



Interfederaal Gelijkekansencentrum
Centre inter fédéral pour l'égalité des chances
Interföderales Zentrum für Chancengleichheit

Recommandation n° 268 du 13 avril 2021

Rappel de notre recommandation sur le port de signes convictionnels par les enseignant·e·s de religion

Contenu

	Rappel de notre recommandation sur le port de signes convictionnels par les enseignant·es de religion	
1	Compétences concernées.....	1
2	Rappel des recommandations.....	1
3	Introduction.....	1
4	Synthèse des signalements	1
5	Analyse juridique	2
6	Dimension intersectionnelle	4
7	Conclusion	7
8	Références légales	7
9	Contact Unia	7

1 Compétences concernées

- L'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles : emploi des enseignant-e-s en charge des cours de religion et plus particulièrement, sur base des signalements reçus par Unia, des enseignantes de religion islamique portant le foulard ;
- La fonction publique en Fédération Wallonie-Bruxelles.

2 Rappel des recommandations

Voir notre recommandation n°119 : *Port des signes religieux par les enseignants en charge des cours philosophiques–Enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles* » publiée en 2015 et disponible via ce lien : [https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/port de signes religieux par les professeurs de religion en fwb.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/port%20de%20signes%20religieux%20par%20les%20professeurs%20de%20religion%20en%20fwb.pdf)

3 Introduction

Le Conseil d'Etat a eu l'occasion de considérer à plusieurs reprises concernant l'interdiction de port de signes convictionnels à l'égard d'enseignantes de religion islamique portant le foulard islamique qu'il est dans la nature même de l'enseignement dispensé par les enseignants en charge du cours de religion d'exprimer leurs convictions et ce, aussi bien dans les locaux de la classe qu'en—dehors et dès lors, de pouvoir porter le foulard islamique (voir développements ci-dessous). En 2015, Unia a publié une recommandation « *Port des signes religieux par les enseignants en charge des cours philosophiques–Enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles* » suite à différents signalements de refus d'embauche d'enseignantes de religion islamique portant le foulard¹. Toutefois, malgré ces analyses juridiques très claires, plusieurs faits de harcèlement ainsi que de refus d'embauche de candidates enseignantes de religion islamique portant le foulard lui ont été rapportés.

Unia s'inquiète de tels faits qui sont clairement contraires à la réglementation antidiscrimination telle qu'interprétée par le Conseil d'Etat, d'autant que cela semble participer d'un climat islamophobe et viser essentiellement les femmes de conviction musulmane.

Cette analyse rend compte des signalements récents traités par Unia et complète l'analyse juridique détaillée dans la précédente recommandation², en portant le regard sur la dimension intersectionnelle de ces situations.

4 Synthèse des signalements

La synthèse de ces signalements permet de mettre en évidence le climat ambiant à l'égard des enseignantes de religion islamique portant le foulard.

¹ Cette recommandation est disponible via ce lien [https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/port de signes religieux par les professeurs de religion en fwb.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/port%20de%20signes%20religieux%20par%20les%20professeurs%20de%20religion%20en%20fwb.pdf)

² Idem.

- Province du Hainaut

Unia a reçu le signalement d'une enseignante, qui a postulé pour un poste d'enseignante religion islamique dans trois écoles dépendant de la Province du Hainaut en octobre 2018. Celle-ci a été invitée à un entretien d'embauche. Lors de cet entretien, la responsable administrative a expliqué à la requérante que les enseignantes de religion islamique ne pouvaient pas porter de foulard sur la base du règlement provincial qui interdit le port du foulard pour tous les enseignants.

Au vu de ces éléments, Unia a interpellé la Province du Hainaut en mettant en avant les éléments juridiques issus de la jurisprudence récente du CE et a entamé un dialogue avec celle-ci afin de trouver une solution à cette situation problématique. Plusieurs rencontres ont eu lieu entre différents représentants de Unia et de la Province du Hainaut afin de discuter de cette situation ainsi que d'autres signalements reçus concernant des élèves.

Cependant, malgré l'intervention d'Unia, la requérante n'a pas été embauchée et la situation nous laisse présumer que des faits similaires pourraient encore se reproduire à l'avenir.

- Ecole communale bruxelloise

En prévision d'un retour au travail après plusieurs mois d'absence, une enseignante travaillant dans le réseau d'une commune de la Région de Bruxelles-Capitale a pris contact avec Unia au motif qu'il lui était interdit de porter le foulard en dehors du local de classe. L'enseignante en question n'a finalement pas voulu aller plus loin dans son dossier.

