques. Ce type de revendications a donné lieu à des débats sur le multiculturalisme et sur les droits polyethniques, ce dernier concept faisant référence au droit pour les minorités ethniques issues de l'immigration d'afficher leurs identités culturelles et religieuses dans les espaces publics.

L'une des revendications qui traduit un droit polyethnique ayant donné lieu à une mobilisation des minorités ethniques en Belgique concerne le port du voile par des jeunes filles musulmanes. Le traitement des demandes relevant des prescriptions religieuses, dont sont porteuses les communautés arabo-musulmanes, est sans aucun doute celui qui pose le plus de difficultés aux gouvernements européens, et ce en raison du processus de sécularisation qui s'est opéré dans les sociétés libérales, mais aussi en raison du racisme anti-maghrébin/musulman, l'islamophobie, qui s'est renforcé depuis l'effondrement de l'idéologie communiste. Ce n'est pas un hasard si l'affaire des foulards éclate dans les établissements scolaires, haut lieu de la neutralité philosophique et religieuse (enseignement public) où s'est déroulé le combat contre l'influence de l'Eglise. L'islamophobie, de plus en plus forte en Europe, explique quant à elle les préjugés à l'égard des populations d'origine musulmane.

La crise des foulards, qui se déroule d'abord en France en 1989, pose du point de vue du

droit la question du droit des élèves d'afficher leurs convictions religieuses dans les institutions scolaires. Dans une optique politique, cette problématique renvoie à la question, plus globale, de l'intégration et de l'émancipation de la femme d'origine immigrée, car comme nous le verrons, le voile est perçu par les Européens comme un refus d'adhérer au mode de vie occidentale, comme une volonté délibérée de ne pas s'intégrer dans la société belge. Voulant aborder cette deuxième dimension de la manifestation religieuse par le port du voile, nous nous sommes intéressés à ce dernier dans un contexte différent du cadre scolaire : celui du monde professionnel. La discrimination sur le marché du travail subie par les femmes musulmanes coiffées du foulard, les difficultés qu'elles rencontrent pour s'insérer dans le monde professionnel nous amènent à constater l'échec du discours, dominant dans les années 80, selon lequel la scolarisation de la femme immigrée contribue à l'émancipation (sous-entendue occidentalisation) de celle-ci. Cette thèse postule, en outre, que la population féminine d'origine étrangère éduquée (émancipée), ayant les moyens de s'insérer dans la vie sociale et économique, contribuera à l'intégration réussie des futures générations issues de l'immigration. Aujourd'hui, force est de constater les faiblesses d'une telle position puisque la réussite scolaire ne se traduit pas nécessairement par l'insertion professionnelle, au contraire, l'exemple des femmes voilées nous montre que la formation n'empêche pas leur exclusion de la société belge.

1. Multiculturalisme et droits polyethniques.

Le passage d'une immigration de travail, d'origine maghrébine¹ à une immigration de peuplement, familiale, a entraîné la formulation de nouvelles revendications, notamment en faveur de la reconnaissance du culte musulman. La modification du phénomène migratoire s'accompagne d'une visibilité croissante de l'islam, notamment à travers la multiplication des lieux de culte, en Belgique ainsi que dans le reste de l'Europe. Cette visibilité de l'islam dans l'espace national belge n'est pas le seul fait des immigrés musulmans, qui décident de mettre fin à la relégation des pratiques religieuses dans la sphère privée. Elle procède, en outre, d'un phénomène de visibilité ou d'ethnicisation produit par le milieu environnant². La visibilité est, dans ce cadre, un processus par lequel la société d'accueil attribue des caractéristiques ethniques à une catégorie de la population, ces caractéristiques spécifiques résultent alors de la contrainte, elles sont imposées aux groupes minoritaires.

Le processus de sédentarisation des travailleurs immigrés se reflète dans la définition de ce segment de la population belge. Le terme de minorité ethnique tend de plus en plus à se substituer à ceux d'immigré ou d'étranger, ces derniers étant de moins en moins pertinents pour analyser la réalité que constitue la présence des enfants de parents immigrés. Le terme de minorités ethniques ne souligne pas seulement la situation minoritaire dans laquelle se retrouvent les étrangers, il reflète aussi le fait qu'il s'agit de personnes, ou plutôt de groupes d'origine ethnique différente.

Une fois abandonnée l'idée du retour de la grande majorité des immigrés, les gouvernements européens ont lancé des politiques d'intégration. Celles-ci ont d'abord été influencées par le discours assimilationniste qui prône l'ajustement total des étrangers au mode de vie du pays d'accueil, impliquant la renonciation à la culture d'origine, la déculturation et la dépersonnalisation. Le discours assimilationniste, souvent associé au modèle français, pendant longtemps le seul proposé, est progressivement abandonné au profit de celui sur l'intégration et le multiculturalisme (modèle anglo-saxon). Toutefois, le changement de terme n'implique pas un changement de vue. L'intégration et le multiculturalisme ont pour objectif de s'en tenir au folklore des cultures minoritaires afin de préserver le système de valeurs dominant, celui de la société occidentale et libérale. Bien que reconnaissant la légitimité pour les groupes minoritaires d'avoir des exigences en matière culturelle, il est toutefois exigé des immigrés, qui apparaissent comme un problème économique, social et politique, de modifier leurs mentalités, leurs valeurs sociales, leur

¹ Nous avons décidé de nous intéresser principalement à ce segment de la population issue de l'immigration étant donné qu'il constitue la majorité de la communauté musulmane installée en Belgique.

² A. Rea, "Ethnicisation de la pauvreté ou pauvreté de l'ethnicisation", *La Revue Nouvelle*, n°11, XVC, novembre 1992.

mode de vie, pour pouvoir s'intégrer. En réalité ces discours ne sont pas très différents du premier, ils visent surtout à occulter l'idéologie assimilationniste dominante³.

En fait, il n'est pas pertinent de penser les politiques d'intégration en Europe sur base des seuls modèles français et britannique, assimilationniste et intégrationniste ou multiculturaliste, et ce en raison de l'existence d'une grande diversité de situations. “ *Même en France, où priment les discours politiques sur l'unicité et l'indivisibilité de la nation, il existe de nombreuses dérogations à ce principe notamment dans le mode de gestion de la question Corse et plus encore dans celui de la représentation des femmes au sein du système politique. Quant aux traitements destinés aux minorités ethniques, l'existence de zones d'éducation prioritaire, notamment, constitue un exemple d'invalidation d'un principe libéral radical. L'inverse est vrai pour le Royaume-Uni et les Etats-Unis* ”⁴.

Essayant de dépasser ces modèles, de nombreux philosophes anglo-saxons ont débattu sur la question de l'intégration en termes de droits à conférer aux groupes minoritaires issus de l'immigration. L'une des figures qui a contribué à la réflexion sur les droits des minorités issues de l'immigration et qui a développé le concept qui nous intéresse de droit polyethnique est Will Kymlicka⁵.

1.1. La place de la religion dans les sociétés occidentales.

En principe, les sociétés libérales reconnaissent à tout individu le droit d'avoir sa propre culture et religion, ce droit constituant une liberté fondamentale. Toutefois, ce droit est confiné dans la sphère privée, l'Etat ne s'immisçant pas dans les affaires privées des individus, sauf si les pratiques privées ont des incidences sur des espaces publics. Ainsi pour la question de l'abattage rituel des moutons, l'Etat est intervenu pour réglementer des pratiques qui relèvent de l'ordre du privé. La conception libérale de la dimension spirituelle et culturelle de l'individu reposant sur la séparation de l'Etat et de l'appartenance culturelle, et plus particulièrement religieuse, est marquée par l'histoire des rapports entre l'Eglise et l'Etat en Occident.

Dans la conception libérale, “ *L'Etat ne reconnaît que les individus et non les communautés, les droits sont conférés aux individus en raison de leur appartenance à un Etat, non à une communauté. Face à la diversité culturelle des Etats modernes et à l'augmentation des revendications ethniques, le libéralisme oppose une fin de non recevoir,*

³ S. Bouamama, “ De l'assimilation à l'intégration. Genèse d'une mystification ”, in Saïd Bouamama, Albano Cordeiro, Michel Roux, *La citoyenneté dans tous ses états : de l'immigration à la nouvelle citoyenneté*, CIEMI, Paris, 1992.

⁴ A. Rea, *Immigration, état et citoyenneté : la formation de la politique d'intégration des immigrés de la Belgique*, Thèse de doctorat en Sociologie, ULB, 1999. [P.12, Conclusions intermédiaires II]

⁵ W. Kymlicka, *Multicultural Citizenship : A Liberal Theory of Minority Rights*, Oxford, Clarendon Press, 1995.

position qui met en crise un de ses fondements doctrinaux : la primauté de la liberté individuelle⁶ ”.

Une des conséquences de la séparation de l'Eglise et de l'Etat est le traitement différencié que subissent les personnes d'origine immigrée désirant manifester leur appartenance culturelle ou religieuse dans les espaces nationaux. Leur installation vient questionner la conception de l'Etat-Nation belge qui a inscrit dans sa constitution la reconnaissance des religions (catholique, protestante et judaïque) présentes au moment de la création de la Belgique. Aujourd'hui, les jeunes issus des nouvelles générations, nés en Belgique, citoyens belges pour la grande majorité, veulent que leur soient accordés les mêmes droits culturels que les citoyens de souche. Le sentiment d'injustice est d'autant plus fortement ressenti que la réalité témoigne de nombreuses exceptions⁷ à la séparation Etat-Eglise en faveur des autres religions. S'il y a une égalité de droit entre toutes les religions en Belgique, il existe une inégalité de fait en ce qui concerne les nouveaux cultes, dont la religion islamique, qui est due en grande partie à l'absence de leur inscription dans le paysage et le patrimoine historique belge.

1.2. Théorie sur les droits polyethniques.

C'est en référence à cette problématique que constitue la présence des minorités ethniques provenant de l'immigration que le philosophe canadien libéral Kymlicka développe le concept de droit polyethnique.

Will Kymlicka prend spécifiquement pour objet les minorités ethniques et propose une théorie assez élaborée définissant une citoyenneté multiculturelle qui permet de concilier le libéralisme et les droits des minorités. Dans son ouvrage *Multicultural Citizenship*⁸, W. Kymlicka établit une distinction entre les États multinationaux et les États polyethniques afin de relever les diverses formes de pluralisme culturel. Les États multinationaux sont ceux au sein desquels, depuis leur constitution, coexistent, pacifiquement ou conflictuellement, plusieurs cultures qui se rapportent à des territoires et à des peuples différents : "*A country which contains more than one nation is, therefore, not a nation-state but a multination state, and the smaller cultures form 'national minorities'*"⁹. L'incorporation au sein d'une unité étatique peut être involontaire, liée à une conquête politique et militaire, ou volontaire. Cette formalisation correspond parfaitement à la situation du Canada ou de la Belgique. La deuxième source du multiculturalisme est l'immigration : "*A country will exhibit cultural pluralism if it accepts large numbers of individuals and families from other cultures as immigrants, and allows them to maintain*

⁶ A. Rea, op. cit., 1999, [p.5].

⁷ Comme par exemple, le financement des traitements et pensions des ministres des cultes anciens ; le financement des écoles privées religieuses, (etc).

⁸ W. Kymlicka, op. cit., 1995.

⁹ *ibidem*, p. 11.

some of their ethnic particularity"¹⁰. Les États qui ont connu de grandes vagues migratoires sont donc des États polyethniques. La définition que W. Kymlicka donne des immigrés prend pour acquise l'intégration des immigrés au sein des institutions publiques de l'État d'installation sans pour autant qu'il leur soit demandé de renoncer à leurs spécificités culturelles. Ces immigrants forment des minorités ethniques. Celles-ci, à la différence des minorités nationales, ne forment pas une nation. Un même pays peut être à la fois multinational et polyethnique. C'est une fois encore le cas du Canada et de la Belgique.

Bien que l'apologie de l'unicité de l'État-nation, surtout en Europe, prime souvent dans les discours politiques qui tendent à comparer les diverses formes d'États, les débats politiques quotidiens inscrits à l'agenda politique font état de transactions portant sur la reconnaissance et le subventionnement de particularismes, l'emploi des langues, le financement des écoles et des cultes, etc. A cela s'ajoutent aussi les questions de représentation, par exemple la représentation des femmes au sein du système politique, la représentation régionale, etc. Loin d'ignorer ces transactions, W. Kymlicka les prend comme éléments pour alimenter sa réflexion sur les droits dont il distingue trois catégories : les droits à l'autodétermination, les droits polyethniques et les droits spéciaux de représentation.

Dans divers États multinationaux, une ou des minorités nationales réclament parfois une plus large autonomie politique, juridique ou territoriale. Ces droits à l'autodétermination aboutissent souvent au fédéralisme et parfois à l'indépendance. Les revendications de droits polyethniques sont nées de l'abandon du modèle "Anglo-conformity" qui commandait aux immigrés d'assimiler les normes culturelles dominantes. Dans un premier temps, les immigrés ont demandé que leurs spécificités ne constituent pas une entrave au principe d'égalité. Ensuite, les revendications de reconnaissance de ces spécificités se sont multipliées. Elles portent non seulement sur la liberté de manifester leurs spécificités culturelles et identitaires, mais également sur l'octroi de subventions pour organiser des activités culturelles, artistiques, associatives, etc. Les droits d'ordre religieux font aussi partie des droits polyethniques mais W. Kymlicka reconnaît que le groupe dominant est plus réticent sur ce plan : "*The most controversial demand of ethnic groups is for exemptions from laws and regulations that disadvantage them, given their religious practices*"¹¹. Et il cite en exemple la demande des Sikhs membres des forces de l'ordre de porter le turban dans le cadre de leur activité professionnelle en Grande-Bretagne, la demande des Juifs orthodoxes des États-Unis d'avoir congé le samedi et, en France, la revendication des jeunes musulmanes de porter le voile à l'école publique.

La dernière catégorie est celle des droits spéciaux de représentation revendiqués pour lutter contre la sous-représentation des minorités ethniques au sein de l'espace politique et institutionnel. Pour W. Kymlicka, cette sous-représentation des groupes minorisés est de portée plus générale puisqu'il pense que "*a more representative process would include*

¹⁰ *ibidem*, p. 13-14.

¹¹ W. Kymlicka, *op. cit.*, 1995, p. 31.

members of ethnic and racial minorities, women, the poor, the disabled, etc."¹². Si la légitimité des droits polyethniques est entière, W. Kymlicka émet des doutes quant aux droits de représentation spéciale dans la mesure où il craint que la revendication de ces droits soit parfois motivée plus pour accéder à l'autodétermination que pour lutter contre la discrimination.

Pour contrer toute opposition de la part des libéraux, W. Kymlicka affirme que les droits polyethniques ne sont pas des droits collectifs spécifiques mais des moyens pour rendre effectif l'exercice de droits communs de citoyenneté. En outre, il voit dans ces droits une manière de promouvoir l'intégration dans la société : "*Generally speaking, the demand for representation tightens by disadvantaged groups is a demand for inclusion*"¹³. En cela, il estime que l'octroi de droits aux minorités ethniques pour qu'elles puissent exprimer leurs particularités ne porte pas préjudice à leur insertion économique et politique. Selon W. Kymlicka, les droits polyethniques ne doivent pas être perçus comme des droits collectifs. En outre, ils visent plus à protéger les minorités contre des décisions prises par la majorité et qui leur seraient préjudiciables (external protection) qu'à imposer des limites aux libertés des membres des minorités ethniques (internal restriction).

Ainsi, il donne un exemple qui montre son inclinaison à privilégier la lutte contre les effets de l'imposition majoritaire par rapport à celle contre les effets qui imposent une nouvelle norme de conduite à l'intérieur d'un groupe minoritaire. Ainsi, lors de l'affaire Rushdie, une revendication a été formulée par la minorité pakistanaise pour que soit adoptée une loi qui protège la religion au même titre que celle qui protège contre le racisme. D'un côté, cette demande peut être considérée comme une réaction positive à l'islamophobie, écrit W. Kymlicka, et d'un autre côté elle peut aussi constituer une manière de restreindre l'usage du blasphème à l'intérieur de la communauté. Sur ce point, il adopte une attitude presque anti-libérale puisqu'il suggère de relativiser la portée de ces attitudes restrictives. Il refuse l'attribution de droits aux minorités lorsqu'apparaissent ces attitudes restrictives tout en refusant l'imposition des normes de la liberté individuelle au motif que les formes libérales de conduites nécessitent un apprentissage qui demande du temps. Cette position de W. Kymlicka a été fortement contestée en ce qu'elle permet aux minorités de mettre en pratique des valeurs anti-libérales. Selon G. Doppelt¹⁴, le philosophe canadien refuse la mise en oeuvre de moyens pour faire respecter les droits fondamentaux auxquels ont également droit les individus des minorités et qui doivent les protéger contre les injustices que les minorités peuvent produire en leur sein. L'exemple le plus souvent évoqué est celui de la condition de la femme dans les minorités musulmanes.

Cette formalisation de la citoyenneté multiculturelle trouve un bon terrain d'application en Belgique, simultanément État multinational et État polyethnique. En devenant un État fédéral, la Belgique a effectivement fait usage des droits à l'autodétermination. L'autonomie

¹² *ibidem*, p. 32.

¹³ *ibidem*, p. 176.

¹⁴ G. Doppelt, "Is there a Multiculturalism?", *Inquiry*, vol. 41, n°2, 1998, pp. 223-248.

accordée aux entités fédérées dans certaines matières relève de ce processus. Mais elle fait également un large usage des droits spéciaux. En fait, le principe de la discrimination positive, même s'il n'est pas présenté comme tel, est à l'oeuvre pour rééquilibrer certains clivages ou réduire les inégalités de redistribution entre eux. Deux exemples peuvent être cités. Le premier est celui de la surreprésentation des francophones au niveau du gouvernement fédéral grâce au mécanisme de parité ministérielle. Inversement, la représentation des Flamands est garantie au niveau du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale où ils disposent d'une parité ministérielle alors qu'ils ne représentent qu'au maximum 15% de la population régionale. Concernant le clivage religieux, les conseillers musulmans n'ont été reconnus qu'après les conseillers laïcs et ce, afin de ne pas déséquilibrer les redistributions étatiques au détriment de la laïcité. En ce qui concerne les droits polyethniques, la situation belge est plus contradictoire. La reconnaissance du chef de culte musulman qui est en voie de réalisation ne relève pas vraiment du droit en tant que tel. La loi reconnaît l'islam mais l'organisation de son culte a impliqué une intervention de l'État, phénomène qui ne s'est jamais produit pour les autres cultes, le retard pris s'expliquant par une volonté de l'État de contrôler les identités politiques et religieuses des représentants du chef de culte. Pour ce qui relève de la différence culturelle, l'approche de la Belgique, au niveau du discours, s'apparente à un libéralisme pluraliste soft - reconnaissance des associations et de pratiques spécifiques-, plus poussé en Flandre. Actuellement, les immigrés ne disposent pas de droits spéciaux. Ainsi, il n'y a pas de mécanisme de surreprésentation des étrangers dans la fonction publique ou dans l'espace politique. En favorisant la naturalisation, l'État a fait des immigrés des citoyens comme les autres devant utiliser les canaux communs à tous pour lutter contre la discrimination dont ils sont l'objet et leur sous-représentation.

La discrimination ethnique et raciale est et reste très présente mais elle ne peut être saisie que par des investigations qualitatives. En outre, le discours sécuritaire qui associe fréquemment la criminalité à la présence d'étrangers ou de minorités ethniques contribue à délégitimer la prétention des immigrés à revendiquer l'égalité. En effet, l'usage des associations "criminalité et immigration" ou "criminalité et allochtones" a pour effet de montrer leur non-intégration et plus encore leur incivilité et leur incivisme.

Pour traiter ces nouvelles questions que pose la présence musulmane en Belgique, nous avons décidé d'étudier la problématique relative au port du hijab dans un contexte particulier, le milieu professionnel. Au regard de la théorie de la citoyenneté de Kymlicka, le port du voile peut être interprété comme un droit polyethnique. La population active musulmane portant le voile n'ayant pas fait l'objet d'études spécifiques, il fallait entreprendre une démarche sur le terrain. Voulant connaître le point de vue des acteurs en question, nous sommes allés à leur rencontre. Mais avant de présenter les analyses et les conclusions des entretiens, il est utile de parler des différentes significations du voile, ainsi que de l'affaire des foulards à l'école, car les difficultés engendrées par le port du voile proviennent essentiellement du fait que celui-ci est un objet 'surdéterminé', c'est-à-dire

auquel on attribue un sens préfabriqué, souvent entaché de jugements et préjugés. Or, le foulard n'a pas un sens univoque, mais des significations multiples.

2. LES DIFFERENTES SIGNIFICATIONS DU HIJAB

La réalité sociale du hijab est peu connue. Les discussions le concernant manquent parfois d'objectivité. Il n'est vu qu'avec les yeux de la crainte et du préjugé. Pour certains, il renvoie inéluctablement au statut inférieur de la femme, à l'obscurantisme et à un symbole politique et intégriste. Il est pour d'autres, la simple manifestation de l'appartenance à la communauté musulmane. Les multiples interprétations dont fait l'objet ce morceau de tissu et les polémiques qu'il engendre nous amènent à nous interroger sur ses origines historiques et théologiques, ainsi que sur ses différentes significations.

