

Stratégies mises en place par les femmes voilées universitaires pour accéder et se maintenir en emploi

Karima Sassi

« Les lois censées faire reculer la discrimination ne sont pas appliquées efficacement. Les musulmans sont victimes de discrimination sur le marché du travail (...). On refuse aux femmes musulmanes des emplois uniquement parce qu'elles manifestent leur appartenance à une religion, une culture ou des coutumes en portant des tenues couramment associées à l'islam. Dans le domaine scolaire, les restrictions du port de tenue et de signes religieux et culturels ont entraîné l'exclusion d'élèves de confession musulmane. »
(Amnesty International, *La discrimination à l'égard des musulmans en Europe*, 2012)

De récentes études confirment l'ethnostratification du marché de l'emploi bruxellois : certains groupes socioculturels sont poussés vers des types de travail dont le niveau de rétribution subit une pression à la baisse. Ce phénomène serait dû à un déficit de qualification au sein des mêmes populations¹. Toutefois, parmi ces groupes, les jeunes travailleurs belges musulmans, issus d'une minorité ethnique présente dans le pays depuis une cinquantaine d'années, sont de plus en plus qualifiés². Dans leur cas, la thèse du déficit en capital humain pouvant être écartée, il faut chercher ailleurs les raisons des entraves à leur insertion professionnelle, en l'occurrence dans la discrimination à l'embauche.

Un sous-groupe se distingue dans cette catégorie de travailleurs qualifiés : les musulmanes qui ont décidé de porter le *hijab*. Ces femmes font depuis quelques années et malgré elles, parler d'elles dans les médias. Si pour certains, leur liberté constitutionnelle de culte ne peut les disqualifier en tant que professionnelles, beaucoup considèrent leur choix vestimentaire comme incompatible avec les responsabilités professionnelles : afficher ses croyances de manière ostentatoire poserait un problème notamment dans la fonction publique ou parapublique d'un État qui doit garder sa « neutralité ». Aussi, elles se voient désignées comme l'exemple de la régression du statut des femmes, voire une menace pour les « valeurs occidentales ». Le débat public et les restrictions du port du voile dans l'enseignement

¹ Manço (2000), Martens et coll. (2005), *Agenda Interculturel* (2005), OCDE (2008), CECLR (2009), *Diversités et citoyennetés* (2009), SBF Emploi (2012).

² Martiniello et coll. (2007).

préfigurent, eux aussi, le malaise qui gagne le marché de l'emploi dès qu'il s'agit du *hijab*¹.

Le débat convoque de nombreuses dimensions qui sont, notamment, théologiques et historiques (sur les sources de la règle vestimentaire), politiques, philosophiques et juridiques (sur les droits et devoirs des citoyens dans une société démocratique et pluriculturelle), sociologiques et psychologiques (sur les processus identitaires et la recherche de valorisation sociale) et, enfin, économiques (sur les inégalités des coûts et bénéfices des transactions sur le marché de l'emploi pour diverses catégories de travailleurs).

Dans cet article, nous n'abordons qu'un aspect pragmatique et stratégique : *Comment des femmes bruxelloises, universitaires, mais voilées peuvent-elles espérer accéder et se maintenir dans un emploi à la hauteur de leurs compétences ? Est-ce possible ? Si oui, à quel prix ? Mettent-elles en place des stratégies particulières pour se faire une place ?*

Nous nous basons sur une recherche exploratoire qui a permis de rencontrer, en 2012, dix professionnelles portant le *hijab*. Cette étude interroge et analyse leur parcours d'insertion, de l'école fondamentale au marché de l'emploi. Leurs témoignages dont nous partagerons des extraits mettent en évidence la série d'obstacles rencontrés dès l'adolescence. L'idée est notamment de voir si la stratégie de multiplier les diplômes peut suffire à ces femmes pour évoluer sur le marché de l'emploi.

Obstacles dans l'enseignement

Les femmes concernées par l'étude sont pour la plupart issues de la deuxième génération, filles de migrants maghrébins très faiblement ou non scolarisés. Leur origine sociale et localisation dans les quartiers populaires de Bruxelles ont déterminé les écoles qu'elles ont fréquentées. La langue parlée à la maison a influencé le type d'enseignement qu'elles ont suivi, même si, plus tard, dotées d'une certaine assurance, elles ont pu s'orienter vers des études supérieures. Leur témoignage a montré que le système éducatif n'a pas su compenser le déficit scolaire des parents et a contribué à leur orientation vers des formations de type technique, dans des écoles à « discrimination positive »... C'est le cas de toutes celles dont les parents sont totalement analphabètes. Cette situation est certainement

¹ Ben Mohamed (2001), *Diversités et citoyennetés* (2006, 2008), *Agenda Interculturel* (2007).

courante, voire massive dans la région bruxelloise : l'inégalité des chances due à l'origine socioculturelle défavorisée des jeunes est transformée par le système scolaire en inégalités de réussite.