- GO! Et une école communale située en Flandre

Unia a reçu plusieurs signalements contre l'enseignement de la Communauté flamande (GO!) ainsi qu'à l'encontre d'une école communale.

Les signalements en question concernaient des faits similaires : une enseignante de religion islamique portant le foulard n'était autorisée à le porter qu'en classe pendant les cours de religion, mais pas à l'extérieur de la classe. Ainsi, le foulard devait être retiré dans la cour de l'école et lors de toute autre activité ne faisant pas partie du cours de religion. Concernant tout d'abord les signalements en lien avec le GO !, suite à l'intervention d'Unia qui a rappelé la jurisprudence du Conseil d'État, les écoles ont reçu l'instruction de ne pas appliquer ce type d'interdiction partielle aux enseignantes de religion. En ce qui concerne l'école communale, aucune solution n'a été trouvée et la requérante n'a pas voulu aller plus loin dans son dossier.

5 Analyse juridique

Comme détaillé dans la recommandation de Unia intitulée « *Port des signes religieux par les enseignants en charge des cours philosophiques–Enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles* »³, le décret antidiscrimination de la Communauté française du 12 décembre 2008, l'ordonnance visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale du 16 novembre 2017, le décret

³https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/port_de_signes_religieux_par_les_professeurs_de_religion_en_fwb.pdf

flamand du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement et la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prévoient qu'une distinction directe ou indirecte fondée sur la conviction religieuse ou philosophique peut s'il s'agit d'une distinction directe uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes et s'il s'agit d'une distinction indirecte elle peut être justifiée seulement par un objectif légitime et que les moyens pour y parvenir sont proportionnés. En l'absence d'une telle justification, la distinction réalisée doit être considérée comme une discrimination.

Le décret de la Communauté française du 31 mars 1994 définissant la neutralité de l'enseignement de la Communauté et le décret de la Communauté française du 17 décembre 2003 organisant la neutralité inhérente à l'enseignement officiel subventionné et portant diverses mesures en matière d'enseignement consacrent tous deux le principe de neutralité. Ce principe s'applique aux membres du personnel de l'enseignement. S'il est prévu que les enseignants doivent s'abstenir « (...) *de toute attitude et de tout propos partisans dans les problèmes idéologiques, moraux ou sociaux, qui sont d'actualité et divisent l'opinion publique ; (...) de témoigner en faveur d'un système philosophique ou politique* », il est stipulé que les enseignants titulaires des cours de religions reconnues et de morale inspirée par ces religions, ainsi que les titulaires des cours de morale inspirée par l'esprit de libre examen doivent s'abstenir de « *dénigrer les positions exprimées dans les cours parallèles* ». Les deux textes précités ne précisent pas plus avant ce que cette abstention implique.

Le Conseil d'Etat a été saisi à plusieurs reprises par des enseignantes en charge du cours de religion islamique souhaitant porter le voile dans l'exercice de leurs fonctions.

Trois arrêts importants ont été rendus sur cette question.

Dans un arrêt n°223.201 du 17 avril 2013, le Conseil d'Etat a fait droit à la demande en annulation introduite par une enseignante chargée du cours de religion contre le règlement d'ordre intérieur de l'enseignement communal de la commune de Grâce-Hollogne.

Ce règlement prévoyait une interdiction de signes d'appartenance politique, idéologique ou religieuse, y compris vestimentaire, qui valait « *en tout temps, quelle que soit la personne, à l'exception des maîtres spéciaux de cours philosophiques lorsqu'ils se trouvent dans le local où ils dispensent leur cours* ». L'exception prévue dans le règlement pour les enseignant-e-s en charge des cours philosophiques était donc limitée au seul local où sont dispensés les cours philosophiques.

Le Conseil d'Etat a considéré que « *pareille manifestation de la part de ces enseignants (en d'autres termes, le port du voile) est inhérente à l'enseignement de cette catégorie de cours dans la dispensation desquels ils exercent leurs fonctions. L'exercice de ces fonctions n'est pas limité aux seules heures des cours et aux locaux auxquels ils sont affectés.* »

Dans deux autres arrêts n°226.345 et n°226.346 du 5 février 2014, le Conseil d'Etat a également statué en faveur de deux professeuses de religion qui avaient attaqué le refus de leur désignation comme professeuse de religion islamique parce qu'elles portaient le foulard islamique. La juridiction

administrative a conclu à la violation de l'article 24 de la Constitution par le réseau qui refuse la désignation d'une professeure de religion islamique au seul motif que cette enseignante porte un foulard comme signe philosophique et refuserait de l'ôter en dehors du local où elle donne son cours de religion.

