

Des voilées créent leurs entreprises... et il y a des masos qui deviendront leurs clients !

écrit par Marcher sur des oeufs | 18 septembre 2017

La CHANSON du CAMP ADVERSE

Cette situation est-elle réellement normale ? Ce changement soudain est-il réellement normal ?

On nous berce, nous on s'endort pendant que dans le camp adverse, ça s'active. On le savait, la prolifération d'associations, d'observatoires, d'organismes, de sociétés est un indice révélateur. Cet article montre à quel point nous nous sommes plus qu'assoupis. C'est incroyable de voir à quel point notre société a, non pas évolué mais changé en l'espace de 10 ans seulement. La faute à qui ? TOUS les larbins de la collabosphère de 1986 jusqu'à aujourd'hui et 2022 sont responsables et complices de la situation. Les patriotes, savent à présent ; et ils ne peuvent plus s'amuser à vouloir s'aveugler par AUCUN des cocos qui joue un rôle de responsabilité politique quelconque depuis 1986.

Ils sont coupables, ils sont les artisans de la mort de la France qui agonise, ils ne peuvent être à la fois l'assassin et le médecin. Ils nous ont trompés, ils nous ont abusés, ils ont exercé le pouvoir despotiquement avec des apparences démocratiques ; ils nous ont maltraités, insultés, condamnés au mutisme ; nous ont retiré le droit de nous défendre en nous opposant à leur sinistre et funeste projet ; NOUS NE POUVONS PLUS LEUR FAIRE CONFIANCE.

AUCUN d'entre eux n'est plus légitime à décider du chemin que doit suivre la France, ni à nous embarquer sur ces chemins

tortueux et périlleux sur lesquels ils nous aiguillonnent comme des bêtes de somme. Ils n'ont jamais eu le droit de disposer de nos destinées, c'est pourtant ce qu'ils ont fait ; ils ont prouvé que leurs desseins étaient pernicieux ; ils nous ont volontairement exposés au danger et continuent de nous envoyer saluer la « Faucheuse ». Jour après jour le constat de leur trahison est flagrant. Même un aveugle sait où il va ; même un sourd discerne si ce qui se dit autour de lui est bon ou hostile. Ne saurions-nous donc plus capables, nous qui voyons et entendons, de décider de la ligne de notre destinée commune et de celle de notre Mère France ?! Ne serions-nous donc plus aptes à vouloir et choisir ce qui serait bon pour nous ?!

CONNAISSANCE – LUCIDITÉ – PERSPICACITÉ – SAGESSE – RESPONSABILITÉ doivent IMPÉRATIVEMENT être l'armure et les armes du patriote, de celui qui sait que ses concitoyens et la France ont été condamnés et livrés et ne se résoud pas à subir.

Note de Christine Tasin

Les journalistes qui font ce genre d'enquête ne se demandent à aucun moment pourquoi les candidats perçus comme musulmans ont trois fois moins de chance d'obtenir un entretien d'embauche...

Mais qu'est-ce qui pose donc problème avec l'islam et certains de ses prosélytes ?

Nulle part vous ne voyez ces questions.

Or c'est bien là que le bât blesse.

Pas de revendications pour le ramadan, les prières, le voile, la tenue des collègues... avec les chrétiens, les juifs, les bouddhistes, les athées...

Tandis que les prosélytes de l'islam se font remarquer, très

souvent, trop souvent, et ne simplifient pas la tâche de l'employeur. Mais il vaut tellement mieux faire croire qu'ils s'agit de discrimination, de racisme... Et la loi a vite fait de considérer comme de la discrimination ce qui n'est que du bon sens et la volonté de « travailler ensemble »...avec nos valeurs, avec nos traditions.

France : contre les discriminations, les femmes voilées choisissent de créer leur entreprise

PARIS – Les candidats perçus comme musulmans ont trois fois moins de chance d'obtenir un entretien d'embauche. C'est ce qu'indique une [enquête](#) menée en octobre 2015 par l'Institut Montaigne (think tank), intitulée « Discrimination religieuse à l'embauche, une réalité » relevant que « les discriminations dramatiques constatées sur le marché de l'emploi ne sont qu'un reflet de celles présentes dans l'ensemble de la société ».

Si le port du voile apparaît comme une problématique sociétale depuis la fin des années 1980 ([affaire de Creil](#) en 1989), les récents attentats terroristes qui ont touché la France et l'Europe ont renforcé le regard négatif porté sur l'islam en France ces dernières années. L'entreprise, comme microsociété, est ainsi devenu un espace dans lequel le fait religieux fait désormais débat.