La question des signes convictionnels dans l'enseignement en Belgique francophone est gérée par le décret « neutralité » du 31 mars 1994 qui accorde le pouvoir aux écoles de l'enseignement officiel quant à l'autorisation ou pas du port du voile pour les élèves, tout en prescrivant la neutralité des enseignants (CECLR, 2009). Le prescrit a eu pour conséquence de voir un grand nombre de jeunes filles renvoyées de leur école si elles n'ôtaient pas leur voile et se voir limiter le choix des établissements et donc des orientations. Des enseignantes aussi ont été remerciées dans les mêmes conditions. À ce jour, seules quatre écoles secondaires à Bruxelles autorisent le port du voile et certaines d'entre elles préparent son interdiction.

D'autres pratiques consistent à l'interdire sur le lieu de stage, et ce parfois alors même que l'école ne l'interdit pas en son sein, voire même que le lieu de stage ne le demande pas.

Que ce soit le refus d'inscription, le refus de stage, des interpellations, des manifestations d'hostilité ou même de « simples » conseils bienveillants, l'étude a relevé que toutes les femmes de l'échantillon à une exception près ont été stigmatisées ou discriminées au moins une fois par le corps enseignant pendant leurs études secondaires et supérieures.

Sur le marché de l'emploi

Les nombreux outils juridiques disponibles contre la discrimination à l'emploi représentent une avancée pour l'égalité de traitement entre les citoyens¹. Cependant, le refus d'embaucher une femme qui porte le foulard peut se justifier au regard de la loi : le principe de neutralité des agents de l'État et l'exigence professionnelle sont déterminants, si la visibilité du foulard rend impossible la tâche à accomplir. Cette

¹ La loi belge du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes, en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale. La directive 2000/43/CE du Conseil européen du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. La directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. La loi belge du 10 mai 2007 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et contre certaines autres formes de discrimination.

notion fait référence à l'idée d'« entreprise de tendance » : l'affichage visible des convictions pouvant influencer la relation entre l'employée et les usagers.

Toutefois la nature de cette tendance n'est pas clairement définie par le droit. Le débat est en cours et un seul cas fait jurisprudence¹. Une des questions est de savoir si le critère de « conviction religieuse » protégé par la loi couvre le foulard islamique. Dans ce cas, écarter des travailleurs en raison du foulard constitue juridiquement une discrimination directe. L'argument contraire serait de dire que l'interdiction de « tout signe d'appartenance religieuse ou philosophique » et l'interdiction du foulard qui en découle sont plutôt une distinction indirecte qui ne vise pas uniquement le voile ; l'écartement relèverait alors d'un traitement égalitaire. Autre nuance : l'exigence de « neutralité philosophique » ne relèverait pas uniquement de services publics, mais aussi de commerces, par exemple, pour peu que l'établissement ait annoncé un code de conduite en la matière.

L'exemple montre les limites de la notion de « tendance » : en quoi le voile rendrait l'employée moins objective ou efficace dans l'exercice de sa fonction, par exemple pour une vendeuse, une employée des postes ou des chemins de fer ?... La question pourrait-elle avoir plus de sens dès lors que l'on considère des employées plus qualifiées comme une enseignante, une bibliothécaire, une inspectrice des contributions, une commissaire de police, une magistrate, une journaliste à la télévision... Même dans ces cas, *s'agit-il de neutralité d'apparence ou d'agir ?* Dans bien des pays comme la Grande-Bretagne ou le Canada des officiers de la puissance publique arborent des vêtements traditionnels de manière intégrée à leurs uniformes officiels sans que cela pose un problème de fonctionnement.

¹ Une vendeuse flamande convertie à l'islam est renvoyée par la chaîne de magasins Hema, en 2012, parce qu'elle refusait de retirer son foulard pour travailler. Le port du voile fut toléré dans le magasin durant les deux premiers mois de travail de l'intéressée, jusqu'à ce que des clientes s'en plaignent. Le Centre pour l'Égalité des chances et la Lutte contre le Racisme, saisi dans ce dossier, a attaqué en justice la chaîne. En janvier 2013, le tribunal du travail de Tongres a octroyé six mois de salaire à l'employée de 21 ans pour licenciement abusif et discriminatoire. Selon le tribunal, Hema ne disposait à l'époque d'aucune politique en matière de neutralité sur le lieu de travail (élaborée depuis lors) et dès lors n'a aucune raison de licencier l'employée sur base de l'apparence de sa conviction religieuse (le port du foulard est autorisé dans les filiales hollandaises de la chaîne). Une agence d'intérim également citée dans cette affaire a été acquittée.