2.1. Origines théologiques et historiques du hijab.

Le hijab est tout d'abord un instrument d'expression de la foi, l'application d'un précepte de la religion musulmane. Deux passages du Coran mentionnent explicitement le port du hijab. (Sourates 24 et 32) :

"Dis à tes épouses, à tes filles et aux épouses du croyant de ramener sur elles un peu de leurs mantes " (Coran 3 ;59)

"Dis aussi aux croyantes qu'elles ne fassent pas étalage de leurs parures, hormis celles qu'on ne peut tenir cachées. Qu'elles rabattent leurs voiles sur leurs poitrines et qu'elles veillent à ne pas étaler leurs ornements sauf devant leur époux et leur père" (Coran 24 ;31)

Du point de vue des sociétés musulmanes traditionnelles, le port du hijab, qui signifie 'séparation' ou encore 'voile de protection', se situe dans le registre des obligations sociales, du code de bonne conduite, justifiés par la volonté des sociétés islamiques de séparer les sexes. Dans cette logique, le voile doit être considéré comme un signe de pudeur et de distinction entre les sexes. La pudeur et la modestie s'imposent aux femmes et en particulier face aux hommes. Le foulard fait partie de la conduite modeste des femmes musulmanes, celles-ci doivent cacher leurs charmes et leurs corps afin de se protéger des désirs masculins, l'objectif étant de préserver l'unité familiale. En ce sens, il s'agit moins d'une soumission que d'une primauté donnée à la famille¹⁵. Enfin, Le hijab comporte une fonction identitaire¹⁶, il est une marque de distinction par rapport aux non croyants. C'est en quelque sorte un signe de reconnaissance, d'une appartenance à l'islam.

Le port du voile par de nombreuses jeunes filles d'origine maghrébine est un phénomène

¹⁵A. Boyer, *L'islam en France*, Paris, Presses universitaires de France, 1998.

¹⁶J. Césari, *Musulmans et républicains : les jeunes, l'islam et la France*, Bruxelles, Ed. Complexe, 1998.

qui apparaît à partir de la seconde moitié des années 80 et plus particulièrement au courant des années 90. Avant cela, le foulard était le plus souvent porté par les mères à la manière traditionnelle, laissant entrevoir une partie de leur chevelure. C'est la prise de conscience par une majorité des membres de la communauté musulmane de leurs installation définitive en Belgique et l'affirmation collective d'une présence religieuse qui conduit à une visibilité croissante des musulmans¹⁷, avec notamment l'apparition du voile islamique dans les écoles.

2.2. Perceptions du voile en Occident.

Pour comprendre la polémique autour du port du voile, il faut se référer aux conceptions que se font les pays occidentaux à propos de l'islam dans les années 80. La religion islamique est alors perçue comme un frein à l'intégration des populations d'origine marocaine et turque. En outre, l'islam est associé au danger de l'intégrisme, celui-ci ne se manifesterait pas seulement par des actes terroristes, il s'exprimerait également par des signes identitaires tels que le port du voile. Signe de la montée de l'intégrisme, le hijab est aussi associé à une forme de sexisme et d'oppression de la femme qui est particulièrement intolérable aux yeux des défenseurs des droits de la femme.

Les discussions politiques et médiatiques autour du foulard mobilisent plusieurs arguments pour délégitimer le port de cet habit religieux. Trois arguments sont particulièrement mobilisés pour refuser le port du voile, et condamner les jeunes filles qui le portent à l'école. Ces trois arguments sont les suivants : le voile est une expression de l'intégrisme musulman, le voile est une manifestation de l'oppression des femmes et le voile est un instrument de prosélytisme. Ces trois arguments tirent leur force de la dénonciation -la diabolisation- des effets associés au port du voile : l'entrave à l'intégration des immigrés et l'agression contre les valeurs laïques et démocratiques.

En 1989, soutenir que le port du voile est une manifestation de l'intégrisme musulman n'appelle aucune démonstration, cela fait partie de l'ordre de l'évidence. Les pratiques discursives disposent alors d'une large autonomie. Il s'agit tout au plus d'un événement supplémentaire qui vient augmenter le péril musulman et démontrer le danger inhérent à l'islam dont l'expression politique conduit à l'instauration de régimes théocratiques et intolérants. Le port du voile n'a pas seulement une signification religieuse, il a également un sens politique, voire un sens politico-religieux. C'est cette interprétation qui pousse F. Ringelheim, au départ d'une association entre neutralité et laïcité, à qualifier ce morceau de tissu de "voile de l'intolérance"¹⁸.

¹⁷ Ural Manço, « La présence musulmane en Belgique : dimensions historique, démographique et économique », *Voix et votes musulmanes de Belgique*, Ural Manço (sous la direction de), Travaux et Recherches, FUSL, Bruxelles, 2000.

¹⁸ F. Ringelheim, "Les voiles de l'intolérance", *Journal des Procès*, n°161, 1^{er} décembre 1989.

Le deuxième argument unit port du voile et sexisme. Considéré comme le résultat d'une imposition des parents ou des imams et en aucun cas comme l'expression d'une liberté - quand bien même il le serait, cela ne pourrait être que le fruit de la manipulation des adultes- le port du voile constitue l'expression même de l'oppression de la femme inscrite dans l'islam et effective dans les pays musulmans. Contre l'obscurantisme islamique, seule la pensée européenne fournit les armes de l'émancipation dont ont besoin ces jeune filles.

Enfin, le voile est un symbole du prosélytisme qui ne peut entrer dans un espace public tel que l'école où les signes religieux "ostentatoires et revendicatifs"¹⁹ sont interdits. Associé à l'intégrisme et au sexisme, le port du voile est identifié à un instrument de prosélytisme, comme il en va de même pour la kippa ou parfois pour la croix.

Ces trois arguments, plus normatifs qu'analytiques, disposent d'une force de persuasion spécifique dont l'effet se double de l'objectif politique qu'ils servent ou au nom desquels on affirme qu'ils sont mobilisés : l'intégration des jeunes musulmanes dans la société belge. En fait, porter le voile au coeur même de l'école, autrement dit de l'institution qui permet de tirer vers la société belge les jeunes immigrés en les sortant de la tutelle de leurs parents et de leur culture d'origine, constitue une grande défaite pour ceux qui voient dans l'institution scolaire le salut de ces jeunes.

2.3. Significations scientifiques : prise en compte du point de vue des femmes voilées.

Des études sur le thème du voile et de l'intégration ont montré que la question du voile est plus complexe que l'interprétation du voile répressif et intégriste. Se positionnant du point de vue des jeunes filles voilées, certains auteurs ont démontré qu'il y a bien des raisons et des manières de porter le hijab.

Khorkhosovar et Gaspard²⁰ ont mis en évidence plusieurs significations du voile porté par les élèves musulmanes en France. Ces auteurs dénombrent au moins trois types de voile : Le voile traditionnel, le foulard des adolescentes et le voile revendiqué. Pour beaucoup de primo-migrantes, le foulard est une marque de continuité avec la tradition et les coutumes de leur village natale. Le voile revêt une autre signification pour les adolescentes, il devient un symbole d'affirmation et de proclamation. Parfois imposé par les parents, il est souvent librement choisi par les jeunes filles qui s'attachent à une foi et à des valeurs, et qui tiennent à les afficher. Quand le foulard est imposé par les parents, il sera vite abandonné à la majorité, ou encore retiré au coin de la rue lorsqu'elles se retrouvent en dehors du lieu familial. Mais le voile peut aussi être pour certaines d'entre elles une voie vers la liberté. Il permet de mener une vie sociale à l'occidentale sans susciter les soupçons du milieu

¹⁹ Avis du Conseil d'État français, rendu le 27 novembre 1989, cité dans *Hommes et Migrations*, n°1129-1130, fév.-mars, 1990.

²⁰ F. Gaspard et F. Khosrokhavar, *Le foulard et la République*, Paris, La Découverte, 1995.

familial. Il permet d'éviter des ruptures douloureuses et traumatisantes entre milieu d'origine et un monde aux valeurs différentes, c'est en quelque sorte un compromis avec la famille. Le voile revendiqué, enfin, est bien différent du foulard porté par les mères et par les écolières. Il relève d'un choix personnel, il est lié à la prise de conscience de son identité. Il est un moyen de prendre des distances par rapport au milieu familial et à la tradition.

Nancy Venel nous apporte des éléments de compréhension supplémentaires concernant le voile revendiqué. Alors que Khorhosovar et Gaspard défendent l'idée que l'affirmation du voile des jeunes musulmanes s'est faite par rapport à leurs parents et à l'éducation reçue, Nancy Venel avance l'hypothèse, complémentaire, selon laquelle cette affirmation musulmane s'est faite en réaction à la société d'accueil²¹. Selon cet auteur, l'un des facteurs les plus pertinents pour comprendre le choix de porter le hijab est la réaction à la stigmatisation générée par la société qui les entoure et qui met en avant les différences qui les séparent du groupe majoritaire. *"Le voile constitue d'une certaine manière un processus d'inversion du stigmata, d'intériorisation du discriminant, de prise de conscience de l'identité discriminée. Puisqu'on les traite différemment, elles vont afficher volontairement leur différence en revendiquant l'identité musulmane"*²²

Toujours d'après Nancy Venel, si ces jeunes femmes ont choisi la religion comme moyen d'affirmer leur identité c'est parce que l'islam leur permet de gagner une autonomie et de se prévaloir d'une légitimité incontestable au sein de leur famille et de la communauté musulmane. La religion est, en outre, une source de repères répondant à un besoin de valeurs dans les sociétés modernes qui n'ont plus d'utopie à proposer. Le choix de s'affirmer par la religion serait donc aussi le fait d'une recherche spirituelle.

2.4. Le voile et l'émancipation de la femme immigrée

Ces considérations, sur les motifs qui poussent certaines jeunes issues de l'immigration à choisir la religion islamique comme mode de vie en occident, nous conduisent à nous pencher sur la question de l'autonomie de ces femmes dans le choix de leur mode de vie, de leur émancipation.

Si le voile dérange autant c'est sans aucun doute parce que certains l'associent au statut d'infériorité de la femme en islam et à l'intégrisme religieux. Le port du voile est délégitimé parce qu'il constituerait une entrave à l'intégration des immigrés musulmans dans la société belge et une agression contre les valeurs laïques et démocratiques de cette dernière. Le discours politique sur l'immigration, dominant dans les années 80, s'appuie sur une telle vision. La femme immigrée est perçue comme le pivot central du processus d'intégration

²¹ N. Venel, *Musulmanes françaises : des pratiquantes voilées à l'université*, Paris, L'Harmattan, 1999.

²² N. Venel Nancy, *ibidem*, p.101

des nouvelles générations. C'est par l'émancipation de la femme maghrébine que pourra se faire l'émancipation de l'ensemble de la communauté immigrée musulmane. Dans ce cadre, l'école, haut lieu de socialisation, était perçue comme l'outil principal qui permettrait aux jeunes musulmanes de sortir de la tutelle de leurs parents et de leur culture d'origine. Le port du voile à l'école constitue une grande défaite pour ceux qui voient dans l'institution scolaire le salut de ces jeunes gens. Ce qui sous-tend un tel raisonnement c'est une problématique capacitaire : les populations issues de l'immigration auraient un retard sur les sociétés occidentales, qu'il faut les aider à rattraper. C'est sous une autre forme que la 'vieille mission civilisatrice' occidentale se manifeste.

Fabienne Brion ajoute que ce paternalisme trouve son origine dans l'islamophobie ambiante, dans les préjugés à l'égard de l'islam, qui se manifesteraient sous cette forme (paternaliste) à l'égard des femmes maghrébines. “ *With regard to girls, Islamophobia seems at first to take the form of a special kindness that is rooted in the conviction that, because of their gender and religion, these girls are in danger. Actually, everything happens as if the agents of secondary socialisation (school teachers and officials, youth assistance administration officers, etc) assigned themselves the mission of 'saving them, that is to say, of extracting from the darkness of their homes to the light of the outdoors...* ”²³ .

²³ F. Brion & U. Manço, *Exclusion and the job market. An empirical approach to Muslim women's situation in Belgium*, dans le cadre du projet européen « Muslim Voices », commandité par la Commission européenne, Bruxelles, 1998, p18-19.

3. LE VOILE DANS DIFFERENTS ESPACES SOCIAUX

3.1. Le foulard à l'école : souffrance.

Il y a donc plusieurs façons et raisons de porter le voile pour une musulmane. L'opinion publique occidentale a eu du mal à distinguer ces différentes situations lors de l'affaire des foulards, au début des années 90. Beaucoup ont considéré que le voile était en soi une agression contre les valeurs occidentales, une atteinte à la laïcité. Le débat s'est situé au niveau de la liberté des élèves d'afficher leurs convictions religieuses.

3.1.1. Le droit international et la liberté religieuse.

Avant d'analyser le débat sur le foulard à l'école dans le contexte belge, il importe de souligner que le droit international n'interdit pas, en principe, le port d'un insigne religieux dans les lieux publics. Parmi les textes législatifs internationaux abordant la question de la liberté religieuse, il faut citer l'article 9 de la Convention Européenne des droits de l'homme qui, s'inspirant de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, consacre non seulement la liberté d'avoir une religion mais aussi le droit de manifester sa religion en public ou en privé. Elle reconnaît le droit de toute personne “ *à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté d'avoir ou d'adopter une religion ou une conviction de son choix, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction, individuellement ou en commun, en public ou en privé, par le culte et l'accomplissement des rites, les pratiques et l'enseignement* ”.

Il découle, du droit international, que le port du voile constitue un droit, y compris dans les écoles, tant publiques que privées. Cette liberté peut, toutefois, faire l'objet de limites, mais pour qu'elles soient licites, ces limites doivent avoir une base légale et il doit être démontré que la liberté en question constitue une réelle menace pour l'ordre, la santé, la morale publique ou la protection des droits et des libertés d'autrui. Une remarque doit être faite concernant l'interdiction du voile pour des raisons de prosélytisme. La jurisprudence internationale a eu en effet à se prononcer sur la question du prosélytisme souvent associé au foulard, il ressort de ses décisions que le foulard n'est pas en soi un signe de prosélytisme, il ne peut donc pas être interdit sur base d'un tel argument²⁴.

Les écoles peuvent donc exiger des élèves musulmanes qu'elles enlèvent le voile si l'objectif poursuivi est légitime, c'est-à-dire pour des raisons de danger pour l'ordre public ou de pression sur autrui. Toutefois, la poursuite d'un but légitime ne rend pas à elle seule l'interdiction licite, il faut encore qu'existe un risque réel de menace face au but poursuivi

²⁴ B. Blero, “ Du droit d'extérioriser son appartenance religieuse à l'école. L'interdiction du foulard islamique face à la liberté de religion ”, *Revue du droit des étrangers*, n°87, 1996.

et que le préjudice ne soit pas disproportionné, par exemple un établissement scolaire ne pourra pas interdire le voile en se fondant sur un risque de désordre qui serait complètement imaginaire. Il découle aussi de tout cela que l'école ne peut interdire le voile de façon absolue, par exemple en l'inscrivant dans un règlement d'ordre intérieur.

Le droit international invitant à un traitement au cas par cas, c'est donc à la jurisprudence de chaque pays de définir une ligne de conduite.

3.1.2. Le droit belge et le principe de neutralité.

En Belgique, le port du voile à l'école provoque le débat sur la neutralité dans les établissements scolaires. Le principe de neutralité dans l'enseignement public, inscrit dans le Pacte scolaire (1958), a été érigé en principe constitutionnel lors des réformes institutionnelles de 1988 qui a conduit à la communautarisation de l'enseignement.

La règle de neutralité implique le respect des convictions religieuses des élèves et des parents dans les programmes ; les mêmes obligations de respect des convictions religieuses des élèves sont imposées aux enseignants. L'école organisée par la communauté ne peut pas privilégier un système philosophique ou religieux en particulier. La neutralité ne permet pas aux institutions publiques d'interdire aux élèves de manifester leur appartenance religieuse en milieu scolaire, cette position découle directement du texte constitutionnel belge, qui garantit formellement, dans son article 19, "*La liberté des cultes, celle de leur exercice public, ainsi que la liberté de manifester ses opinions en toute matière, ..., sauf la répression des délits commis à l'occasion de l'usage de ces libertés*".

Le décret du 31 mars 1994, qui définit la neutralité de l'enseignement organisé par la communauté française, consacre clairement le droit aux élèves de manifester leur appartenance religieuse : "*L'école de la communauté garantit à l'élève ou à l'étudiant, eu égard à son degré de maturité, le droit d'exprimer librement son opinion sur toute question d'intérêt scolaire ou relative aux droits de l'homme. Ce droit comprend la liberté de rechercher, de recevoir et de répandre des informations et des idées par tout moyen du choix de l'élève et de l'étudiant, ...*". Toutefois, ce droit est accompagné de restriction : "*...à la seule condition que soient sauvegardés les droits de l'homme, la réputation d'autrui, la sécurité nationale, l'ordre public, la santé et la moralité publiques, et que soit respecté le règlement intérieur de l'établissement*". Le fait que parmi ces restrictions à la liberté d'expression et d'opinion se trouve le règlement d'ordre intérieur suscite une interrogation, car le décret met sur un même pied d'égalité une liberté fondamentale découlant des droits de l'homme et le règlement de l'école. En ce sens, ce texte législatif de la communauté française viole l'article 9 de la convention européenne des droits de l'homme car il permet l'interdiction de la liberté d'expression religieuse fondée sur un règlement d'ordre intérieur de l'école sans qu'il existe de circonstances spéciales.²⁵

²⁵ B. Blero, *op. cit.*, 1996, p.20.

Entre la revendication relative à la liberté religieuse défendue par les parents des élèves musulmanes et l'interdiction du voile par les autorités scolaires, le juge a été appelé à statuer. La jurisprudence belge n'a pas suivi une ligne de conduite logique. Certaines décisions du juge ont été fondées au cas par cas, d'autres ont admis la possibilité d'une interdiction générale, absolue²⁶. Bernard Blero note, toutefois, une prise de position de la justice belge allant dans le sens de l'interdiction des élèves de manifester leur appartenance religieuse par le port d'un signe religieux²⁷.

Assimilé à une pratique politiquement et socialement déviante, le port du voile va changer de forme, dans l'espace médiatique et politique, suite à la mort de Loubna Benaïssa et à la mise en avant sur la scène publique de sa sœur voilée, Nabela, dont la personnalité transforme le voile qu'elle porte en une pratique citoyenne. En effet, l'image de cette jeune fille en train de calmer une foule va faire la une des journaux télévisés et contribuer à changer la perception du voile des filles qui le portent. Cette attitude interprétée comme raisonnable s'opposait aux représentations dominantes de fanatisme et d'extrémisme associées communément au voile. Ces événements dramatiques, ainsi que les études sur le thème du voile et de l'intégration, ont conduit au moins en partie à une dédramatisation du port du voile et à une révision du préjugé selon lequel l'intégration et le port du voile sont contradictoires.

Néanmoins, le port du voile en Belgique n'est pas socialement accepté et par conséquent, les musulmanes ne disposent pas d'un droit spécifique dans une problématique qui dépasse aujourd'hui le seul cadre scolaire pour toucher d'autres domaines de la vie sociale, et en particulier le marché de l'emploi. Le voile de Nabella Benaïssa, spécifique à une individualité, ne supprime pas les discriminations parce qu'il ne constitue pas le port du voile en un droit polyethnique. Il a permis de dédramatiser une situation et de réduire les peurs. Pour que le voile devienne un droit polyethnique, il faudrait que disparaissent les discriminations directes et indirectes, et que ce comportement ne subisse aucune exclusion.

Avant d'approfondir cette problématique de l'exclusion du marché de l'emploi en raison de l'application d'un précepte religieux, il semblerait que la population musulmane voilée connaisse un moment de répit lors de son passage à l'université. Après avoir été confrontées aux difficultés durant leurs études secondaires, elles peuvent s'affirmer telles qu'elles sont, avec leur voile, dans l'espace universitaire, étape intermédiaire, pour certaines d'entre elles, avant d'affronter le monde du travail. Elles sont tout à fait conscientes des difficultés liées à la manifestation de leur identité religieuse lorsqu'elles devront se mettre à la recherche d'un emploi.

²⁶ L. Panafit, *Quand le droit écrit l'Islam : l'intégration juridique de l'Islam en Belgique*, Bruxelles, Bruylant, 1999.

²⁷ B. Blero, op. cit., 1996, p.25.

3.2. Le voile à l'université : liberté.

L'université, espace ouvert, espace de savoir et de liberté ne pose pas les mêmes exigences que l'école secondaire puisqu'on y a affaire à des jeunes gens majeurs et plus à des adolescentes influençables, qui porteraient contre leur gré le foulard.