Par ailleurs dans un arrêt Conseil d'Etat nr. 233.672 du 1 février 2016⁴, le Conseil d'Etat confirme sa jurisprudence constante.

Ainsi, le Conseil d'Etat a, dans ces différents arrêts, souligné que l'interdiction n'était pas d'application aux professeurs de religion dans l'exercice de leur fonction.

Il est dans la nature même de l'enseignement dispensé par les enseignants en charge des cours de religion d'exprimer leurs convictions. Unia estime à l'instar de la jurisprudence du Conseil d'Etat que cette liberté doit être interprétée de manière large, et ne doit d'ailleurs pas se limiter au périmètre de la classe.

6 Dimension intersectionnelle

Unia tient à signaler que les signalements reçus au sujet de cette problématique ne concernent que des femmes de conviction musulmane portant le foulard.

Or, plusieurs chiffres viennent renforcer le constat que ce type d'interdiction et de harcèlement entraîne un traitement défavorable fondé directement sur la conviction religieuse – en particulier l'islam – et touche essentiellement des femmes. Il crée de ce fait une distinction de traitement intersectionnelle, à savoir un traitement défavorable à l'intersection de différents rapports de domination et de discrimination.

C'est la juriste Kimberlé Crenshaw qui a conceptualisé au niveau juridique cette notion d'intersectionnalité à partir de l'analyse de cas emblématiques de femmes noires discriminées dans le domaine de l'emploi. Cette notion a permis de mettre en lumière que les discriminations éprouvées par les femmes noires aux États-Unis constituaient une expérience spécifique, les situant au carrefour de multiples vulnérabilités, alors même que ce phénomène était auparavant un 'angle mort' de l'analyse juridique⁵. En effet, reposant sur une conception unidimensionnelle des rapports de force⁶, le cadre légal antidiscrimination ne

⁴ <http://www.raadvst-consetat.be/?page=news&lang=nl&newsitem=306>

⁵ Kimberlé CRENSHAW, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex : a Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum* 14, 1989, pp 538-554 et « Mapping the Margins : Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, *Stanford Law Review* 43 (6), 1991, pp 1241-1299, traduit par « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du Genre*, 2005/2, n° 39, pp 51-82.

⁶ En effet, « Les dispositifs de lutte contre les discriminations, à l'instar des mouvements sociaux à l'origine de leur avènement - qu'il s'agisse du mouvement féministe, antiraciste ou gai et lesbien -, ont été façonnés par une conception unidimensionnelle de la domination qui repose sur un rapport au monde univoque, une construction du pouvoir à partir d'un axe exclusif (le patriarcat, le racisme, l'exploitation capitaliste ou l'hétérosexisme), et qui s'opère par des catégories sociales pensées comme mutuellement exclusives (sexe/genre, race/ethnicité, classe, orientation sexuelle, handicap, etc.) » S. BILGE, O. ROY, « La discrimination intersectionnelle : la naissance et le développement d'un concept et les paradoxes de sa mise en application en droit antidiscriminatoire », *Canadian Journal of Law and Society*, vol. 51, 2010, p. 50.

permettait pas de prendre en considération les personnes ou groupes sociaux se trouvant à l'intersection de plusieurs axes de pouvoir exclusif.⁷ Ces personnes et groupes étaient donc contraints de se positionner selon un seul critère, laissant de côté d'autres composantes de leur identité.⁸

Des statistiques relatives au taux d'emploi des femmes qui portent le voile n'existent pas en tant que telles pour le marché du travail belge. En effet, il est très difficile de faire une analyse quantitative se fondant sur les convictions des personnes ou sur le port d'un foulard. Toutefois, plusieurs études qualitatives et/ou quantitatives permettent de mettre en évidence l'impact potentiel de ce type de mesures sur les femmes et plus particulièrement sur les femmes originaires de pays à majorité musulmane.

Unia peut constater, sur la base de l'analyse de ses dossiers de 2017 à 2020⁹, que 94% des dossiers reçus en matière d'emploi concernant des règlements prévoyant l'interdiction de port de signes convictionnels ou de couvre-chef visaient de facto le port du foulard islamique.