L'image de la femme musulmane

Le principal obstacle rencontré par les femmes portant le foulard sur le marché de la formation et de l'emploi est l'image et les stéréotypes qui leur sont associés : une femme portant le *hijab* est une femme analphabète, au foyer, victime du machisme, dépendante, timorée, non professionnelle, au mieux une femme de ménage. Cet obstacle est transversal à toutes les dimensions du marché du travail : en recherche d'emploi ou en occupation, le risque est toujours latent.

« Ça y est, j'ai mon diplôme d'informaticienne, je décroche un stage et mon premier jour, j'arrive, la femme, c'est à peine si elle me dit bonjour et avant même que je réponde, elle me dit : "Les cuisines, c'est par là !" » (Soumaya¹).

« Pendant l'entretien d'embauche, j'ai eu l'impression que c'est mon mari qui était le candidat. La recruteuse n'était pas sympa et les questions étaient orientées, hors sujet : "Votre époux, il vous permet de travailler ?", "Vous pouvez serrer la main aux hommes ?", "Vous pouvez vous retrouver seule dans une pièce avec un homme ?", "Il n'est pas jaloux, votre époux ?", "Vous ne vous êtes jamais fait frapper ?"... Ça faisait tellement longtemps que je travaillais, je me demandais, pourquoi elle ne regarde pas mon CV, mes compétences ? » (Céline).

Regards insistants, procès d'intention et préjugés sont récurrents pour ces femmes : la majorité des travailleuses rencontrées ont vécu au moins une fois un épisode désagréable visant leur voile sur leur lieu de travail. Ces comportements hostiles viennent des employeurs, des recruteurs, mais également de certains collègues. En effet, voir arriver une collègue portant le foulard ne laisse généralement pas indifférent : au mieux, il crée la curiosité, au pire, l'hostilité manifeste et la discorde entre collègues.

Deux femmes, au sein de l'échantillon, ont compris que des réunions d'équipe avaient été organisées pour parler d'elle avant leur embauche. Plusieurs femmes ont entendu des collègues exprimer leur mépris face au voile. Cette expression était tantôt directe et claire, tantôt transparaissait dans langage non verbal (souffler, regarder ailleurs lors de conversations à plusieurs, quitter la pièce...) ou par des oui-dire.

Leïla raconte comment, au départ, elle était mise à l'écart par ses collègues enseignants. Pour certains, sa présence et son foulard étaient totalement insupportables :

« Un jour, une collègue m'a entraînée et enfermée dans un local et a commencé à s'énerver : "Maintenant, j'aimerais bien que tu m'expliques ce foulard !" Je commence à lui parler de démarche spirituelle, elle me coupe en criant : "Non non, ton foulard est un drapeau taché de sang ! Parce que, si je me souviens bien, le Groupe islamique armé en Algérie et tout ça ! Tu cautionnes tous les meurtres et tout ! Mon mari est policier ici en ville, jamais on ne partira d'ici, vous n'allez pas

¹ Les prénoms sont fictifs.

nous chasser de chez nous !” Je n’ai pas pu en placer une, c’était une haineuse. Voilà, j’ai ramassé tout ça, j’en ai pleuré.» (Leïla).

« Dans une autre école, un collègue m’a avoué qu’une des professeurs de l’établissement avait alerté les médias par téléphone pour leur dire qu’une “voilée avait été engagée”, elle voulait son petit scandale ! Quand le journaliste a su que j’étais prof de religion islamique, ça ne l’a plus intéressé du tout... » (Leïla).

Stratégies d’insertion

Les femmes portant le foulard usent-elles de stratégies particulières ? Face aux interdictions du voile, comment réagissent-elles ? Se résignent-elles à se retirer du marché de l’emploi ? À retirer leur voile ? Comment font-elles pour concrétiser leurs ambitions professionnelles dans un contexte où les discriminer est légal ?

À travers les témoignages de dix femmes, trois tendances se dégagent, trois types de stratégies qui font que, d’une manière ou d’une autre, elles arrivent à se maintenir sur le marché de l’emploi, malgré les obstacles.

Notons que l’appel préférentiel à l’une ou l’autre des stratégies identifiées n’exclut pas le fait pour une femme d’user occasionnellement ou alternativement d’autres types de stratégies. En fonction du contexte, elles convoquent l’un ou l’autre manière d’agir, de façon consciente ou pas, volontaire ou contrainte. Aussi, leur position n’est pas figée et elles peuvent changer d’avis, dans un sens comme dans l’autre, en fonction de leur vécu, de leur relation symbolique au foulard, mais aussi en fonction d’un contexte plus large comme celui de la crise économique, ou encore de l’islamophobie montante, ou tout simplement, de l’opportunité qui se présente.