Récemment, Nancy Venel a consacré une étude sur les jeunes femmes voilées poursuivant des études universitaires en France²⁸. Selon cet auteur, l'université revêt une grande importance aux yeux des jeunes femmes musulmanes pratiquantes. *« L'université constitue, pour ces jeunes femmes, une fenêtre ouverte sur l'extérieur, un espace de liberté, d'autonomie. Elle est peut-être l'un des seuls espaces où elles peuvent totalement se prendre en charge et organiser leur journée à leur gré. Elles se sont appropriées rapidement un territoire à l'intérieur et s'y sont familiarisées. La faculté constitue leur monde, à l'extérieur de la communauté, de la famille. Elles peuvent y rencontrer d'autres personnes et discuter en liberté. Une des preuves du bien être qu'elles éprouvent à fréquenter l'université est qu'elles y passent leur journée, même en dehors des cours. Elles séjournent de longues heures à la bibliothèque pour travailler, faire des recherches, ou discuter dans le hall avec leur(s) ami(e)s. »*²⁹

L'université est donc un lieu où ces femmes peuvent rencontrer qui elles veulent sans avoir de comptes à rendre à leurs proches. C'est aussi un lieu où elles peuvent être elles-mêmes, où elles sont acceptées avec leurs convictions religieuses, où elles ne sont pas exclues de la société belge. *"L'Université est un espace de liberté auquel elles ne sont pas prêtes à renoncer. Elles y jouissent d'un statut -celui d'étudiante- y sont reconnues, par les professeurs, l'administration et leurs semblables et y évoluent en dehors de toutes contraintes, l'abri des pressions parentales et du regard du voisinage. Ce cadre répond à leur soif de connaissances, leur envie de fréquenter d'autres cultures, en repoussant leur horizon. Elles y ont une impression d'ouverture très recherchée."*³⁰

L'argument le plus couramment avancé, concernant la justification de la poursuite des études, est religieux. Étudier serait une recommandation divine. Certains versets coraniques commencent par l'injonction 'Apprends!', 'Lis!'. La connaissance serait donc une recommandation divine faite aux musulmans. Nancy Vanel met, ainsi, en avant la faiblesse des ambitions professionnelles. La motivation qui pousse ces jeunes femmes à faire des études supérieures trouverait son origine dans un souci religieux et social, non pas professionnel.

Si ces étudiantes ont porté leur choix dans la poursuite d'études de type long et si elles ne font que peu de projets d'avenir concernant une éventuelle vie professionnelle, c'est peut-

²⁸ N. Venel, *op. cit.*, 1999.

²⁹ N. Venel, *op. cit.*, 1999, p. 93.

³⁰ N. Venel, *op. cit.*, 1999, p. 94.

être aussi parce qu'elles seraient conscientes des difficultés qu'elles pourraient avoir à trouver et à conserver un emploi du fait de leur voile, mais aussi du fait de leurs origines.

3.3. Le hijab dans le travail : exclusion.

Ce qui précède nous amène à nous pencher sur la problématique de la discrimination à l'embauche et sur le lieu de travail qui touche les minorités ethniques, non européennes, installées en Europe depuis les années 60'. La question qui nous intéresse plus particulièrement est celle relative au traitement différencié causé par la manifestation d'une appartenance culturelle/religieuse, par les membres d'un groupe minoritaire. Il s'agit dans ce cas précis de la composante féminine de la population musulmane arborant le foulard. Mais avant d'entrer dans ce débat, il est nécessaire de faire le point sur la situation générale de la discrimination à l'embauche en Belgique et en Europe.

3.3.1. La discrimination à l'embauche en Belgique

Le Bureau International du Travail (BIT) a mené un projet de recherche de 7 années sur le thème de la "Lutte contre la discrimination à l'égard des travailleurs immigrés et des minorités ethniques dans le monde du travail", dans certains pays occidentaux³¹, dont la Belgique. Cette recherche³² a mis en évidence des niveaux significatifs et inquiétants de discrimination à l'embauche dans tous les pays analysés.

Les enquêtes, basées sur la méthode de test de situation³³, ont révélé des taux de discrimination raciale globaux tournant autour de 35%, ce qui signifie qu'au moins un candidat d'origine immigrée sur trois se heurte à une discrimination. Toujours selon ce rapport, c'est au début du processus d'embauche que la discrimination est la plus forte, un grand nombre de candidats-test (en général une personne ayant un nom à consonance étrangère) se voyait même refuser la possibilité de présenter leur curriculum vitae aux éventuels futurs employeurs. La deuxième phase du processus d'examen des candidatures, durant laquelle les candidats présentaient leur curriculum vitae et essayaient d'obtenir un entretien d'embauche, laissait apparaître moins de discrimination. La troisième phase, le déroulement de l'entretien, en laissait apparaître moins encore. Toutefois, la discrimination se manifestait de manière flagrante tout au long du processus d'embauche. Et, dans de

³¹ Allemagne, Canada, Danemark, Espagne, Etats-Unis, Finlande, France, Italie, Norvège, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suisse, et Suède.

³² Les conclusions de la recherche ont été publiées sur le site Internet du BIT à l'adresse suivante : "<http://www.ilo.org>".

³³ La méthode des tests de situation, d'origine anglo-saxonne, met en situation deux enquêteurs possédant tous deux des compétences identiques, seule l'origine nationale diffère, postulant pour le même emploi. Si un seul des deux est engagé, la différence peut en principe être attribuée à leur origine ethnique. La discrimination sera prouvée si le nombre de résultats allant dans le même sens est élevé. L'avantage principal d'un tel test est qu'il permet de distinguer les paroles et les actes des employeurs.

nombreux cas, plus de la moitié des candidats des minorités n'allaient jamais au-delà de la première phase.

Le BIT note que la discrimination est particulièrement forte dans les secteurs liés aux services, notamment dans les branches où le contact avec la clientèle est une composante essentielle du service fourni. L'organisme international du travail qualifie cette tendance " *d'extrêmement inquiétante* " dans la mesure où les services sont précisément le secteur où la croissance de l'emploi est la plus forte. Étant donné que les travailleurs immigrés et ceux appartenant à une minorité ont tendance à se concentrer fortement dans les secteurs industriels traditionnels où les suppressions d'emplois sont les plus sévères, ils risquent de souffrir à la fois d'un rétrécissement de leurs perspectives d'emploi et d'une mobilité limitée.

Dans la plupart des pays, les immigrés et leurs descendants sont frappés par des taux de chômage bien plus élevés que ceux qui affectent les nationaux. Bien que certains facteurs, comme l'insuffisance des compétences linguistiques ou le manque de formation, puissent expliquer que les premières générations de migrants aient été confrontées à des niveaux de chômage plus élevés, la discrimination en matière d'accès à l'emploi semble être un important facteur de chômage pour les générations suivantes.

L'enquête en Belgique³⁴ a porté sur la discrimination en raison de l'origine marocaine dans les trois régions du pays. Les résultats montrent que les candidats marocains rencontrent plus de difficultés que les candidats d'origine belge, la discrimination étant particulièrement significative au moment de l'embauche. Plus précisément, une discrimination effective a été observée dans les situations suivantes :

- dans le secteur de l'horeca et du commerce dans chacune des trois régions, dans le secteur du non marchand dans la région bruxelloise et dans celui des services en Flandre.
- pour les fonctions de délégué, de garçon et d'ouvrier à Bruxelles et pour les postes de garçon, de vendeur et d'ouvrier en Flandre.
- pour les candidatures initiées à la suite d'annonces en wallonie et pour les candidatures spontanées et initiées à la suite d'annonces dans la région flamande.
- pour les candidatures effectuées par contact verbal, écrit et visuel dans la région de Bruxelles-Capitale.

L'enquête belge a également mis en évidence le fait que, à Bruxelles et en Wallonie, la discrimination est souvent précédée d'un comportement différencié à l'encontre du postulant d'origine marocaine. Ces comportements se traduisent par une altération de la procédure de sélection et de déclarations mensongères, qui se manifestent particulièrement lors de la prise en considération des connaissances linguistiques et lors de la mise en réserve du recrutement.

³⁴ A. Nayer, P. Arriijn et S. Feld, " Discrimination à l'embauche en raison de l'origine étrangère ", contribution belge à la recherche comparative internationale du Bureau International du Travail, publié par l'ASTC, 1997.

3.3.2. La minorité féminine musulmane sur le marché du travail en Belgique

Les conclusions du BIT rejoignent celles d'autres études³⁵ sur la discrimination à l'embauche touchant les Marocains et les Turcs, qui constituent la majorité de la minorité musulmane dans le pays. Une autre recherche³⁶, réalisée en Belgique par Fabienne Brion et Ural Manço, a traité la question de la discrimination à l'embauche à l'égard de la population musulmane en général, et en particulier de sa composante féminine. Elle révèle que la population musulmane se trouve dans une position désavantageuse et précaire sur le marché du travail. La majorité des musulmans, hommes et femmes, sont peu qualifiés et appartiennent en majorité à la classe ouvrière. Ils travaillent dans des conditions difficiles et gagnent des salaires bas, et sont concentrés dans les secteurs industriels subissant de plein fouet la récession économique. Les auteurs ajoutent que ces musulmans sont souvent victimes de discrimination à l'embauche par rapport aux travailleurs belges possédant des compétences comparables. Enfin, le taux de chômage pour les hommes et femmes musulmans est très élevé. Selon cette étude, deux effets combinés, le besoin grandissant de flexibilité du marché de l'emploi (résultant de la globalisation économique) et la discrimination ethnique, contribueraient pour une grande part à la marginalisation de la population musulmane en général, et plus particulièrement des femmes musulmanes pour qui s'ajoute la discrimination basée sur le sexe. En effet, indépendamment du critère national ou ethnique, les femmes ont en général plus de difficultés que les hommes à trouver du travail, même si elles sont souvent plus qualifiées que ces derniers. Il existe bien sûr d'autres critères d'exclusion bien plus déterminants sur le marché de l'emploi, tels que le niveau de qualification, l'apparence, la culture d'entreprise, la flexibilité, les connaissances linguistiques, etc³⁷. Néanmoins, toutes ces études constatent que la population marocaine d'origine musulmane est une catégorie sociale très vulnérable dans le contexte professionnel, une situation qui s'explique indéniablement par les traitements discriminatoires, liés à l'origine nationale, pratiqués par les employeurs belges.

Les données statistiques récoltées par l'Observatoire du marché de l'emploi et des qualifications de l'ORBEM vont dans le même sens³⁸ et indique aussi que les populations d'origine étrangère ont un taux d'activité plus faible que les Belges.

³⁵ M-N. Beauchesne, « La discrimination des travailleurs d'origine étrangère : Quelles pratiques en entreprises », *Critique Régionale*, Cahiers de Sociologie et d'Economie Régionale, n°21-22, 1994.

³⁶ F. Brion et U. Manço, *op. cit.*, 1998.

³⁷ A. Nayer, *op. cit.*, 1997.

³⁸ Populations issues de l'immigration, marché de l'emploi et discrimination, *Les cahiers de l'Observatoire*, n°3, juin 2000.

Population active, taux d'activité et taux d'emploi selon la nationalité dans la Région de Bruxelles-Capitale

1999	Belges	Etrangers UE	Etrangers non-UE
Population active	291 143	112 673	46 862
Population active occupée	253 222	86 884	30 122
Population (18-64 ans)	394 128	197 879	91 186
Taux d'activité	73,9%	56,9%	51,4%
Taux d'emploi	64,2%	43,9%	33,0%

Source : Les Cahiers de l'Observatoire, ORBEM, n°3, juin 2000

Les changements de nationalité doivent être restitués dans un contexte socio-économique marqué par l'exclusion et la relégation. Comme le montre le Tableau 2 tant le taux d'activité que le taux d'emploi des habitants de nationalité étrangère de la Région de Bruxelles-Capitale sont plus faibles à ceux des Belges. C'est en particulier le cas des étrangers non-UE dont les chiffres indiquent un sens à la baisse, le taux d'activité de ce groupe d'étrangers se situe à 51,4% et le taux d'emploi à peine à 33%. Parmi les chômeurs enregistrés par l'ORBEM -les demandeurs d'emploi inoccupés- les étrangers non-UE représentent 28% alors qu'ils ne forment que 14% de la population de Bruxelles. La recherche de l'Observatoire bruxellois du marché de l'emploi et des qualifications relève que ces chômeurs de nationalité étrangère (non-UE) ont un taux de sortie plus faible que les autres chômeurs et qu'ils s'enlisent dans le chômage. La même étude relève, sur base des données du ministère de l'Emploi et du travail, la surreprésentation des salariés étrangers de la Région de Bruxelles-Capitale dans des secteurs qui sont caractérisés par des conditions précaires et par une faible sécurité sanitaire.

La discrimination ethnique et raciale est définie comme un traitement différencié sur base de critères physiques, raciaux, ou liés à l'origine nationale³⁹. Dans le cas des jeunes femmes musulmanes portant le voile, il n'est pas certain que le traitement différencié qu'elles subissent soit uniquement le résultat d'une discrimination ethnique ou raciale, mais plutôt la conséquence de préjugés dirigés contre l'islam que partage une grande partie de la nation belge, une sorte de discrimination qu'on pourrait qualifier de 'culturelle ou religieuse'.

Ce type d'attitude discriminatoire procède de la construction mentale de la religion musulmane en Europe qui est fortement liée à l'histoire et à la façon dont les médias occidentaux couvrent les événements internationaux. De cette vision négative de l'islam historique et médiatique, associée à l'intolérance, au fondamentalisme, au terrorisme, à la condition inférieure de la femme, s'est développée le phénomène d'islamophobie', terme désignant un mélange d'hostilité, de méfiance et de crainte à l'égard de l'islam. Par conséquent affirmer une appartenance à la communauté musulmane serait l'une des causes majeures de la discrimination contre les musulmans. " *The more strongly one's Muslim identity is proclaimed, the greater the exclusion from the labour market* "⁴⁰. Cette

³⁹ D. Lochak, "Réflexions sur la notion de discrimination", *revue Droit Social*, n°11, nov., 1987.

⁴⁰ F. Brion et U. Manço, *op. cit.*, 1998.

hypothèse semble expliquer en grande partie les difficultés d'insertion professionnelle que rencontrent les jeunes femmes qui, portant le foulard islamique, affichent publiquement et sans complexe leur identité musulmane.

À la lumière de ces observations, on peut avancer l'idée selon laquelle la catégorie de la population musulmane constituée par les femmes voilées sont triplement vulnérables sur le contexte du travail, et ce en raison de leur caractère étranger, féminin et religieux. Ce dernier étant particulièrement déterminant lors de la sélection d'embauche. La perception du voile dans le monde professionnel sera fortement influencée par la polémique sur le voile ayant eu d'abord lieu dans le cadre scolaire. L'interprétation occidentale du voile islamique comme signe d'intolérance, d'oppression contre la femme et frein à l'intégration, va pousser certains employeurs à refuser d'engager des femmes voilées en invoquant des arguments dérivés du débat sur la question, qui s'est déroulé dans le contexte de l'école. La crise sur le voile à l'école va également contribuer à la prise de conscience par les jeunes musulmanes concernées des obstacles auxquelles elles devront faire face lors du processus de recherche d'un emploi. La réalisation d'une possible discrimination en raison du voile sur le marché du travail va se traduire de plusieurs façons, soit par un manque d'ambition professionnelle privilégiant leur rôle de mère et femme au foyer, soit par une auto-exclusion.

4. METHODOLOGIE.

4.1. Choix de l'objet.

La crise à propos du port du voile qui éclate dans le monde scolaire n'a pas eu le même impact dans le monde professionnel, qui est pourtant un lieu privilégié où les conflits sociaux sont les plus nombreux. Si la question du voile s'est posée principalement dans le contexte de l'école plutôt que dans celui de l'entreprise, c'est essentiellement en raison du rôle socialisateur et idéologique que joue l'école. L'institution scolaire a en effet été utilisée comme l'instrument par excellence pour intégrer les enfants issus de l'immigration. C'est donc en raison du lien établi entre l'enseignement, l'immigration et la politique d'intégration, que le débat sur le port du voile dans l'enseignement a pris une telle ampleur. Le port du foulard par les élèves issues de l'immigration maghrébine a été ressenti comme un obstacle à leur émancipation ainsi qu'à leur intégration dans la société belge. Lors de ce débat qui a porté, sur le plan juridique, sur la liberté ou non des élèves d'afficher leurs convictions religieuses, l'interdiction du voile a été justifiée, dans l'ensemble, par le respect du principe de neutralité dans les espaces publics, comprenant l'institution scolaire. C'est pour sortir du débat sur la laïcité qui a été l'une des préoccupations majeures des responsables d'établissements scolaires et des enseignants, que nous avons voulu approcher la question du port du foulard dans un autre contexte, tout aussi important que l'école, celui du milieu professionnel. Ce choix nous permettait, en outre, d'atténuer les soupçons sur la manipulation dont feraient l'objet ces jeunes filles puisque celles-ci sont censées être majeures, responsables, moins influençables. Finalement, en choisissant d'aborder la question dans un autre cadre social, le monde du travail, il s'agissait de mettre en évidence le fait que la réussite scolaire des jeunes issues de l'immigration ne se traduit pas nécessairement par un succès professionnel, par une intégration réussie dans la société belge, et ce en raison de la non-reconnaissance des droits polyethniques que cette catégorie de la population réclame.

Au sein du monde professionnel, si le port du voile n'a pas occasionné de conflits réellement médiatiques,⁴¹ c'est sans doute parce que le milieu de l'entreprise est dominé par d'autres préoccupations, qui peuvent être résumées par la recherche du profit. Toutefois cela ne veut pas dire pour autant que le voile islamique ne pose pas de problèmes aux employeurs. Au contraire, nous avons pu constater que la crise qui a eu lieu dans le cadre scolaire s'est élargie, avec moins d'intensité, pour atteindre d'autres espaces sociaux dont celui du marché de l'emploi. Il n'y a aucune réglementation relative au port du voile sur le marché de l'emploi, ce qui est révélateur de la nouveauté du phénomène.

⁴¹ L. Panafit, *op. cit.*

Dans ce qui suit, nous allons voir, d'un point de vue empirique, comment se pose la question du voile sur le marché de l'emploi. Nous avons voulu savoir : Quelles étaient les discours et les attitudes des employeurs lorsque les candidates affichent leur identité religieuse ? Quelles sont les tendances générales au refus d'embaucher en raison du voile ? Quelles réactions ont-elles face à la discrimination qui les touche ? Quelle est la motivation professionnelle de ces femmes ? Sont-elles prêtes à faire des compromis ? Quel rôle joue l'islam dans le choix relatif à leur carrière professionnelle ?

4.2. Choix méthodologique

Compte tenu des limites du temps qui nous ont été imparties et parce que ceci ne constituait qu'une petite partie de l'ensemble du travail portant sur la citoyenneté, nous avons eu recours à une enquête qualitative limitée dans le temps et dans ses ambitions. Ce caractère limité n'enlève rien à la rigueur du travail réalisé et à la valeur qualitative de certains résultats⁴². Pour aborder notre sujet, nous nous sommes attachés à recueillir de l'information à partir des deux principaux points de vue en la matière : les employeurs et les jeunes femmes. Pour les employeurs, les deux principales dimensions de l'étude portent sur l'attitude à l'embauche ou durant un contrat de travail face aux jeunes femmes voilées et sur les arguments pouvant être mobilisés pour justifier la position adoptée. Pour les jeunes filles, il s'agit d'une part de récolter une expérience, comment ont-elles été reçues par les employeurs et à quels arguments elles devaient répondre et sur quelle base se fonde leur volonté de vouloir garder leur voile même à l'emploi.

Pour les employeurs, nous avons choisi des personnes dans le secteur public et dans le secteur privé. Cette distinction entre employeurs du service public et du privé devez nous permettre de confronter les arguments utilisés dans les types d'activités assez différentes tout en confrontant les attitudes adoptées face aux femmes portant un foulard.

Nous avons décidé de rencontrer les employeurs suivants :

Dans le secteur public

- Le bourgmestre de la Commune de Molenbeek;
- La présidente du CPAS de Schaerbeek;
- Le directeur de l'Orbem.

Dans le secteur privé

- le représentant des Ressources Humaines chez Proximus ;
- le chef du personnel de l'Hôpital Saint-Ann ;

⁴² Quivy R. et Van Campenhoudt L., *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod, 1995.

- une conseillère d'une agence d'intérim (Védior intérim).

Nous avons privilégié acteurs pouvant potentiellement recruter des jeunes filles d'origine maghrébine, surtout dans les services.

L'entretien nous a semblé être la technique la plus adaptée et pertinente pour entreprendre une analyse sur un objet, la population active voilée, ayant fait l'objet de très peu d'attention en sciences sociales. Dans l'optique de décrire la situation des musulmanes sur le marché du travail, nous avons mené des discussions de groupes. Nous avons pensé que les entretiens collectifs étaient des plus enrichissants puisqu'ils nous permettaient de confronter les points de vues, de mettre en évidence la diversité des situations vécues par les jeunes femmes, de créer une dynamique, et d'aborder des aspects de la discussion qui n'auraient pas pu émerger dans le cadre de discussions individuelles.

