



**Analyse des signalements de discrimination
relatifs aux signes convictionnels
2017 à 2023**

Unia constate que les signalements reçus au sujet du port de signes convictionnels concernent essentiellement des femmes de conviction musulmane portant le foulard.

Plusieurs chiffres viennent renforcer le constat que l'interdiction du port de signes convictionnels et les formes de harcèlement qui les accompagnent entraînent parfois 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.

Dans le passé, Unia a intenté trois actions en justice ¹ dans lesquelles le concept d'intersectionnalité a été mise en avant. C'est dans cette perspective que le groupe de travail intersec avait décidé d'analyser tous les dossiers relatifs aux signes convictionnels reçus par Unia pour la période de 2017 à 2020. Par ce biais, nous souhaitons vérifier si une dimension d'intersectionnalité était présente dans le cadre de ce type de dossiers et quels critères étaient visés.

Voici dans les grands lignes les constats auxquels nous sommes parvenus :

- Dans le cadre des actions en justice liées à des **interdictions de port de signes convictionnels dans les centres de fitness**, nous avons pu montrer que les interdictions générales de porter un couvre-chef affectaient principalement **le foulard islamique** et dès lors des femmes ;
- Cette analyse a permis de rendre le concept d'intersectionnalité plus concret en l'illustrant par un exemple pratique, en l'occurrence le critère de la religion et des interdictions générales de porter un couvre-chef ou un signe convictionnel. L'analyse nous a permis d'utiliser une **combinaison de critères protégés** (sexe, origine nationale, fortune, etc.) pour étayer la dimension intersectionnelle de ce type de situation.

Afin de mettre à jour ces chiffres et de les publier sur le site d'Unia, l'exercice a été refait par le groupe de travail intersec pour la période 2021-2023. Une explication de la manière dont l'analyse a été abordée et les conclusions générales peuvent être trouvées ci-dessous.

¹ Deux procédures judiciaires liées au refus d'accès à l'aptitude et au refus de recrutement en raison du foulard.

Méthodologie

Le système d'enregistrement interne *metis*, qui permet d'enregistrer tous les signalements individuels reçus par Unia, a été utilisé pour procéder à cette analyse². Pour les deux analyses, nous nous sommes basé-e-s sur les signes convictionnels. Nous arrivons à 743 dossiers pour la période 2017-2020 et 753 dossiers pour la période 2021-2023³.

Voici la grille d'analyse qui a été utilisée pour ce faire:

Domaines : quel est le domaine concerné ?
Ratio M/F/X : le sexe de la victime.
Conviction : quelle conviction est visée ?
Vulnérabilité: la victime est-elle en situation de vulnérabilité (par exemple, chômeur de longue durée, salaire de subsistance, situation familiale complexe, etc.)
Origine nationale : l'origine nationale de la victime.
Autres critères (handicap,...) : d'autres critères ont-ils conduit à la discrimination, au crime de haine ou au message de haine ?
Type de mesure : interdiction de porter des signes convictionnels, interdiction de porter un couvre-chef, crime de haine, incitation à la haine, ...
Stéréotypes exprimés/ remarques racistes, islamophobes : la mesure s'accompagne-t-elle de stéréotypes, de préjugés, de remarques racistes et/ou islamophobes ?
Autres commentaires pertinents : existe-t-il d'autres éléments pertinents pour l'analyse ? Par exemple, le groupe de travail a choisi de conserver les signalements malveillants. Ces dossiers ont été identifiés comme « dossiers privilèges » afin 1) d'illustrer les privilèges des requérant-e-s et les relations de pouvoir existantes et 2) de quantifier le temps investi dans le traitement de ces dossiers.