La renonciation

Nous entendons par stratégie de « renonciation » le fait d’abandonner en tout ou en partie un aspect du travail classiquement reconnu comme allant de soi : renoncer à un salaire ou renoncer à des aspirations professionnelles. Les nécessités économiques, le besoin de se sentir utile, d’être reconnue socialement ou encore la résignation sont au centre des stratégies de renonciation. La stratégie se décline de diverses manières.

Renoncer à une part de son identité. Nous incluons dans cette catégorie des éléments de sacrifice d’une certaine légitimité, celle du droit de culte, en l’occurrence. La renonciation d’une part de son identité ne se fait pas sans douleur : celles qui ont retiré le *hijab* pour décrocher un emploi l’ont mal vécu : elles parlent d’un sentiment de trahison envers elle-même et ses valeurs ou encore d’une humiliation, d’un sentiment d’être à moitié nue en public.

« J'ai accepté de le retirer pour décrocher mon premier emploi. Mais ensuite la pression est devenue palpable, on m'en demandait plus. J'ai commencé à être victime de harcèlement. (...) On me demandait d'enlever mon foulard même dans ma vie privée, surtout si je voulais obtenir un CDI. En me disant que je ne trouverais jamais de boulot, qu'ils étaient ma seule et unique chance de trouver un emploi. La direction m'envoyait son bras droit pour me convaincre. Au bout de quatre mois, j'ai abandonné et me suis mise en maladie » (Latifa).

« Je me suis dit : "J'en ai marre, faut que je travaille, je vais retirer ce foulard, je veux devenir prof". J'ai mis un chapeau pour mon entretien et j'ai enfin pu prêter serment. (...) J'allais à l'école en pleurant parce que ce n'était pas moi, c'était une souffrance de retirer mon foulard, le chapeau ce n'était pas la même chose » (Leïla).

Renoncer à un salaire, en tout ou partie. Toutes les femmes rencontrées lors de l'enquête ont fait du bénévolat à un moment ou à un autre de leur parcours, souvent pour acquérir une première expérience professionnelle, mais également en raison d'un engagement humanitaire.

Renoncer à la reconnaissance des acquis. D'autres ont accepté des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées, situation entraînant également une perte financière. D'autres encore ont dû renoncer à leurs aspirations professionnelles premières et se réorienter comme celles qui voulaient faire carrière dans l'enseignement des branches générales : pour pouvoir garder leur voile, l'établissement scolaire ne les concevant que comme professeurs de religion, elles ont investi les cours philosophiques : c'est le cas de Céline et de Leïla qui a dû, en plus, envisager de changer de région.

« Je me suis rendue compte qu'au fil des années, je n'avais pas de carrière, je ne faisais que bricoler. Alors quand on est jeune ça passe, mais au plus tu prends de l'âge au plus ça devient agaçant, cette angoisse (...) ça suffit quoi ! J'en avais assez, j'avais besoin de stabilité. Je me suis dit alors prof de religion puisque la question du foulard ne se posera pas, ça me permettra de rester dans l'enseignement, mais en même temps, il fallait que je continue à exercer les langues. Alors, je me suis dit pourquoi pas en Région flamande » (Leïla).

Le contournement

Contourner la confrontation et le risque de rejet, c'est se retirer en partie du marché du travail classique pour s'orienter vers des secteurs ou des statuts qui paraissent plus accessibles.

Créer son propre emploi. Le statut d'indépendante est, pour la moitié des femmes interviewées, la solution pour éviter toute confrontation aux employeurs réticents.

S'orienter vers des réseaux institutionnels musulmans. Trois femmes sur dix ont trouvé un emploi dans des organisations musulmanes : en tant que juriste, assistante sociale ou traductrice. L'idée est d'éviter les jugements de valeur, et de rechercher la congruence entre la conviction personnelle et les valeurs impliquées par le milieu de travail.

Annoncer la couleur ou non ? Dans la narration de leur parcours, toutes les femmes ont fait référence à l'éventualité de prévenir d'emblée au téléphone qu'elles portent le foulard. La question de la photo sur le CV est apparue également comme préoccupation dans leur recherche d'emploi. Certaines l'ont fait, par appréhension du rejet, mais toutes ont fini par y renoncer. L'idée sous-jacente est de tout de même de tenter sa chance, de rester optimiste tout en prenant le risque du rejet.

La résistance

Par résistance, nous entendons le fait de ne pas céder face aux pressions de la collectivité. Pour les femmes portant le *hijab* à la recherche d'un emploi, c'est la détermination à se faire accepter dans leur globalité.