« Le chef d'entreprise est soumis à deux principes, la liberté et la non-discrimination »

– Séfora Slimani, juriste

Si la loi est claire dans le secteur public, où la laïcité impose aux fonctionnaires de ne pas arborer de signe d'une quelconque appartenance religieuse, dans le secteur privé la situation est régie par deux principes fondamentaux maintes fois rappelés dans diverses décisions de justice ces dix dernières années, au niveau national comme au niveau européen.

« La règle est que cela ne doit pas perturber le travail et le fonctionnement dans l'entreprise. Le chef d'entreprise ne peut pas interdire la pratique religieuse si elle ne porte pas atteinte à la tâche à accomplir ou au but à poursuivre », rappelle

à *Middle East Eye* Séfora Slimani. Cette juriste et doctorante en droit prépare à Lyon une thèse sur le fait religieux dans l'entreprise.

« Les sanctions ou restrictions doivent être proportionnelles aux buts. On ne peut pas dire dans un règlement intérieur que le voile ou la kippa sont strictement interdits. Car le chef d'entreprise est soumis à deux principes, la liberté et la non-discrimination »


[À LIRE : La justice européenne autorise l'interdiction du voile en entreprise, Twitter s'enflamme](#)

Elle explique également que l'entreprise fonctionne comme une microsociété et le chef d'entreprise doit se placer au-dessus de la mêlée. « Il doit permettre l'apaisement et gérer les convictions et sensibilités différentes qui peuvent être antagoniques. Par exemple une employée féministe face à une femme voilée. Il y a à ce niveau-là un vide juridique, et c'est au chef d'entreprise de gérer la situation. C'est ce que rappelle la loi El Khomri sur le travail, privilégiant des négociations collectives à l'échelon de l'entreprise » poursuit la doctorante.

L'entreprise, reflet de la société

La France est signataire de conventions internationales qui garantissent la liberté de culte. Quant à la loi de 1905 qui instaure la laïcité, celle-ci est pensée comme une émancipation de l'État face au poids de l'Église, omniprésente au sein des groupes sociaux au début du XX^e siècle.

La laïcité est présentée alors comme une libération du citoyen dans la mesure où celui-ci dispose d'une liberté de pratique et de croyance. L'État quant à lui se veut neutre et n'intervient dans les affaires religieuses que pour aider à son organisation.

 Moins d'un employeur sur deux est ouvert au port du voile selon une enquête réalisée au printemps 2015 (AFP)

Cependant, un siècle plus tard, la société française est traversée par de nombreux bouleversements et questionnements. L'islam, sortie des espaces dans lesquels il était relégué, le plus souvent en banlieue, suscite à nouveau la controverse, une fois arrivé dans la sphère publique. L'entreprise n'étant que le reflet de la société et des courants qui la traverse.

« Ces dernières années, les Directeurs de ressources humaines [DRH] sont confrontés

à la question de la confession sur le lieu de travail, directement liée à une mutation de la société française. Une question qu'ils tentent de gérer. Aujourd'hui il faudrait parler de directeur des relations humaines plus que des ressources humaines », ajoute Séfora Slimani.

La loi El Khomri introduit le principe de neutralité mais elle reste floue à ce propos

De plus en plus d'entreprises tentent de trouver des solutions en se tournant notamment vers l'élaboration de [chartes de la laïcité](#), sortes de codes déontologiques moins contraignants.

« Le droit ne peut pas être déconnecté de la réalité. Le législateur, depuis un certain temps, a oublié qu'il légifère pour la société. On ne légifère pas pour le moment présent. Il est devenu un communicant qui ne voit pas les conséquences de ses décisions. Il y a des garde-fous comme la liberté et la non-discrimination. La loi El Khomri introduit le principe de neutralité mais elle reste floue à ce propos. C'est à l'entrepreneur de trouver des solutions. Notamment au sein du règlement intérieur de l'entreprise qui doit être élaboré en concertation avec les employés », conclut la spécialiste du fait religieux dans l'entreprise.

Femmes entrepreneures et musulmanes

Malgré une réflexion qui s'amorce ces dernières années au sein des entreprises, les discriminations à l'égard du voile persistent. Moins d'un employeur sur deux est ouvert au port du voile selon cette autre [enquête](#) réalisée au printemps 2015 par l'agence de consulting In Agora, spécialisée dans le fait religieux, dans laquelle la parole est donnée à 250 femmes musulmanes de région parisienne par un cabinet d'étude privé.

