



[Le Monde selon les Femmes

L'intégration des femmes migrantes au marché de l'emploi en Belgique

CHARGÉE DE L'ÉTUDE : JEANNINE MONINGA-GBOGBU

Avec la collaboration de | **MARCELA DE LA PEÑA - POUPETTE CHOQUE**
MARIE-THERESE NDUMBA.



S O M M A I R E

1 INTRODUCTION	2
1.1. Qui sont les migrantes ?	2
1.2. Bref aperçu de la politique d'immigration de la Belgique	3
1.3. Les circonstances qui favorisent le départ	5
1.4. Problématique	5
1.5. Objectifs	6
1.6. Hypothèses de travail	6
1.7. Méthodologie	6
1.8. Difficultés rencontrées	7
2 L'ÉTAT DES LIEUX : l'accès au marché de l'emploi	7
3 QUEL EMPLOI POUR LES MIGRANTES ?	9
3.1. Liste des associations contactées pour l'enquête	9
3.2. Les entretiens	9
3.3. Tableau des obstacles	17
3.4. Description, Analyse et Synthèse des résultats	18
3.4.1. Les barrières au niveau des institutions	18
3.4.2. Au niveau des femmes migrantes elles-mêmes	22
3.4.3. Au niveau de la société	24
4 LES REVENDICATIONS ET LES ALTERNATIVES	25
4.1. Les Revendications	25
4.2. Les Alternatives	25
5 CONCLUSIONS	31
BIBLIOGRAPHIE SELECTIVE	32
ANNEXES	
• Acte du colloque : 19 mars 2001 "L'intégration des femmes migrantes au marché de l'emploi en Belgique" Revendications et alternatives	
- Introduction : Marcela de la Peña	33
- Introduction : Jeannine Moninga	34
- Heddy RISS, représentante du Ministère de l'emploi – Egalité des chances	37
- Marie Thérèse Coenen, Parlementaire, Commission des affaires sociales	37
- Jean Cornil, Parlementaire, Centre d'égalité des chances et lutte contre le racisme	38
• Liste des associations contactées pour l'enquête	40

La problématique des femmes migrantes préoccupe ces dernières années tant les pouvoirs publics que des institutions de recherche. Depuis les années 80, on constate qu'il y a plus de femmes qui immigrer. Cette situation crée le phénomène de "la féminisation des migrations", phénomène qui s'est développé et a atteint des proportions sans précédent dans l'histoire des migrations.

Par ailleurs, il serait utopique de notre part d'aborder le problème de l'intégration des femmes migrantes au marché de l'emploi en Belgique sans expliquer qui sont les migrantes, sans évoquer les circonstances dans lesquelles elles ont immigré, sans parler de la politique belge d'immigration et sans parler de l'accès des immigrées à l'emploi.

1.1 QUI SONT LES MIGRANTES?

Ce sont des femmes qui ont migré, qui ont quitté leur milieu d'origine, leur environnement pour des raisons diverses : crise économique, regroupement familial, violences (religieuses, culturelles, sexuelles ou sociales), déstabilisation politique, guerres, catastrophes naturelles, etc.

Le rapport annuel de 1999 sur les droits des travailleurs migrants précise que : "en même temps qu'on observe un accroissement du nombre de femmes, on constate également un changement de profil de ces femmes migrantes". Les années 90 ont en effet vu apparaître un nombre grandissant de femmes migrant de leur propre chef, en tant qu'élément économique autonome. (...) Alors que jusque dans les années 80, les femmes se sont déplacées dans le strict cadre de la structure familiale.

Malgré qu'elles prennent en charge toutes les tâches "inter familiales", elles restaient qualifiées de "femmes dépendantes." N'étant pas directement impliquées dans le processus de production, les femmes se sont longtemps vu octroyer le statut de "femmes passives."^[1]

Dans des pays d'accueil, dans ce cas-ci la Belgique, qui fait l'objet de notre étude, les immigrées, dans leurs démarches de

recherche des moyens de s'intégrer, rencontrent beaucoup de freins qui les empêchent d'accéder aux formations et à l'emploi. En vue de trouver des solutions à leurs problèmes (apprentissage des langues, accès à l'emploi, problèmes familiaux et administratifs, etc.), les migrantes se sont regroupées dans des associations qui sont engagées dans des secteurs différents : éducation permanente, insertion professionnelle, culturelle, etc.

Mais qui travaille avec les femmes migrantes et qu'est-ce qui a motivé Le Monde selon les femmes à construire un partenariat avec les associations des migrantes et pourquoi ?

L'invisibilité des femmes migrantes dans la société d'accueil qu'est la Belgique n'est plus à démontrer. Pour concrétiser son engagement à travailler en partenariat avec d'autres associations, Le Monde selon les femmes a fait partie d'une "coordination" avec des associations de femmes migrantes : ANACAONA (Association des femmes latino-américaines) et FIFAD (Fédération internationale de femmes africaines pour le développement).

Ainsi, cette "coordination" a tenu en 1996 un colloque sur "Genre et Citoyenneté" Au cours de ce colloque, il a été établi que les rôles des femmes sont déterminants dans la société civile, au niveau

social et économique, mais ils sont peu reconnus.

Les femmes migrantes quittent le Sud pour des raisons économiques, principalement. Elles migrent de plus en plus souvent seules, chefs de ménage, et toujours elles assurent, par leur travail, un rôle clé dans la survie de leur famille restée au pays ou immigrée, elle aussi, en Belgique.

En Belgique, les femmes migrantes sont ignorées. On ne connaît ni leur nombre, ni leur âge, ni leur statut matrimonial. L'importance des femmes migrantes, pour leurs liens avec leur pays et leur culture d'origine, n'est pas plus admise dans le secteur de la coopération au développement qu'ailleurs...

L'invisibilité des femmes migrantes sur le marché de l'emploi est un élément qui a déterminé le choix de travailler ensemble : il est en effet aussi important de travailler avec le Sud lointain qu'avec le Sud proche de nous."^[2]

En mars 98, Le Monde selon les femmes a poursuivi son action et s'est beaucoup investi, avec le groupe "genre" du NCOS* dans la mise sur pied de la manifestation sur le thème "Travail et Citoyenneté", et en octobre 98 pour concrétiser son tra-

¹ Valérie MICHAUX, *Les droits des travailleurs migrants : Rapport annuel 1999*, p.19

² *Le Monde selon les femmes, Droits universels, Droits des femmes. Femmes dans l'immigration : Travail de coordination ONG-Femmes migrantes, 1998*, p.2

* NCOS : Groupe chargé de la sensibilisation au genre au sein de la coupole des ONG néerlandophones.



vail de recherche dans le domaine des alternatives économiques avec la "coordination" (LMSF, ANACAONA et FIFAD), et co-organiser le colloque intitulé "la Mondialisation : qu'est-ce que c'est ?"^[3]

Depuis janvier 2001, LMSF fait partie de la plate-forme "Migration et Développement" avec le CNCD, OXFAM/Solidarité, CIRE, SEDIF, ITECO, et FCD*.

La présente étude réalisée, par Le Monde selon les femmes, du 9 novembre 2000 au 28 février 2001 entre justement dans ce cadre de recherche des alternatives pour l'amélioration des conditions d'accès à l'emploi et aux formations pour les femmes migrantes. Les conditions d'emploi ne sont pas régies par la législation du travail dans le pays d'accueil et de ce fait, les femmes migrantes subissent des discriminations de tout genre.

1.2 BREF APERÇU DE LA POLITIQUE D'IMMIGRATION DE LA BELGIQUE

Comme le souligne ce rapport du Service de l'Égalité des Chances, "il est difficile de définir la notion d'intégration et plus encore de mesurer l'intégration des immigrés dans tel ou tel autre pays européen. Chacun de ces immigrés, en fonction de sa tradition, de sa conception de l'État, de la nation et de la société s'intègre différemment.