Refuser un emploi. Refuser un emploi parce qu'ôter le foulard est une condition *sine qua non* relève d'un acte de résistance : quatre femmes en ont fait la preuve plusieurs fois dans leur parcours. Il s'agit de procédures d'embauche en une ou plusieurs étapes (évaluations écrites, orales, rencontre d'intermédiaires...) qui ont abouti à un entretien positif à la condition d'ôter son foulard en service. Dans ces situations, c'est souvent lors de la dernière étape du recrutement et à la fin de l'entretien que se profile une négociation sur le port du foulard. Le « non-engagement » se faisait alors de « commun accord », chacun restant sur ses positions: la candidate de ne pas ôter son foulard, l'employeur de ne l'engager que si elle le retire.

*Accommoder le hijab*¹. La moitié des femmes nous ont dit avoir adapté leur voile par souci de discrétion ou pour améliorer leur image : l'attacher derrière plutôt que devant, l'attacher en bandana, choix des coloris,... Ces femmes ont remarqué que plus le tissu est large et foncé plus l'entourage est méfiant et distant. Elles font alors attention à mettre un foulard fin, de couleur gaie et à la mode, en harmonie avec leur tenue... Notons que l'accommodement du foulard tel que présenté ici n'est pas vécu comme une concession, mais comme un pas vers l'autre, celui qui a tant de mal à accepter ce foulard, celui à qui il ne faut pas faire peur... Le foulard est présenté alors comme n'importe quelle vêtement, avec différents styles et sujet de mode.

« Je n'aime pas personnellement quand je vois des femmes qui portent le foulard et que ça inspire cette image d'austérité et de tristesse. Pour moi le foulard, ce n'est pas ça. Donc j'essaie toujours de véhiculer une image positive. (...) Non, je n'envisage pas du tout de l'enlever. Moi je le porte de manière à ce qu'il puisse être le plus

¹ Voir Adam et Rea (2010).

neutre possible. (...) De manière à ce qu'il ne soit pas identifiable comme foulard islamique » (Carine).

« Je n'en pouvais plus du regard et de la discrimination. C'est un peu par hasard que je suis venue à porter un foulard coloré et en bandana. Cela me rendait plus accessible aux yeux des collègues jusque-là distants. Finalement, je me suis plus réconciliée avec le foulard depuis que je le porte comme ça. Vu toutes les difficultés, même si je m'en suis sortie, j'ai vraiment eu des moments où j'ai eu envie de le balancer... » (Leïla).

Persévérance et attitude positive. Continuer à chercher malgré les refus ou les tentatives de découragement, se maintenir en emploi malgré les manifestations d'hostilité ou tout simplement y faire face sont des expressions de résistance.

« Pour moi, il y a plusieurs formes de militantisme. Les gens, pour eux, c'est aller aux manifestations, crier et faire des grèves. Pour moi, c'est une des formes de militantisme. Une autre forme de militantisme, c'est quand tu te lèves tous les jours et tu vas bosser dans un environnement hostile, où tu es seule et que tu fais comme si de rien n'était, tu fais comme si tu étais bien alors que tu ne l'es pas, tu sais très bien que les gens considèrent que t'es pas à ta place, tu le penses limite toi-même, et ça pour moi, c'est une grande forme de militantisme. Ça permet de changer les mentalités. » (Ihsane).

« Quand je parlais en entretien, ils ne savaient pas que... mais c'est marrant les têtes des gens (...). "Ah c'est vous ? Je ne vous imaginai pas comme ça"... Et toi, t'es là "Ah merci" et tu leur souris. Je joue toujours le jeu du "ah je n'ai pas compris" en fait, et je trouve que ça passe mieux en général. Parce que quelques fois, les gens sont surpris puis après ça passe. Mais par contre, si moi je me renferme et je me dis : "Oh la la, ils m'ont regardé comme ça, oh la la...", ça ne va pas aller quoi ! » (Ihsane).

Solidarité. À travers ses stages en logopédie, Latifa voyait les enfants dont le français n'est pas la langue maternelle vivre les discriminations qu'elle a connues durant ses études, quinze ans plus tôt. Leur orientation quasi systématique vers l'enseignement professionnel ou spécialisé la révoltait, comme l'impuissance de la plupart des parents face aux professeurs... Elle a choisi de militer contre l'inégalité des chances à l'école, dans un cadre associatif.

Négocier et persuader. Trois femmes ont témoigné avoir suffisamment d'assurance en elles pour ouvrir le débat sur la question du foulard en plein entretien d'embauche. Elles cherchent chez leur interlocuteur réticent des arguments pragmatiques : *Qu'est-ce qui dans la fonction que vous me présentez m'empêcherait d'exercer mon travail correctement ?* Ces femmes sont celles qui, dans l'échantillon, ont acquis le plus de diplômes.

