

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

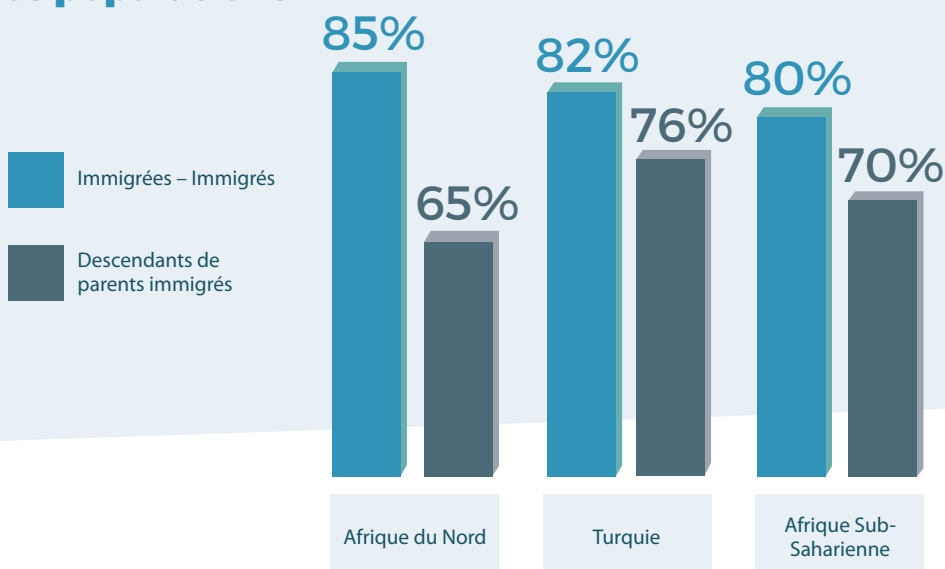


Il n'existe pas de statistiques sur le nombre de musulmanes en France puisqu'il n'existe pas de politique officielle de collecte de données sur l'égalité, ventilées en fonction de la religion et de l'ethnicité. En France, la religion ne constitue pas une catégorie mesurée par les recensements ou par l'administration d'Etat civil, par stricte application du principe d'interdiction des données ethniques. L'Autorité de Protection des Données permet, selon la loi, des dérogations

et autorise certaines études sur les discriminations ou des sondages de victimisation. Certains utilisent l'origine (les antécédents migratoires) comme donnée de substitution ("proxy") pour la religion et l'origine ethnique. Le manque de données ventilées, de définitions et de catégories, et l'utilisation de "proxy" ont été des obstacles tout au long de cette recherche. De plus, les cas de discrimination et de crimes de haine restent sous-signalés.

La France possède la plus importante communauté musulmane en Europe, estimée à **8%** de sa population totale, soit **4,1 millions** de personnes âgées de 18 à 50 ans, constituant la seconde religion du pays. Selon un sondage de l'INSEE/INED en 2010 (Trajectoires et Origines), la population musulmane française est majoritairement composée des premières et secondes générations de migrants d'Afrique du Nord, d'Afrique Sub-Saharienne et de Turquie. 43% des immigrés et 45% de la seconde génération se déclarent eux-mêmes comme musulmans.

## Proportion des musulmans au sein des populations



## SPHÈRE POLITIQUE

L'ancien président Nicolas Sarkozy a récemment déclaré que "nous [supposément le peuple français] ne voulons pas de femmes voilées". L'actuel Premier Ministre Manuel Valls, alors qu'il était Ministre de l'Intérieur, déclara "le voile, qui empêche aux femmes d'être ce qu'elles sont, reste pour moi, et doit rester pour la

République un combat essentiel". Ces deux déclarations illustrent les niveaux de violence et de rejet auxquels les musulmanes françaises font face. Conséquemment, aucune musulmane portant un voile n'a de responsabilité politique, que ce soit dans un parti, dans un conseil municipal ou au gouvernement.

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

En 2015, l'étude de testing de CV par l'Institut Montaigne a révélé que les **candidats avec un nom à consonance musulmane** ont **trois fois moins de chance** d'obtenir un entretien que les candidats ayant un nom à consonance chrétienne, quel que soit le milieu socio-économique et le niveau d'éducation.