Le choix du profil de nos sujets s'est fait sur base des seuls critères que sont le port du voile, l'entrée dans la vie active et la possession de qualification. Ce dernier critère nous a permis de voir dans quelle mesure le critère de l'identité religieuse peut parfois dans le cas du port du voile être situé avant les qualifications du sujet. Nous avons constitué notre échantillon par un effet "boule-de-neige" en demandant à nos interlocutrices de départ de nous présenter d'autres personnes présentant un profil de base similaire, c'est-à-dire portant le foulard et ayant été confrontées à la recherche d'un emploi. Nous avons contacté une douzaine de jeunes filles, mais seulement huit entretiens ont pu être réalisés pour des raisons de timing et de disponibilité. Nous avons réalisé plusieurs séances d'entretien collectif pour récolter les données. Une remarque particulière doit être faite concernant la présence dans notre échantillon de deux femmes d'origine belge, Victoria et Kim, converties à l'islam et portant le hijab. Leurs témoignages nous ont semblé pertinents dans la mesure où ils étaient susceptibles d'apporter des éclaircissements sur la question de l'origine de la discrimination subie par ces femmes. Le traitement différencié en raison du voile s'explique-t-il par des considérations religieuses/culturelles ou bien représente-t-il une forme déguisée de la discrimination basée sur des critères raciaux et ethniques, considérés unanimement comme illégitimes. Nous verrons qu'il n'est pas facile de répondre à cette question, la frontière entre les deux étant parfois très difficile à établir.

Les profils de nos interlocutrices musulmanes au moment de l'enquête sur le terrain sont les suivants:

Khadija, 25 ans, licenciée en Linguistique Arabe/Anglais en 1997. Sans emploi.

Nora, 25 ans, licenciée en Philologie Germanique depuis 1997. Elle occupe depuis plus d'un an un poste d'enseignante à l'Athénée Royal de la Providence.

Faouzia, 25 ans, enseignante en sciences naturelles. Sans emploi.

Fatima, 35 ans, pharmacienne, elle travaille dans une officine avec son foulard.

Nacira, 24 ans, licenciée en Philologie Romane, 1997. Sans emploi.

Rachida, 30 ans, possède un graduat en droit, est employée au sein du CPAS de Molenbeek.

Victoria, 25 ans, secrétaire (statut intérimaire) à la Commission Européenne.

Kim, 26 ans, employée au ministère de l'Agriculture.

Nous avons également pu avoir accès à des entretiens réalisés par la mission locale AMIS. Dans le cadre du projet Pilote Enseignement Professionnel, elle a réalisé des entretiens auprès de jeunes filles d'une école secondaire (section couture) à Molenbeek en dernière année. Les témoignages de celles-ci ont constitué une source complémentaire nous permettant de comparer leurs expériences à celles de notre échantillon de base.

Une dernière remarque doit être faite quant à notre démarche. On ne peut prétendre à une généralisation des faits observés surtout dans le cas du port du hijab qui n'a pas, jusqu'à présent, fait l'objet d'études approfondies dans le contexte de l'emploi. Conscients des limites de l'enquête, nous ne prétendons pas parvenir à une quelconque représentativité de la population musulmane voilée dans le monde professionnel. De même, nous ne prétendons pas non plus avoir fait le tour de toutes les réactions des employeurs. Notre étude s'inscrit tout au plus au début d'une recherche permettant d'ouvrir des pistes, de développer les hypothèses initiales, de commencer l'analyse.

5. ENQUETES DE TERRAIN SUR L'EXCLUSION DES FEMMES VOILEES DU MARCHE DE L'EMPLOI.

5.1. Position des employeurs vis-à-vis des femmes voilées selon le secteur d'activité.

Les arguments pour refuser l'engagement de musulmanes voilées sont différents selon que l'on se situe dans le service public ou dans le secteur privé. Sans beaucoup de surprise, le discours des employeurs de la fonction publique tourne autour du principe de neutralité, tandis que les entreprises privées préfèrent parler de rentabilité économique ; il s'agit dans les deux cas de ne pas mettre mal à l'aise la clientèle.

5.1.1. Le secteur public.

Comme dans le débat qui s'est déroulé à l'école, la neutralité est à nouveau avancée, cette fois par les fonctionnaires du service public pour refuser à la population musulmane voilée l'accès à une fonction dans l'administration belge. Le service public se devrait d'être neutre de façon à respecter les convictions de tous les administrés, or une employée qui porterait le voile afficherait publiquement ses convictions religieuses. Il faut, cependant, noter que l'idée de placer des femmes voilées dans un service ne la mettant pas en contact avec les administrés, mais uniquement avec le personnel, ne semble pas poser les mêmes difficultés. Souvent, l'engagement de ces dernières dans ce type de position dépendra de l'opinion personnelle du recruteur.

Le bourgmestre Philippe Moureaux exprime clairement l'attitude générale adoptée par l'administration belge, qui se réfère au principe de neutralité pour traiter la question relative au port du voile par des employées du secteur public.

...Pour être précis sur le voile, ... nous avons eu un seul cas d'une personne qui avait les qualifications, et qui portait le voile... Nous lui avons demandé que dans son travail elle ne le porte pas quoi. Pour le reste, elle fait ce qu'elle veut.

Et je peux vous demander pourquoi ?

...C'est un problème par rapport au public. ... Elle ne s'adresse pas uniquement... Elle s'adresse à un public général, ...

C'était pour quel poste ?

...C'est quelqu'un qui devait faire l'accueil à la police... Donc c'est quelqu'un qui est en contact, tout le temps, avec le public.

Et vous pensez qu'il y aurait un problème avec le public ?

...Je pense que les gens n'apprécient pas nécessairement qu'on affiche d'une manière ou d'une autre [ses convictions religieuses]. Donc, le problème du port du voile n'est pas je pense un problème qui doit entrer en ligne de compte dans la vie des gens. Mais je crois qu'un fonctionnaire... qui est dans ce secteur. Bah notez qu'il y a déjà eu des gens qui portaient le voile dans les stagiaires, ici par exemple.... ça n'a jamais fait d'histoire, c'est pas ça. Mais... C'est pas une condition, c'est pas un élément. ... Vous êtes venue au bon moment, parce que vous seriez venue il y a un mois que je vous aurais dit que le problème ne s'est jamais posé. C'est la première fois qu'il s'est posé au départ de quelqu'un qui avait le voile.

La présidente du CPAS de Schaerbeek se réfère également au principe de neutralité pour refuser l'engagement des femmes portant le voile.

Est-ce que le critère de présentation joue un rôle important ?

...On demande une certaine apparence... pas négligée. On demande d'être habillé correctement. Il ne faut pas être négligé devant la population. Il ne faut pas les provoquer parce que les populations étrangères, parfois, elles prennent ça comme une provocation...

...Il ne faut pas agresser les gens. Bon si une personne vient avec un tchador se présenter, on dit : "Bon, on est d'accord". On demande de ne pas le mettre, parce que nous avons toutes sortes de populations qui viennent ici. On est d'accord qu'ils ont une religion, qu'ils le mettent en sortant mais quand ils sont face au public de l'enlever. Parce que bon, on a des Noirs, on a de tout. Or ça peut provoquer... heurter certaines populations.

Vous avez déjà eu des remarques du public, par rapport au port du tchador ?

...On n'en a pas eu mais on sent bien que s'il y avait quelqu'un derrière un bureau qui serait avec son tchador, ça provoquerait certaines personnes. Alors on est d'accord de l'engager, parce qu'on ne fait pas de différence de nationalité, de religion et tout. Mais comme ils sont en Belgique, on leur demande de ne pas le mettre et s'ils veulent vraiment le tenir, sorry, on ne leur donnera pas la place, parce qu'on a une responsabilité vis-à-vis de la population. On n'a pas à afficher ses convictions religieuses, nous sommes neutres.

L'utilisation du mot Tchador, ayant une connotation politico-islamiste,⁴³ pour désigner le hijab, et l'argument selon lequel le port de celui-ci par une employée serait une provocation, une agression en soi, semblent traduire son opinion personnelle à l'égard de l'immigration d'origine musulmane quand celle-ci affiche son identité religieuse. En outre, le fait que la personne interrogée attribue à la population étrangère des réactions de rejet, si celle-ci devait être confrontée à une employée portant le voile, sans mentionner l'hostilité des administrés d'origine belge, qui est pourtant beaucoup plus prévisible, peut être interprété comme une réaction défensive. En affirmant défendre les intérêts de la minorité étrangère, et non pas celle de la majorité belge, il y a une volonté de ne pas se voir attribuer un parti pris, et de ne pas être taxée de raciste. L'argument de la neutralité semble donc être utilisé, par notre interlocutrice, pour justifier des préjugés personnels à l'encontre de l'islam et de son expression vestimentaire.

Eddie Courtéoux, le directeur de l'Orbem, résume très bien la position du service public par rapport à la question du voile. Il mentionne comme les autres la règle de la neutralité, en

⁴³ Le terme de Tchador a été utilisé par les médias lors de la révolution islamique iranienne.

ajoutant toutefois que cette règle est implicite. Le refus d'embauche en raison du port du voile n'est donc pas matérialisé dans des règlements de travail, ou autres documents de ce genre. Il dit explicitement que le refus catégorique d'embaucher cette catégorie de la population musulmane ne se justifie que pour les postes où les agents de l'institution publique ont un contact direct avec le public.

... la réponse à la question [relative au voile] est simple. Ici, ... les agents de l'ORBEM qui sont en contact avec le public n'ont pas le droit de porter le foulard. Dans la mesure où on est dans un service public, et le service public doit conserver sa neutralité. Donc il y va du foulard comme de tout autre élément ostentatoire sur une religion, un parti politique, une idéologie particulière. ... Mais, dès qu'ils ne sont plus en contact avec le public, ça ne pose aucun problème. Il y a d'ailleurs dans la maison une ou deux personnes qui portent le foulard. Il y en a d'ailleurs une qui le porte quand elle n'est... et parce qu'elle a un travail mixte, elle a un travail qui est parfois effectivement en présence avec le public et [là] elle ne le porte pas. Et parfois elle n'est pas en contact et elle le porte, c'est son droit.

Cette règle [de neutralité] comment elle se matérialise, est-elle inscrite dans un règlement intérieur ?

...c'est une règle tacite qui n'est pas, qui n'est pas écrite.

C'est ça.

...Mais c'est une règle formelle, c'est celle qui est appliquée.

5.1.2. Le secteur privé.

Si les employeurs du secteur privé sont animés par le même souci de neutralité, c'est pour un tout autre motif, ne pas prendre le risque de diminuer le profit de l'entreprise, qu'ils semblent hésiter à embaucher des personnes affichant ouvertement leur appartenance à l'islam.

Une responsable des ressources humaines chez Proximus explique qu'au sein de la société, le port du voile ne constitue pas en soi un obstacle à l'embauche, ou une raison qui justifierait un licenciement, si la candidate, ou l'actuelle employée, possède les qualifications requises. Toutefois, elle avoue qu'il serait difficile de placer ce type de personne à un poste qui nécessiterait un contact avec les clients. Il s'agit, comme dans le secteur public, de rester neutre afin de ne pas indisposer le client. Mais cette fois, l'exigence de neutralité n'est pas motivée par un principe théorique, mais par un souci pragmatique, celui de ne pas diminuer la rentabilité économique de l'entreprise. Une employée voilée dans un service de vente pourrait, compte tenu de la perception négative du voile en Belgique, mettre mal à l'aise certains clients, ceci pourrait conduire à perdre des contrats, et, par conséquent, avoir un impact négatif sur le profit de la société.

Si on prend l'exemple du port du voile comme critère d'embauche. Vous dites apparemment qu'il n'y aurait pas de problème. Est-ce que vous pensez que ça pourrait incommoder certains membres du personnel, que ça pourrait créer une certaine tension

Peut-être oui.

Et est-ce que cette raison pourrait justifier le non engagement ou le licenciement de cette personne?

Le licenciement non, parce que bon si on l'a engagée, c'est qu'on croit en cette personne. On savait d'avance quelle sorte de personne elle était. Mais l'engager, je ne sais pas. Il faut aussi un peu voir dans quelle sorte d'équipe, la personne va se retrouver.

...Si dans l'équipe il y a déjà des étrangers, ...on remarque qu'ils acceptent plus facilement [d'autres étrangers]. Par exemple, dans le département Engineering, on a beaucoup de nationalités différentes, ...nous les Belges, on s'habitue à leur façon de faire, de penser. Et à la limite on peut apprendre quelque chose. Et bon, ils sont bons ingénieurs. Donc techniquement, il y a aucune remarque, et c'est ça qui compte pour Proximus. C'est le fait de faire leur boulot. Maintenant, si pour revenir à l'exemple de la fille turque, si elle ne montre aucune flexibilité, voilée ou pas voilée, je veux dire ça joue pas. Mais si elle ne montre pas de flexibilité, là on aura un problème.

... moi je veux bien m'adapter [accepter le choix d'une employée de porter le voile], et je crois que je suis pas la seule mais... Il faut pouvoir aussi avoir une contrepartie. Le but est que Proximus tourne en tant que société. On est une société, on doit faire des bénéfices... Et si quelqu'un bloque ces objectifs par sa culture, même les Belges, là on a un problème.

...Mais si cette personne veut contribuer ... au succès de Proximus moi je ne vois aucun problème. Maintenant, je ne vais pas parler pour les autres... Il y a toujours des personnes qui hésitent et qui disent: "Ah moi je vais pas prendre ce risque dans mon équipe". Mais normalement on ne peut pas faire une différence, on ne peut pas dire non à quelqu'un uniquement à cause de ça [le voile], on doit avoir d'autres arguments. Mais, on n'a jamais été confrontés à cette situation.

Supposons que ce soit une personne qui travaille déjà chez vous depuis un certain temps et qui décide de porter le voile du jour au lendemain. Est-ce qu'elle doit venir chez vous, ou chez la personne responsable du département, pour se justifier... Comment ça va se passer ?

Non, non. Je ne vois pas pourquoi cette personne doit se justifier. Maintenant, si du jour au lendemain, elle change complètement d'attitude et qu'elle ne fait plus son travail, ça c'est autre chose.... Moi je peux un jour décider de prendre une autre religion, et si cette religion me dit que je dois porter quelque chose, une croix, O.K., mes collègues doivent pouvoir accepter, si je ne change pas dans ma façon de travailler. Pour moi ... La religion fait partie de la vie privée. ... Et puis, il y a l'environnement du travail. Et là, on demande à tout le monde de s'adapter à cet environnement de travail. Comment? En faisant son travail comme il faut, en atteignant les objectifs fixés par la société. Maintenant si les deux mondes se rencontrent et ... que ça perturbe [le travail], là il y a un problème, mais ça peut aussi être quelqu'un qui a la religion catholique. Mais... pour moi ça n'a rien à voir avec comment on est habillé.

Peut-être qu'au sein de la société le voile ne pose pas de difficulté, mais supposons que la personne portant le voile soit dans un département où il y a un contact avec les clients. Est-ce que dans ce cas, le critère d'appartenance religieuse pourrait être un critère déterminant pour l'embauche de cette personne ?

Par exemple, dans la vente, on a le contrat direct avec un client, ça pourrait peut-être poser des problèmes parce que ... le client ne doit pas savoir quelle sorte de religion il a en face de lui. C'est difficile comme question... Le but est de ne pas mettre le client mal à l'aise...et ça c'est pas le but non plus. Mais c'est difficile comme question, je pourrais pas vous répondre.

La consultante chez Vedior Intérim nous rapporte une situation vécue où un employeur a refusé d'employer une jeune femme portant le foulard, en utilisant l'argument déjà évoqué sur la crainte concernant l'incertitude quant à la réaction des clients si ces derniers étaient confrontés à une employée portant le voile. L'entretien nous apporte un élément nouveau, celui de la volonté de l'entreprise de préserver une image de marque respectable. On peut le comprendre dans le cas du voile comme une volonté de la part de l'employeur de ne pas associer à l'image de l'entreprise des signes politiques, religieux ou philosophiques, qui sont en général mal perçus par les clients.

...J'ai eu le cas un jour, et là c'était une Belge qui s'était convertie, c'est assez étonnant. Donc là sur base du CV, on ne pouvait pas le déceler, puisqu'elle avait un nom tout à fait européen, elle s'appelait Patricia X, elle a été se présenter. Et le client a dit: "Oui, pour nous, ça ne pose pas de problèmes, mais pour les clients [il préfère ne pas prendre le risque] "... C'est jamais eux. Donc c'est toujours [les autres] ...

Le voile posera donc des problèmes par rapport à la clientèle ?

Ça posera des problèmes... par rapport aux contacts avec les clients...et par rapport à l'image de marque de la société.

Parfois, l'employeur a recours à un règlement de travail pour rejeter la candidature des postulantes voilées. Nous avons rencontré ce cas lors de notre entretien avec le chef du personnel de l'hôpital Saint-Anne. Celui-ci explique sa position en invoquant les réactions de certains patients, mais surtout le problème d'hygiène que poserait le foulard. Le refus d'embaucher des femmes voilées en raison de règles hygiéniques peut cacher d'autres raisons, le plus souvent de l'ordre de l'attitude personnelle à l'égard du voile. En effet, le règlement de travail n'établit aucunement que le port du voile va à l'encontre de l'hygiène des hôpitaux, c'est le responsable qui suppose que le foulard n'est pas hygiénique dans le milieu hospitalier.

... Si on veut parler du voile, il y a quand même le problème éventuellement d'hygiène, et des choses comme ça quoi.

Oui mais les [infirmières] catholiques, elles portaient un petit chapeau.

...Elles avaient un petit chapeau, mais ça a été supprimé,...c'est pas pour le remplacer par le voile, parce que c'était une question de propreté, d'hygiène, ... il y a quand même un uniforme à respecter. Bon voilà, point à la ligne... Pour moi, elles peuvent se trimballer dans la clinique, venir me trouver, ... aller à des rendez-vous privés avec leur voile. Ça, peu importe. Mais dans le travail on leur [demande de l'enlever]... Le voile, ça s'est posé je crois une ou deux fois, et ça s'est très bien passé. La directrice du nursing leur a dit: "Ecoutez, je vois que vous portez le voile, chez nous [on ne peut pas le porter], enfin dans toutes les cliniques je vous dirais, pour des questions d'hygiène, peut-être et, peut-être aussi pour ne pas choquer... Bon il y a peut-être des gens qui peuvent être choqués avec ça [le voile]. Mais de toute façon, il y a quand même la question de l'uniforme avant tout.

En quoi le voile n'est pas hygiénique ?

...je suppose que si [une infirmière] porte le voile, elle le porte toute la journée..., après elle va rentrer en contact avec des patients en soins intensifs. [L'hôpital] est quand même...un univers

stérile.... Donc il ne s'agit pas de rapporter des microbes, je vais dire de l'extérieur, dans un service infirmier. Voilà.

Que se passerait-il si l'infirmière qui porte le voile refusait de l'enlever?

... Je crois qu'on lui rappellerait le RGPT, le Règlement Général de Protection au Travail, ou les mesures sanitaires. On lui dirait: "Ecoutez, on pense que d'après le critère hygiéniste, ce n'est pas opportun de porter le voile". ... On ne va jamais lui dire: "Vous ne porterez pas le voile, parce qu'on a décidé que vous ne pouvez pas le porter". Parce qu'alors je vous dirais c'est bien simple, on n'engage pas tout simplement. Bon, il se trouve qu'on engage des infirmières qui se présentent avec le voile. Donc le critère pour nous, la seule chose qu'on demande c'est je veux dire dans le travail de ne pas le porter. Surtout pour des raisons, j'insiste bien, pour des raisons d'hygiène.

Si une infirmière vous propose de porter un voile aseptisé spécialement pour le boulot. Elle pourrait travailler avec son voile ?

Je peux pas vous répondre... J'en sais rien, j'en sais rien... Mais le voile c'est surtout une question d'hygiène. Il faut être logique. Attention, [cela vaut] chez nous. Maintenant, si vous me dites : "Je sais pas moi, dans une autre entreprise". Bon là, le critère d'hygiène ne se justifie peut-être pas... On dira peut-être non pour autre chose j'en sais rien. Je sais pas comment justifier... Mais moi dans les hôpitaux où j'ai déjà été... je n'ai jamais vu une infirmière avec un voile, je n'ai jamais vu ça, jamais. Pourtant ça fait sept ans.

Par contre moi j'ai déjà vu des médecins [internes] avec le voile.

Ah!

C'est pour ça que je ne comprenais pas le critère d'hygiène dans la mesure où je connais des médecins qui ont déjà exercé avec leur voile dans un hôpital.

Enfin pour moi, il me semble que c'est le critère d'hygiène... Parce qu'alors quel est l'intérêt d'avoir un uniforme. ... Maintenant vous me remettez...[en question]. Vous vous faites impositaire, mais c'est moi qui en tête..., pour moi il est mis dans le contrat, enfin dans le règlement de travail,...., attention, il n'est pas mis que les infirmières ne peuvent pas porter le voile. Il est mis que : "Chaque personne prendra les mesures adéquates pour garantir l'hygiène et ainsi de suite quoi"; ça veut dire être propre, peut-être pas trop de maquillage, peut-être pas trop de parfum ou des choses comme ça. Parce que bon ... quand vous avez été opéré, ... Vous ne savez peut-être pas manger directement. ... Vous pouvez être incommodé et des choses pareilles. ... Pour moi le voile ça rentre là dedans. Maintenant, peut-être que la directrice du nursing va vous trouver autre chose. Mais à mon avis c'est ça [l'hygiène]. Voilà. Peut-être aussi même si on trouvait un voile adapté. Mais il faudra voir.