La France, par exemple, en raison de sa tradition universaliste, ne saurait considérer les migrants comme constituant des "minorités" avec lesquelles on peut traiter, mais comme des individus dont l'intégration est possible à condition qu'ils se fondent dans la nation en refoulant leurs particularismes dans l'espace privé. (...)

Mais quelle est la politique belge en matière d'immigration et d'intégration des immigrés à l'emploi ?

La Belgique a, plus longtemps que la France, regardé les immigrés comme des "hôtes" et, en raison des tensions identitaires qui la traversent, hésité avant de définir une politique nationale. La Wallonie étant, à l'égard des étrangers, plus "intégrationniste" et la Flandre plus "différenciatrice" la mise en place, en 1989, d'un commissariat royal à la politique des immigrés a conduit à prendre acte de la stabilisation d'une part importante de l'immigration, et à trancher en faveur de l'intégration.^[4]

Abordant ce thème dans son analyse, MARTINELLO^[5] précise que "c'est au courant des années trente que la politique d'immigration de la Belgique a pris forme. Depuis cette période, les principaux cycles migratoires sont organisés par l'État qui construit une politique d'immigration basée essentiellement sur la demande de main-d'œuvre, en établissant des accords bilatéraux avec des pays exportateurs de force de travail.

L'immigré n'est appelé que dans l'optique de satisfaire à des besoins de production. Dans l'après-guerre, la Belgique, contrairement à la plupart des États européens, n'a pas eu recours à sa colonie, le Congo, et s'est tournée d'emblée vers les pays méditerranéens. Dans un premier temps, l'Italie (1945-1960), ensuite l'Espagne (1956), la Grèce (1957), et enfin le Maroc (1964) et la Turquie (1964). Jusqu'en 1960, le modèle d'organisation est relativement rigide: contingentement et acheminement par trains spéciaux des migrants vers les différents bassins charbonniers.

Le contrat de travail maintenait les immigrés à l'intérieur d'un même secteur, du moins durant un certain nombre d'années.

La police des étrangers contrôle l'entrée en Belgique, le séjour et le renvoi lorsque l'immigré ne satisfait plus aux conditions de séjour.

Dans les années soixante, l'appel de main-d'œuvre était plurisectoriel et la politique d'immigration s'énonçait aussi par des impératifs démographiques qui encourageaient le regroupement familial. Ce dernier répondait aussi à la nécessité d'assurer une position concurrentielle de la Belgique face à la France et à l'Allemagne où les salaires étaient plus élevés.

De 1963 à 1967, pour faciliter les flux migratoires, le Ministère de la justice et la police des étrangers acceptent de ne plus appliquer de manière rigide l'arrêté royal de 1936 qui exige le permis de travail comme condition préalable à l'octroi d'un permis de séjour. Le patronat utilise alors deux modes de recrutement des immigrés : le contrat du travail au pays d'origine et celui sur place destiné aux détenteurs d'un visa de tourisme.

A partir de 1968, le gouvernement tente de revenir sur la pratique de l'octroi d'un permis de travail aux touristes mais ceci provoque le développement d'une immigration clandestine. Le 1^{er} août 1974, par décision du Conseil des ministres, toute nouvelle immigration de travail est arrêtée et l'immigration clandestine régularisée".

³ *Le Monde selon les femmes, Rapport d'activités 1998, p.7*

⁴ *Service de l'Égalité des Chances, Groupe mixte de spécialistes sur les migrations, la diversité culturelle et l'égalité entre les femmes et les hommes, Rapport final d'activités, p.55*

⁵ *Pierre BLAISE, Marie-Thérèse COENEN, Renée DRESSE et les autres, la Belgique et ses immigrés. Les politiques manquées, p.p. 123-124*

* *La plate-forme Migration et Développement est composée par : le Centre National de la Coopération au développement CNCD, Oxfam Solidarité, le Centre d'initiatives pour les réfugiés CIRE, Le Service d'information SEDIF, le Centre de formation pour le développement, pour l'accompagnement méthodologique ITECO, Solidarité Socialiste FDC.*

L'intégration des migrantes à l'emploi ne peut se réaliser, sans la prise en compte de la participation des institutions publiques et sans l'élimination de toutes les discriminations à l'endroit des travailleurs. Nous ne pouvons pas comprendre le fait que le parlement qui a ratifié la convention internationale sur l'élimination de toute forme de discrimination raciale en 1965, n'a toujours pas ratifié celles des droits spécifiques des migrants. Cinq de ces conventions, à savoir en matière d'emploi, de droit au travail, de syndicalisation, de libertés individuelles, de conditions de vie, de promotion sociale, de bien-être et de sécurité sociale, ne peuvent s'appliquer en Belgique.

"Il y a certes des progrès évidents mais encore imparfaits au niveau du droit du travail des étrangers, mais ceux-ci n'éliminent pas pour autant les nombreuses discriminations informelles dont sont l'objet les travailleurs migrants sur le marché de l'emploi."^[6]

Au niveau de l'emploi, Nouria OUALI^[7] affirme que, "l'organisation massive du recrutement de la main-d'œuvre étrangère, par le gouvernement belge au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, officiellement inaugurée par la signature du premier accord bilatéral de main d'œuvre en 1946 entre la Belgique et l'Italie - répondait à la demande pressante des employeurs. Ce recrutement ne se justifiait que par la nécessité d'une part, de résoudre le manque conjoncturel de main-d'œuvre dans certains secteurs économiques et, d'autre part, de faire pression à la baisse sur les salaires en utilisant cette main-d'œuvre bon marché. (...) Si la présence de l'immigration n'est pas clairement contestée, sa stabilisation n'est toutefois pas immédiatement admise et, même si le discours politique d'intégration a quelque peu précédé les

initiatives liées à une politique d'intégration, il faut attendre plus de 10 ans (1985) pour voir présenter la première mesure d'intégration par la naturalisation. Près de 20 ans pour voir supprimer quelques-unes des discriminations en matière d'accès à la fonction publique (1991), à l'emploi public contractuel (1994) et à l'emploi privé (1995)".

"Cette lente évolution, de la politique d'intégration de la Belgique en matière de l'emploi, poursuit NOURIA, est caractérisée par le déplacement progressif des discriminations d'une catégorie d'étrangers vers une autre, sans que celles-ci ne soient jamais totalement supprimées. Par ailleurs, l'évolution ne se réalise pas au niveau des pouvoirs publics, sinon par les règlements européens et les arrêts de la Cour de justice qui, depuis la constitution de la Communauté européenne, contraint les Etats membres au traitement non-discriminatoire des travailleurs migrants d'origine européenne.

Cette évolution s'est également déroulée sous l'effet des initiatives et des conférences des instances internationales qui ont, manifestement, marqué certaines orientations des politiques nationales d'intégration des populations migrantes depuis 1974".

De son côté, SFIA BOUARFA écrit : "(...) la situation des immigrés hors CEE n'a jamais été prise en considération. Les lourdeurs administratives sont toujours d'actualité malgré quelques améliorations, ainsi la situation de séjour des immigrés n'est pas automatiquement assortie du droit de travail et le contraire est vrai, puisque des personnes en possession d'un permis de travail n'obtiennent pas nécessairement un titre de séjour régulier. Cette situation est encore plus vraie pour les femmes (...)"