De fait, de plus en plus de femmes tentent de trouver des voies alternatives pour concilier pratiques religieuses et vie professionnelle.

« Je n'ai jamais eu de problème avec mes clients. Pour eux, avec ou sans voile, c'est pareil »

– Kalthoum B

Kalthoum B, jeune maman trentenaire, est décoratrice d'intérieur en région

lyonnaise. Lorsqu'elle a créé son entreprise, il y a quelques années, elle portait déjà le voile : « Je n'ai jamais eu de problème avec mes clients. Pour eux, avec ou sans voile, c'est pareil. J'ai alors compris que je devais être et rester chef d'entreprise. J'ai retourné la situation à mon avantage. Le voile n'est pas forcément un obstacle. Ça oblige à ne pas être oisif et à travailler pour rester indépendante en se bougeant et créant son propre emploi », confie-t-elle.

Si pour elle, l'entrepreneuriat a été la solution, elle reconnaît qu'être une femme voilée qui travaille n'est pas aisée pour toutes.

« J'ai une amie infirmière à domicile qui porte le voile. Lorsqu'elle doit se rendre seule chez des patients, elle est parfois terrifiée. Elle a peur de ne pas savoir sur qui elle va tomber. Elle a très peur d'être agressée. C'est un sujet qui fait mal. Elle refuse catégoriquement d'en parler ».

Pour Zeyneb L., assistante maternelle, également à son compte, les expériences malheureuses en lien avec son voile se sont déjà produites dans le cadre du travail. Elle fait le choix de rester professionnelle en toutes circonstances et de répondre par l'humour à des remarques ou à des actes qu'elle ressent comme étant de l'islamophobie.

« Dans mon travail j'ai eu affaire deux fois à des parents compliqués. La première fois, j'étais au téléphone avec le papa, tout se passait bien. Puis arrivé devant chez moi, j'ouvre la porte et là, il me dit : 'Ha mais vous êtes voilée !?'. 'Ha mais vous, vous êtes tatoué !?', lui ai-je renvoyé. Il répond : 'Mais vous êtes voilée et vous ne me l'avez pas dit !?' Et là, je l'ai regardé : 'Mais vous êtes tatoué, vous ne me l'avez pas dit non plus !' Et du coup on s'est retrouvé bêtes devant la porte. Et là j'ai senti que ça n'allait pas être possible ».

Le fait d'être sa propre patronne lui permet ainsi de choisir les familles avec lesquelles Zeyneb travaillera.



Face aux discriminations, les musulmanes s'organisent, des réseaux se créent (AFP)

Face aux discriminations, les musulmanes s'organisent, des réseaux se créent. Internet joue un rôle crucial : des [blogs de conseils](#) et des [forums](#) de discussion émergent, ainsi que des groupes Facebook d'entraide, dont l'un des plus actifs compte presque 6 000 membres, [Réseaux des professionnelles musulmanes de France](#), qui

a « vocation à rassembler les professionnelles musulmanes autour de sujet tels que l'autonomisation, la lutte contre les discriminations, la solidarité et l'entreprenariat ».

Des offres et demandes d'emplois y sont régulièrement postées mais également des témoignages de femmes, cibles de discrimination, ou encore des parcours de réussite pour en encourager d'autres.

Femmes voilées, femmes « soumises », un cliché qui a la peau dure

L'islamophobie, quand elle s'exprime, cible les femmes voilées plus particulièrement. Souvent au cœur des controverses (voile à l'école en 2004 et niqab en 2011), elles ont rarement la parole au sein du débat politico-médiatique.

Selon [une étude](#), 35 % des musulmanes portent le voile soit environ 500 000 femmes en France.

Si le port du voile en entreprise et dans les lieux publics n'est pas formellement interdit par la loi, son acceptation a encore du mal à passer aux yeux d'une partie de l'opinion, et particulièrement dans la France post 13-novembre-2015.

lire la suite de l'article [ici](#)

URL : <http://www.middleeasteye.net/fr/reportages/france-contre-les-discriminations-les-femmes-voil-es-choisissent-de-cr-er-leur-entreprise>

DATE : Dernière mise à jour : 12 septembre 2017

AUTEUR : Rafika Bendermel { <http://www.middleeasteye.net/fr/users/rafika-bendermel> }