

# Neutralité des apparences et voile des illusions : « enlevez ce foulard qu'on ne saurait voir ! »

■ Emmanuelle Hardy, conseillère juridique à la LDH ■

*La neutralité est un principe constitutionnel de droit belge intimement lié à celui d'égalité et de non-discrimination. C'est pour le garantir que notre État se doit d'être neutre et veille ainsi à la neutralité de ses agents. Cependant, une balance doit être faite entre la traduction de cette obligation qui s'impose à l'État et le respect des droits et libertés des personnes qui travaillent pour les services publics, en particulier dans l'angle de la non-discrimination des femmes portant le foulard dans leur accès à l'emploi et à l'enseignement.*

## La neutralité: pour qui, pourquoi ?

En contrepartie du pouvoir et des missions qui lui sont confiées, l'État est soumis à un principe de neutralité. Il vise à garantir aux citoyen·ne·s l'égalité de leur traitement par l'autorité publique et la non-discrimination fondée sur une conviction politique, philosophique ou religieuse particulière. C'est pour cette raison qu'il est requis des agents des pouvoirs publics que, dans l'exercice de leurs fonctions, ils et elles observent les principes de neutralité et d'égalité des usagers. La neutralité sera dite « inclusive » lorsqu'elle se limite aux actes posés par les agents, imposant seulement un traitement égal et non discriminatoire de tou·te·s les usager·ère·s. Elle sera considérée comme « exclusive » lorsqu'elle va jusqu'à requérir des agents d'avoir une apparence de neutralité, c'est-à-dire de s'abstenir, dans l'exercice de leurs fonctions, de toute manifestation extérieure d'une conviction philosophique, religieuse, communautaire ou partisane de manière à prémunir les usager·ère·s du service public de la crainte d'être discriminé·e·s.

Les législations anti-discrimination vont dans le même sens : toute discrimination, directe ou indirecte, sur base notamment des convictions religieuses, philosophiques, politiques ou du sexe est interdite. Par dérogation, il n'y a pas de discrimination lorsque (1) la distinction constatée est justifiée en raison de la nature de l'activité

professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif visé soit légitime et que l'exigence soit proportionnée, (2) la distinction constitue une mesure d'action positive autorisée, (3) la distinction est imposée par ou en vertu de la loi.

### Quand neutralité rime avec discrimination

Son propre site internet l'affirme : « Travailler à la STIB, c'est travailler chez le plus gros employeur de la Région de Bruxelles-Capitale ». La diversité y est d'ailleurs présentée comme une valeur-clé. Une femme musulmane portant le foulard postule à la STIB par l'intermédiaire d'agences d'intérim. Par deux fois, on l'informe que la STIB interdit à l'ensemble du personnel le port de tout signe convictionnel, qu'ils soient religieux, politique ou philosophique. La candidate confirmant son souhait de porter un foulard, sa candidature est écartée de la sélection. Elle introduit une action en justice devant le tribunal du travail de Bruxelles, elle sera rejointe par la Ligue des droits humains et par Unia.



MANIFESTATION « HIJABIS FIGHT BACK »,  
Bruxelles, juillet 2020 - © Elisa VDK

Dans un État de droit, la liberté de religion implique non seulement le droit d'avoir les convictions de son choix, de manifester son appartenance à une communauté ou ses convictions religieuses mais également son corollaire, celui de ne pas devoir le faire. L'acte posé par un·e employeur·euse, directement ou par personnes interposées, consistant à interroger une candidate par rapport au retrait de son foulard constitue, quant à lui, une ingérence dans le for interne la

contraignant de révéler sa motivation d'ordre convictionnel. Le rejet ou la non-prise en considération de sa candidature sur cette base engendre un désavantage pour la candidate qui souhaite faire usage de son droit de manifester sa religion de manière vestimentaire par comparaison à d'autres candidat·e·s, même hypothétiques, non tenu·e·s par ce type de contrainte convictionnelle et qui, à compétences égales, gardent toutes leurs chances d'être engagé·e·s.