Toutefois, parlant de la politique migratoire de la Belgique, SFIA BOUARFA précise qu'elle s'est modifiée au cours des décennies. "Dans les années 60, à la volonté d'apporter une main d'œuvre à l'industrie belge s'ajoute celle de répondre au déclin démographique et au vieillissement de la population. À cette époque, on favorise les regroupements familiaux, mais les femmes ne disposent que de droits dérivés de ceux de leur mari. Cela signifie que la dépendance à leur époux est institutionnalisée, puisqu'en matière de séjour, d'établissement, de travail et de droits sociaux, leurs droits sont dérivés de ceux qui sont attribués à leur mari en tant que travailleur. Les femmes qui arrivent en Belgique ne sont pas des travailleuses, mais des épouses, des mères. À partir de 1967, il leur est possible de travailler à condition d'obtenir un Permis de travail."^[8]

Il est à noter que les femmes migrantes subissent des discriminations sur le marché du travail en raison de leur sexe, de leur nationalité et de leur accès à des droits dérivés de ceux de l'époux pour le séjour et l'emploi.

Mais comment favoriser l'intégration des travailleurs immigrés dans la société d'accueil ?

Analysant ce problème, NOURIA note que "si la discrimination a toujours été intrinsèquement liée à la condition des travailleurs immigrés tant en raison de leur statut légal que social, il ne semble pas encore aujourd'hui admis que pour intégrer les immigrés dans notre société, il est indispensable d'éliminer toutes les discriminations qui les touchent.

6 Pierre BLAISE, Marie-Thérèse COENEN, Renée DRESSE et les autres, *op. cit.*, p. 164

7 *Ibidem*, p.p.147-150

8 Conseil des femmes francophones de Belgique. *Commission Immigration : Problèmes liés au séjour et au travail des femmes migrantes, février 1997*, p.p. 2-3

Tant que l'immigration avait un caractère temporaire, la société belge s'est longtemps accommodée des discriminations pratiquées à l'égard des travailleurs étrangers et les divers acteurs politiques et socio-économiques les ont, soit tolérées voire légitimées, soit systématiquement dénoncées.^[9]

Actuellement, la situation du marché de l'emploi en Belgique comme l'indique cette recherche de la plate-forme "Migration et Développement" contribue à renforcer la xénophobie et le racisme, et alimente la montée de l'extrême droite, en stigmatisant l'étranger comme une menace et/ou un profiteur spoliant les Belges de leurs "dus" et/ou de leurs acquis sociaux, financiers, etc.

Cela entraîne comme conséquence une dévalorisation du migrant (de ses valeurs culturelles, de ses compétences, etc.) et un renforcement de sa marginalisation ou de son exclusion sociale. Il y a une tendance à sous-estimer sa capacité dans la société et/ou dans la communauté ici et là-bas.

"À cause de la politique actuelle de l'immigration où il n'y a que le titre de séjour qui permet l'acquisition d'un travail, la personne étrangère passe par la voie contournée du regroupement familial ou de la demande d'asile, pour accéder à l'emploi."^[10]

Il convient toutefois de nous poser des questions sur les motifs et les causes qui occasionnent la migration des femmes vers le Nord, même si les obstacles pratiques à leur intégration sont nombreux.

1.3 LES CIRCONSTANCES QUI FAVORISENT LE DÉPART

Plusieurs facteurs ont favorisé cette tendance. Comme le souligne ce rapport sur les droits des travailleurs migrants^[11], les développements économiques et l'évolution du statut social des femmes sont des éléments qui ont certainement eu un impact direct sur l'évolution des migrations féminines. Le programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) a en effet révélé (...) "que sept pauvres sur dix sont des femmes. Etant responsables du ménage et vivant dans une misère croissante, ces femmes n'ont souvent d'autre choix que celui d'émigrer à la recherche d'une meilleure solution (...)"

Cette réflexion montre bien que dans les pays du Sud, la vague des migrations féminines enregistrées ces dernières années est surtout due à la dégradation des structures sociales, la crise économique avec en cortège toutes les formes de violences selon les circonstances : pauvreté, misère, abus et non-respect des droits de l'Homme, guerres, dégradation de l'environnement.

Tous ces problèmes placent des femmes dans une situation de paupérisation et les contraignent à prendre pour la plupart la route de l'exil à la recherche d'un mieux-être. C'est un projet migratoire^[12] qui se situe dans la recherche, de nouvelles alternatives économiques pour pallier la misère de leur famille.

C'est d'ailleurs ce que Pierre GEORGES qualifie "des migrations économiques qui sont, le plus souvent, provoquées par la détérioration du niveau de vie de populations dont la croissance démographique n'est pas accompagnée d'une

élévation correspondante des ressources. Elles concernent spécialement les classes sociales les moins favorisées."^[13]

Pour cette catégorie de la population et plus spécialement les femmes, l'émigration est envisagée comme une stratégie de une réponse à une situation difficile dans le pays de départ.

Mais en arrivant au pays d'accueil, un nombre significatif d'immigrées possédant un bon bagage intellectuel, des aptitudes et des qualifications, se trouvent malheureusement cantonnées dans des emplois subalternes, assortis de conditions de travail déplorables alors que pour leur intégration sociale et culturelle, elles doivent passer par un processus qui tient principalement dans l'accès à l'emploi et à un emploi régulier.

1.4 PROBLÉMATIQUE

Au regard des recherches qui ont été menées sur la problématique des femmes migrantes et l'emploi, il ressort que les femmes face à l'accès à l'emploi et à la contribution à l'économie sont invisibles et peu valorisées : "Il y a méconnaissance de leurs qualifications, elles sont discriminées, exploitées économiquement et socialement.

9 Pierre BLAISE, Marie-Thérèse COENEN, Renée DRESSE et les autres, *op. cit.*, p. 163

10 Plate-forme "Migration et Développement", *Les communautés de migrants, actrices de développement*, octobre 2000, p. p. 8-9

11 Valérie MICHAUX, *op. cit.*, p. 19

12 *C'est un choix fait librement de quitter son pays, son milieu habituel à la recherche d'un emploi.*

C'est une décision personnelle prise volontairement de migrer afin d'améliorer les conditions de vie.

C'est le désir de quitter son pays par souci d'émancipation, quitter dans le but de fuir une société qui entrave la liberté des femmes.

13 Valérie MICHAUX, *op. cit.*, p. 9

Trop souvent, elles n'accèdent au travail que par des intermédiaires douteux qui les embauchent pour un travail où elles sont exploitées en occupant des secteurs peu reconnus sur le plan salarial et qui ne leur donnent que peu de droits et de protection alors que pour ces femmes, l'emploi reste quand même le moyen par excellence pour obtenir à la fois des revenus et un statut social."^[14]

À ce sujet, une recherche entreprise par le Forum des Migrants de l'Union européenne en 1998 précise que "le nombre de femmes d'origine étrangère qui arrivent à décrocher un emploi en rapport à leur qualification reste limité. Quand elles arrivent à décrocher un emploi, on les retrouve dans le secteur de la santé (infirmière ou aide soignante), dans les services d'entretien (nettoyage ou femme de ménage), dans les usines (surtout textile et plastique) et enfin dans les travaux agricoles (surtout les récoltes)"^[15]

1.5 | OBJECTIFS

- 1] L'objectif de cette recherche est d'analyser la situation des femmes migrantes et leur accès au marché de l'emploi, ainsi que l'invisibilité du travail des femmes migrantes alors qu'elles sont des actrices à part entière du développement dans la société d'accueil.
- 2] Dénoncer que les travailleuses migrantes subissent une triple discrimination : étant femmes par rapport aux inégalités de genre dans la société, en tant que migrantes et en tant que travailleuses.
- 3] Arriver à dénicher des obstacles qui freinent encore l'accès des femmes migrantes au marché de l'emploi et comprendre le travail que font des

associations des femmes migrantes dans la recherche de l'emploi.

