

# FEMMES OUBLIÉES: L'IMPACT DE L'ISLAMOPHOBIE SUR LES FEMMES MUSULMANES EN BELGIQUE

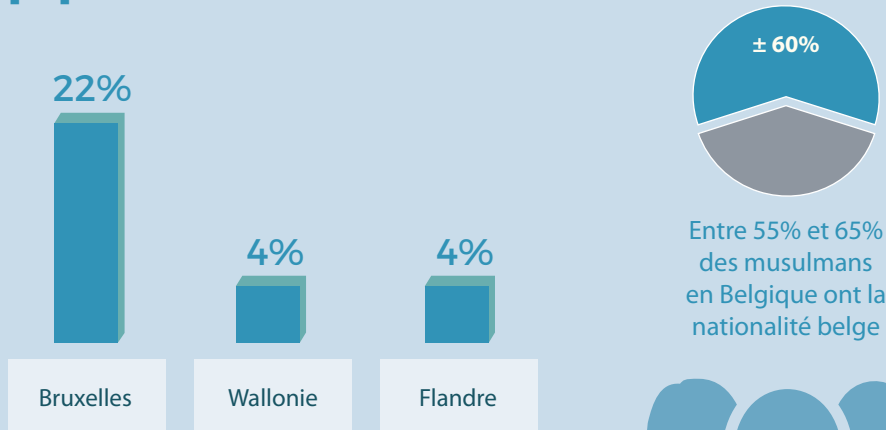


Il n'existe pas de statistiques sur le nombre de femmes musulmanes en Belgique étant donné l'absence de collecte de données sur l'égalité, ventilées en fonction de la religion ou l'origine ethnique. Le manque de données ventilées, ainsi

que l'utilisation de données de substitution ("proxy") et de différentes définitions et catégories ont représenté un obstacle pendant la recherche. Par ailleurs, les cas de discriminations et de crimes racistes sont encore très rarement signalés.

On estime que les musulmans représentent environ **5 à 6 %** de la population totale belge. D'autres évaluations comptent jusqu'à **630 000** musulmans, en incluant les convertis. Si l'on se base sur l'origine, souvent utilisée pour désigner la religion, la plupart des musulmans de Belgique sont originaires **du Maroc et de la Turquie.**

## Pourcentage de citoyens de confession musulmane par région, par rapport à la population totale de l'entité



## LÉGISLATION

Les restrictions concernant le port de tenues et signes religieux dans le secteur public sont basées sur l'interprétation du principe de neutralité, bien que la Constitution belge ne mentionne ce principe qu'en matière d'éducation. La loi fédérale contre les discriminations prévoit d'éventuelles exceptions, fondées sur la religion

et les croyances, à l'interdiction d'un traitement différencié dans les secteurs publics et privés de l'emploi. Ces exceptions ne sont pas spécifiées dans la loi, ce qui prévoit la possibilité d'adopter un décret royal listant les situations dans lesquelles il peut y avoir des restrictions au port de signes religieux en raison d'exigences profes-

sionnelles essentielles. Cependant, ce décret n'a jamais été adopté. Dans les faits, les juges sont libres d'interpréter le principe de neutralité qui n'est pas défini. Certaines entreprises privées ont imposées des limitations au droit de porter des signes religieux au travail, en l'occurrence le voile, dans le but de préserver le principe de neutralité.



## Situation et discrimination dans l'emploi: davantage d'obstacles lorsque l'on est femme et musulmane

### Femmes

Selon l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes, **l'écart entre les salaires** pour un travail à temps plein et un travail à temps partiel augmente (les emplois à temps partiels étant proportionnellement souvent moins payés que ceux à temps plein).

Les femmes sont ainsi indirectement les plus touchées puisqu'elles sont plus **fréquemment embauchées à temps partiel**: en 2012, 46,2 % des femmes

actives étaient en contrat à temps partiel, contre 10,1 % des hommes.

En ce qui concerne l'emploi à temps plein, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes persiste.

Les femmes gagnent 9 % de moins que les hommes en moyenne.



### Minorités ethniques

Le rapport de 2015 de l'Institut montre que **les travailleurs originaires des pays du Maghreb ont des salaires inférieurs**, suivis par ceux en provenance d'autres pays d'Afrique. Nous pouvons supposer que la population musulmane est comprise principalement, si ce n'est exclusivement, dans ces groupes.

un taux de chômage record (35,8 %), suivis par les marocaines (25,3 %), toutes deux bien au-dessus de la moyenne pour les femmes belges (9,9 %). Il est ainsi possible de conclure que l'écart existant entre les sexes est doublé d'un écart en termes d'origine ethnique.

