

Les femmes musulmanes voilées d'origine marocaine sur le marché de l'emploi.

Cet article tente de mettre en évidence les difficultés que rencontrent les jeunes Marocaines portant le voile islamique sur le marché du travail. Il présente les résultats d'une étude, qui est une partie d'une recherche plus large abordant les questions liées à la reconnaissance de l'égalité des droits en faveur des populations issues de l'immigration¹, basée sur une approche empirique et qualitative. 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 de la croyance, dominante dans les années 80, selon laquelle la scolarisation de la femme immigrée contribuerait 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.

La discrimination ethnique et raciale à l'embauche

Le thème de la discrimination raciale à l'embauche et sur le lieu du travail a fait l'objet, ces dernières années, d'une attention grandissante dans les pays occidentaux. Plusieurs études sérieuses se sont penchées sur cette problématique affectant en particulier les minorités ethniques, non européennes, installées en Europe depuis les années 60. Elles 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. La question qui nous intéresse plus particulièrement est celle relative au traitement différencié que subie la composante féminine de la population musulmane couverte d'un voile. 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. 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 occidentaux, dont la Belgique. Cette recherche² 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 situation, ont révélé des taux de discrimination raciale globaux très élevés. Les résultats dévoilent qu'au moins un candidat d'origine immigrée sur trois se heurte à une discrimination. 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

1 Projet MOST : Multiculturalisme et modes de citoyenneté en Belgique, projet financé par la Région bruxelloise, 2000.

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

tendance “ *d’extrêmement inquiétante* ” dans la mesure où les services sont précisément le secteur où la croissance de l’emploi est la plus forte.

L’enquête en Belgique³ a porté sur la discrimination raciale 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. 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. Les conclusions du BIT rejoignent celles d’autres études⁴ sur la discrimination à l’embauche touchant les Marocains et les Turcs, qui constituent la majorité de la minorité musulmane dans le pays. Les données statistiques récoltées par l’Observatoire du marché de l’emploi et des qualifications de l’Orbem vont dans le même sens⁵ et indiquent aussi que les populations d’origine étrangère ont un taux d’activité plus faible que les Belges.

Les caractéristiques physiques et ethniques ne sont pas les seuls facteurs discriminants sur le marché de l’emploi, l’identité musulmane contribue pour une grande part à la marginalisation des populations marocaines musulmanes. C’est ce que révèle l’étude récente⁶ réalisée par Fabienne Brion et Ural Manço. Ces auteurs ont étudié 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 musulmanes 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

3 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.

4 M-N. Beauchesne, « La discrimination des travailleurs d’origine étrangère : Quelles pratiques en entreprises », *Critique Régionale*, n°21-22, 1994.

5 Populations issues de l’immigration, marché de l’emploi et discrimination, Les cahiers de l’Observatoire, n°3, juin 2000.

6 F. Brion & U. Manço, « Exclusion and the job market. An empirical approach to Muslim women’s situation in Belgium », *Muslim Voices*, étude commanditée par la Commission européenne, Bruxelles, 1998, p18-19.

linguistiques, etc. 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 raciale, mais plutôt la conséquence de préjugés dirigés contre l'islam que partage une grande partie de la société 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 l'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* " ⁷. Cette 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 déduire que la catégorie de la population musulmane constituée par les femmes voilées sont triplement vulnérables dans le contexte professionnel, et ce en raison de leur caractère étranger, féminin et islamique. 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 de 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. La crise du 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.

La position des employeurs

Les arguments des employeurs 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.

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 doit d'être neutre de façon à

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

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 concernant le port du foulard islamique.

Si les employeurs du secteur privé sont animés par le même souci de neutralité, c'est pour un tout autre motif : ne pas affecter la rentabilité de l'entreprise, qu'ils semblent hésiter à embaucher des personnes affichant ouvertement leur appartenance à l'islam. Il s'agit, comme dans le secteur public, de rester neutre afin de ne pas indisposer le client. 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 induire une perte de contrats, et, par conséquent, avoir un impact économique négatif pour l'entreprise.

L'ensemble des entretiens réalisés auprès des employeurs, des secteurs privé et public, nous ont permis 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 des élèves portant le voile à l'école. Si les entreprises privées sont réticentes à l'idée d'engager des femmes portant le voile, c'est surtout pour des raisons liées aux conséquences négatives du point de vue économique 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 candidates musulmanes qu'elles enlèvent le voile comme condition d'embauche. On est donc en mesure de conclure 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 précédemment que des tests de situation ont établi l'existence d'une discrimination effective à l'encontre des populations d'origine marocaine en général. Souvent 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 n'ont aucune existence matérielle ni de base légale⁸. 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 arbitraire⁹. 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 effective.