Le tribunal constate que l'interdiction du port du foulard au sein de la STIB ne trouve son fondement que dans la politique de neutralité exclusive adoptée par le règlement de travail de l'entreprise en 1969 et n'est justifiée par aucune exigence professionnelle spécifique. Il conclut donc que c'est sans nécessité réelle que la STIB applique une interdiction généralisée des ports de signes convictionnels, favorisant le concept de neutralité le plus dommageable qui soit au niveau de la liberté de religion et du droit à l'égalité dans l'accès à l'emploi. La discrimination est ainsi établie et la STIB est condamnée à mettre fin à sa politique de neutralité exclusive. Cette décision entraînera au sein du gouvernement bruxellois un véritable séisme politique qui se soldera, à l'expiration du délai d'appel, par une acceptation de la décision par la STIB et la majorité politique, puis par une subite tierce opposition du Centre d'Action Laïque, s'estimant lésé dans les intérêts qu'il défend. La recevabilité de ce recours devra être examinée avant que le tribunal ne réexamine le fond du dossier.

Statuant dans le même sens le 24 novembre 2021, le tribunal de première instance de Bruxelles a estimé que la Ville de Bruxelles – en tant que pouvoir organisateur de l'enseignement officiel subventionné – imposait à travers le règlement d'ordre intérieur de la Haute École Francisco Ferrer une conception de la neutralité qui relève d'une orientation nouvelle donnée au concept qui n'a pas été prise ou avalisée par une assemblée de personnes démocratiquement élues, à savoir en l'occurrence, le Parlement de la Communauté française. Ce faisant, elle était responsable d'une discrimination à l'égard des étudiantes souhaitant manifester leur appartenance à la religion musulmane par le port du foulard. En écartant le règlement scolaire illégal, le tribunal rappelle que si des droits fondamentaux sont reconnus à chacun·e, les remparts qui les protègent ne peuvent céder que face à de nouvelles législations qui seraient le fruit d'un débat démocratique.

## Une double discrimination sur base de la religion et du genre

Dans les deux cas précités, les règlements prévoyaient une interdiction de port de tout signe convictionnel indistinctement à tou·te·s les employé·e·s et étudiant·e·s. Par deux fois, les juridictions bruxelloises sont arrivées à la conclusion qu'une règle d'apparence neutre pouvait représenter une discrimination spécifique pour les femmes de confession musulmane, dès lors que l'interdiction établie n'impactait aucunement leurs homologues masculins vis-à-vis des codes vestimentaires que leur foi prescrit. La dimension genrée de cette discrimination religieuse en fait sa spécificité. Par la reconnaissance d'une discrimination à l'embauche ou, bien avant, des obstacles rencontrés durant leurs parcours de formation, c'est une communauté de femmes structurellement exclue de la sphère professionnelle qui est ainsi visibilisée. Alors que les inégalités entre femmes et hommes continuent d'être une réalité en Belgique, ces décisions rappellent que l'accès à l'enseignement et à l'emploi de toutes les femmes, et en particulier de celles situées à l'intersection de multiples vécus discriminatoires, doit être protégé, voire soutenu par des mesures d'actions positives.

### Neutralité des apparences: voile invisible d'une subjectivité dominante

Si l'on ne peut déduire de l'absence de manifestation d'ordre convictionnel une absence de conviction, toute visibilité d'une conviction individuelle, qu'elle soit religieuse ou autre, au sein des institutions publiques, des écoles, voire de l'espace public, ne peut être considérée à elle seule comme une menace pour le caractère neutre de l'État. Sous une conception de la neutralité des apparences (ou exclusive), c'est une subjectivité dominante qui est favorisée au détriment de l'égal accès à l'emploi et la protection des droits économiques et sociaux de certaines citoyennes.

Les principes qui s'imposent à un État démocratique, tels que la neutralité ou l'égalité de traitement, sont le corollaire du pouvoir qu'il exerce en raison des missions qui lui sont confiées. Les citoyen·ne·s, dans leurs rapports à l'État, ne possèdent pas ces pouvoirs et peuvent dès lors jouir de libertés individuelles qu'il revient à l'État de protéger grâce à l'élaboration de lois et de mécanismes anti-discrimination permettant aux victimes de traitements discriminants de s'en défendre. C'est ce que n'ont pas manqué de rappeler les décisions condamnant les interdictions du port du foulard au sein de la STIB et de la Haute École Francisco Ferrer.