**Le marché du travail belge est basé sur une ethno-stratification**, ce qui signifie que l'origine ethnique joue un rôle déterminant dans les perspectives d'emploi d'un individu. Les chercheurs Martens et Denolf avancent que les personnes d'origine maghrébine sont dans la pire configuration en termes d'opportunités d'emploi.

Quant au taux d'emploi, **les femmes possédant la nationalité d'un pays hors Union européenne ont moitié moins de chances d'obtenir un emploi**, comparées aux femmes belges et aux hommes ne possédant pas une nationalité européenne. Les résidentes turques sont particulièrement concernées, avec

### Femmes musulmanes

En matière d'accès à l'emploi et d'opportunités, les femmes musulmanes font face à de nombreuses discriminations. En tant que femmes, elles sont reléguées à certains secteurs genrés du marché du travail. Cette mise à l'écart est doublée par le fait qu'au sein de ces professions, les femmes musulmanes sont obligées de faire des choix contraignants, en particulier celles qui portent le voile.

l'interdiction de signes religieux dans le secteur public a incité une **appropriation du concept de neutralité publique dans les règlements des entreprises privées**. Selon UNIA, 44 % des employeurs s'accordent à penser que le port du voile peut influencer de façon négative la sélection des candidats.

Au cours des **entretiens d'embauche**, les femmes musulmanes sont souvent soumises à un questionnaire concernant leur soi-disant "degré d'islamité", qui est basé sur des représentations stéréotypées de femmes musulmanes.

Une étude récente montre que les **candidats ayant un nom à consonance turque ont 50 % de chance en moins** d'obtenir une réponse positive qu'un candidat avec un nom à consonance flamande, alors que les candidats ont un profil professionnel identique.

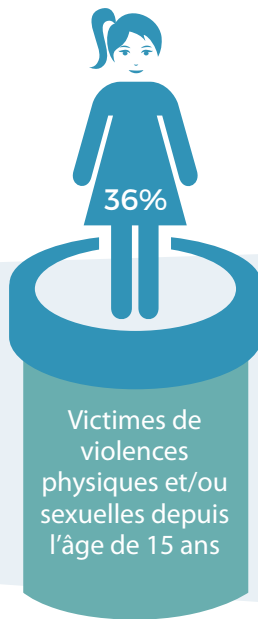


Selon les données du Centre interfédéral pour l'égalité des chances (UNIA), **50 % des plaintes déposées par des femmes** pour motifs relatifs à la religion (islam) en 2014 concernaient l'emploi. Muslim Rights Belgium a dénombré 696 cas d'islamophobie en 2014, dont 26 % dans le domaine de l'emploi. D'autre part UNIA estime que 20 % de tous les dossiers de discrimination religieuse en 2014 concernaient le port du voile ou la pratique religieuse, sachant que 9 dossiers sur 10 concernaient des personnes musulmanes.

## Violences contre les femmes, crimes et discours racistes: les femmes musulmanes à l'intersection des violences

### Violences contre les femmes

Seulement 13,9%  
des victimes  
féminines  
de violence  
déposent plainte.



Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (2014)

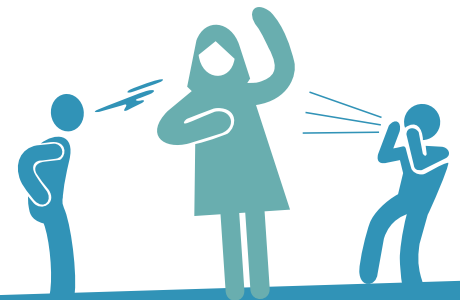
Bien que les plaintes relatives à l'incitation à la haine sur internet aient légèrement diminué, UNIA signale qu'elles ont été remplacées par des **attaques physiques**, qui elles ont augmenté. En 2014, UNIA a enregistré 55 cas de crimes de haine qui contenaient des éléments d'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence et enfreignaient dès lors la législation relative aux crimes de haine. Ces cas incluaient notamment des attaques physiques à l'encontre de femmes portant le voile à Bruxelles, Liège et Verviers. 43% des plaintes relatives aux discriminations et expressions de haine à l'encontre de musulmans traitées par UNIA en 2014 concernaient les discours de haine dans les médias et sur internet.

Le manque de données ventilées rend difficile l'analyse du rôle du genre dans les violences racistes, et les crimes et discours de haine. Cependant, le Collectif Contre l'Islamophobie en Belgique (CCIB)

a publié des données ventilées, issues des rapports d'UNIA, et a conclu que **63,6 % des crimes et délits islamophobes identifiés entre janvier 2012 et septembre 2015 concernaient les femmes.**

D'après des entretiens avec des femmes musulmanes, certaines de ces agressions comprennent les crachats, des gestes obscènes ou encore l'injonction de laisser son siège à un passager plus "légitime".