- 4] Sur base des résultats de cette recherche, le Monde selon les femmes se propose de servir de relais entre des instances concernées par la question et des communautés de migrantes pour arriver ainsi à formuler des revendications concrètes des migrantes dans la problématique de la recherche de l'emploi.

1.6 | HYPOTHÈSES DE TRAVAIL

- 1] La reconnaissance du niveau de formation des femmes migrantes leur permettrait d'obtenir des emplois correspondant à leurs compétences réelles et favoriserait leur promotion et leur intégration au marché du travail.
- 2] L'amélioration des conditions d'accès au marché de l'emploi éliminerait des politiques anti-discriminatoires qui contrecarrent l'intégration des migrantes au travail.
- 3] La reconnaissance de la dignité, de l'intégrité et des droits des travailleuses migrantes ferait disparaître la dépendance, la discrimination et l'exploitation dont elles sont victimes de la part de certains employeurs.
- 4] L'accélération de la procédure de l'obtention du droit d'asile et l'attribution du statut autonome aux migrantes favoriseraient leur insertion sur le marché de l'emploi et leur permettraient d'échapper à la dépendance du statut juridique de leur mari qui les infériorise, certains les empêchant parfois de travailler.
- 5] La reconnaissance de la juste valeur

du travail domestique comme un "vrai travail" par le système social donnerait aux travailleuses migrantes domestiques des droits fondamentaux, condition indispensable pour leur épanouissement et leur émancipation.

- 6] La prise en compte de l'approche "genre" axée sur la répartition des rôles et des tâches au sein de la société dans l'élaboration des politiques sur l'accès des migrantes à l'emploi permettrait aux femmes de jouir de leurs droits.

1.7 | MÉTHODOLOGIE

D'abord nous avons fait une recherche bibliographique non exhaustive sur les différents ouvrages qui ont abordé le thème de l'enquête.

Après avoir introduit le thème de la recherche, nous aborderons dans un premier temps l'état des lieux : comment la situation des femmes migrantes a évolué dans le temps et dans l'espace après toutes les mesures qui ont été prises par les institutions publiques pour favoriser et faciliter leur insertion professionnelle ?

La deuxième phase consiste à contacter des responsables de ces associations pour qu'ensemble nous fixions un agenda des rencontres pour débattre de la question. Les résultats de ces différents entretiens ont servi pour un atelier de concertation que nous avons organisé en vue de sensibiliser les institutions et pouvoirs publics sur la problématique et aussi en vue de présenter les résultats de la recherche ainsi que des alter-

¹⁴ Plate-forme de revendications. Comité du 8 mars 1999 : Cahier des revendications, p. 25

¹⁵ Louise NGANDU et Suzanne MONKASA, "Migrations et Economie : Pour une valorisation de l'apport économique des femmes migrantes dans les Etats membres", p.p.56-57

natives et des revendications pour l'élaboration des propositions politiques.

La troisième partie sera axée sur le moment fort de l'enquête : les alternatives et les revendications. Il s'agira pour Le Monde selon les femmes de jouer le rôle d'interface entre le politique et les femmes migrantes afin de les amener à poser leurs revendications et à faire des propositions politiques.

Des conclusions, dans lesquelles seront projetées quelques pistes pour l'avenir de la question, boucleront la boucle de cette recherche.

1.8 | DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

Pour élaborer ce travail nous nous sommes heurtées aux difficultés de l'obtention des rendez-vous pour les entretiens compte tenu du calendrier chargé des responsables des associations.

Le temps imparti pour réaliser une telle étude en l'espace de quatre mois, nous a obligées à réduire le nombre des associations à contacter.

Le désintérêt de la part de certains responsables des organisations sur le sujet de la recherche a constitué également une autre barrière non négligeable dans la réalisation du présent travail. Certaines organisations, malgré notre insistance pour obtenir des rendez-vous d'entretien, ont manifesté de la méfiance vis-à-vis de l'issue de cette recherche et vis-à-vis des institutions car beaucoup d'enquêtes de ce genre ont été déjà réalisées, mais elles ont remarqué que la situation n'a pas beaucoup évolué.

Elles se sont posé la question suivante : à quoi bon continuer à multiplier des recherches tant que des discriminations persistent et tant que leurs revendications ne sont pas prises en compte ?

2 | L'ÉTAT DES LIEUX : L'ACCÈS AU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Sur le marché du travail, les femmes migrantes sont victimes de la ségrégation du genre. Elles sont contraintes à exercer un nombre limité d'occupations et se concentrent davantage soit dans le secteur domestique soit dans l'industrie du divertissement. Ces "emplois" les amènent à travailler dans des situations pénibles où elles restent confrontées à l'exploitation et à la violence ; elles sont forcées d'accepter les pires conditions de travail, proches de la survie : bas salaires, risques d'accidents, etc. pourvu qu'elles gagnent quelque chose pour subvenir aux besoins de leur famille.

"Elles sont occupées dans ces emplois dits "féminins" où la domination masculine règne et où la docilité et l'obéissance reconnues traditionnellement comme attributs féminins sont requis. Isolées et sans recours, ces travailleuses - domestiques ou hôtesse - sont les premières victimes de tous les abus, y compris sexuels (...)"^[16]

Il faut toutefois constater que les dispositions des conventions n° 97 et n° 143 concernant les travailleurs migrants n'appliquent pas le concept de genre. Les deux conventions existantes protègent également les travailleurs et les travailleuses migrants sans tenir compte du fait que les emplois occupés par les femmes sont, aujourd'hui, les plus mal payés, les plus précaires et les plus méprisés.

"Les femmes migrantes sont rarement regardées ou étudiées comme des individus autonomes. Elles sont, soit considérées comme des migrantes du travail et leur entrée sur le marché du travail et

dans la société d'accueil n'est pas perçue comme présentant des particularités, soit regardées comme rejoignant un époux déjà installé, et dans ce cas comme épouses et mères de famille. La question de leur intégration sociale et professionnelle dans le pays d'immigration n'est pas posée, en tout cas pas au moment de leur arrivée."^[17]

Comme nous pouvons le constater, l'accès des femmes migrantes au marché de l'emploi est rendu plus ardu par plusieurs obstacles : le règlement du travail des étrangers, le niveau de formation, les moyens financiers, l'absence d'autonomie, la discrimination à l'embauche, le racisme, le sexisme, etc. En outre, il convient d'ajouter à cela, le problème de la répartition traditionnelle des tâches entre les hommes et les femmes dans la société qui pénalise les femmes et a des conséquences graves pour leur formation ou leur (ré)insertion professionnelle.

En général, écrit NATACHA "les migrants occupent des emplois les moins qualifiés et les plus pénibles. À travail égal, ils gagnent moins que les autochtones. Ils sont en outre victimes de discriminations multiples en termes d'embauche, de promotion, de sécurité sociale ou encore de sécurité d'emploi. En cas de contraction du marché de l'emploi, les immigrés sont les premiers à être licenciés."^[18]

¹⁶ Valérie MICHAX, *op. cit.*, p 23

¹⁷ *Ibidem*, p. 26

¹⁸ *Ibidem*, p. 10

Dans sa réflexion sur l'accès des femmes migrantes à l'emploi, SFIA BOUARFA a démontré que "les travailleuses immigrées occupent des postes mal payés et sous-qualifiés. Elles y sont généralement contraintes à des horaires atypiques, coupés dans les secteurs du nettoyage et de la restauration par exemple et au travail en noir qui les prive d'une protection sociale correcte. Ce phénomène est amplifié par l'apparition croissante des familles monoparentales. De nombreuses femmes immigrées qui se retrouvent seules avec leurs enfants sont confrontées à des situations particulièrement dramatiques. (...)”^[19]

Que rencontrent-elles ?