Dans l'étude menée par Tisserant en

2014, les chercheurs ont mesuré **l'impact du port de signes religieux musulmans dans l'accès à l'emploi** en comparant trois candidatures de femmes. Ils ont d'abord testé la candidature d'une femme au nom à consonance française contre celle d'une femme au nom à consonance arabe. Puis, ont été testées les candidatures de la femme au nom à consonance française avec celle de la femme au nom à consonance arabe et qui porte un voile. Dans les deux expériences, seuls les noms et les photos différaient. La différence entre les taux de réponse positive s'établissait à 10 points dans la première expérience et est multipliée par 7 au cours de la seconde expérience avec une différence de 71 points.



En 2014, le Défenseur Des Droits a traité 4 535 cas de discriminations. Une grande majorité de ces plaintes se réfère monde du travail, dans le privé (36,8%) comme dans le public (27,8%). L'origine est le motif premier des discriminations (22,6%). La religion et le genre sont cités respectivement dans 3,4% et 4,4% du total des cas, la majorité des discriminations religieuses intervenant dans le monde du travail.

### Femmes

La **différence des taux de chômage entre hommes et femmes** a considérablement diminué au cours des dernières années, les taux s'égalant presque en 2012 (respectivement 10 et 9,7%). Néanmoins, la proportion élevée de femmes travaillant à temps partiel montre que la précarité affecte plus les femmes que les hommes. En effet, **30,2% des femmes actives travaillent à temps partiel alors que 93,1% des hommes travaillent à temps plein**, alors que 18% du total des emplois sont à temps partiel.

En ce qui concerne **la différence de salaire**, les hommes sont payés 18% de plus dans le secteur public et 12% de plus dans le secteur privé que les femmes. Il apparaît que plus l'on monte dans la hiérarchie, tant dans le privé que dans le public, plus la différence augmente.



### Femmes et musulmanes

L'étude de 2010, Trajectoire et Origines, montre que **les taux d'activité des femmes immigrées** venues de Turquie, d'Algérie, du Maroc, de Tunisie et d'Afrique Sub-Saharienne (généralement musulmanes) sont inférieurs aux taux d'immigrées du Sud de l'Europe ou de l'Union Européenne.

La religion est mentionnée dans 19% des cas de discrimination dans le secteur privé et 8% dans le public. Les discriminations se manifestent plus largement dans l'accès à l'emploi que sur le lieu de travail.

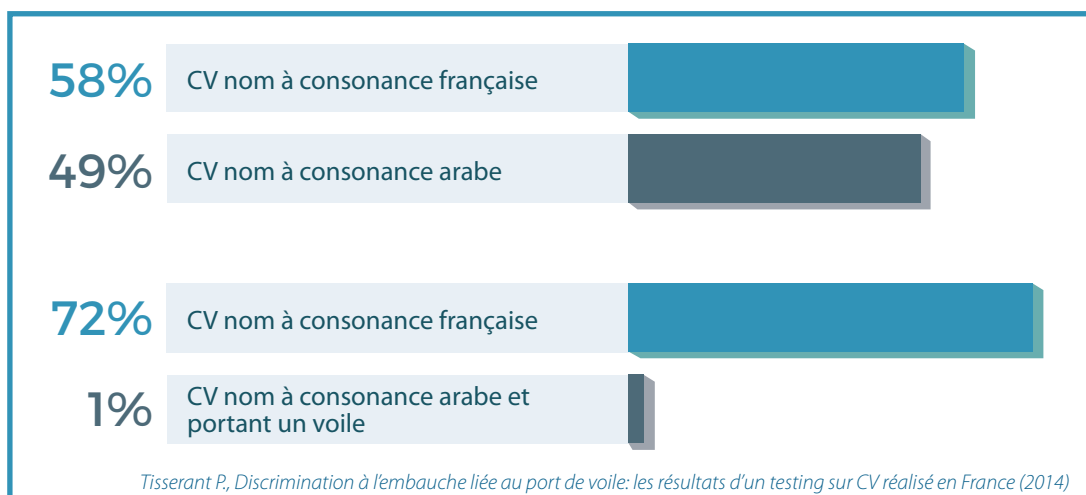
Selon le Collectif Contre l'Islamophobie en France (CCIF) en 2013, **18,6% des actes (discriminations et violences) islamophobes** enregistrés se sont déroulés **dans le monde du travail**. 7,35% des discriminations ont eu lieu sur le lieu de travail et dans 11,25% des cas, le discriminant est une entreprise privée (dans l'accès à l'emploi principalement). En 2015, la grande majorité des victimes de discriminations à l'emploi sont des

femmes, particulièrement celles qui portent un voile.

La plupart des cas de discrimination de musulmanes portés devant les tribunaux concernent l'emploi et les formations professionnelles. L'interdiction du port de signes religieux dans le secteur public ne concerne pas le secteur privé. Cependant, le principe de neutralité a été utilisé comme argument par les employeurs du privé par exemple.