Vous allez y réfléchir?

Non, parce que franchement, moi je trouve ça un petit peu dépassé quoi. Mais je peux comprendre que ça soit important. Je veux dire, allez pour moi, c'est une bonne infirmière, ou une mauvaise infirmière, elle fait bien, elle fait pas bien son travail ... C'est tout. ...qu'elle s'appelle Malika... ou Véronique ça revient au même... Je pense que ça ne pose pas trop de problèmes. Maintenant, je vous dirais on a engagé [dernièrement] sur sept étudiants-infirmiers cinq noirs. Bon ils portent bien leur nom et on ne peut pas les rater... On va pas se casser la tête parce qu'ils sont noirs ou pas, je crois pas que ça doit être un problème.

Avez-vous déjà eu des remarques de la part de certains patients... parce que vous avez dit que vous pensiez que les patients seraient un peu méfiants ?

Je ne sais pas. Mais non. ... Ce n'est pas la raison. Parce que la raison primordiale c'est l'uniforme... Mais je me mets à la place de certaines personnes âgées qui... ont 60, 70 ans... j'imagine les

remarques qu'ils pourraient faire. On a déjà eu des remarques... Il y a déjà eu des remarques, sans voile.

Quel genre de remarque ?

Du genre : "Mais enfin, j'ai pas envie d'être soigné par une... par une Arabe, ou une Marocaine", ça c'est déjà dit. ... Moi je trouve ça absurde, on est bien d'accord. Mais bon, on ne peut pas empêcher les gens de parler.

L'ensemble des entretiens réalisés auprès des employeurs, des secteurs privé et public, nous permet de conclure que le port du voile constitue un critère déterminant dans le processus d'embauche. Cependant, la question relative à l'embauche d'une femme voilée se pose différemment selon ces deux secteurs d'activité. Dans les institutions publiques, le refus d'employer une femme voilée est essentiellement une question de principe : celui du respect de la neutralité, le même principe qui a été invoqué lors de l'affaire du port des foulards à l'école. Si les entreprises sont réticentes à l'idée d'engager des femmes portant le voile, c'est surtout pour des raisons liées aux conséquences économiques négatives que provoquerait la manifestation à une appartenance religieuse, plus particulièrement à une appartenance islamique. Cette conclusion est vraie pour les deux secteurs. Mais, dans la pratique, l'embauche ou non de la catégorie musulmane voilée semble se faire au cas par cas, selon un processus de négociation entre l'employeur et la candidate ou employée. Ainsi, malgré la priorité accordée à la règle de la neutralité, nous avons pu rencontrer des femmes portant le voile travaillant au sein d'une institution publique. De même, malgré les craintes des effets liés au port du voile, certains employeurs acceptent d'engager des femmes voilées. Dans ce dernier cas, le critère de qualification semble neutraliser les craintes liées au port du voile ; mais souvent il faudra que la candidate possède un niveau de connaissances techniques très élevé pour être en mesure de faire totalement oublier son apparence religieuse.

Toutefois, dans les deux secteurs d'activité, les femmes affichant leurs convictions religieuses ont peu de chance d'occuper des postes qui les mettent en contact avec la clientèle ou le public. Les employeurs vont souvent exiger des musulmanes qu'elles enlèvent le voile comme condition d'embauche. Ceci nous permet de dire que le critère de l'apparence religieuse passe, très souvent, mais pas toujours, avant le critère de qualification, lorsqu'il s'agit d'un emploi impliquant des relations publiques.

Nous avons vu dans le chapitre précédent que des tests de situation ont établi l'existence d'une discrimination effective à l'encontre des femmes musulmanes en général. Souvent, lors de la première phase du processus d'embauche, la seule évocation d'un nom à consonance marocaine/étrangère suffit à détourner l'employeur du candidat. Dans ce type de situation, la discrimination est implicite, un employeur ne va jamais, ou très rarement, admettre son refus de ne pas employer une personne d'origine étrangère. Ce qui est frappant dans l'exemple des candidates portant le voile, c'est la discrimination explicite, directe, dont elles font l'objet. Le traitement différencié est, cependant, dans de nombreux

cas, justifié par des arguments généraux -tels que le recours au principe de neutralité dans les administrations publiques ; à la règle de l'hygiène dans les hôpitaux ou l'Horeca, l'incidence économique...- imprécis, qui ne sont inscrits nulle part, et qui n'ont pas de base légale⁴⁴. En l'absence de règles spécifiques claires sur la manifestation d'une identité religieuse sur le lieu de travail, la décision d'engager ou non une femme voilée sera, la plupart du temps, laissée à l'appréciation du recruteur. On se trouve dès lors dans une situation de traitement différencié illégitime, c'est-à-dire de discrimination, puisque la décision de l'employeur est arbitraire⁴⁵. C'est cette appréciation du voile par le recruteur et l'absence de règlements spécifiques à la manifestation d'une identité religieuse dans la société qui explique la diversité des situations vécues par ces femmes musulmanes voilées et qui contribue à constater l'existence d'une discrimination sociale et religieuse.

5.2. Expériences vécues par les femmes voilées.

En raison de la diversité des situations des femmes actives portant le voile, nous allons commencer par décrire, au cas par cas, les expériences vécues par chacune des femmes musulmanes composant notre échantillon. A l'exception de Khadija, toutes les personnes interrogées ont porté le hijab après leur adolescence, et à la suite d'une longue réflexion, d'ordre spirituel. C'est pourquoi, on peut considérer que les femmes que nous avons interrogé correspondent à la catégorie du 'voile revendiqué', selon la définition de Gaspard et Khorkhosovar⁴⁶, à savoir que le choix de porter le hijab relève d'un choix individuel, lié à la prise de conscience d'une identité religieuse. Enfin, leur décision de porter le voile s'est faite au moment de leur entrée, ou de leur présence, sur le marché de l'emploi.

5.2.1. Présentation des interviewées.

NORA

Nora, 25 ans et mariée, est licenciée en philologie germanique depuis 1997. Elle a porté le hijab durant sa dernière année universitaire. Elle enseigne le néerlandais et l'anglais, depuis deux ans, avec son voile à l'Institut de la Providence, un établissement qui comprend 100% d'élèves étrangers et qui connaît beaucoup de difficultés. Bien qu'elle ait obtenu d'emblée le soutien du directeur, le corps professoral a clairement exprimé, au début, son désaccord par rapport au voile, et puis, après un certain temps, les professeurs ont été partagés, les uns la soutenant, les autres adoptant à son égard un comportement hostile.

⁴⁴ Aucune loi n'interdit le port du voile que ce soit dans le domaine privé ou public.

⁴⁵ D. Lochak, *op. cit.*

⁴⁶ F. Gaspard et F. Khosrokhavar, *op. cit.*, 1995.

... c'est un risque que le directeur a pris en m'engageant, parce que mon profil professionnel l'intéressait. Et aussi parce qu'il n'avait pas le choix. La réputation de l'école fait que très peu d'enseignants veulent aller travailler dans cette école.

... au début, c'était difficile par rapport aux collègues parce que pour eux c'était un affront [de me présenter avec le voile à l'école]. Je leur manquais de respect. Et finalement, j'ai eu quelques réactions [d'opposition]... Il y a des professeurs qui ne m'ont encore jamais parlé.

... C'est la deuxième année que je travaille là. Donc, je persiste un petit peu. Et là ça va beaucoup mieux avec la majorité des collègues et petit à petit on s'est rendu compte que j'étais un être humain comme les autres, que j'avais mes petites déprimés face aux élèves, comme tous les autres et que parfois il m'arrivait de pleurer comme tous les autres. Et finalement, ça les a fort rapprochés de moi. Et la majorité des professeurs ..., des membres administratifs sont très contents de moi. Ils n'ont rien à me reprocher. Mais certains professeurs, surtout les plus anciens, font comme si je n'existais pas.

Pourquoi penses-tu que cette attitude hostile est due au fait que tu portes le voile? Est-ce qu'ils l'ont dit de façon explicite ?

J'ai eu quelques reproches. ... c'était en particulier une enseignante qui m'avait prise dès mon entrée à l'école. Elle m'avait prise dans un local, elle avait fermé la porte. Elle m'avait dit : "Qu'est-ce qui se passe, ça va pas, est-ce que vous vous rendez compte de ce que vous nous faites"? Je dis : "Non, je ne me rends pas compte". "Qu'est-ce qu'il y a, qu'est-ce qui se passe". "Et vous m'insultez avec... en portant ce foulard". J'ai dit : "Ah j'ai pas l'impression, c'est pas le but". Et elle m'avait un petit peu dit tout ce qu'elle pensait, c'était vraiment quelque chose qu'elle vivait très, très mal par rapport à tous ces foulards qui pullulent. Et voilà. Mais cette personne est partie, elle n'est plus là et moi je suis encore là.

Les [élèves] peuvent porter le voile ?

... les élèves peuvent s'habiller comme elles veulent. Je pense que les élèves peuvent tout se permettre dans cette école, c'est pas seulement le foulard. Enfin tout se permettre, je veux dire qu'on tolère beaucoup de choses. Par rapport à l'habillement, il n'y a pas de problème... [le problème était par rapport] à un professeur qui enseigne, c'est tout. Mais, c'est en train de changer... Il y a pas mal de professeurs qui me soutiennent pour que je postule dans d'autres écoles... parce que j'ai travaillé un mi-temps toute l'année et c'est eux qui me cherchaient d'autres heures... pour que je puisse compléter mon horaire. Alors qu'au départ... On me disait: "Vous vous rendez pas compte ?" On disait : "Mais non heu c'est dans ta tête que ça se passe, il y a pas des gens qui sont aussi étroits d'esprit pour ne pas accepter quelqu'un, juste parce qu'elle porte le foulard". Et je leur ai démontré que: "Oui, il y a des personnes qui n'engageaient pas juste parce que je portais le foulard". Pourtant, les enseignants en langue germanique c'est très demandé. Mais bon j'ai été encore cette année [postuler pour augmenter mes heures de travail]. Et j'ai encore eu des entretiens, et c'est toujours la même histoire, [on rejette ma candidature à cause de mon foulard].

KHADIJA

Khadija a 25 ans. Elle est mariée et a deux enfants en bas âge. Elle détient un diplôme en Linguistique Anglais/Arabe. Elle porte le foulard depuis son adolescence. Après l'obtention de sa licence, elle a rencontré quelques difficultés liées à son foulard, lorsqu'elle a décidé de poursuivre une agrégation, et ensuite lorsqu'elle a cherché un emploi. Ne pouvant pas faire ses stages dans l'école de son choix [qui l'accepterait telle qu'elle est) elle décide

d'abandonner la voie de l'enseignement. Elle s'est ensuite adressée à des agences d'intérim pour trouver du travail. Soit on ne l'a jamais rappelée, soit on lui a clairement signifié qu'aucun employeur n'accepterait de l'employer avec son foulard. Une consultante a même été jusqu'à refuser de l'inscrire à l'agence. Khadija reste convaincue que si elle ne trouve pas aujourd'hui de travail dans son domaine, c'est uniquement en raison de son foulard. Ces quelques expériences l'ont découragée à rechercher activement un emploi dans l'immédiat. Depuis la fin de ses études, elle est inscrite comme demandeuse d'emploi et perçoit des allocations de chômage. A la naissance de ses jumeaux, elle a choisi d'arrêter provisoirement ses recherches d'emploi, préférant d'abord s'occuper de ses enfants en bas âge. Elle se dit prête, à présent, à se lancer sur le marché du travail.

...Après j'ai appris qu'on ne pouvait pas choisir l'école [pour faire les stages]. [J'aurais pu faire mes stages] dans l'école où j'ai fait mes secondaires... et là je n'aurais pas eu de problème de voile. Tandis que dans les quatre écoles qui étaient proposées, c'étaient des écoles où le foulard était exclu. Genre Catho. Donc c'était impensable de faire le stage avec le foulard. Donc là j'ai arrêté l'agrégation.

Après ça, j'ai commencé un, un DEC en français, langue seconde. Donc l'enseignement du français aux étrangers. En ne sachant pas qu'on ne pouvait pas choisir les écoles. Là, à nouveau, j'ai arrêté. Après j'ai fait une formation en néerlandais. Et puis voilà. Après ça, je dois dire que j'ai pas vraiment cherché du travail assidûment. Je me suis inscrite à quelques intérim. Là aussi on m'a fermé les portes clairement au début. Dans une intérim, on n'a pas même voulu m'inscrire...chez Interlabor Intérim. Là, la consultante m'a dit : "vous savez, ça n'est même pas la peine de perdre votre temps, parce que nous on défend les entreprises. Et, on sait très bien que vous n'allez pas avoir de travail"...

J'ai insisté, j'ai dit: "Non, j'insiste je veux m'inscrire et puis on verra bien par la suite". Et puis là elle m'a interviewée. ... Et c'est toujours les mêmes réactions. ...quand on vous entend parler correctement et quand on voit votre profil: "Ah mais c'est étonnant. Vous parlez bien le français". ...elle m'a clairement dit: "Ah c'est vraiment dommage, parce que si vous ne portiez pas le foulard, on a du travail maintenant. Parce que pour les langues on cherche des gens". Elle me dit: "Il y a beaucoup de demandes". Mais, elle ne m'a jamais rappelée. Alors je me suis inscrite à d'autres intérim. Bon parfois on me disait: "Oui mais vous savez, le foulard vous allez avoir des problèmes". On m'a inscrite. Mais sinon, on n'a jamais été clair.

La raison, c'était le voile ?

Je ne vois pas d'autres raisons. ... surtout que parmi les gens qui ont étudié avec moi, tout le monde travaille... Et je n'étais ni parmi les meilleurs, ni parmi les moins bons étudiants. Donc, je ne vois pas vraiment pourquoi [je ne trouve pas d'emploi]. Surtout que maintenant pour les langues, je pense que ce n'est pas le travail qui manque. Et puis après ça, je dois dire que je n'ai pas vraiment cherché, ... C'est ma vie familiale qui l'a emporté. Maintenant, je vais recommencer ma recherche de travail, et puis on verra ce que ça donne.

NACIRA

Nacira est âgée de 24 ans et est célibataire. Elle a poursuivi des études universitaires en Philologie Romane. Elle décide de porter le hijab à la fin de ses études. Peu de temps après ses études, elle trouve un premier emploi en tant que coordinatrice dans une association qui fait du soutien scolaire. Elle y reste pendant trois mois avec son voile sans que cela pose un

problème. Peu de temps après elle reçoit une nouvelle offre d'emploi dans une école, cette fois, pour un remplacement. Lorsqu'elle se présente, le directeur n'émet aucune objection quant à son voile. Une semaine après, les professeurs font entendre leurs objections. Le conseil de direction, composé des enseignants, réclame une rencontre avec Nacira pour discuter de son voile et de son poste, et pour qu'elle défende sa position. Bien que les avis sont partagés, la décision de la licencier est votée. Par la suite, elle a reçu une autre offre d'une école, par téléphone. Mais lorsqu'elle a mentionné qu'elle porte un foulard, la personne a raccroché. Elle est depuis lors à la recherche d'un emploi.

... Le 17 janvier 2000, j'ai été appelée par une école, l'Institut Technique Artistique Sainte-Marie à la Porte de Halle. On m'a dit : "Le lundi, venez, vous commencez un remplacement d'un professeur à mi-temps". Je leur ai demandé s'ils voulaient me voir. Parce que je m'étais dit que le foulard allait leur poser des problèmes. Ils m'ont dit que non. Le lundi, j'arrive, je vois la secrétaire, aucune réaction, le directeur aucune réaction. La seule chose qu'il m'a dit c'est: "Il faudra peut-être expliquer aux élèves pourquoi vous portez le voile et un peu les mettre à l'aise par rapport à ça". J'ai commencé tout de suite; ... [les élèves dans l'école sont de] nationalités très mixtes... il y avait autant de filles que de garçons. C'est une école où il y a quand même des problèmes. Moins que je crois qu'à La Providence, mais quand même, elle risque d'être fermée, les subsides n'arrivent pas, les tag partout, enfin un peu les choses qui se passent dans les écoles actuellement. ... Pendant une semaine, j'enseigne. La semaine suivante, le directeur me téléphone en me disant qu'il y a certains professeurs que ça [le voile] dérange. Pour lui, cela ne lui posait aucun problème. Ces professeurs représentent le conseil de direction. Le directeur ne dirige pas tout seul. Il y a le conseil de direction, le pouvoir organisateur. Et donc un mardi, pendant une heure et demie j'ai dû un peu défendre mon cas. ... certains professeurs ... étaient interpellés, et se posaient la question: "Comment je pense"... Si je n'étais pas entre guillemets dangereuse.

... j'ai d'abord commencé par utiliser des arguments légaux, la constitution belge, les articles des droits de l'homme: "Oui mais l'école c'est différent. Oui mais l'école vous devez rester neutre. Oui mais vous devez représenter l'école". Bon je suis restée pendant une heure et demie comme ça. Le directeur était là pour me défendre en me disant... Enfin il expliquait aux personnes qui étaient là que le voile, quand il est porté par choix, on ne peut pas empêcher cette personne. C'est vrai qu'il y a beaucoup de femmes qui sont peut-être forcées de le mettre mais lui s'était renseigné à l'Université des Femmes, où on lui a [dit] qu'il y avaient beaucoup de femmes qui le mettaient par choix et qui étaient très heureuses de le mettre. C'est ce que je leur expliquais.

Certains professeurs ont été interpellés, ils m'ont dit: "on a une autre vision de l'islam par vous, ou bien on a compris, ou bien c'est vrai que c'est une discrimination". D'autres m'ont ressorti : "La soumission de la femme à l'homme". J'ai dû un peu expliquer que je n'ai pas de père, pas de frère, pas de mari qui me force à le porter... Malgré ça, il y avait ce clan [qui s'opposait à ma présence tant que je portais le foulard]. Il y a beaucoup de professeurs qui m'ont défendue, qui m'ont dit qu'il ne fallait pas que je me laisse faire, qu'il fallait que je me syndique. Qu'il fallait que je me batte, que j'appelle les médias. L'école était déjà [en difficulté] ... je n'avais pas envie qu'elle soit stigmatisée comme ça, ça n'avancait à rien. Je suis donc restée encore trois semaines après, parce que j'ai l'impression que le directeur ne voulait pas me lâcher. Il m'a dit : "On va devoir faire une procédure légale, donc recommencer, mettre sur PV le débat du conseil de direction. ... ma sœur est venue pour écrire un PV de la discussion comme quoi ce n'était pas mes compétences qui étaient remises en cause, que je ne faisais pas de prosélytisme mais que le voile, par rapport à des articles du Pouvoir Organisateur ou des écoles catholiques, ça ne va pas". Et j'ai terminé le 1er mars 2000.

Et depuis, il y a une école qui m'a téléphoné, qui recherchait depuis un mois des régents. Mais comme ils n'avaient pas trouvé de régents, ils se sont adressés à une licenciée. Comme je n'avais pas envie d'avoir les mêmes problèmes que j'avais eus dans l'école précédente, je leur ai tout de

suite dit: "Ecoutez peut-être que le voile va vous déranger". Elle m'a raccroché au nez. Je suis pour l'instant au chômage. C'est pas très gai mais bon.

FAOUZIA

Faouzia a 25 ans, elle est régente en sciences naturelles. Lorsqu'elle a commencé à enseigner, il y a deux ans, elle ne portait pas encore le hijab. C'est donc au cours de son parcours professionnel qu'elle décide, après une longue réflexion, de le porter, en étant tout à fait consciente que le foulard signifiait la fin de sa carrière d'enseignante, du moins dans cette école qui refusait également que les élèves portent le hijab. En outre, c'était l'année où elle devait être nommée. Et effectivement, lorsqu'elle est appelée par le directeur à la rentrée scolaire pour signer son contrat, elle lui explique qu'elle avait décidé de porter le voile. Après avoir tenté de lui faire changer d'avis en invoquant toutes sortes d'arguments, ils se quittent en bon terme mais sans avoir signé de contrat. Quelques mois après, elle est sollicitée pour un autre poste d'enseignante dans une école à Molenbeek, où elle est engagée avec son voile. Elle a remplacé un professeur malade pendant trois semaines, sans ressentir la moindre hostilité de la part de ses collègues. Mais après avoir quitté l'école, le directeur la rappelle pour un autre remplacement, et il lui explique qu'après son départ, un débat a eu lieu concernant le port du voile au sein de l'établissement scolaire, et que dès lors il n'est plus question d'accepter qu'un professeur porte le foulard, le corps professoral s'y opposant catégoriquement. Comme elle refusait de l'enlever, il n'insiste pas. Elle a reçu par la suite d'autres offres d'emploi par téléphone. A chaque fois lorsqu'elle précise qu'elle porte le voile, les employeurs retirent leur offre, sauf une fois le directeur d'une école l'invite tout de même à le rencontrer. Lors de la rencontre, ce dernier tient, selon Faouzia, des propos racistes, et tente pendant une heure de lui faire changer d'avis sans succès.