Que les migrantes soient en situation légale, qualifiées ou peu qualifiées et possédant un "permis de travail", celles-ci dépendent de leurs employeurs pour le renouvellement de leur statut.

Pour les emplois indépendants, les migrantes sont confrontées à d'autres difficultés : le niveau de formation pour celles qui sont non-instruites, les ressources financières, l'accès à l'information, etc.

En outre pour exercer une profession libérale, elles sont obligées d'avoir la carte professionnelle dont la procédure pour l'obtention de l'équivalence des diplômes reste laborieuse.

La situation est encore plus compliquée pour les travailleuses domestiques clandestines. Celles-ci dépendent encore plus de leurs employeurs qui peuvent se permettre de retenir leur salaire et abuser d'elles psychologiquement ou physiquement en toute impunité, sachant que les travailleuses ne rapporteront pas ces faits par crainte de poursuites judiciaires et d'expulsion.

• Un autre obstacle à leur intégration au marché de l'emploi est le fait

que le travail domestique est réalisé en noir. C'est d'ailleurs ce qui expose les migrantes à l'exploitation et à la discrimination à outrance.

Pourtant la convention 97 de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.) sur l'emploi précise que "les travailleurs migrants se trouvant légalement sur le territoire national doivent bénéficier d'un traitement égal à celui des nationaux, eux-mêmes protégés par les lois en vigueur dans leur pays"^[20]

"Tout compte fait, l'insertion de la main-d'œuvre féminine immigrée au marché de l'emploi n'est pas homogène. Une bonne partie des travailleuses occupent des emplois nettement inférieurs et ne correspondant pas à leurs qualifications. Elles sont présentes dans, des occupations atypiques et au bas de l'échelle même si elles ont un niveau de formation élevée. La grande majorité se retrouve dans certains créneaux délaissés par les autochtones (nettoyage, travail à domicile, aide soignante dans les homes de personnes âgées)"^[21]

On assiste alors au phénomène de "déqualification des femmes migrantes et de dislocation des familles" entraînant ainsi "une dévalorisation" et "un gaspillage du capital humain."^[22]

À ce sujet, le rapport de la recherche du Forum des migrants précise que les femmes migrantes ne bénéficient ni d'une couverture sociale (pas de prestations de chômage), ni de la protection de la législation du travail. Les emplois dans l'économie souterraine rendent leur situation encore plus précaire, les marginalisent et accentuent leur invisibilité puisque leur activité professionnelle ne figure évidemment pas dans les statistiques du marché de l'emploi. Sans permis de travail, elles ne peuvent

accéder à des emplois normaux pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs enfants.^[23]

Ce sombre tableau montre comment la situation des femmes migrantes et surtout leur intégration au marché de l'emploi ne sont pas facilitées.

Etant donné la situation dans laquelle les migrantes se trouvent et qui ne favorise pas leur insertion à l'emploi, nous sommes parties des témoignages des femmes migrantes pour découvrir leurs vrais problèmes. C'est pourquoi, ce travail de recherche se veut une tribune où les expériences des unes et des autres dans le domaine de la recherche de l'emploi pour les migrantes seront bienvenues.

Dans la deuxième partie de ce travail, il sera question de présenter d'abord les différentes organisations ayant participé à nos entretiens, ensuite les entretiens proprement dits et enfin la description, l'analyse et la synthèse des résultats.

19 Conseil des femmes francophones de Belgique. Commission Immigration, op. cit., p.3

20 Valérie MICHAUX, op. cit., p. 13

21 Louise NGANDU, «L'apport économique des femmes migrantes», in Nouvelle Tribune n° 20-21, juin-octobre 1999, p. p.70-71

22 Ibidem, p. p. 24-26

23 Forum des migrants, Synthèse du Rapport de recherche de 1998 : Situation en Belgique, p. p. 56-57



3 QUEL EMPLOI POUR LES FEMMES MIGRANTES ? INTEGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE

Cette deuxième partie de notre étude concerne notre contribution à cette démarche. Quel est notre apport ? Nous présentons ici, les entretiens que nous avons eus avec les responsables des associations de femmes migrantes.

3.1 LES ENTRETIENS ^[24]

Pour élaborer nos entretiens, nous nous sommes servis d'une grille de questions (voir annexe) Cette grille comporte des questions relatives à l'identification des associations, à l'accès à l'emploi, aux alternatives et aux revendications des travailleuses migrantes. Il convient de signaler au préalable que nous avons eu à contacter des associations qui sont engagées, soit dans le secteur de l'éducation permanente, soit dans l'insertion socio-professionnelle, soit encore celles qui sont actives dans les deux secteurs. La partie concernant les revendications et les alternatives sera présentée au chapitre suivant.

3.2 PRÉSENTATION DES ENTRETIENS

Nous présentons ci-dessous, les différentes données recueillies auprès des responsables des associations de femmes migrantes.

> Association : DAR AL AMAL, asbl

Fondée en 1978 par des femmes immigrées, l'association regroupe des femmes d'Amérique latine, des Italiennes, des Marocaines, des Hollandaises, des Africaines, des Belges. Elle est dirigée

par un groupe interculturel composé de trois permanentes et de nombreuses bénévoles.

Elle organise des formations comme : un cours théorique du permis de conduire ; cours de langues : néerlandais, français, arabe ; des ateliers : couture, cuisine, piscine ; une école de devoirs pour les enfants ; des cours de nettoyage.

DAR AL AMAL est un lieu de rencontres et d'échanges, un réseau de contacts. La philosophie de l'association est de pousser les femmes à aller plus loin, à faire plus. Dans la recherche d'emploi, elle aide les femmes migrantes à valoriser leur projet professionnel en les guidant et en les orientant vers des formations spécialisées.

Tout commence par une formation de base avant d'entamer la problématique de l'emploi.

> DAR AL AMAL, asbl

Obstacles à l'emploi

- Le manque de connaissance de la langue française.
- Le manque de précision dans la présentation du projet de travail.
- La non-connaissance du monde du travail: manque de qualités professionnelles, de souplesse par rapport aux exigences du travail.
- La présence fréquente des femmes migrantes dans des emplois sous-qualifiés, parfois non déclarés et à temps partiel sous-estimant les conséquences à long terme de ce type d'emploi sur la sécurité sociale.
- La garde des enfants.

Motivations des femmes migrantes

- La recherche d'emploi
- L'encadrement et le suivi de la scolarité des enfants.
- L'émancipation.

> Association : CAMELIA, asbl

Créée en 1998, cette association d'éducation permanente organise les activités suivantes : cours théorique du permis de conduire, cours de langues : néerlandais, français, arabe; alphabétisation, ateliers de couture et de cuisine.

L'objectif de ces formations est de donner aux femmes immigrées, qui sont encadrées par une équipe multiculturelle dont une belge et deux africaines, une formation de base. L'asbl se charge aussi de traduire les documents, d'orienter les femmes vers les services compétents (aide juridique, info santé, etc.) La population ciblée n'envisage pas vraiment dans un premier temps de chercher du travail étant donné que les cours qui sont dispensés par l'asbl sont d'un niveau élémentaire et ne donnent pas droit à un certificat qui permettrait aux femmes de trouver du travail. C'est pourquoi, à l'issue de la formation qu'elle organise, elle fait dans un deuxième temps un grand travail d'accompagnement des femmes dans des centres adaptés pour suivre une formation pouvant conduire à l'obtention d'un emploi (Cobeff, Piment, Foyer.)

> CAMELIA, asbl

Obstacles à l'emploi

- Le manque de connaissance et de maîtrise du français et du néerlandais.
- La discrimination dans l'embauche liée à la nationalité.
- Le travail à temps partiel : les droits à la sécurité sociale sont réduits.
- La religion.
- La garde des enfants.