Plusieurs procès ont considéré que les impératifs commerciaux, tel que le contact avec la clientèle, pouvaient être des motifs légitimes et proportionnels de restriction de la liberté d'expression religieuse. Néanmoins, en 2008 et 2009, l'ancien Ombudsman (HALDE) réaffirmait qu'au regard de la nature non prosélyte des symboles religieux en tant que tel, le simple fait d'être en contact avec une clientèle ne pouvait constituer un motif légitime et proportionnel de restriction des libertés religieuses.

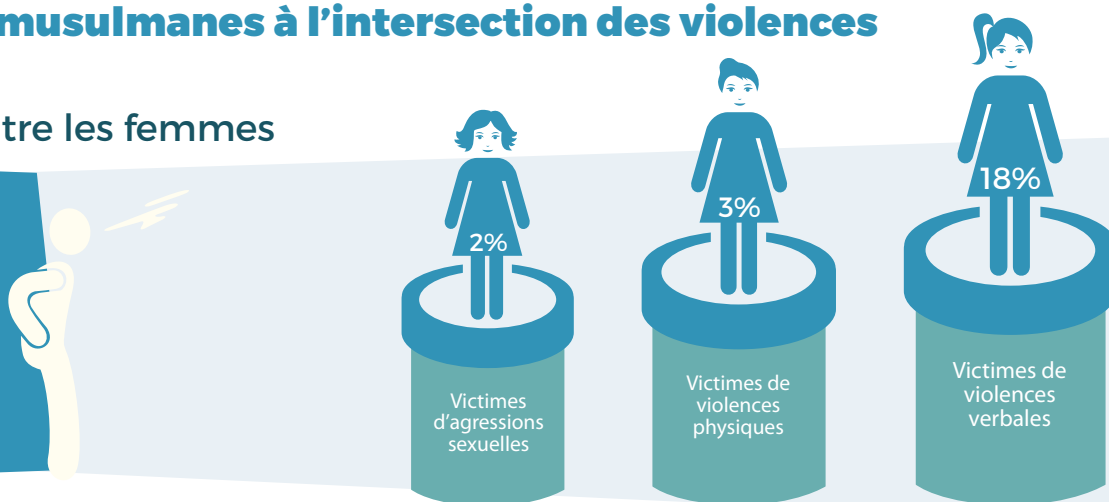
## Taux de réponses positives par candidat



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

### Violences contre les femmes

En 2006, seulement 12% des victimes de violence physique et 8% des victimes d'agression sexuelle ont déposé plainte à la police.



*Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) (2012)*

La Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme (CNCDH) souligne **les échecs des services de police** alors que la plupart des cas de crimes de haine sont enregistrés comme main courante plutôt qu'en tant que plainte, et ne sont dès lors pas prises en compte dans les statistiques officielles. Ainsi, seulement 16% des victimes ont porté plainte auprès de la police.

A la suite des attaques de Paris du 7-9 janvier 2015, l'Observatoire National contre l'Islamophobie signale 128 actes islamophobes entre le 7 et le 20 janvier, soit presque autant que sur l'ensemble de l'année 2014 (133 cas). L'Observatoire révèle que la majorité des cas de violences verbales et physiques sont commis à l'encontre des femmes qui portent le voile.

## AFFAIRE JUDICIAIRE

En 2008, une assistante maternelle dans une crèche (Baby Loup) a été licenciée dès le moment où elle commença à porter le voile. La victime a requis l'Ombudsman, la HALDE (qui deviendra le Défenseur Des Droits) qui condamna la crèche en 2010. Quand l'affaire alla devant les Prud'hommes en 2010, la nouvelle présidente de l'Ombudsman a ouvertement soutenu la crèche Baby Loup, arguant que le principe de laïcité n'avait pas été respecté et contredisant alors les conclusions que l'institut qu'elle présidait avait fourni.

Tant les Prud'hommes que la Cour d'Appel de Versailles ont validé le licenciement. Mais la décision de la Cour de Cassation a reconnu le caractère abusif du licenciement, réaffirmant la non-application du principe de neutralité dans les entreprises privées. Cette décision fut suivie par une hystérie médiatique et l'affaire retourna aux tribunaux. La Cour d'Appel de Paris (2013) et la Cour de Cassation (2014), qui ira donc contre sa propre décision, validera le licenciement et la victime perdra définitivement l'affaire.