² L'une des missions légales d'Unia est de traiter les « rapports individuels ». Toute personne peut contacter Unia pour un rapport, une demande d'assistance ou une demande d'information sur la législation contre le racisme, la discrimination et le négationnisme, et sur les droits fondamentaux des personnes handicapées tels qu'ils sont inscrits dans la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (UNCRPD)

Résultats de l'analyse

1) Période 2017-2020

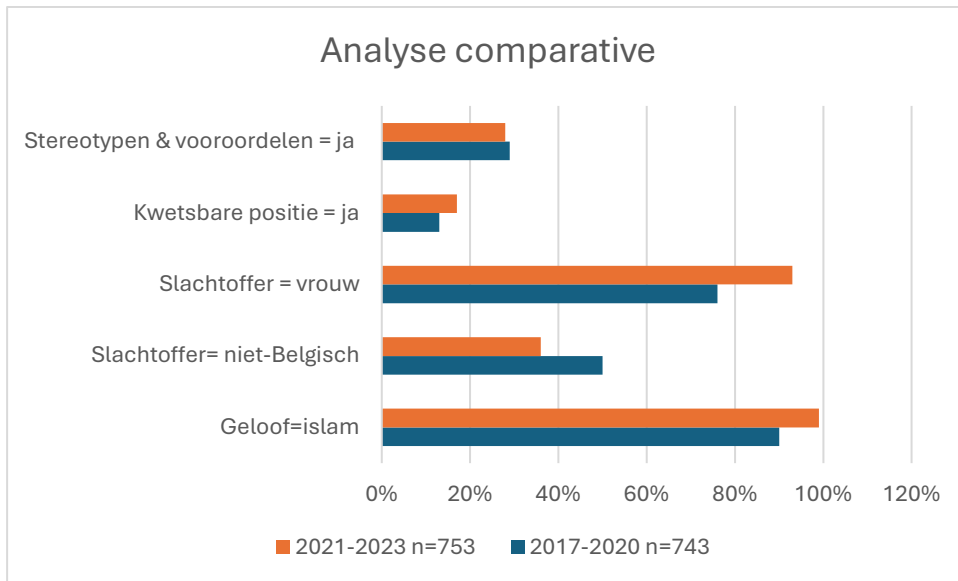
De 2017 à 2020, Unia a reçu 743 dossiers relatifs au port de signes religieux et/ou philosophiques dans tous les domaines - enseignements, biens et services, emploi,... L'analyse de ces dossiers a permis de tirer les conclusions suivantes :

- 90 % des dossiers concernent l'**islam**.
- 50 % des dossiers concernent des requérant-e-s/victimes d'**origine non belge**;
- 90 % des requérant-e-s/victimes sont **musulman-e-s**;
- 76% des requérant-e-s/victimes sont des **femmes**;
- 13% des requérant-e-s /victimes sont en **situation de précarité**;
- Dans 29% des dossiers, le désavantage, l'exclusion, s'accompagnent de **stéréotypes et de préjugés**. 90% de ces stéréotypes et préjugés sont liés à l'**Islam**.
- 39% des dossiers concernent des femmes musulmanes d'origine non belge. Sur ces 39%, 14% des victimes sont en **situation de vulnérabilité** et dans 29% de ces dossiers, la mesure (discrimination, crime de haine, etc.) s'accompagne de **stéréotypes et de préjugés sur l'islam**.

2) Pour 2021-2023

753 dossiers concernent le port de signes convictionnels. Sur la base de la grille d'analyse expliquée ci-dessus, on peut tirer les conclusions suivantes :

- Dans 99% (742/753) des dossiers, il s'agit de l'**islam**.
- Dans 93% (704/753), la victime est **une femme**.
- Dans 17% (130/753) des dossiers, la victime est en **situation de précarité**.
- Dans 36% (270/753) des dossiers, la victime est d'origine **étrangère**.
- Dans 28% (209/753) des dossiers concernés, le désavantage, l'exclusion, etc. s'accompagne de **stéréotypes et de préjugés**. La grande majorité, c'est-à-dire 99% (207/209) de ces stéréotypes et préjugés étaient liés à l'**islam**.
- 38% (264/704) des dossiers concernent des femmes musulmanes d'origine non belge. Sur ce nombre de dossiers (38%, 264/704), 26% (69/264) des victimes sont **en situation de vulnérabilité** et dans 4% (10/264) de ces dossiers, la mesure (discrimination, crime de haine, etc.) était accompagnée de **stéréotypes et de préjugés sur l'islam**.