... J'avais été appelée quelques mois après à l'institut des Ursulines à Molenbeek. Là, ils m'ont engagée avec mon voile. J'ai remplacé en fait un prof qui était malade, ça a duré entre trois semaines et un mois je crois. Et donc là, tout [s'est bien passé], je ne sentais pas véritablement de regards méprisants ou questionnant de la part des profs par rapport au fait que je portais le voile. Puis la prof [que je remplaçais] est revenue et ça s'est arrêté là. Et, dernièrement, ils m'ont rappelée. Et le directeur avait demandé de m'avoir à nouveau au téléphone. Il m'a expliqué que quand j'ai quitté en fait l'institut des Ursulines, ... un débat a eu lieu à l'école... ça a été quand même la révolution de se dire: "Mais comment ça se fait qu'on a engagé une fille avec son voile".

Est-ce que les élèves peuvent porter le voile ?

Les élèves peuvent porter le voile dans cette école. Non, là c'était véritablement ce corps professoral qui au moment où je suis partie [a réagi après-coup] ... Ils ont interpellé le directeur, ça a fait des débats avec les élèves, etc. Et lui, en fait, me demandait à présent de retirer mon voile, ça, ça a été un non catégorique, évidemment. ... Il a essayé en fait de m'expliquer que pour les élèves c'était pas un problème, éventuellement pour les éducateurs [le voile peut passer], mais pour les profs, non ça jamais. Lui, le foulard ne le dérangeait pas, mais le corps professoral y était catégoriquement opposé ... Pourtant, je ne comprends pas cette réaction parce que je n'ai pas senti [d'hostilité de leur part]... Jamais je n'ai été interpellée donc comme Nora a dit par un prof qui me disait: "Mais qu'est-ce que tu fais". Non mais c'est véritablement après quand j'ai terminé le remplacement ... que les questionnements et les débats ont commencé. Enfin voilà. Donc, lui me

proposait de [m'engager sans le voile cette fois]. [Comme j'ai refusé], il m'a dit : "Ecoute, dans un an, dans deux ans si jamais tu décides ou quoi tu le retires, tu seras toujours la bienvenue".

RACHIDA

Rachida, 30 ans, est mariée et a deux enfants. Elle possède un graduat en Droit. Elle a commencé à porter le voile après ses études. Elle a travaillé pendant 6 mois dans une ASBL, où elle s'est présentée avec son voile. Elle est engagée mais on lui rappelle tout de même qu'elle se trouve dans une association laïque, et qu'elle ne doit pas faire de prosélytisme. Ensuite, elle a arrêté de travailler pendant un temps afin de s'occuper de ses enfants. Dernièrement, elle a recommencé à postuler, et elle est parvenue à obtenir plusieurs interviews, dont une a débouché sur un emploi. Elle travaille depuis peu au CPAS de Molenbeek, avec son voile sans que cela pose le moindre problème. Le recruteur lui a demandé au moment de l'interview si elle comptait l'enlever, ce à quoi elle a répondu par la négative. Elle a malgré tout été embauchée.

... C'est quand je suis sortie de l'école que j'ai mis le voile. J'ai une expérience professionnelle de six mois, au sein d'une ASBL, Jeunesse Maghrébine. ...ça s'était très bien passé. J'ai eu une bonne expérience. Je devais reprendre un projet qui était le projet Marraine. C'était un chouette projet. Mais j'étais enceinte à cette époque-là, ça tombait mal parce que je devais avoir des contacts avec les parents d'élèves. Et prendre en charge des élèves. Et ça, ça n'a pas pu se faire. Ensuite, donc je me suis occupée de mes enfants.

Et dernièrement, il n'y a pas longtemps, j'ai recommencé à postuler. J'ai passé trois interviews je crois. Sur ces trois interviews j'ai eu une réponse positive. Mais on m'a quand même parlé de ce voile. C'est toujours en fin d'interview que ça se passe : "Excusez-moi est-ce que vous le gardez ou pas". Et moi je leur ai dit clairement : "Je veux le garder, ne vous inquiétez pas. Comme je suis quelqu'un de très extravertie, je vais briser la glace, il n'y a pas de problème". Non mais c'est vrai. Quand on est communicative, les gens ne sont pas obligés de se demander pourquoi [ce voile].

Et maintenant, dernièrement, c'est dans le service public, au service du personnel. Donc je suis vraiment en contact avec tout le personnel du CPAS de Molenbeek.

Et c'est là que s'est passé ce que tu évoques sur le troisième interview où on t'a parlé en dernier lieu de la question du voile?

C'est ça. Et gentiment, il n'y a vraiment eu aucune hostilité. Tout s'est très bien passé: "Est-ce que vous le gardez ou pas"? Je lui ai dit : "Je veux le garder, de toute façon, ne vous inquiétez pas, je suis quelqu'un qui communique facilement.

...Ce n'est pas le bourgmestre [Mr. Moreaux] qui m'a interviewé. C'est Isabelle Lebeupain qui est responsable du service du personnel et du service de formation au sein du CPAS. Donc, ça s'est très bien passé. ... On m'a rappelée au téléphone : "Venez travailler à telle date". ...Et tout s'est très bien passé avec le personnel.

Mais tu n'es pas en contact avec le public, seulement le personnel ?

Non jamais avec la clientèle. Non mais ça, c'est uniquement parce que ça ne fait pas partie de mes compétences.

FATIMA

Fatima a 35 ans, elle est mariée et a trois enfants. Elle a poursuivi des études en sciences pharmaceutiques à la VUB. Elle a travaillé dans une pharmacie pendant plusieurs années sans porter de voile. Un jour elle décide de mettre le foulard, et, anticipant une réaction négative de son employeur, elle dépose son préavis tout en recherchant un autre emploi. En présentant son préavis, elle se met dans une situation où elle ne peut bénéficier d'allocation de chômage si elle ne retrouve pas un emploi tout de suite. Le patron prend très mal le fait qu'elle porte le voile, invoquant les problèmes que cela causerait à la société notamment vis-à-vis de la clientèle, il tente de lui faire changer d'avis pendant une bonne heure, mais sans succès. Elle trouve, pendant son mois de préavis, un autre poste dans une officine. Son nouvel employé l'embauche sans même lui parler de son voile, et la soutiendra même lorsqu'une cliente fera, plus tard, pression pour que Fatima soit renvoyée.

J'ai fait des études en sciences pharmaceutiques à la VUB. Pendant mes études, je ne portais pas le voile.... Enfin ça fait pas si longtemps que je le mets. J'ai travaillé pendant longtemps sans le voile, ... et je n'ai jamais eu de problème ni racial ni autre...J'ai toujours été bien acceptée, toujours bien intégrée. Pas de problème.

... Quand j'ai eu mon dernier enfant, il y a un déclic qui s'est fait en moi. Je ne saurais pas expliquer comment. Mais c'est un cheminement. ... j'ai commencé à me poser des questions. [j'avais déjà mis le voile pendant mon adolescence], mais c'était un peu forcé. C'était un peu l'éducation de la maison, mon papa voulait que je mette le foulard, donc on mettait le foulard; mais lorsqu'on sortait dehors, on l'enlevait au coin de la rue. Donc ce n'était pas par conviction, mais pour faire plaisir aux parents. Mais à un moment, je me [suis intéressée à ma religion], j'ai fait des recherches, ...

Et, donc quand j'allais prendre ma décision de porter le foulard, j'ai commencé à [réfléchir aux conséquences], je me suis dit : " si je porte le hijab, je sais que je ne dois pas compter garder ma place dans la pharmacie ", parce que je savais ce que [le personnel et mon patron en penseraient], je savais que je n'avais aucune chance de pouvoir continuer à travailler là. Malgré le fait que j'avais travaillé là depuis deux ans et demi, que le contact avec la clientèle se passait bien, je savais qu'ils [patron et collègues] allaient me faire des problèmes. Alors,... Comme j'avais pris la décision de mettre mon foulard pour tout le temps, c'était vraiment bien décidé, j'ai décidé moi-même de donner mon préavis.

Et après tu as fait quoi. Et après tu as postulé pour un autre emploi ?

Non, j'avais commencé à postuler avant [au moment où j'ai décidé de quitter mon emploi].

...J'avais postulé dans le privé, pour le même poste que j'occupais. Donc j'ai pris contact avec une dame. Elle me dit: "Oui, je veux vous voir".... C'était la première fois que j'allais postuler avec mon foulard. Je lui dis au téléphone: "Ecoutez madame, je dois vous dire quelque chose, ... Je n'osais même pas lui dire que j'étais voilée - je lui ai dit simplement: "Ça vous dérange que je sois marocaine". ... Elle me dit: "Mais pas du tout". Je dis: "Mais parce que vous voyez, j'habite à l'Est et je dois venir à l'Ouest. Si ça vous dérange, je ne me déplace pas". Elle me dit: "Mais pas du tout, pas du tout". Donc, on prend rendez-vous, je vais la voir. [Devant la porte], je me dis: " Je vais rentrer avec mon foulard ", parce qu'avant quand je l'avais, je l'enlevais pour me présenter. Je rentre avec le voile, et l'entretien s'est très bien passé. On a parlé de tout et de rien, sauf de ça [voile]. Après une heure, au moment de se quitter, je lui dis : " Vous n'avez rien oublié ? ". Elle répond : " Non rien du tout ". On s'est quittées comme ça. On s'était donné rendez-vous après un mois et demi... Je l'ai rappelée juste avant de terminer mon préavis. Je lui ai téléphoné : "Voilà, je termine bientôt mon préavis". Et elle m'a dit: " Passez me voir pour qu'on discute un peu des

conditions ”. Et alors je suis repassée, je l'ai revu une deuxième fois. Et ensuite, une troisième fois après avoir signé mon contrat. Et maintenant, je travaille dans une officine, chez cette dame, à Ganshoren.

Et tu lui a posé la question pour savoir si le foulard la dérangeait ?

On n'en a pas parlé. Pas du tout. Donc trois fois que je l'ai vu, on n'en a jamais parlé.

VICTORIA

Victoria est belgo-péruvienne. Elle a 25 ans et est célibataire. Elle s'est convertie à l'islam depuis un an et demi. Elle travaille à la Commission Européenne comme secrétaire, avec un contrat d'intérim à durée déterminée. Elle a décidé de porter le voile quelques mois après avoir commencé son travail à la Commission. Avant de le porter, elle s'est informée auprès de ses supérieurs et de ses collègues afin de savoir si sa décision n'allait pas à l'encontre du règlement de travail.

... Avant de le porter, j'ai commencé à faire des petites interviews avec mes collègues et tous ont réagi très positivement. Du genre: "Ah oui c'est ton choix,... on n'a rien à te dire, c'est gentil que tu viennes nous le dire"...

Dans mon département, il y a des Italiens, des Grecs, des Portugais, certains Belges, Irlandais. Vraiment toutes les nationalités. Et ils ont tous accepté sauf une femme belge. Elle ne comprenait pas. Elle disait que c'était une soumission, que c'était une atteinte pour la femme. Avec elle je n'ai pas eu de problème mais un peu de tensions. Elle ne m'a plus parlé pendant un mois et demi. Et puis avec le travail, il faut bien se parler, aussi ça s'est calmé par après. Et j'ai même eu l'impression que ça allait mieux qu'avant que je porte le voile. ... Mais quand j'ai commencé à le porter, là la tension a commencé à monter,... j'ai jamais rien eu à mes oreilles, comme quoi les autres personnes étaient choquées... Personne n'était contre, mais tout le monde était contre. On le sentait qu'il y avait un réveil, une réaction à la suite de ma décision de porter le hijab...

...Je crois que derrière les coulisses, il s'est passé énormément [de choses], ils ont dû parler énormément sur moi. Je suis persuadée qu'il y en a plein qui m'ont défendue. Mais vers moi personne n'est venue.

KIM

Mariée et âgée de 26 ans, Kim est une anversoise qui s'est convertie à l'islam. Elle travaille, depuis quelques années, à Bruxelles comme employée au Ministère de l'Agriculture. Elle occupe un poste administratif qui ne la met pas en contact avec les administrés. Après avoir informé ses collègues et son chef de service, elle décide de porter le foulard. Mis à part quelques remarques venant du personnel, elle ne rencontre aucune difficulté liée à son foulard par la suite dans son milieu de travail. Elle sera soutenue dans sa décision par ses collègues de bureau qui respectent son choix, même s'ils ne le comprennent pas.

Je suis à Bruxelles depuis 96. Et, j'avais d'abord demandé à mes collègues dans le bureau ce qu'ils pensaient de ma décision de porter le voile un jour. Ils m'ont répondu : "C'est à toi de décider, c'est

ton choix si tu veux mettre ça". Et un jour, je suis venue avec un foulard et ils n'ont rien dit. Par la suite, j'ai entendu dire que des employés, dans d'autres services, sont venus et ont demandé à mes collègues de bureau pourquoi je mettais le foulard ? Ils pensaient que je n'étais pas normale. Mais, on ne m'a jamais rien demandé à moi. Sauf mes collègues. Mais mes collègues m'ont toujours défendue.

Ils t'ont défendue. Et le supérieur hiérarchique, il t'a dit quelque chose ? Tu as été le voir aussi ?

- Je lui avais aussi demandé son avis. J'ai dû écrire une lettre à mon supérieur. Et son secrétaire a dit que c'est pas dans le règlement que je ne peux pas le mettre. Et il ne m'a rien dit. Ils ont donné le même travail que j'avais comme tout le monde.

Et on t'a demandé de l'enlever ou pas?

Non.

Ils ont même pas invoqué le principe de neutralité ?

Non.

5.2.2. Analyse.

Les témoignages des femmes interrogées nous montrent à quel point il est difficile d'établir des tendances générales concernant la problématique du voile comme facteur de discrimination à l'embauche. Bien que certaines situations se déroulent dans des contextes semblables, les réactions sont différenciées. Il n'y a pas de réaction unique et uniforme. Le schéma qui suit synthétise, d'une part, si elles exercent un emploi au moment des entretiens, et, d'autre part, dans quel secteur d'activité économique elles se situent.

Secteur public	Ecole	Secteur privé
Victoria :secrétaire à la CE	Nora : enseignante à la Providence.	Fatima : pharmacienne.
Kim : employée au ministère de l'agriculture.	Faouzia : n'a pas trouvé d'emploi à cause de son hijab.	Khadija : n'a pas trouvé d'emploi à cause de son hijab.
Rachida :employée au CPAS de Molenbeek	Nacira : n'a pas trouvé d'emploi à cause de son hijab.	

- *Dans l'administration publique*

On peut voir que, malgré les réticences des fonctionnaires publics⁴⁷, Victoria et Kim ont pu conserver leur emploi dans des administrations publiques après avoir décidé de mettre le hijab. Rachida a, quant à elle, été engagée avec son voile sans trop de difficultés. Comment l'expliquer ?

L'une des raisons qui explique que Kim et Victoria ont pu travailler avec leur foulard réside probablement dans le fait qu'elles exercent toutes les deux une fonction ne les mettant pas en relation avec le public. Une autre explication pourrait être liée à leur origine nationale. Kim et Victoria sont d'origine belge, leur démarche de s'informer de leur droit auprès de leurs supérieurs et de leurs collègues témoigne d'une certaine assurance qui provient du fait qu'elles font partie de la majorité. C'est pourquoi il nous semble que l'origine nationale joue un rôle important dans le phénomène d'exclusion. Etant Belges de souche, il semble peu probable qu'elles aient pu réagir par l'auto-exclusion, réaction de repli sur soi face à la discrimination, qui sera analysée plus loin. Les collègues de bureau semblent leur accorder plus de considération par rapport à leur capacité de décision. D'ailleurs, lorsqu'elles annoncent leur intention d'afficher leur identité religieuse, on leur dit à toutes les deux : 'c'est ton choix'. Bien que Kim soit considérée comme 'une folle', elle est soutenue par tous ses collègues. Les collègues de Victoria lui ont également dit que c'était son choix. Il est vrai aussi que, lorsque les deux femmes ont porté le voile, les choses n'étaient pas aussi simples, une forte tension s'est créée pendant un certain temps avant de s'estomper, mais personne n'a tenté de les faire changer d'avis. Il nous paraît plus difficile pour une femme d'origine marocaine de faire accepter son choix de porter le voile, probablement en raison de l'attitude paternaliste du groupe majoritaire⁴⁸. C'est ce que nous évoquions plus haut à propos de l'attitude occidentale paternaliste, traduisant la vieille mission civilisatrice, à l'égard des communautés d'origine immigrée. Toutes les femmes d'origine marocaine qui ont été interviewées ont été confrontées à des situations où des employeurs, collègues ou clients, leur demandaient d'enlever leur voile ou qui tentaient de les faire revenir sur leur décision.

Rachida, récemment employée au CPAS de Molenbeek, pense qu'elle a décroché son poste grâce à ses qualifications et à sa personnalité extravertie. C'est probablement vrai. On doit, néanmoins, constater qu'elle occupe un poste qui ne nécessite pas de contacts avec le public, mais uniquement avec le personnel de la commune. Selon elle, ce dernier point n'a pas joué un rôle déterminant pour la personne qui l'a recrutée. Cependant, les propos du bourgmestre semblent suggérer le contraire. Il nous a avoué qu'il ne voyait pas de problème à ce qu'une femme porte le voile au sein de l'institution communale, mais il refuse catégoriquement d'engager une telle personne pour un poste qui mettrait celle-ci en contact

⁴⁷ Se référer aux témoignages des employeurs du service public.

⁴⁸ Cf. Remarques de F. Brion et U. Manço, *op. cit.*,

avec les administrés. Il semble donc qu'il n'y ait pas de contradiction entre le cas de Rachida et les propos du bourgmestre.

Toutes les trois (Victoria, Kim et Rachida) travaillent avec leur voile dans le secteur public. Le foulard semble créer des tensions avec le personnel, mais une fois que les tensions s'atténuent, il apparaît que ces femmes ne sont pas réellement menacées par la perte de leur emploi. Toutefois, il faut noter qu'elles occupent des postes qui n'exigent pas de contacts avec le public, ce qui nous permet de confirmer l'hypothèse selon laquelle les femmes portant le hijab auront des difficultés énormes à trouver ou conserver un emploi dans le service public lorsque la fonction implique des contacts avec le public.

- *Dans l'enseignement*

Il faut accorder à l'enseignement, qui assure des fonctions publiques, une remarque particulière. C'est dans ce type d'emploi que la tendance au refus d'embaucher en raison du voile est la plus forte. Dans les écoles confessionnelles que nous avons étudiées, on peut dire sans trop se tromper que les femmes voilées ont très peu de chance de trouver un poste d'enseignante, et ce pour les mêmes raisons qui ont conduit à la crise à l'école. Bien que Nora a pu exercer ce métier, son cas semble plutôt refléter l'exception qui confirme la règle. En effet, elle a pu bénéficier d'un soutien peu commun du directeur de l'établissement scolaire. Il faut, en outre, ajouter que l'école dans laquelle elle a été engagée accueille surtout des élèves étrangers, provenant de milieux défavorisés. Il est donc très difficile de trouver des enseignants désireux de rester à long terme dans l'établissement.

Selon les propos rapportés par ces trois femmes (Nora, Faouzia et Nacira), l'une active et les deux autres sans emploi, il faut surtout imputer au corps professoral le refus de les embaucher. Ce sont, en effet, certains professeurs, et non les élèves, qui semblent avoir le plus de mal à accepter la présence des jeunes femmes voilées au sein du monde enseignant. Dans les trois cas, certains enseignants ont exercé des pressions énormes pour qu'elles enlèvent leur voile, ou qu'elles ne soient pas embauchées ou qu'elles soient licenciées. Les écoles de notre échantillon font partie du réseau libre. Cette dernière remarque faite, on pourrait se demander s'il ne faudrait pas réviser l'opinion générale qui consiste à dire que les écoles catholiques seraient 'plus ouvertes' que les écoles laïques, communales sur le port du voile. Bien que certaines institutions scolaires du réseau privé acceptent d'accueillir des élèves portant le voile, il n'en va pas de même pour les enseignantes voilées. Sur ce dernier point, il semblerait que les écoles privées et publiques se rejoignent dans leur refus d'embaucher ou dans leur volonté de licencier un professeur portant le hijab, et ce pour les mêmes raisons, le respect du principe de la neutralité. Toutefois, on peut ajouter au processus de discrimination un autre acteur que 'les clients' ou 'la direction', à savoir les collègues. Ces derniers, comme le montre l'expérience de Nacira, peuvent agir au point d'inverser la décision prise par le directeur.

- *Dans le privé*

C'est dans le monde de l'entreprise qu'on trouve la plus grande diversité de situations. Fatima a vécu deux situations extrêmes. Elle a rencontré des difficultés à cause du voile avec son premier patron et ses collègues de travail, qu'elle a pourtant côtoyée pendant deux ans. Dans son second poste, toujours dans une pharmacie et en contact avec le public, elle a été engagée sans que l'employeur ne fasse la moindre allusion à son foulard. Cette dernière a même été jusqu'à la soutenir contre le chantage d'une cliente fidèle qui menaçait de changer de pharmacie si Fatima continuait à servir les clients.

Après ses études Khadija s'est mise à la recherche d'un emploi. Elle s'est notamment rendue auprès d'agences Intérim. La plupart du temps, celles-ci ne l'ont jamais rappelée, malgré sa formation de linguiste qui est très recherchée sur le marché de l'emploi.