Tendances générales observées

Les témoignages des femmes interrogées nous ont montré à quel point il est difficile d'établir des tendances générales concernant la problématique du voile comme facteur de discrimination à l'embauche. Il est important de faire remarquer que les femmes interrogées possèdent toutes un diplôme universitaire ou d'études supérieures. Bien que certaines situations se déroulent dans des contextes semblables, les réactions des employeurs sont différenciées. Il n'y a pas de réaction unique et uniforme. Néanmoins, on a pu établir des tendances fortes se dégageant des expériences vécues par nos interlocutrices :

La présence dans notre échantillon de jeunes enseignantes musulmanes nous a conduit à souligner la particularité des fonctions publiques exercées dans le milieu scolaire. Les institutions scolaires sont à nouveau confrontées à la question du voile, mais cette fois, celle-ci ne se pose plus pour les élèves mais pour les enseignantes. La polémique autour du voile à l'école 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 similaire en Allemagne¹⁰. C'est dans ce type d'emploi que la tendance au refus d'embaucher en raison du port du voile est la plus forte. Tant dans les écoles laïques que confessionnelles, 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 qu'une des personnes interrogées ait pu exercer le métier d'enseignante tout en conservant son foulard, son cas semble plutôt refléter l'exception qui confirme la règle. En effet, il semble qu'elle ait bénéficié d'un soutien peu commun du directeur de l'établissement scolaire. Il faut, en outre, ajouter que l'école dans laquelle elle exerce son métier est un établissement qui accueille surtout des élèves étrangers, provenant de milieux très défavorisés, et où les

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

9 Lochak Danièle, « Réflexions sur la notion de discrimination », *Droit Social*, n°11, nov., 1987.

10 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.

conditions de travail sont très dures. Il est donc très difficile de trouver des enseignants désireux de rester à long terme dans l'établissement. Selon les propos rapportés par les enseignantes voilées, 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. Le processus de discrimination fait ainsi intervenir parfois un autre acteur que 'les clients' ou 'l'employeur', à savoir les collègues. Ces derniers peuvent agir au point d'inverser la prise de décision prise par un patron du secteur privé ou du secteur public.

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, on parlera alors d'auto-exclusion. Il faut ajouter que ce dernier phénomène n'est pas indépendant du premier. Il semble, en effet, résulter 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 générée par les comportements et traitements discriminatoires produits par les acteurs du monde du travail. La seconde résulte du retrait des musulmanes elles-mêmes suite à la discrimination vécue ou anticipée sur le marché du travail.

Mécanismes d'exclusion et d'auto-exclusion

La perception négative du voile, et de l'islam en général, des employeurs, collègues de bureau ou clients, contribue de manière forte à délégitimer le choix des femmes musulmanes de porter le voile. Ce constat se traduit, dans le contexte professionnel, par une exclusion de ces dernières de certains postes. 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 prévaut, 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.

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 cognitive¹¹. Des individus croyant être dans une situation dans laquelle ils pensent être confrontés à l'échec, vont préférer éviter de se retrouver dans une telle situation, qui serait génératrice de

11 Concept développé par Leon Festinger, *Conflict, decision, and dissonance*, Tavistock, 1964.

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

Si les jeunes femmes voilées ne font preuve que de peu d'ambition en matière professionnelle, 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 accordée à leur rôle de mère, la constitution d'une famille étant très importante. 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 ne sollicitent que très rarement l'aide des syndicats et refusent explicitement de recourir aux tribunaux. Cette impuissance se produit alors par un refus de combativité.

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. 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. 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.

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'¹² 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

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

une tentative de renverser le stigmate 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*¹³ 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. Le concept de voile revendiqué¹⁴ 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 manière individuelle, et non collective. Cela signifie qu'on ne peut pas parler de regroupement organisé de la communauté musulmane pour faire entendre cette revendication.

Conclusion

La minorité musulmane, si elle a la nationalité belge, jouit aujourd'hui, comme le reste de la population, d'une totale égalité de droits. Cependant, cette minorité de confession musulmane subit encore des inégalités de fait, notamment sur le marché de l'emploi. En nous intéressant à la problématique du port du hijab dans le contexte particulier du milieu professionnel nous avons voulu 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 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

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

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

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, quitte à être exclues du monde professionnel, voire de la vie sociale et économique.

Elles souhaitent néanmoins 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 stigmat. Le port du voile constitue plutôt l'expression même de la conscience fière de l'identité musulmane. Il faut néanmoins signaler 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.

Nadia Ben Mohamed
Germe, ULB