Une analyse de genre des données du CCIF révèle que **81,5%** des actes et les discours islamophobes sont commis contre les femmes. Les musulmanes, et plus particulièrement celles qui portent le voile en raison de leur visibilité, comptent pour près de 100% des victimes des violences physiques. En 2013, le CCIF a enregistré 27 cas de violences de haute intensité, tous ciblant des femmes.

# LÉGISLATION

Les restrictions des libertés religieuses peuvent être autorisées sous certaines conditions légales, si les motifs sont légitimes et proportionnels. Les manifestations religieuses (comme le port d'un symbole religieux) peuvent être restreintes si elles sont contraires aux politiques d'hygiène, de sécurité et aux impératifs de

santé. Pourtant les employeurs sont encouragés à promouvoir des politiques d'accommodements dans leur entreprise afin de concilier les libertés religieuses et l'organisation du travail au mieux. Cependant, étant donné que de nombreux employeurs et employés considèrent que le lieu de travail doit être un lieu laïque (c'est-à-dire neutre), l'injonction à la

neutralité et le refus d'accepter le port de signes religieux ne sont pas perçus comme une discrimination ou une violation des libertés religieuses. L'interprétation politique biaisée du concept de laïcité, qui tente d'imposer une neutralité exclusive dans tous les espaces sociaux, a des conséquences tant dans le monde du travail que sur la législation.

## MÉDIAS

En France, les musulmanes sont au centre de l'attention médiatique dès le début des années 2000 avec l'"affaire du voile" dans les écoles publiques, qui a abouti à l'adoption de la loi interdisant le port de signes religieux dans les établissements d'enseignement secondaire. Les médias ont progressivement construit l'imaginaire collectif à propos des musulmanes, plus particulièrement celles qui portent le voile, nourri par les stéréotypes sur l'Islam et la position présumée des femmes dans la tradition islamique. Elles sont présentées comme soumises et opprimées, dépendant d'une figure masculine, et le voile est présenté comme le symbole de cette oppression. D'autres médias s'appuient sur les idées d'extrême droite et sur leurs arguments sécuritaires, nationaux et identitaires qui présentent les musulmanes voilées comme une menace pour la société française.

## BONNES PRATIQUES

Le **Collectif Contre l'Islamophobie en France (CCIF)** est une association combattant l'islamophobie, avec une approche de genre. Le CCIF offre aux victimes de discrimination un accompagnement légal et une représentation devant les tribunaux. Il joue aussi le rôle de médiateur et de référent légal entre les victimes et leur discriminant afin de résoudre les litiges hors des tribunaux. Leur méthodologie de collecte de données leur permet de ventiler les données en fonction du sexe et accorde une attention spécifique à l'analyse de genre de l'islamophobie.

Le **Collectif des Féministes Pour l'Égalité (CFPE)** forme une alternative au mouvement féministe majoritaire en promouvant un féminisme inclusif. L'association comprend à la fois des figures historiques du mouvement féministe qui se sont distancées du courant majoritaire sur la question du voile, et des féministes musulmanes plus jeunes. Tandis que le CFPE est connu à l'échelle européenne, il est paradoxalement mis à l'écart par les institutions françaises et par les organisations antiracistes et féministes dominantes.

## PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

- 1 Inclure une focale de genre dans le plan d'action national de lutte contre le racisme afin de mieux adresser les discriminations multiples auxquelles les femmes appartenant à des minorités ethniques et religieuses font face et reconnaître l'islamophobie comme forme spécifique de racisme.
- 2 Etablir un bilan qualitatif et quantitatif de la législation de 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public, y compris une étude de son usage abusif contre les femmes musulmanes.
- 3 Cesser toute tentative d'étendre le concept de neutralité religieuse à l'espace public ou dans le privé notamment les entreprises privées.
- 4 Prendre des mesures concrètes pour permettre la collecte de données ventilées sur la base de la perception et de l'auto-identification des personnes interrogées.
- 5 Identifier les concepts communs qui encouragent la convergence entre organisations féministes et antiracistes contre les discriminations et violences communes.
- 6 Organiser des formations sur la législation antidiscrimination pour les employeurs et les syndicats.
- 7 Dynamiser le Label Diversité pour développer l'engagement des entreprises et des institutions dans le programme et inclure les autorités publiques dans la procédure.



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 Marjorie Moya en France, dans le cadre du projet d'ENAR "Forgotten Women: l'impact de l'islamophobie sur les femmes musulmanes". Cette recherche a été menée entre décembre 2014 et janvier 2016.*

With the support of:



OPEN SOCIETY  
FOUNDATIONS