En un peu plus de trois ans, ce sont plus de 150 dossiers en lien avec le port du foulard islamique qui nous sont parvenus tous domaines confondus – enseignement, biens et services, emploi et relations de travail. Or, 50% de ces dossiers concernaient des requérant-e-s ou des victimes d'origine non-belge¹⁰ 90% des requérant-e-s ou des victimes étaient musulman-e-s;

- 76% des requérant-e-s ou des victimes étaient des femmes ;
- 13% des requérant-e-s ou des victimes étaient dans une situation précaire¹¹;
- Dans 29% des dossiers, le désavantage ou l'exclusion étaient explicitement associés à des stéréotypes et des préjugés. 90% de ces stéréotypes et des préjugés sur ces 29% étaient liés à l'islam ;
- 39% des dossiers concernaient des femmes musulmanes d'origine non-belge. De ces 39%, 14% étaient en situation vulnérables et pour 29%, la mesure était associée à des stéréotypes et des préjugés concernant l'islam.

En matière de relations de travail, les mesures interdisant le port de signes convictionnels ont un impact encore plus disproportionné à l'encontre des femmes musulmanes d'origine étrangère :

- 98% de ces dossiers visaient de facto l'islam
- 94% de ces dossiers concernaient de facto une ou plusieurs femmes portant le foulard islamique
- 3% concernait le port de la barbe

⁷ J. Roux, « L'égalité entre (toutes) les femmes et les hommes », *La Revue des droits de l'homme*, 7 | 2015, p. 4. Disponible sur <http://journals.openedition.org/revdh/1116>.

⁸ J. Roux, « L'égalité entre (toutes) les femmes et les hommes », *La Revue des droits de l'homme*, 7 | 2015, p. 4. Disponible sur <http://journals.openedition.org/revdh/1116>.

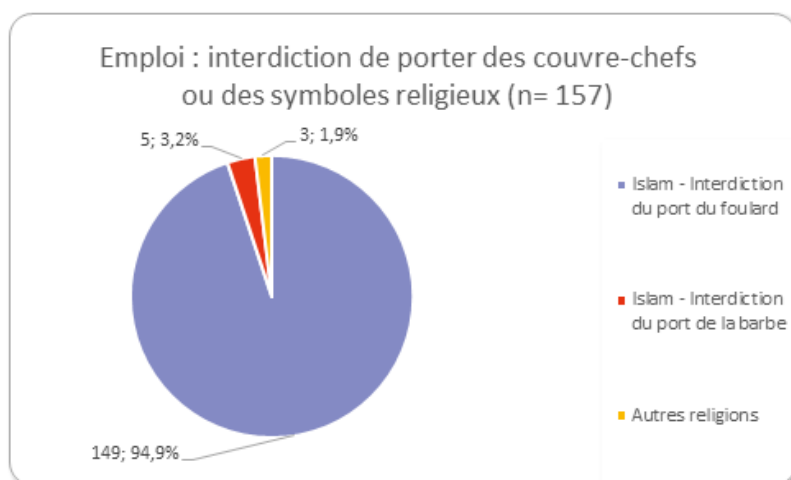
⁹ Les rapports annuels d'Unia dont ces chiffres sont tirés sont disponibles à l'adresse suivante :

- <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-annuel-2017>
- <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-annuel-2018>
- <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-annuel-2019>

Auxquels s'ajoutent nos chiffres temporaires pour 2020.

¹⁰ Analyse réalisée sur base des informations reprises dans le dossier et/ou sur base du nom de famille

¹¹ Unia a eu recours aux critères suivants pour considérer qu'il y avait une situation de précarité: fortune/situation socio-économique de la victime (bénéficiaire de l'article 60, chômage de longue durée, revenus de remplacement,...)



Par ailleurs, sur 16 demandes d'avis émanant des employeurs, 15 étaient de facto en lien avec le port du foulard.

L'ensemble de ces chiffres fait écho aux résultats d'un sondage réalisé auprès des « gatekeepers » du marché du travail. En effet, « 44% des responsables RH [interrogés] disent que certains signes religieux, comme le foulard, ont un impact sur la sélection finale. »¹².

Des études quantitatives permettent également de présumer que les mesures visant à l'interdiction du port du voile sur le lieu de travail ont un impact disproportionné sur le taux d'emploi des femmes musulmanes, et particulièrement celles d'origine étrangère.