S'agissant des **réseaux sociaux**, les femmes musulmanes, en particulier celles qui ont une certaine visibilité, sont les cibles des discours de haine. Les plaintes déposées indiquent que les discours de haine à l'endroit des femmes musulmanes s'orientent souvent vers des accusations relatives à une exploitation du système de sécurité sociale en leur intimant de "rentrer dans leur pays", même si dans la plupart des cas elles sont nées et vivent en Belgique.



Selon Muslim Rights Belgium, en 2014, **82 %** des victimes de violences physiques et verbales étaient des femmes portant le voile. En effet, celles-ci sont vues comme des représentantes "visibles" de l'islam et sont dès lors les premières cibles de la violence islamophobe. De plus, cibler les femmes portant le voile peut être vu comme une forme de violence sur la base du genre, fondée sur des représentations discriminatoires et stéréotypées des femmes musulmanes ainsi que sur leur vulnérabilité perçue.

# AFFAIRE JUDICIAIRE

Une femme portant le voile a lancé une action en justice à l'encontre de Actiris (l'agence pour l'emploi de la région Bruxelles-Capitale) pour licenciement abusif fondé sur l'interdiction de montrer des signes religieux dans un service public neutre. Le juge a statué que l'interdiction d'Actiris violait les prescriptions en matière de diversité et de lutte contre les discriminations dans le service public régional de Bruxelles et que, par conséquent, celle-ci constituait un acte indirect de discrimination qui n'est pas justifiable par les objectifs concernant le principe de neutralité.

## BONNES PRATIQUES

La **campagne "Head-Up"** a été lancée en 2014 par une jeune femme dont le but était de récolter des fonds et d'aider les femmes portant le voile qui ont été discriminées à tenter une action en justice. Cette campagne, soutenue par diverses associations, a récolté 70 000 euros.

Le **Collectif Contre l'Islamophobie en Belgique** a récemment publié une fiche d'information axée sur la dimension sexiste de l'islamophobie et appelant à une intégration des

questions spécifiques liées aux femmes musulmanes dans les politiques en matière d'égalité de genre.

De nombreuses **associations de femmes musulmanes** se sont créées à la suite de plusieurs expériences individuelles de discrimination à l'embauche. L'objectif principal de ce type d'association est d'offrir un soutien juridique aux femmes qui souhaitent mener une action en justice, de créer autant de jurisprudence que possible et de permettre aux femmes d'avoir un

rôle actif dans la société. Par exemple, à Gand, un réseau d'associations féministes a réussi à faire abroger l'interdiction du port du voile dans les bureaux municipaux après avoir récolté 10 000 signatures. D'autres associations de femmes musulmanes récoltent des témoignages et rendent les expériences de femmes musulmanes visibles. A titre d'exemple, une association flamande de Bruxelles a créé un "baromètre de la discrimination" visant à mesurer le racisme à l'embauche et recommande l'utilisation de "testings".

## PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

- 1 Il ne devrait y avoir aucune restriction illégale, du fait d'interprétations restrictives du principe de neutralité, au droit à la liberté d'expression, au droit à manifester sa religion ou ses croyances et au port de tenue et signes religieux.
- 2 Définir strictement le principe de justification objective et raisonnable concernant les exigences professionnelles essentielles.
- 3 Créer des actions complémentaires et des instruments juridiques appropriés en collaboration avec les associations travaillant sur le terrain afin de traiter de manière adéquate les discriminations multiples.
- 4 Amender la loi antidiscrimination dans le but d'inclure l'identité du genre parmi les critères de discrimination proscrits.
- 5 Remédier au manque de signalement, et souligner le besoin de données ventilées en fonction du genre, de l'origine ethnique et de la religion, ainsi que de rapports spécifiques.
- 6 Mettre en place une collaboration systématique entre UNIA et l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes afin de collecter et extrapoler les données mettant en lien le genre et l'appartenance religieuse.
- 7 Promouvoir la recherche sur les discriminations multiples vécues par les femmes musulmanes.



European  
network  
against  
racism

[www.enar-eu.org](http://www.enar-eu.org)

*Cette fiche est basée sur les résultats de la recherche menée par Elsa Mescoli en Belgique, dans le cadre du projet d'ENAR "Femmes oubliées: l'impact de l'islamophobie sur les femmes musulmanes". La recherche a été menée entre décembre 2014 et janvier 2016.*

With the support of:



OPEN SOCIETY  
FOUNDATIONS