24. Ce sont des données recueillies auprès des responsables des associations de femmes migrantes ayant participé à notre enquête.



- La répartition des tâches axée sur le modèle des rôles traditionnels pose des problèmes au sein de la famille lorsque les femmes cherchent à suivre une formation ou à travailler. Certaines femmes migrantes rencontrent le refus total de leurs époux.
- Le manque de moyens financiers.
- L'analphabétisme.

Motivations des femmes migrantes

Les femmes migrantes qui suivent ces formations sont motivées d'abord par le souci de la connaissance et de la maîtrise de la langue, car cela leur permet d'avoir des contacts sociaux et de découvrir la culture du pays, ensuite par le problème de la recherche d'emploi. Elles sont conscientes que sans la connaissance de la langue, elles ne peuvent prétendre à rien. Certaines sont même obligées de suivre des formations complémentaires dans le but d'augmenter leurs chances dans la recherche d'emploi.

Les conditions d'inscription dans l'asbl ne sont pas sélectives. À en croire, Madame Anne, l'âge, la connaissance de base, la régularité administrative, la langue parlée, l'origine,... sont des facteurs qui ne comptent pas pour fréquenter le centre qui est ouvert à toutes les femmes sans discrimination.

> Association 29 rue blanche "Mouvements de femmes"

Depuis sa création en 1974, l'association se propose de guider les femmes migrantes dans la recherche d'emploi en trouvant avec elles des pistes et des outils pour décrocher un emploi. Ces rouages sont : Accueil, Ecoute, Trav'elles, Croqu'Art, Coiff'elles, etc. Avec ses sept permanentes

dont quatre belges, une grecque, une marocaine et une italienne et plusieurs bénévoles, l'association s'est engagée à aider les femmes migrantes dans leur recherche d'emploi.

La boutique d'emploi "TRAV'ELLES" a pour finalité de promouvoir l'emploi et la formation de femmes migrantes. Elle joue le rôle de tremplin, de motivation et fait partie du réseau de recherche active d'emploi de l'ORBEM, à partir du bilan professionnel en faisant le point sur leur aspirations et compétences (portefeuille de compétences).

> 29 rue blanche

Obstacles à l'emploi

- Difficultés pour les femmes migrantes qui ont un niveau d'études élevé de trouver un emploi correspondant à leur niveau.
- Pour les demandeuses d'emploi qui cherchent à se réinsérer sur le marché du travail, celles-ci ne savent plus comment s'y prendre suite aux freins et pressions de la société (répartition inégalitaire des tâches et rôles, la garde des enfants, difficultés d'être acceptées pour suivre des formations de remise à niveau, le critère d'âge pour la retraite, etc.)
- Elles se retrouvent plus dans le travail à temps partiel, faute d'avoir trouver des emplois à plein temps.
- Analphabétisme.

Motivations des femmes migrantes

À la boutique d'emploi, les femmes migrantes sont bien accueillies, bien écoutées au sein de la cellule d'accueil et d'écoute ; elles sont aidées, orientées et trouvent des réponses à leurs problèmes de recherche d'emploi.

> Association : GAFFI (Groupe d'animation et de formation pour femmes immigrées)

Fondée en 1978 par une équipe multiculturelle, l'association est composée de quinze permanentes. Le GAFFI est un lieu d'accueil, d'écoute, d'apprentissage, de préparation à une formation professionnelle, un lieu de rencontres et d'échanges interculturels.

Ses activités sont regroupées en trois secteurs, à savoir : le secteur d'éducation permanente, celui des enfants et celui de l'insertion socioprofessionnelle. À travers ce dernier elle propose des actions tournées vers le monde du travail, des formations orientées vers le travail de bureau (formations qualifiantes) et des formations de remise à niveau général.

Pour le secteur d'éducation permanente, il y a des cours de français, de néerlandais, d'alphabétisation, de permis de conduire, couture, etc.

Le secteur de l'insertion socioprofessionnelle (ISP) regroupe des personnes peu qualifiées ayant le souci de se former dans le but d'accéder à l'emploi ou à une formation qualifiante. Cette formation leur permet, au moyen de tous les outils possibles mis à leur disposition de clarifier et de déterminer leur projet professionnel, de développer leurs compétences par des remises à niveau et un travail sur la confiance en soi et la vie en groupe.

L'association se charge aussi d'expliquer les conséquences et le danger d'exercer un travail en noir et à mi-temps aux femmes migrantes. Celui-ci est plus considéré comme un travail alimentaire et non comme un emploi.



> GAFFI

Obstacles à l'emploi

- Pas de détermination dans le choix du projet professionnel.
- Le niveau peu élevé de la formation de base de certaines femmes.
- Le manque de connaissance et de maîtrise de la langue française.
- Le manque de subsides pour réaliser des projets.
- La garde des enfants.

Motivations des femmes migrantes

Les femmes immigrées, dans leur démarche de recherche d'emploi, suivent d'abord des formations de remise à niveau. Pour celles qui ont un niveau supérieur, elles sont ensuite orientées à la COBEFF (Coordination bruxelloise pour l'Emploi et la Formation de Femmes) vers des formations qualifiantes pouvant les conduire directement à accéder à l'emploi.

> Association : CCB (Centrale Culturelle Bruxelloise : service de chômage)

Cette asbl créée il y a 17 ans par la FGTB (Fédération Générale des Travailleurs Belges), lutte contre les discriminations à l'emploi. Elle est ouverte à tous les demandeurs d'emploi. Elle se propose de les aider par des formations de remise à niveau des connaissances, organise des cycles de formation appelés des tremplins pour l'emploi. Ces cycles permettent de faire connaissance avec le monde du travail et d'accéder à une qualification pour des métiers de type ouvrier ou employé.

Elle aide aussi les demandeurs d'emploi à faire un bilan individuel de projet de travail, organise une initiation à l'information, un recyclage, un perfectionnement, une préparation pour réussir des tests d'embauche.

Les autres activités de l'association sont l'organisation de cours des droits de l'homme, quelques formations professionnelles et des stages; elle intervient aussi dans la résolution des conflits entre travailleurs et employeurs, soutient la recherche d'emploi par un suivi individuel des candidats, même après la formation de remise à niveau; elle organise un suivi et oriente les participants vers des centres de formation paritaire et offre des possibilités de trouver plus d'emploi avec sa politique de proposer des candidatures valables et de faire suivre, par délégation, l'évolution du dossier.

> CCB

Obstacles à l'emploi

- Discriminations dans la recherche d'emploi : on propose aux demandeurs d'emploi des emplois sous qualifiés. Même si elles ont les compétences voulues, elles n'obtiennent pas de promotions, etc.
- Ignorance de leurs droits de travailleuses. Cela les expose à l'exploitation et elles deviennent pour la plupart la proie d'employeurs malhonnêtes.
- Manque de précision dans le choix du projet professionnel.
- Durant la période de préavis, les travailleuses n'étant pas affiliées à un syndicat sont exposées à la maltraitance de certains chefs d'entreprises.

Motivations des femmes migrantes

Tous les demandeurs d'emploi sont accueillis et orientés vers des formations correspondant à leurs aptitudes. Après des formations de remise à niveau, ceux-ci sont orientés vers des métiers correspondant à leur profil professionnel. Ce qui motive encore plus les participants à ces formations, c'est l'assurance de voir leur candidature posée et soutenue par l'organisation.