Ainsi, le [Monitoring socio-économique](#) qu'Unia réalise tous les deux ans avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale constate que les ressortissant-e-s ?des pays Candidats à UE (c-à-d, principalement la Turquie) et du Proche- et Moyen-Orient comptent parmi les groupes les plus défavorisés sur le marché de l'emploi belge, notamment en termes de taux d'emploi ¹³: « *Pourtant, le taux d'emploi des femmes est, pour toutes les origines, toujours plus faible que celui des hommes, et l'écart est particulièrement grand – même encore un peu plus grand qu'en 2014 – pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (22,8 points de pourcentage) et du Maghreb (21,2 points de pourcentage). Les femmes originaires du Proche/Moyen-Orient voient leur écart par rapport aux hommes baisser un peu, mais ceci est uniquement dû à une baisse encore plus forte de l'emploi chez les hommes entre 2008 et 2016 (-7,1 points de pourcentage contre -4,1 points de pourcentage pour les femmes). Elles restent en outre parmi les mauvais élèves en matière d'écart de taux d'emploi entre les sexes (14,1 points de pourcentage).* »

Par conséquent, ce type de mesure d'interdiction liée à la conviction religieuse qui, dans tous les dossiers traités par Unia, visait le foulard islamique vient renforcer cette inégalité et fragilise encore plus la place des femmes d'origine étrangère sur le marché du travail.

¹² Consultable ici [le barometre de la diversite emploi.pdf \(unia.be\)](#), p. 73.

¹³ UNIA et SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, « Monitoring socio-économique : marché du travail et origine », édition 2019, p. 48.

Précisons cependant pour éviter toute ambiguïté et toute essentialisation, qu'il ne faut pas en déduire que toutes les femmes maghrébines portent le foulard ou que toutes les femmes qui portent le foulard sont d'origine maghrébine. Le Monitoring socio-économique s'appuie en effet uniquement sur les nationalités et les nationalités d'origine et pas sur les convictions, la référence que nous y faisons vise uniquement à souligner l'intersectionnalité des discriminations dont les femmes peuvent faire l'objet.

Enfin, l'étude « [Profil et Trajectoire des chercheuses et chercheurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale](#) » réalisée par View.Brussels et Actiris parvient à la même conclusion. L'observatoire n'hésite pas à pointer le rôle du voile dans ce résultat particulièrement navrant : « *Ceci signifie que les femmes issues de ces origines seront plus souvent reléguées dans des situations de non-emploi. On note en particulier une participation à l'emploi des femmes maghrébines plus de deux fois moins importante que celle des femmes d'origine belge. Au vu de ces résultats, on peut supposer que l'origine (en l'occurrence maghrébine et turque) couvre des dimensions plus larges que l'ascendance nationale, notamment celle des signes d'appartenance religieuse. **Se pose en particulier la question du port du foulard comme frein spécifique à l'emploi pour les femmes de confession musulmane, les femmes "voilées" apparaissant en effet comme triplement vulnérables sur le marché de l'emploi du fait de l'imbrication des variables du genre, de l'origine et de la religion** »¹⁴.*

7 Conclusion

Unia demande à la Fédération Wallonie-Bruxelles, en tant que pouvoir régulateur de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles, de garantir la non-discrimination des enseignantes de religion musulmane.

Concrètement, Unia recommande à la Fédération Wallonie-Bruxelles d'adresser une circulaire aux pouvoirs organisateurs afin de rappeler le cadre légal relatif au droit des enseignant-e-s de religion de porter des signes convictionnels et d'exposer clairement les sanctions appliquées en cas d'infraction.

Par ailleurs, nous recommandons également à la Fédération Wallonie-Bruxelles d'initier une analyse des situations de discrimination et de harcèlement vécues par les enseignant-e-s de religion et de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour détecter ces manquements, les dénoncer et les faire cesser, de manière à garantir un climat de travail sécurisant pour chacun.

8 Références légales

Jurisprudence :

Arrêts n°223.201 du 17 avril 2013 et n°226.345 et n°226.346 du 5 février 2014 du Conseil d'Etat

Doctrine :

- Kimberlé CRENSHAW, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex : a Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics », University of Chicago Legal Forum

¹⁴ View.Brussels pour Actiris, « Profil et trajectoire des chercheuses et chercheurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, Monitoring selon l'origine nationale », juin 2019.

14, 1989, pp 538-554 et « Mapping the Margins : Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, *Stanford Law Review* 43 (6), 1991, pp 1241-1299, traduit par « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du Genre*, 2005/2, n° 39, pp 51-82.

- Sirma BILGE, Olivier ROY, « La discrimination intersectionnelle : la naissance et le développement d'un concept et les paradoxes de sa mise en application en droit antidiscriminatoire », *Canadian Journal of Law and Society*, vol. 51, 2010, p. 50.

- Juliette ROUX, « L'égalité entre (toutes) les femmes et les hommes », **La Revue des droits de l'homme**, 7 | 2015, p. 4. Disponible sur <http://journals.openedition.org/revdh/1116>.

9 Contact Unia

Delphine Liefoghe, Service Soutien Individuel – delphine.liefoghe@unia.be

Cristel Baetens, Service Politique et Société - cristel.baetens@unia.be