Développement de son capital. C'est une des réponses les plus complexes au problème. Elle se décline en trois variantes :

- *Développement académique.* L'obtention de plusieurs diplômes est présentée comme un facteur d'épanouissement personnel, mais également comme une stratégie indispensable visant la réussite professionnelle et un faire-valoir dans des conditions d'acceptation précaires. Ici la stratégie est pragmatique et vise l'ouverture d'opportunités, mais également une plus forte confiance en soi : « Les

femmes immigrées sont dans une situation de faiblesse et en plus être musulmane ça n'aide pas. J'ai fait des études pour me mettre dans une position de force le jour où je sors pour travailler. J'ai fait Solvay (Brussels School of Economics & Management), c'est bien parce que tu sors de là, tu peux faire plein de métiers différents. (...) Enfin là au moins, je ne me fermes pas des portes.» (Ihsane).

- *Développement religieux.* Anissa désigne le capital religieux comme « le seul hérité de mes parents, mais pas le moins important. C'est ce qui m'a aidé dans ma personnalité. C'est l'éducation que j'ai eue ; j'estime être une battante malgré tout. Dans les moments de désespoir, je trouve une force, je ne sais pas d'où elle vient, je la pense d'origine divine (...) Il y a quelque chose qui fait que je me relève très vite et qu'à l'issue, j'ai envie d'atteindre cette lumière que je vois malgré l'obscurité de l'évènement. (...) Al hamdoulilah ! ». Cet élément est intrinsèquement lié au voile : nous pensons que c'est ce capital religieux qui pousse les femmes à porter le *hijab*, et l'hostilité qui leur est renvoyée, voit se renforcer la revendication de leur identité religieuse : « Mais ils auront bon faire ça, on finira par avoir ce qu'on veut parce qu'à partir du moment qu'on a cette forte croyance, on le peut. Je veux dire, on ne fait rien de mal, on demande juste à pouvoir rester voilée et faire notre travail, qu'on fait généralement de manière correcte et la plus discrète possible. On demande de nous laisser étudier comme tout élève normal. C'est triste qu'on en arrive là » (Soumaya).
- *Développement social.* La communauté musulmane a conscience qu'elle manque de ressources et que la force est dans le réseautage et la solidarité. Certains problèmes spécifiques auxquels elle est confrontée, tel que celui relatif au *hijab*, ne trouvent pas de réponse dans la sphère publique « générale ». Aussi, les jeunes générations s'organisent autour de leurs spécificités et de leurs revendications et tentent de renforcer leur capital social. L'Association Belge des Professionnels Musulmans¹ est une association exclusive qui offre des solutions à travers divers espaces de réflexion et d'action. Ces structures comptent de plus en plus d'adhérents. L'association *Al Ma'rifa*, par exemple, a comme objectif la transmission d'outils à des femmes pour se valoriser sur le marché de l'emploi, avec une attention particulière à celles qui portent le voile : groupes de parole pour le partage d'expérience, jeux de rôles dans le cadre du *workshop* « solliciter avec le *hijab* ». Le travail de la confiance en soi y est un élément central. D'autres collectifs féministes, telle que TETE (Toutes Egales au Travail et à l'Ecole) mènent des réflexions en matière de défense des droits des femmes, à l'école et sur le marché de l'emploi, de lutte contre les discriminations ; elles mènent des actions originales telles que des sensibilisations et des échanges avec des non-musulmans pour favoriser le dialogue et casser les stéréotypes. Sur la toile également, des blogs de solidarité diffusent de « bons plans et bonnes pratiques » pour les femmes portant le foulard.

Conclusions

Il ressort de l'étude que la discrimination en raison du foulard commence dès la sphère de l'enseignement. Pour celles qui le portent depuis l'enseignement secondaire, les conséquences en termes de temps perdus et de compétences non acquises sont indéniables. Face aux interdictions du foulard, nombreuses sont celles qui ont perdu

¹ www.abpm.be.

plusieurs années d'études. Changer d'école ou de section ne se fait pas sans conséquence et s'inscrit dans une logique de rupture, de rejet et d'échec. Tous ces éléments ne leur permettent pas de choisir librement leur option, contraintes parfois d'abandonner leurs aspirations académiques et professionnelles premières. Elles se limitent alors à la recherche d'une école qui les « acceptent » plutôt qu'à une véritable recherche d'orientation basée sur des facteurs positifs d'intérêt intellectuel et d'épanouissement personnel.