> Association : La voix des femmes asbl

Cette asbl d'éducation permanente créée depuis 1987 par des jeunes femmes issues de l'immigration se fixe pour finalité de rassembler les femmes immigrées pour lutter contre les inégalités et les discriminations dont elles sont victimes dans la société d'accueil. Elle se charge aussi d'aider les femmes à prendre conscience de leur situation sociale, culturelle et politique, à exprimer leurs problèmes et à y trouver des solutions. Avec son effectif de cinq permanentes et quelques bénévoles selon les activités, l'organisation mène des actions de sensibilisation du public. C'est au cours des entretiens d'inscription que l'asbl découvre les motivations des femmes. Ce qui l'amène à orienter également ses interventions en proposant soit une formation de base, soit en les dirigeant vers des formations spécialisées à la COBEFF ou la mission locale pour l'apprentissage du métier. C'est ainsi que pour attirer l'attention des femmes migrantes sur le choix d'un métier, elle fait venir des responsables de la mission locale pour leur expliquer le travail qu'ils réalisent au niveau de l'insertion professionnelle afin de leur donner une vision du monde du travail. Parmi les activités de l'association, on peut citer: un service d'accueil et d'aide sociale; une école de devoirs pour les enfants; des cours d'alphabétisation et de français; des ateliers (informatique, théâtre, gymnastique), des activités de sensibilisation de l'opinion publique sur les différents problèmes auxquels sont confrontées les femmes immigrées.

Obstacles à l'emploi

- Non-reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger. Cette situation conduit les femmes migrantes qui ont un niveau d'études élevé vers des secteurs délaissés.
- Insuffisance de structures permettant aux immigrées d'apprendre intensivement le français. La pauvreté de la langue constitue un grand obstacle dans l'accès à l'emploi.
- La garde des enfants.

Motivations des femmes migrantes

Les femmes migrantes qui suivent des formations sont persuadées que la connaissance et la maîtrise du français sont capitales. Ceci pour leur permettre de vivre en Belgique et comprendre le travail scolaire de leurs enfants. Ce qui pourrait favoriser leur intégration. Mais, certaines femmes suivent les cours de français pour un projet futur d'emploi, un projet à long terme.

> Association : ALEGRIA

(Association de femmes angolaises)

C'est un service d'éducation permanente et d'insertion sociale existant depuis 1994. Elle se propose de donner des informations et d'orienter des femmes migrantes vers des services spécialisés.

Pour son fonctionnement, l'asbl ne dispose que d'une permanente. Les autres membres travaillent comme bénévoles.

Parmi ses différentes activités, nous pouvons mentionner: des cours de langues: français, néerlandais, portugais ; un service d'assistance sociale; aide à la recherche d'emploi: elle offre des outils pratiques pouvant faciliter la recherche, aide à l'insertion sociale ; l'encadrement des enfants.

Obstacles à l'emploi

- Le sous-emploi des femmes migrantes: les femmes migrantes constituent l'écrasante majorité des travailleurs à temps partiel. Elles sont plus souvent occupées dans des emplois temporaires et non - permanents et ne disposent pas des mêmes droits que les travailleurs à temps plein. La ségrégation à l'égard de ces femmes est loin d'être négligeable. Ce problème les place dans une situation de précarité perpétuelle. Pour avoir un peu plus de moyens, elles sont contraintes de travailler dans des endroits différents avec des longues journées astreignantes, très chargées. Rentrent à la maison très fatiguées n'ayant même plus le temps de s'occuper des enfants, ce qui cause un préjudice dans l'éducation de ces derniers.
- La non-connaissance d'une seconde langue, comme le néerlandais constitue une autre barrière dans l'accès des migrantes à l'emploi. Certaines femmes sont obligées de suivre des cours de langue pour être embauchées.
- Le refus des institutions de reconnaître le travail des bénévoles. Ce qui fait que bon nombre d'activités ne sont pas bien suivies par les migrantes.
- Méconnaissance des migrantes du rôle des syndicats

Motivations des femmes migrantes

Pour des formations à l'emploi, les demandeuses d'emploi qui n'ont pas un niveau très élevé, suivent d'abord une formation de base et sont orientées par la suite vers des associations compétentes.

Comme nous pouvons le constater, l'association fait plus un travail d'information et d'orientation.

> Association : LE CACTUS, asbl

Ce centre d'éducation permanente pour les femmes immigrées existe depuis 1979. Il est géré par dix permanents d'origines différentes dont trois travaillent à temps plein et sept à mi-temps.

L'asbl propose des programmes de formation et d'animation visant à mettre à la disposition des participantes des moyens d'insertion dans la société. De ce fait, elle organise les formations suivantes: cours de français oral ; alphabétisation, atelier de couture, cuisine, des animations, etc.

> LE CACTUS, asbl

Obstacles à l'emploi

- Le manque de connaissance et de maîtrise de la langue française: pour les femmes au foyer, cette connaissance est très importante pour le suivi scolaire des enfants. Elle leur permet de s'impliquer de façon plus active dans l'encadrement des enfants.
- Difficultés dans l'accès à la formation et à l'emploi.
- Pour ces femmes, le projet JUMP^[25] du Service de l'Égalité des Chances qui concerne la (rê) ou l'insertion socioprofessionnelle des femmes se trouvant dans des situations précaires ne fait que véhiculer l'image stéréotypée de femmes défavorisées, cantonnées dans des emplois subalternes. Les femmes migrantes se demandent pourquoi ne pas les orienter vers des secteurs performants. Pour ces femmes, ces secteurs exploités n'ont pas d'avenir et ne leur permettent pas de sortir de leurs conditions de pauvreté.



²⁵ Service de l'Égalité des Chances entre Femmes et Hommes : Rapport d'activité janvier 1998-juin 1999, p. 30

C'est un projet mis sur pied depuis 1995 par le Service de l'Égalité des Chances, en étroite collaboration avec le réseau Flora. Cette recherche-action est cofinancée par le Fonds Social Européen pour aider les femmes peu scolarisées et défavorisées à accéder à un emploi.

> LE CACTUS, asbl

Au contraire, ce genre de travail ne favorise pas leur épanouissement, leur émancipation et plutôt les empoisonne.

Motivations des femmes migrantes

Le Cactus offre aux femmes des possibilités d'apprentissage du français et fait en même temps un travail d'orientation pour les immigrées en quête d'emploi.

> Association : COFESUD, asbl

C'est une plate-forme des associations du Sud (MDS, Les femmes camerounaises, Les femmes nigériennes, Carrefour de jeunes de Louvain-la-Neuve, Association des femmes congolaises, Inyange, carrefour de femmes pour le développement, EBEN plus, Sima kivu, Maendeleo), rassemblées depuis 1995 pour faire entendre leurs voix, pour revendiquer ensemble et trouver des solutions à leurs problèmes. Sans personnel engagé, l'organisation ne fonctionne qu'avec la bonne volonté des bénévoles et surtout de la responsable. La plate-forme est active dans des actions d'éducation au développement. Ses actions sont centrées sur la place de la femme en tant qu'actrice, éducatrice et gestionnaire du développement. L'asbl est présente dans des formations, des campagnes de sensibilisation, des séminaires, des colloques, des conférences, des ateliers et des actions d'appui dans le domaine de la promotion de la femme.