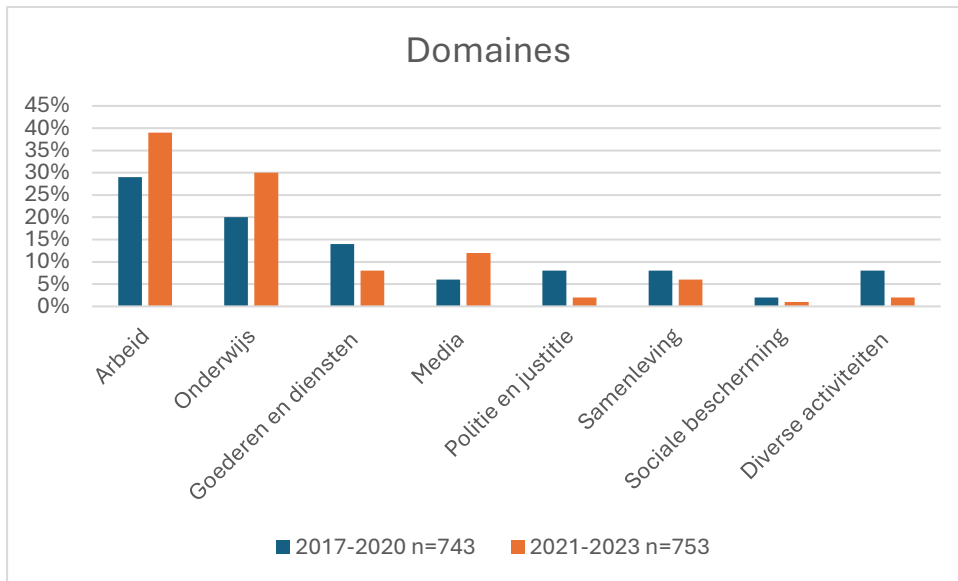


Analyse domaines

Une analyse basée sur les domaines nous permet de conclure que pour la période 2017-2020⁴, l'emploi, l'enseignement et les biens et services et pour la période 2021-2023⁵, l'emploi, l'éducation et les médias sont les domaines les plus courants.

⁴ Travail : 218/743= 29%, Éducation : 147/743=20%, Biens et services : 104/743= 14%, Police et justice : 28/743=8%, Société : 63/743=8%, Activités diverses : 61/743=8%, Protection sociale : 15/743=2% et Médias 41/743= 6%.

⁵ 39% 295/753 travail, 8% 62/753 biens et services, 2% 17/753 activités diverses, 12% 88/753 fichiers médias, 30% 229/753 éducation, 2% 13/753 police et justice, 6% 42/753 société, 1% 4/753 protection sociale.



Si l'on se concentre sur les domaines de **emploi et de l'éducation**, on peut observer ce qui suit :

1) **Emploi**

Période 2017-2020

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

Par ailleurs, sur 16 demandes d'avis émanant des employeurs, 15 étaient de facto en lien avec le port du foulard, soit 94 % des demandes d'avis en matière de port de signes convictionnels.

Période 2021-2023

82% (243/295) des dossiers concernent une interdiction de porter un signe convictionnel (pendant les différentes étapes du contrat de travail). **Dans 95% de ces dossiers, la victime est une femme musulmane** et l'interdiction concerne donc les codes vestimentaires islamiques. 7% des dossiers d'emploi traitent de harcèlement discriminatoire en raison de la religion de la victime, à savoir l'islam.

2) Enseignement

Période 2017-2020

Au cours de la période 2017-2020, 82 % des cas concernaient une interdiction de porter un couvre-chef/un signe convictionnel. Parmi ces cas, :

- 99 % concernent l'islam
- 98 % concernent le foulard
- 1 % concerne les vêtements longs

Période 2021-2023

88% (201/229) des dossiers enseignement concernent des interdictions liées aux codes vestimentaires. Il s'agit en particulier d'interdictions de porter des symboles religieux/coiffures et des jupes/vêtements longs. Dans 99,5 % de ces dossiers, **la victime est une femme musulmane** et l'interdiction concerne le code vestimentaire islamique.

4 % des dossiers traitent de harcèlement, d'insultes liées à l'islam (être pris pour cible parce qu'on porte un foulard, des vêtements longs, etc.)

**Centre interfédéral pour l'égalité des chances
et la lutte contre le racisme et les discriminations**

Place Victor Horta 40 • 1060 Saint-Gilles
T+32(0)2 212 30 00

www.unia.be