Sur le marché de l'emploi, il est possible pour les femmes qui disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur et qui portent le voile de se faire une place, parfois même sans difficulté. C'est le cas notamment de celles qui ont choisi des métiers en pénurie ou encore les professions libérales.

L'étude a relevé que les femmes qui n'ont pas rencontré d'obstacles à l'embauche sont d'origine étrangère. Le fait que les femmes d'origine belge, converties à l'islam soient également victimes de discrimination en raison de leur voile, nous amène à confirmer l'hypothèse que le racisme dont elles sont l'objet ne vise pas leur origine nationale, mais bien leur culture religieuse. Nous pouvons parler de racisme culturel, d'islamophobie qui est une forme d'essentialisation de la culture musulmane : ce n'est plus l'origine nationale ou la couleur de peau qui sont rejetées, mais bien l'appartenance, ouvertement affichée, à la culture et au culte musulman.

Face aux obstacles, les femmes qui portent le foulard déploient un panel de ressources et de stratégies, allant de la renonciation à la résistance. Quel qu'en soit le modèle, c'est dans la confrontation à l'hostilité et dans la défense de leur intégrité identitaire que se construisent les stratégies des personnes victimes de rejet.

Dans un tel déploiement d'efforts et d'adaptation permanente, le danger est que ces femmes finissent par s'essouffler. Les stratégies de contournement ou de résistance ne risquent-elles pas de finir en stratégies de retrait ? Les difficultés qu'elles peuvent rencontrer dans le statut de travailleuse indépendante, par exemple, ou le peu d'opportunités de promotion qui s'offrent à celles qui se sont orientées vers les réseaux institutionnels musulmans, ne risquent-elles pas de les décourager ? Retourneront-elles un jour vers les réseaux « classiques » du marché du travail, alors que certaines semblent les avoir fuis à cause du rejet qu'elles y ont vécu ?

Malgré les progrès en termes de lutte contre les discriminations, nous constatons que certains vides juridiques peuvent accorder de la légitimité à ce néo-racisme que constitue l'intolérance aux pratiques

religieuses. Le voile et l'islam en général heurtent et suscitent trop souvent incompréhension et hostilité. C'est dans le regard subjectif que le foulard prend le sens de renfermement communautaire. Un regard subjectif basé sur l'ethnocentrisme, les rapports de domination et le paternalisme.

La justification de l'interdiction du foulard parce que contraire à l'émancipation de la femme comporte plusieurs paradoxes. Pour commencer, dans l'enseignement, lorsque certaines écoles autorisent le foulard pour les élèves, mais pas pour les professeurs, cela veut-il dire que le sort des enseignants inquiète plus que celui des élèves ? Dans les cas où le foulard n'est autorisé que pour les professeurs de religion, réduit-on l'enseignant à la matière qu'il enseigne ? Pire encore lorsque la direction d'une école préfère que ses élèves n'aient pas cours (comme rapporté lors d'un témoignage) plutôt que d'engager une enseignante portant le foulard. Qu'est-ce qui importe finalement ? Et que transmet-on aux jeunes générations et aux jeunes filles plus particulièrement ?

L'école semble ne pas avoir tiré d'enseignements de son passé : après avoir transformé les inégalités sociales en inégalités scolaires, reproduisant à long terme le schéma d'ethnostratification du marché de l'emploi, elle empêche des enseignantes, mais surtout des jeunes filles de suivre une scolarité harmonieuse, respectueuse de leurs besoins et spécificités identitaires. Ainsi n'échoue-t-elle pas doublement dans sa fonction émancipatrice ? Dans une société qui prône la démocratie et la liberté d'expression, cette tendance normative paraît paradoxale.

Les femmes musulmanes de la deuxième génération portent le poids des stéréotypes. Déconstruire le stéréotype de la femme musulmane portant le foulard, c'est lutter contre plusieurs niveaux de discrimination :

- *La domination masculine.* Dans une société qui prétend lutter contre les inégalités de genre, notamment en matière salariale, exclure celles qui font partie des classes les plus vulnérables paraît étonnant. En ce qui concerne les femmes portant le foulard, l'inégalité de genre est renforcée, plaçant la femme dans une dépendance économique vis-à-vis de la gent masculine. Ceci constitue une double discrimination pour des femmes qui tentent de s'émanciper à titre personnel, mais aussi vis-à-vis des hommes.
- *La domination de la majorité culturelle.* Certaines couches dominantes de la société tentent d'imposer leur vision normative de l'émancipation de la femme et même de la citoyenneté à l'ensemble de la population. Une morale teintée de paternalisme vise à imposer sa propre interprétation d'une pratique culturelle et culturelle qui ne lui appartient pas.
- *Les injonctions paradoxales des politiques d'intégration et d'emploi.* Interdire de travailler ou d'aller à l'école à cause du voile, c'est interdire l'émancipation et culpabiliser le public concerné dans la mesure où le voile est considéré comme un