De ce qui précède on peut conclure que :

- il n'y a pas de tendance générale au refus d'embaucher en raison du voile, que ce soit dans le secteur privé ou le secteur public,
- les institutions scolaires sont à nouveau confrontées à la question du voile, mais cette fois, elle se pose non plus pour les élèves mais pour les enseignantes. La polémique autour du voile n'est donc pas prête de s'éteindre. Cette situation ne se présente pas uniquement en Belgique, dernièrement, la question du port du voile par une enseignante a provoqué un débat en Allemagne⁴⁹.
- les postes exigeant un contact direct avec le public ou la clientèle sont les plus susceptibles d'entraîner un refus d'embaucher une postulante ou un licenciement d'une employée portant le vêtement religieux.
- Le processus de discrimination fait parfois intervenir un autre acteur que 'les clients' ou 'l'employeur', à savoir les collègues. Ces derniers, comme le montre l'expérience de Nacira et de Fatima, peuvent agir au point d'inverser la prise de décision prise par le directeur de l'établissement scolaire ou le patron de la pharmacie.

⁴⁹ Après avoir défendu sa cause devant un tribunal allemand, l'enseignante voilée d'origine turque a pu continuer à enseigner ; mais le débat ne s'est pas pour autant clôturer. Voir l'article de Christian Alix et Christoph Kodron, "Une 'affaire de foulard' en Allemagne", *Homme et migrations*, n°1223, janv.-fév., 2000.

5.3. Les différentes formes d'exclusion du marché du travail en raison du voile.

Il semble que l'incapacité de la population musulmane voilée à s'insérer professionnellement ne soit pas liée uniquement au contexte du marché de l'emploi où elles ne seraient pas, ou difficilement, acceptées avec leur foulard. Les différents témoignages nous ont permis de constater que le processus d'exclusion du travail n'est pas toujours généré par les pratiques discriminatoires de la part des employeurs. En effet, l'exclusion du marché de l'emploi peut également être provoquée par l'attitude des femmes elles-mêmes, il s'agit alors d'auto-exclusion. Il faut ajouter que ce dernier phénomène n'est pas indépendant du premier. Il résulte, en effet, de la prise en compte de l'existence de préjugés, de la part de la société d'accueil, à leur égard. Ces remarques faites, nous pouvons avancer l'hypothèse de l'existence d'au moins deux formes d'exclusion. La première est représentée par les comportements et traitements discriminatoires produits par les acteurs du monde du travail. La seconde représente les réactions des jeunes femmes musulmanes face à la discrimination vécue ou anticipée.

5.3.1. Exclusion.

La perception négative du voile, et de l'islam en général, des employeurs, collègues de bureau ou clients, contribue de façon importante à délégitimer le choix fait par les femmes musulmanes de porter le voile. Ce constat se traduit, dans le contexte professionnel, par une exclusion de ces femmes de certains secteurs d'activité. Nous avons déjà vu précédemment que la discrimination ou le traitement différencié sont le fait des employeurs. Ceux-ci, pour refuser d'embaucher une femme voilée, vont généralement invoquer des principes généraux. Dans le public, la tendance générale est d'invoquer le principe de neutralité et le respect des convictions du public. Dans le privé, c'est la règle de rentabilité qui prédomine, impliquant une certaine neutralité face aux clients.

Nous avons pu relever d'autres formes de discriminations pratiquées par les employeurs, collègues ou clients, que nous avons classé comme suit : propos racistes, perceptions négatives du voile (le voile est perçu comme un acte de prosélytisme, obscurantisme, etc.), attitudes paternalistes, réactions féministes.

- Propos racistes :

Faouzia :... Quand j'avais travaillé à l'école Sainte Famille, je n'ai pas véritablement été agressée dans ma personne. Par contre, je l'ai été par... le directeur du Sacré Cœur ... Là, le directeur a véritablement tenu des propos racistes, de la discrimination à l'embauche. Mais c'est clair le problème c'est que c'était sa parole contre la mienne. Il me demande un petit peu mes objectifs par rapport à l'enseignement etc. Et donc il en arrive à me demander : "Donc comment est-ce que vous allez vous présenter devant les élèves ?" Donc je lui ai dit : "expliquer clairement ce que vous entendez par là . « Vous comptez aller avec votre foulard ?, ...parce que je vois que vous êtes

musulmane ». ...Et là je lui explique : « oui absolument je vais me présenter avec mon voile. Comme on est dans un établissement catholique, ça ne devrait pas poser de problème normalement ». Donc là il m'explique : "Non, justement ça peut pas se faire... C'est une question de respect..., c'est par rapport à l'institution... Donc ça ne se fait pas".

...Pour lui, en me présentant devant lui ou devant les élèves, avec mon voile, je leur manquais de respect. Donc il avait commencé à sortir toutes sortes de choses. Et à un moment donné, je [tente de prendre la parole] ... Et là il me répond : "Ici c'est moi qui pose les questions". ... il me dit : "Bientôt, vous allez avoir l'école islamique"...il a parlé de prosélytisme, etc. Il me dit encore : " Ecoutez, vous avez le choix, personne ne vous a obligé à venir travailler ici. On n'est pas à Marakech ici "... Et donc enfin il y en avait eu pas mal dans ce genre-là.

Ce témoignage nous montre que certains employeurs n'hésitent pas à tenir des propos racistes lorsqu'ils sont confrontés à des candidates voilées d'origine étrangère. Cela nous ramène à notre analyse sur l'origine de la discrimination. Nous avons vu que l'exclusion sur le marché du travail qui touchait les femmes voilées pouvait être qualifiée de 'discrimination culturelle' dans la mesure où la décision d'engager était principalement motivée par la perception négative qu'a l'employeur de l'islam et du voile. L'ensemble des entretiens qui ont été réalisés confirme cette hypothèse. Ce que nous pouvons ajouter, suite à cet extrait, c'est que la discrimination culturelle peut parfois se doubler d'une discrimination raciale, voire masquer des préjugés racistes.

- Le voile associé au prosélytisme :

Rachida :... C'est quand je suis sortie de l'école que j'ai mis le voile. J'ai une expérience professionnelle de six mois, au sein d'une ASBL, Jeunesse Maghrébine. Et là quand je me suis présentée, avec mon voile, spontanément, sans complexe, sans rien. J'arrive, je me présente, avec mon diplôme, mes compétences. Il n'y a pas de problème. ... Mais on me parle quand même de ce voile. A chaque fois on parle de ce voile: "ici vous êtes dans une association laïque. Il n'est pas question de commencer à prêcher ou de [faire du prosélytisme]...". Je la regarde avec mes grands yeux. Je dis: "Mais moi je ne suis pas là pour prêcher. Je suis là pour présenter des compétences, être à votre service rien d'autre. Et donc, on m'a acceptée.

L'association qui est faite entre le voile et le prosélytisme est souvent une crainte qui a été exprimée par les acteurs du monde du travail. L'association entre prosélytisme et voile qui a été construite par certains acteurs sociaux au moment du voile à l'école, a ensuite été renforcée dans l'imaginaire collectif de la population par l'effet médiatique.

- La perception du voile comme signe d'obscurantisme :

Khadija : ... J'ai fait une licence en langue linguistique, anglais arabe...Je dois dire que durant ma licence, j'ai jamais eu de problème. Ni vis-à-vis des étudiants, ni vis-à-vis des profs. ... Enfin ça n'a pas influencé ni en bien ni en mal mes études. La seule chose qui s'est passée c'est quand j'ai commencé l'agrégation, en deuxième licence... . Vers le mois de décembre, il y a eu le cours de communication verbale. On devait discuter pendant cinq minutes devant la classe ... tout le monde passe. Et, le prof de l'agrégation, qui devait commenter la présentation de chacun des étudiants, [ne dit rien au moment où c'est à moi de passer]. J'arrête de parler et puis le prof me dit finalement : "Excuse-moi mais, je n'ai pas très bien suivi le cours de ta pensée ... parce que j'étais omnibusée par ton voile. Ah, j'ai fait: "Excusez-moi, mais si vous le voulez, je peux recommencer pour vous".

Il me dit: "Non, non, tu sais pour moi [le voile] est une marque d'obscurantisme, c'est la soumission [de la femme]. Et puis il se tourne vers les autres étudiants, et leur dit : "Vous ne trouvez pas que ça dérange, que ça empêche de suivre le cours de [de sa pensée]"... [Les étudiants répondent par la négative]. Le professeur continue : " tu sais, pour moi l'ULB et le foulard ça va pas du tout ensemble ”.

L'interprétation du voile comme symbole d'obscurantisme, d'intolérance, ou d'opposition aux valeurs démocratiques a également été évoquée à plusieurs reprises par les personnes composant notre échantillon. Une telle perception est le résultat d'un jugement de valeur qui ne doit pas être pris à la légère.

- Réactions féministes :

Nacira : ...C'est marrant, c'est souvent des femmes qui me disent " Tu es un symbole de soumission " : " Est-ce que tu te rends compte qu'il y a beaucoup de femmes qui sont obligées [de porter le foulard], et moi je connais des jeunes qui viennent vers moi et qui me disent que leur père, leur frère, les bat " ... Je dis : "... mais justement, en le portant en disant que j'ai choisi, c'était pour dire que j'ai fait un choix. Que ce soit le choix de le mettre ou de ne pas le mettre, j'ai posé ce choix-là. Et personne me l'a imposé. ... J'expliquais à une autre femme [féministe] ... : "Vous êtes en train de faire le contraire de ce que vous attendez, c'est-à-dire que les femmes participent [à la vie de la société belge]. Parce que soi-disant, les musulmans soumettent leurs femmes, vous êtes en train d'inverser le processus, on va rester chez nous. Et, on va être des mères au foyer. Alors finalement elle concluait en me disant : " Mais, alors revendique, manifeste, et fait des associations, ayez le foulard de la même couleur ". Elle disait que je devais revendiquer ce choix.

Les propos tenus par Nacira nous éclairent sur les contradictions contenues dans le discours féministe. Les féministes s'opposant au port du voile ne peuvent pas défendre de manière cohérente l'égalité entre les sexes, l'émancipation de la femme ou encore le libre arbitre féminin, sans reconnaître et respecter les pratiques religieuses de la population musulmane désireuse de porter le hijab. Dans les deux cas, un groupe dominant (les hommes et les féministes) s'approprie le droit de définir les besoins, les intérêts et les aspirations d'un groupe dominé qui a des valeurs et des expériences très différentes.

Parce que les féministes ont été, originairement, préoccupées par les rapports de domination entre les hommes et les femmes, elles semblent oublier les nombreuses différences, d'ordre racial, social, ou culturel, qui existent entre les femmes en général. Alors que le mouvement féministe s'est battu pour que les voix des femmes ne soient pas réduites au silence et que les besoins de celles-ci ne soient pas ignorés, la réaction de certaines d'entre elles à l'égard des femmes ayant fait le choix de porter le voile suggère qu'à leur tour les féministes soumettent d'autres voix au silence et ignorent les besoins de ce groupe spécifique de femmes. Selon certaines⁵⁰, la prise en compte des différences qui existent entre les femmes constitue un défi incontournable pour l'action féministe, qui consisterait à élargir les préoccupations du mouvement relatives à l'exclusion des femmes à d'autres sortes d'exclusions liées à l'origine ethnique, religieuse, ou sociale.

⁵⁰ A. Phillips, " Minorités au féminin ", *Agenda Interculturelle*, n°151, fév. 1997.

- Attitudes paternalistes :

Fatima : ... il y avait une cliente bien particulière, qui venait quand madame la patronne était là. Et quand moi j'étais là elle rentrait. Elle ne me disait jamais bonjour. Moi je l'ai même pas remarqué. ... un jour [ma patronne] me dit : " Vous avez vu cette dame ... Elle vous aime pas du tout ". je dis: "Ah bon,... ce n'est pas grave ". Elle me dit : " Vous avez bien remarqué, elle vous dira jamais bonjour, jamais ". ... Alors un jour cette cliente m'appelle à l'officine, elle me dit : " Vous savez, vous savez qui je suis ". Je dis : " Non, madame, je ne vois pas qui vous êtes ". " La dame blonde là qui vient et qui vous dit jamais bonjour ". ... Elle me dit : " j'aimerais bien vous parler,...ça vous dérangerait d'aller manger avec moi? ". Je répond : " Non pas du tout ".

...C'est une femme d'une cinquantaine d'années, mais qui est très jeune, et très ouverte, enfin entre parenthèse. Très intellectuelle. Donc qui lit beaucoup, qui se renseigne partout. Et donc j'ai été manger avec cette...cliente... . En fait, [j'ai réalisé] ... qu'elle m'avait invitée à manger avec elle dans... le but de me convaincre d'enlever mon voile. Parce qu'en fait elle était venue chez la patronne, elle a dit : " Ecoutez madame [la patronne], c'est elle ou moi. Et la patronne m'a défendue.

Elle a continué à venir ?

...Oui. Donc on a été manger ensemble, et on a discuté pendant une heure et demie ... Et à la fin de cette discussion, elle a bien compris que je n'allais pas l'enlever pour les gens. Je lui ai expliqué ce que le voile signifiait pour moi. Et elle a aussi vu que je n'étais pas différente [des autres] . Je lui ai dit : " Vous m'auriez connu il y a deux ans, je suis exactement la même avec ou sans voile, je parle de la même façon, je discute avec les gens de la même façon, je renseigne les gens de la même façon, le voile ne change rien [à ma personnalité]".

On peut voir une certaine attitude paternaliste dans les nombreuses tentatives des employeurs, collègues de bureau ou clients, ainsi que de femmes, de vouloir dissuader ces femmes d'enlever le foulard. En agissant de la sorte, ils supposent, de façon implicite, que les valeurs auxquelles ces musulmanes adhèrent ne sont pas les bonnes (pour leur propre bien), puisqu'il leur est demandé de les abandonner au profit des valeurs occidentales. Il y a derrière ce paternalisme une logique basée sur l'impérialisme culturel pour qui les valeurs associées à un groupe minoritaire peuvent être ignorées ou englouties par la culture dominante.

5.3.2. Auto-exclusion.

La réalisation d'une possible discrimination en raison du voile sur le marché de travail va se traduire du côté des femmes voilées par un phénomène d'auto-exclusion. Celui-ci emprunte son explication à un principe développé en psychologie, la dissonance Cognitive. Les individus croyant être dans une situation dans laquelle ils vont être confrontés à l'échec, vont préférer éviter de se retrouver dans une telle situation, qui serait génératrice de souffrances⁵¹.

⁵¹ A. Rea, *op. cit.*, 1999.

L'auto-exclusion peut également se manifester de plusieurs façons : démission, manque d'ambition professionnelle, abandon d'une promotion sociale, manque de combativités.

- Démission :

L'expérience de Fatima, qui travaille dans une pharmacie, reflète parfaitement bien le mécanisme d'auto-exclusion. En effet, lorsqu'elle fait le choix de porter le hijab, elle décide de déposer sa démission avant même de connaître la réaction de son patron. En agissant de la sorte, elle se met dans une situation problématique sur le plan de ses droits. En effet, en donnant sa démission, elle prend le risque de ne pas percevoir ses allocations de chômage. Alors qu'elle aurait pu bénéficier, dans le cas d'un licenciement, d'indemnités de la part de son patron et préserver ainsi ses droits sociaux.

... [Quand j'ai pris la décision de porter le hijab, ... je savais qu'il ne me serait pas possible de conserver ma place], ... Malgré que j'avais travaillé là pendant deux ans et demi. ... Comme j'avais pris la décision [irrévocable]... de mettre mon foulard ... pour toujours, c'était vraiment bien décidé. Aussi, j'ai décidé de donner mon préavis. ... j'ai écrit ma lettre et je l'ai envoyée [à mon patron] juste avant de partir en congé maternel ...

... [lorsque j'ai repris mon travail après mon repos d'accouchement], ... le premier jour, ... Après quelques heures seulement, les problèmes ont commencé. Le responsable, enfin même pas le responsable, l'homme à tout faire s'est chargé... de communiquer mon état à mon patron ... [qui me donne tout de suite] un coup de fil du patron. Un patron que je n'avais [jamais réussi à avoir au téléphone]... pendant deux ans et demi ... Il m'a demandé tout simplement, si je pouvais pas enlever ce [fichu]. Je lui ai expliqué que ce n'était pas un [fichu]. Pendant une heure et demie au téléphone, il a essayé de me convaincre que pour sa clientèle, et pour sa pharmacie, et pour tout le monde, sauf pour moi, d'enlever ce foulard. ... [il m'a dit] qu'il appréciait beaucoup mon travail, que tout le monde était content de moi mais qu'avec ça [le foulard], ça pouvait pas aller.

Quels étaient les arguments utilisés ?

La clientèle ne pouvait pas accepter ça.

...Donc [pendant] mon mois de préavis... j'ai travaillé avec mon voile, ... Mon patron me dit: "Je vais vous changer d'officine". ... j'ai travaillé pendant deux ans et demi à la même place. J'ai jamais vu l'autre officine, j'ai jamais vu les personnes qui y travaillaient. Donc, moi dans un premier temps je m'étais dit : "Bon, j'ai donné mon préavis ici, je vais partir, donc là où il me met, ça n'a pas d'importance". Mais, une fois que j'avais raccroché, que je m'étais mise d'accord avec l'autre pharmacien, pour aller là-bas, mais c'était pour un travail derrière. Faire les commandes, les préparations, plus aucun contact avec la clientèle. Donc dans un premier temps j'avais accepté.

... [Mais ensuite] j'ai commencé à réaliser. Je me suis dit : "Mais qu'est-ce qui se passe, qu'est-ce qui arrive, c'est pas possible que ça se passe comme ça, c'est pas normal". ... j'ai pris contacts avec ma soeur ... qui m'a conseillé d'appeler le Centre pour l'Egalité des Chances. [Celui-ci m'a dit que mon employeur n'avait pas le droit de me changer d'officine ou de me renvoyer à cause du voile].

... Mais comme ma décision était prise de toute façon ... je n'aurais pas dû donner mon préavis. [Quoiqu'il en soit], ... j'ai repris contact avec le patron pour lui dire que ce qu'on avait décidé une demi-heure avant, ... que je ne voulais plus... pas changer de place. Et que j'allais faire mon préavis là où j'ai toujours travaillé. Il a essayé encore une fois de me faire changer de place, [mais j'ai été ferme sur ma position]. ... et du coup, il n'était plus d'accord pour que] pour que je retourne à l'officine. J'ai dit: "...il y a une solution, donnez-moi mon préavis. Et comme ça je ne mettrai plus

les pieds dans votre officine". Mais ça c'était trop demander parce qu'il ne voulait pas me payer [une indemnité de licenciement].

... j'étais dégoûtée de toute cette boîte. Je ne voulais plus rien à voir avec eux. ... Finalement, je suis retournée à l'officine [pour mon mois de préavis], ... ça ne s'est pas très bien passé [avec les autres employés]. Enfin je veux dire il n'y avait plus de contacts. Et, en pharmacie, [une telle situation] est difficilement [supportable], parce que tu travailles avec quelques personnes. On est obligés de se parler, on doit communiquer.

- Abandon d'une promotion sociale :

Nous avons constaté que l'auto-exclusion pouvait parfois prendre la forme d'un abandon d'une promotion sociale. Dans le cas de Khadija, l'hostilité de son professeur d'agrégation et l'impossibilité de faire ses stages avec son foulard l'amènent à renoncer à la poursuite de ce type d'études et à la profession d'enseignant.

... je n'ai pas continué [l'agrégation], ça ne m'intéressait plus. ... J'ai appris que pour les stages, on pouvait pas choisir l'école. [Je comptais faire mes stages dans l'école où j'ai fait mes études secondaires parce qu'ils me connaissaient et m'auraient accepté avec le voile] ... Tandis que dans les quatre écoles qui étaient proposées ici, [toutes interdisaient le port du voile par les élèves]. Genre Catho. Donc c'était impensable de faire le stage avec le foulard. Donc là j'ai arrêté l'agrégation.

L'abandon d'une promotion sociale se traduit chez Faouzia par sa décision de mettre le hijab l'année où elle devait être nommée. Ce statut lui aurait permis d'imposer son choix de porter le foulard.

... Il faut savoir en fait que c'était l'année où je devais être nommée. ... Pour lui [le directeur], c'était tout à fait inconscient de ma part [de porter le hijab] l'année où je devais être nommée ...

Un mauvais calcul quoi ?

C'est ce qu'on dit. ... On m'a dit : "Eventuellement, tu aurais attendu quelques années, tu étais nommée, là on aurait rien pu [faire contre toi]... On n'aurait rien pu dire quoi". Mais bon évidemment quand spirituellement [on est prête], ... on ne choisit pas.

- Découragement, manque de combativité :

Si les jeunes femmes voilées ne font preuve que de peu d'ambition en matière professionnelle⁵², c'est avant tout parce qu'elles sont conscientes que les convictions religieuses qu'elles affichent en portant le foulard restreignent leur perspective de trouver un emploi.

On sent chez elles une résignation face à cette situation d'exclusion, ou de difficultés rencontrées, sur le marché du travail. Une partie de l'explication réside dans la priorité

⁵² Cf. Nancy Venel, op. cit.

accordée à leur rôle de mère, la constitution d'une famille étant très importante. C'est ce que révèle l'exemple de Khadija qui, après avoir cherché sans succès un emploi décide de privilégier sa vie familiale. La relative fermeture du marché de l'emploi les pousse dans l'ambivalence entre insertion professionnelle et vie familiale à privilégier la seconde sur la première.