choix. C'est bien ce qui ressort des témoignages des femmes découragées par les intermédiaires de l'emploi et les recruteurs : « *Je ne comprends pas, je me souviens quand j'étais petite, les assistantes sociales venaient chercher ma mère pour la faire sortir de la maison, faire des activités... des cours d'alpha, des formations pour travailler... et maintenant on ne veut pas qu'on travaille ?!* » (Yamina). On peut en effet oser la question : est-ce que la femme voilée analphabète dérange moins que la voilée universitaire ?

Les conséquences de la discrimination à l'embauche des femmes qui portent le foulard sont lourdes et menacent l'harmonie du « vivre ensemble ». Outre le gaspillage de compétences, la perte de confiance, le danger est de pousser ces femmes au repli identitaire. Se maintenir sur le marché de l'emploi requiert pour ces professionnelles un déploiement d'énergie fort et permanent. Le risque est qu'elles s'essoufflent et que pour se protéger, elles s'éloignent de ceux qui les stigmatisent, quitte à s'enfermer dans le communautarisme et finir par donner raison à ceux qui les accusent de « fermeture ».

Enfin, que ce soit dans l'enseignement ou sur le marché du travail, en fermant la porte à certaines femmes, le message donné est que la motivation, l'implication ni même la réussite scolaire ne sont suffisantes pour avoir sa place. Cela amènerait à penser que sa place est à négocier dans sa capacité à se fondre dans la masse et à ne pas « revendiquer ». Pour les femmes portant le foulard, il ne s'agit en réalité pas de revendiquer le droit de le porter – ce droit constitutionnel est normalement acquis et leur tête est à elles ; ce qu'elles revendiquent, c'est le droit au traitement égalitaire et le droit au travail.

Même si rien n'est imposé par la loi, le concept d'aménagement raisonnable de la diversité religieuse est pourtant apparu dans le rapport 2008 du Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme. Aussi, les recommandations des Assises de l'Interculturalité (2009) lancées à l'initiative de la Vice-Première Ministre, Joëlle Milquet, appellent enfin à plus de souplesse au niveau des signes convictionnels à l'école et un respect plus rigoureux des lois tendant à lutter contre les discriminations au travail.

Références bibliographiques

- Adam I. et Rea A. (dir.) (2010), *La diversité culturelle sur le lieu de travail. Pratiques d'aménagements raisonnables*, Bruxelles : ULB, METICES-GERME.
- Agenda interculturel* (2005), n° 236 : « Martine et Fadila : pas égales devant l'emploi ».
- Agenda interculturel* (2007), n° 256 : « MusulWoman ».
- Ben Mohamed N. (2001), « Les femmes musulmanes voilées d'origine marocaine sur le marché de l'emploi », *Lettre d'information-TEF*, www.ulb.ac.be/socio/germe/documentsenligne/polmulti4.pdf.

- CECLR (2009), *Discrimination sur le marché de l'emploi*, Bruxelles : CECLR.
- CECLR (2009), *Les signes d'appartenance convictionnels. États des lieux et pistes de travail*, www.diversite.be/?action=artikel_detail&artikel=314.
- Diversités et Citoyennetés* (2006), n° 7, « Femmes, immigration, autonomie : vieux débats, nouvelles réalités ».
- Diversités et Citoyennetés* (2008), n° 14, « Musulmanes issues de l'immigration : identités et emploi ».
- Diversités et Citoyennetés* (2009), n° 18, « Discriminations et gestion des diversités sur le marché de l'emploi ».
- Manço U. (dir) (2000), *Voix et voies musulmanes de Belgique*, Bruxelles : Facultés universitaires Saint-Louis.
- Martens A., Ouali N., (2005), *Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale. Recherche dans le cadre du Pacte social*, Bruxelles : ULB.
- Martiniello M. et coll. (dir) (2007), *Immigration et intégration en Belgique francophone. États des savoirs*, Louvain-la-Neuve : Éd. Bruylant-Academia.
- OCDE (2008), *Les migrants et l'emploi. Volume 2. L'intégration sur le marché du travail en Belgique, en France, aux Pays-Bas et au Portugal*, Paris : OCDE.
- Sassi K. (2012), *Femmes diplômées du supérieur et portant le foulard islamique : parcours et stratégies d'insertion socioprofessionnelle*, mémoire dans le cadre de l'obtention du Master en Sciences du Travail, Bruxelles : ULB.
- SPF Emploi (2012), « Discrimination en raison de l'origine ethnique », www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=24200.