Une autre explication réside dans le sentiment d'impuissance qu'elles éprouvent lorsqu'on rejette leur candidature à cause de leur voile. Elles ne savent pas comment s'y prendre, comment réagir face à une telle situation. Lorsqu'elles font appel à un organisme pour défendre leurs intérêts, elles ne reçoivent que rarement le soutien qu'elles en attendent. Leurs premières réactions consistent souvent à s'adresser au Centre pour l'égalité des chances qui enregistre leur plainte mais ne les traite pas. Elles n'ont que très rarement recours aux syndicats et refusent explicitement de recourir aux tribunaux. Cette impuissance se produit alors par un refus de combativité.

Pourquoi est-ce que vous n'avez pas recours aux organisations syndicales et au tribunal du travail?

Nora :... vous savez quand on est ... une personne banale. ... On n'a pas l'habitude d'avoir des problèmes comme ça, on sait pas à qui s'adresser.

Nacira : ... [si on prend l'exemple] des étudiantes de l'école d'assistantes sociales, [EOS]. Elles ont essayé de se défendre, de pouvoir garder leur foulard pendant leur stage, mais ça s'est terminé en fiasco [elles n'ont pas gagné contre l'école]... [leur action] n'a rien changé pour elles. Donc on a des expériences pas très positives. Et puis ils nous rétorquent toujours qu'il y a des articles dans le règlement du Pouvoir Organisateur. Que ce soient les écoles catholiques ou les autres, qui fait qu'on est illégal dans l'école.

Khadija : ... parfois aussi on ne peut pas... tenter un procès ou quoi que ce soit, parce qu'on ne dit pas que c'est pour le foulard. Par exemple, parfois on nous dit: "Non, vous ne convenez pas". Ou alors, on ne nous appelle pas. Comme moi par exemple pour les intérim, on ne m'a jamais appelée.

Nacira : ... avant d'être engagée dans l'école ... j'ai écrit au Ministre de la Communauté française, Mr. Pierre Hazette, qui m'envoie une lettre ... où il me reparle de la neutralité, il m'envoie donc un fascicule qui stipule la neutralité dans l'enseignement, il me parle des mineurs comme si j'allais les détourner ou je ne sais quoi, du prosélytisme. ... Moi, j'utilisais tous les arguments de droit, de la liberté d'expression et des choses comme ça, il me dit: "Mais justement, si vous avez appris toutes ces choses-là comment osez-vous revendiquer [le port du voile], et exprimer votre religion dans une école où il faut être neutre"?

Nora : Moi pendant mes études, en deuxième licence j'ai travaillé à l'atelier tutorat. Où ils étaient très contents de mon travail. ... [le responsable de la cellule tutorat, Mr. Medhoune] m'a dit [qu'il refuserait de m'engager si je portais le foulard]. ... Alors, très forte, je me suis adressée au Centre de l'Egalité des Chances où j'ai rencontré un spécialiste des affaires musulmanes, Madame Monique Reynard. Et, après une longue discussion, elle m'a dit : "Estimez-vous heureuse de pouvoir étudier à l'ULB avec votre foulard".

Le sentiment d'impuissance se ressent aussi, très fort, lorsqu'elles préconisent le dialogue pour lutter contre les clichés, les stéréotypes, et changer la perception que se font les gens du foulard. Elles remettent même en doute les effets bénéfiques des procès.

Nacira : ... je crois qu'on n'est pas prêtes à commencer ... des procès marathon. D'abord [il faut faire] des débats ... pour faire connaître à monsieur tout le monde ce qui se passe en dehors de l'islamophobie qui montre les Talibans et des choses comme ça.

Victoria : ... Il ne suffit pas de faire des procès ... il faudrait faire des mini-procès en dehors du tribunal. Et par rapport aux syndicats, ... [organiser] des conférences, ... il faut casser certaines barrières, stéréotypes ...

Cette promotion du dialogue au détriment des procès témoigne, en réalité, de la frustration qu'elles éprouvent du fait de ne pas être écoutées. Rarement, on leur demande leur opinion, alors qu'elles sont les premières concernées. Leur voile est perçu comme un instrument idéologique, il est rarement interprété comme l'expression d'une identité musulmane, d'un choix individuel réfléchi.

Nacira : ... J'étais un peu triste que [le débat à l'école] se termine si vite. Qu'il n'y ait pas eu de débat dans l'école, et qu'il n'y ait pas eu vraiment un peu plus de foin peut-être. Pas médiatique, mais plus de gens extérieurs qui voudraient... [m'interroger sur les motifs qui m'ont poussée à porter le voile]. ...Mais j'étais quand même contente, j'ai rencontré des gens qui voulaient débattre, qui se posaient des questions. Il y en a plusieurs qui se sont dit : "Finalement, oui, reste dans l'école, c'était bête notre réaction". Je me dis, il y avait du positif là dedans. Moi j'ai pas senti de blessure, ou de l'intolérance. Je dis : "Il y a du chemin à faire, c'est nouveau quand même"..., [il faut du temps pour que les mentalités changent]. Moi je me disais, le débat était intéressant. Mais il s'est vite terminé.

Fatima : Justement, c'est dommage qu'il n'y ait pas [de débat]. On n'a pas l'occasion en fait d'en parler. ... Je travaille maintenant avec cette personne [depuis] bientôt trois ans. Et je ne suis pas satisfaite, ... j'étais un peu frustrée parce que je sais qu'il y a beaucoup de gens qui pensent des choses mais qui n'osent pas en parler. [La plupart du temps, c'est à ma collègue que les clients posent des questions par rapport à mon voile], je pourrais en parler mais [on ne m'en donne pas] l'occasion. Par contre, ma collègue, ... qui n'a rien à voir avec ce foulard, on lui pose tous les jours des questions sur le voile. Et elle ne sait pas y répondre. ... Et, je trouve cela dommage, parce qu'en fait, elle me défend comme elle peut, parfois elle ne [sait pas quoi répondre]. Une fois, elle m'a demandé..., si je [pouvais] enlever ce foulard, car elle en avait ras-le-bol d'affronter tous ces gens qui viennent lui poser des questions.

... les gens ont peur [de nous parler]. ... Je peux comprendre [une telle réaction] mais je trouve dommage qu'ils ne vont pas plus loin. Parfois, c'est par hasard qu'on commence à parler [du foulard]. En fait, moi j'écoute, j'attends l'occasion pour pouvoir en parler. ... j'aimerais bien comprendre, j'aimerais bien savoir ce qu'ils pensent.

Pourquoi tu n'oses pas ?

Fatima : ... On ne peut pas [en discuter sur le lieu de travail entre deux clients]...

Cela veut dire qu'il y a un besoin de justification ?

Nora : Oui,... mais moi je suis prête [à me justifier].

Victoria : C'est plutôt un enrichissement de connaissances que les gens [ne nous connaissent pas]. ... [les gens ont une connaissance limitée de l'islam à travers ce qu'en dit la presse]. On a envie de [leur faire savoir notre perception de l'islam]. On va vous raconter ce que ça [le voile] veut dire, au moins vous avez cette connaissance. La mésentente entre peuples, c'est inhérent. ... Quand il n'y a pas de communication.

Une chose semble certaine, en ce qui concerne notre échantillon, bien qu'elles affichent une résignation, elles semblent toutes vouloir travailler ou sont satisfaites d'exercer un emploi. Mais à choisir entre leur identité religieuse et une carrière professionnelle, elles optent toutes pour la première. Sauf en cas de nécessité absolue, elles veulent travailler à la seule condition de trouver un emploi où elles seraient acceptées telles qu'elles sont, avec leur voile.

Et est-ce qu'il y a une raison, qui justifierait que vous enleviez votre voile ?

Faouzia : En cas de nécessité, il le faut bien ... la nécessité c'est se dire : "C'est ça où je meurs". Ca c'est la nécessité. [Ce n'est pas le travail]. ... Je perçois [en ce moment] le [revenu] minimum au chômage. Mais ce n'est pas une nécessité assez suffisante même pour moi

Fatima : Moi, je l'enlèverais si c'est pour nourrir mes enfants ...

Ces dernières considérations nous renvoient à la question relative à la motivation qui amène ces jeunes femmes à porter le foulard islamique. Deux théories ont été avancées pour comprendre le cheminement psychologique qui débouche sur la décision de le mettre. Il s'agit du 'voile revendiqué' et du 'retournement du stigmaté'.

Le concept de 'retournement du stigmaté'⁵³ repose sur l'idée selon laquelle la société d'accueil produit des catégories culturelles et symboliques, et les impose aux groupes minoritaires menacés d'exclusion. Ces derniers, assimilant ces catégorisations de la population, vont utiliser leurs différences culturelles, en défendant une identité islamique par exemple, pour s'insérer dans la société. C'est une manière pour eux de protester contre les représentations qu'on leur impose. Selon ce schéma d'explication, la décision des musulmanes de porter le foulard serait motivée par une tentative de renverser le stigmaté culturel. En d'autres termes, leur choix se ferait en réaction à l'interprétation négative qu'exprime la majorité à l'égard du voile. Si on se réfère aux seuls témoignages des employeurs, on a le sentiment que le refus catégorique des femmes voilées de se découvrir s'explique surtout par l'entêtement dont elles font preuve, voire d'une fierté ethnique. Ce sentiment a été totalement dissipé lorsque nous avons interrogé les personnes concernées. En effet, il ne fait aucun doute, que le choix de mettre le hijab procède d'une longue réflexion, d'une recherche spirituelle personnelle, et non pas d'une réaction à un environnement qu'il leur est hostile. Nora raconte comment elle a vécu sa décision d'enlever le foulard pour pouvoir travailler. La blessure exprimée suite à l'enlèvement du voile est trop profonde pour pouvoir interpréter le choix d'adopter cet habit religieux autrement que par une conviction personnelle sincère.

... A la fin de mes études, il s'est passé quand même un an de rencontres, d'interviews avec des directeurs supers enthousiastes au téléphone, et quand ils me voient, ils ont l'air gêné, ils essayent

⁵³ F. Brion, « Des jeunes filles à sauver aux jeunes filles à mater : identité sociale et islamophobie », *Voix et voies musulmanes de Belgique*, Manço U. (sous la direction de), Travaux et Recherches, FUSL, Bruxelles, 2000.

de me convaincre [de le retirer], etc. ... j'en ai eu marre. Bon, les langues ça se perd très vite. ... Alors, un jour je reçois un coup de téléphone, c'était Woluwé Saint-Pierre qui m'appelait pour huit jours de remplacement. Et je me dis : "Allez huit jours c'est vite passé". Imaginez huit jours, je pourrais être prof. Je ne leur ai même pas dit que je porte le foulard. Je me dis : "Woluwé Saint-Pierre, jamais ils voudront de moi [avec mon voile]". J'arrive avec mon chapeau, mon écharpe...cachée, camouflée.

... Ca va vous paraître bizarre. Mais pour moi, je portais ce foulard depuis un an [seulement] mais... J'étais vraiment Nora en parfaite conformité avec moi-même.... Je sors, le froid, je me sentais nulle, je me détestais. J'avais trahi tous mes principes et toutes mes convictions. ... C'est un choix, c'est un choix de porter ce foulard. Et, le fait d'enlever tout ça pour de l'argent, ... ma mère était déçue de moi, moi, j'étais déçue de moi-même. Je l'ai enlevé. Bon je suis arrivée dans le couloir : "Il faut que j'enlève ce foulard...". Et je me suis détestée. ... Je sentais que ça n'en valait pas la peine. Et ce remplacement bon pour que j'apprécie ce truc, il fallait que ça se prolonge jusqu'à deux semaines. Et pour moi j'avais plus de plaisir à enseigner. ... Un élève parlait, ça m'embêtait, j'avais pas le courage de [répondre]... Bon je compare avec mon travail de maintenant, comment je peux maîtriser une classe, comment je le fais avec plaisir, comment je peux affronter les difficultés. Là j'avais pas envie parce que je savais que, que j'avais tout bafoué. Et puis finalement, c'étaient les vacances de Pâques, l'école me rappelle pour prolonger mon contrat et puis j'ai dit non. ... ils ont su par la suite [que je portait le foulard], parce qu'ils ont voulu me réengager. [Le directeur] a dit à ses collègues : "Vous savez, alors elle porte le foulard, ah oui d'accord, on comprend".

Le concept de voile revendiqué⁵⁴ nous paraît être un outil de compréhension plus pertinent pour aborder la réalité vécue par la catégorie de musulmanes représentées dans notre échantillon. En effet, leur choix de s'affirmer par la religion est le résultat d'une recherche spirituelle, et non pas une réaction à la stigmatisation. Il faut toutefois nuancer cette affirmation. En effet, bien que les personnes interviewées défendent leur droit de porter le foulard, elles le font de façon individuelle, et non collective. Cela signifie qu'on ne peut pas parler de regroupement organisé de la communauté musulmane pour faire entendre cette revendication.

⁵⁴ Référence à la conscience fut utilisé pour caricaturer la situation des métallurgistes au sein de la classe ouvrière. Alain Touraine *et al*, *Le mouvement ouvrier*, Fayard, Paris, 1984.

1.1. CONCLUSION

La minorité maghrébine jouit aujourd'hui, comme la population belge, d'une totale égalité de droits. Cependant, cette minorité de confession musulmane subit encore des inégalités de fait. Bien que le culte musulman jouit d'une reconnaissance de la part du gouvernement belge, il subit une inégalité de traitement par rapport aux autres religions d'Etat. Les imams, par exemple, ne bénéficient pas du financement de traitements et pensions comme c'est le cas pour les ministres des autres cultes reconnus par le gouvernement. De même les écoles privées islamiques ne sont pas subsidiées par des fonds publics alors que les écoles de confessions catholiques ou juives perçoivent un financement de l'Etat belge. L'une des explications est d'ordre historique, elle est liée au caractère récent de la présence de l'islam dans la société belge. Deux autres explications, externe et interne, peuvent être avancées. La première tourne autour du sentiment d'islamophobie qui est partagé par une grande partie de la population belge, et qui associe immigration musulmane et péril islamique, obscurantisme, ou encore condition inférieure de la femme. L'autre explication se réfère à la complexité organisationnelle du culte musulman lui-même, et aux difficultés inhérentes à la communauté islamique à trouver un compromis sur la représentation de ses revendications et de ses droits.

La question des droits culturels et religieux des minorités ethniques a fait l'objet de nombreux débats parmi les philosophes anglo-saxons. La contribution de Will Kymlicka dans ce domaine est enrichissante. Le concept de droit polyethnique, qu'il développe, constitue un cadre d'analyse très utile pour appréhender les revendications d'ordre culturel des groupes ethniques issus de l'immigration.

Pour traiter la question des droits polyethniques, nous nous sommes intéressés à la problématique du port du hijab dans le contexte particulier du milieu professionnel. Nous avons tenu à nous intéresser au foulard dans un champ social qui ne pose pas les mêmes exigences que l'école puisqu'on y a affaire à des adultes, ayant choisi un mode de vie selon un choix délibéré, les soupçons concernant les pressions familiales étant en principe moins forts. Ce choix nous a permis en outre de tester l'hypothèse selon laquelle les discriminations ethniques et raciales sont et resteront présentes dans la société belge tant que celle-ci refusera de reconnaître l'expression de la culture et de la religion de la minorité musulmane ; des situations de discriminations dans le domaine professionnel, mais aussi dans les autres aspects de la vie, continueront à se produire. Les dispositions juridiques, bien qu'indispensables, se relevant souvent insuffisantes pour garantir aux personnes issues de l'immigration une égalité effective.

Pour vérifier cette hypothèse, nous avons tenté d'approcher, dans la dernière partie de cette recherche, d'un point de vue empirique, la situation de la population musulmane voilée sur le marché de l'emploi. Au terme de ce travail de terrain, nous avons pu établir l'existence

d'une relation entre le voile et la discrimination à l'emploi. Cette analyse qualitative a révélé que le port du voile est un critère d'embauche parfois déterminant pour les employeurs. Les arguments justifiant le traitement discriminatoire diffèrent selon le secteur d'activité. Dans le service public, le principe de neutralité est généralement invoqué par les fonctionnaires pour refuser d'embaucher des femmes affichant leur identité religieuse. Les entreprises privées se soucient surtout des conséquences en termes de rentabilité économique qu'aurait la présence d'une employée voilée. Toutefois dans la réalité, le refus n'est pas toujours aussi catégorique. Des négociations ont lieu au cas par cas, dans les deux secteurs, entre employeur et la candidate portant le foulard. Dans la majorité des cas, le refus d'embauche fondé sur une discrimination est le plus souvent effectif lorsque le poste à pourvoir implique des relations directes avec le public ou la clientèle. Pour les autres types de postes, l'engagement dépend de l'opinion personnelle de l'employeur à l'égard du foulard. Mais l'exclusion n'est pas uniquement le fait des acteurs du monde professionnel, on a pu constater un comportement d'auto-exclusion chez les femmes musulmanes interviewées. Ce comportement est le plus souvent une réaction d'évitement suite à la prise de conscience de l'existence d'obstacles à l'emploi en raison du voile. L'adoption de ce comportement trouve son autre origine dans la motivation qui amène ces jeunes gens à adopter une tenue vestimentaire islamique. En effet, elles préfèrent opter pour le droit d'extérioriser leur appartenance religieuse, leur identité religieuse, quitte à être exclues du monde professionnel, voire de la vie sociale et économique. Cette attitude témoigne d'une volonté de prendre part à la définition de leur place dans la société belge. Elles veulent pouvoir négocier les modalités de leur inclusion dans les espaces publics culturellement différenciés, pour ne pas perdre leur identité dans une totale assimilation, ce qui leur est demandé lorsque la société belge leur demande d'ôter leur voile. Le port du voile par ces jeunes femmes ne constitue nullement une pratique relevant du retournement du stigmate. Le port du voile constitue plutôt l'expression même de la conscience fière de l'identité musulmane.

Il faut néanmoins rappeler que ces conclusions ne se réfèrent qu'à une catégorie bien précise de la population musulmane voilée active, celle qui a fait des études universitaires et supérieures. Ce dernier facteur nous paraît déterminant pour l'analyse de la discrimination à l'embauche en raison du foulard. En effet, plus le capital scolaire est important, plus ces femmes disposent d'un pouvoir de négociation substantiel. Par conséquent, notre enquête est limitée puisqu'elle ne porte que sur une 'élite' possédant un bagage intellectuel important. On peut néanmoins supposer, sans trop se tromper, que la grande majorité des femmes voilées, n'ayant pas poursuivi un cursus scolaire de type long, sont probablement plus nombreuses à être exclues du marché du travail. Pour confirmer une telle hypothèse il faudrait pouvoir élargir cette étude sur un plan aussi bien qualitatif que quantitatif⁵⁵.

⁵⁵ Nous proposons d'élargir cette étude dans le cadre d'un autre projet que nous avons introduit auprès de la Région-bruxelloise, et qui porte sur la place de la femme immigrée dans la société belge.

L'inclusion de droits polyethniques ne fait pas partie de la philosophie de la dite politique d'intégration de la Belgique. Cette dernière adopte un pluralisme libéral *soft*. Pour que l'État belge puisse représenter une société plurielle, d'autres conditions devraient être rencontrées. Le sociologue britannique B. Parekh formule le plus justement les conditions normatives de réalisation de ce qu'il nomme une société plurielle. Son point de départ consiste en un principe d'égalité où la sphère publique doit représenter tous les citoyens d'une communauté. L'État doit reconnaître les minorités et soutenir des politiques spécifiques, notamment en matière d'éducation. Sa manière de poser le problème vise plutôt à réduire les conflits sur la question de la diversité, adoptant un discours joignant le respect de la citoyenneté commune et de la diversité culturelle. "*Common citizenship and secure space for cultural diversity are complementary and regulate each other*"⁵⁶. Mais il n'est pas de ceux qui entendent que la diversité soit confinée dans la sphère privée; la diversité doit apparaître dans la représentation symbolique et politique.

Il invite ainsi à penser un modèle de société en perpétuel mouvement où l'identité nationale se redéfinit autour de trois composantes. La première est celle de la constitution. Cela suppose que la loi fondamentale, peu importe le nom qui lui est attribué selon les pays, incorpore les transformations des citoyens qui composent un État, au même présent. Cette transformation peut être qualifiée de juridique et de politique. La deuxième est d'ordre imaginaire. Le changement doit aussi concerner la manière dont la collectivité s' imagine, ou pour reprendre la notion de B. Anderson "*imagined community*", qui doit incorporer les langues, les images, les mythes dans lesquels tous les citoyens peuvent se retrouver. Enfin, le troisième est d'ordre symbolique et touche à tous les emblèmes qui définissent une identité et auxquels les citoyens peuvent s'identifier. Ces symboles doivent rendre compte de la diversité culturelle. La recherche de l'unité procède de la recherche d'un fonds commun (*a common ground*) et non de l'imposition d'une image ancestrale décalée historiquement par rapport à la réalité présente.

⁵⁶ Parekh B., "Managing multicultural societies", *The Round Table*, n°344, oct 1997, p. 527.