> COFESUD, asbl

Obstacles à l'emploi

- La non-reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger: les procédures et démarches pour la demande d'équivalence restent très laborieuses et prennent beaucoup de temps. Le dossier introduit auprès de ces services peut rester une année sans réponse et lorsque le nécessaire est fait, on n'est pas sûr d'obtenir une équivalence car il peut être refusé. Pendant tout ce temps d'attente, on ne peut rien faire. Pour le métier de médecin par exemple, les femmes sont obligées de reprendre des études et elles se retrouvent dans cette catégorie des étudiantes à vie ; parfois, nous rencontrons des médecins qui sont sous-employés dans les secteurs d'aides soignantes, aides familiales, soins aux personnes âgées, etc.
- L'imposition d'orientation dans le choix de formation: les migrantes ne sont rapidement orientées que dans ces secteurs de proximité.
- La connaissance du néerlandais
- La non-reconnaissance de la plate-forme en tant qu'asbl par la communauté française. Pour recevoir des subventions, l'association doit entrer dans sa politique. Si ce n'est pas le cas, cela occasionne le non-paiement des fonds de permanence avec comme conséquence, la léthargie dans les activités.
- Discriminations à l'emploi

Motivations des femmes migrantes

La plate-forme a été créée pour identifier et déterminer des besoins spécifiques et prioritaires des femmes du Sud et, d'une seule voix, chercher des solutions à ces problèmes.

> Association : HOTARI, asbl

C'est une organisation d'éducation permanente pour les femmes congolaises en Belgique créée depuis 1993. Elle organise des formations en gestion des petites et moyennes entreprises (P.M.E.), dans le système agro-piscicole, la cuisine, la production de jus, l'encadrement des enfants avec cours d'histoire et de géographie du Congo, des conférences, etc.

Elle anime et coordonne un travail de réflexion en rapport avec le rôle et le statut de la femme congolaise dans la problématique du développement en mettant principalement l'accent sur la création des P.M.E. Ce qui favoriserait leur intégration sur le marché de l'emploi en Belgique et la maîtrise du fonctionnement des technologies appropriées en Afrique. L'association ne dispose pas de permanentes. Le travail est fait uniquement par des bénévoles.

> HOTARI, asbl

- Le manque de subsides pour le fonctionnement de l'association. Pour le secteur des P.M.E., il faut organiser des formations. C'est l'unique secteur de création d'emploi pour les immigrées qui ne parviennent pas à décrocher de l'emploi dans d'autres secteurs.
- Le non-paiement des fonds de permanence.

Les femmes congolaises en Belgique cherchent à créer leurs propres emplois. Elles sont découragées par le fait qu'elles n'arrivent pas à trouver d'emploi dans le secteur public ou privé malgré leurs qualifications. L'initiation à la gestion des P.M.E. que propose l'asbl rencontre bien leurs préoccupations.

**> Association : ANACAONA asbl
(Association des femmes latino-américaines et des Caraïbes)**

C'est une organisation indépendante de femmes issues de l'immigration latino-américaine créée en 1994 par un groupe de femmes, sensibilisées aux problèmes de l'immigration.

Le but de l'association est de rassembler les femmes issues de l'immigration, de partager leurs problèmes et d'agir ensemble pour que les femmes immigrées trouvent leur place et participent de façon active au développement économique de la société d'accueil.

Les objectifs généraux du groupe sont multiples:

- Collaborer à la construction d'une société plus juste qui vise à établir l'Égalité des Chances entre les sexes et à modifier les rapports de genre et participer en tant que femmes immigrées, aux enjeux économiques et politiques de la société d'accueil,
 - Faire connaître les besoins réels des femmes étrangères et échanger leurs expériences avec les femmes européennes, ainsi que soutenir l'organisation de groupes de femmes immigrées dans le but de rendre visibles leur présence et leurs apports à la société occidentale.
 - Appuyer les femmes immigrées latino-américaines dans leur insertion socioprofessionnelle.
 - Stimuler la conservation de leur culture d'origine dans le but de la transmettre aux nouvelles générations.
 - Appuyer des échanges avec d'autres cultures présentes dans les pays européens pour une cohabitation harmonieuse des cultures, dans le cadre de l'éducation au développement.
- Autres activités : formation et information "à la carte" et "sur mesure" sur des sujets demandés par des personnes, des groupes et des organisations sur le terrain ; recherche et publication des

dossiers sur l'immigration, notamment en ce qui concerne la femme. Dans ce cadre, une recherche-action a été menée avec des femmes migrantes qui travaillent en noir sous le titre de "Travail domestique et femmes latino-américaines"

> ANACAONA asbl

Obstacles à l'emploi

- La non-reconnaissance de l'association comme une ONG.
- Le manque de financement pour le travail du personnel.
- La discrimination due au manque d'équivalence des diplômes issus de l'étranger et à l'intégration de femmes migrantes dans les entreprises.
- La non - maîtrise du français et du néerlandais.
- Les préjugés vis-à-vis des femmes immigrées.

Motivations des femmes migrantes

ANACAONA est un cadre qui a permis aux femmes issues de l'immigration latino-américaine de coordonner leurs efforts pour revendiquer une place dans la société belge et plus précisément dans le mouvement des femmes en Belgique.

> Association : Collectif des femmes de Louvain-La-Neuve

Le Collectif a été créé en 1979 et s'est constitué en asbl depuis 1997. C'est une organisation d'insertion socioprofessionnelle (O.I.S.P.) Il y a huit permanentes dont cinq migrantes, et plusieurs bénévoles. C'est un lieu d'accueil, d'information, de formation et de rencontres internationales. Il dépend de l'Université Catholique de Louvain (UCL). Le public ciblé se compose d'étudiantes, des épouses d'étudiants, des demandeuses d'asile, des réfugiées déboutées, des naturalisées, des immigrées.

Le Collectif se propose de donner des bases et des remises à niveau pour accéder à un programme de formation, des préformations en vue d'une orientation vers des formations officiellement reconnues.

Ses activités sont les suivantes : la formation professionnelle, l'accueil et la formation générale, le partenariat et l'appui logistique avec des associations du Sud, la participation des femmes à la citoyenneté et aux projets de développement. Son programme de formation et d'insertion socioprofessionnelle prévoit un parcours d'insertion orienté vers la formation à la participation, les formations en amont de la réinsertion socioprofessionnelle (remise à niveau reprenant les pré-requis indispensables pour une formation qualifiante, formation à la citoyenneté), les formations P. M. E. (restauration, boulangerie, pâtisserie, productions animale et agricole, gestion et élaboration de projets) et les formations techniques (textile : stylisme, couture ; informatique).

> Collectif des femmes de Louvain-La-Neuve

Obstacles à l'emploi

- Les femmes qui viennent au Collectif se disent qu'elles ne savent plus ce qu'elles peuvent faire après avoir suivi tant de formations.
- Comment trouver sa formation professionnelle ?
- Elles n'ont pas de cheminement pour aller plus loin.
- Les mentalités racistes et les préjugés qui ne considèrent pas les migrantes comme actrices du développement surtout dans l'accès aux postes de décisions dans une organisation, par exemple.
- L'existence de barrières dans l'accès à la formation professionnelle : être demandeuses d'emploi, avoir droit au chômage, frais à payer



> Collectif des femmes de Louvain-La-Neuve 

pour suivre une formation, etc.

- À cela, il convient d'ajouter les freins relatifs aux démarches à entreprendre quand on cherche à créer son propre emploi lorsqu'on est étranger.
- Les associations des migrantes se limitent seulement dans des activités de couture, d'alphabétisation, de danse, etc. Pour les immigrées, ce sont des secteurs très bas et précaires. Elles trouvent qu'au niveau des politiques, on connaît les problèmes mais on ne sait pas comment s'y prendre pour les résoudre.

Motivations des femmes migrantes

Le public ciblé du Collectif qui a un projet de retour au pays d'origine ou de rester en Belgique est conscient que dans tous les cas, il doit arriver à s'organiser pour son insertion dans la société.

L'apprentissage de la langue, de la couture, de l'informatique, la création et la gestion des petites et moyennes entreprises sont des atouts indispensables pour pouvoir s'ouvrir et lutter contre la marginalisation sociale. Pour y parvenir, la création d'entreprises, par exemple, doit être renforcée et dynamisée par des programmes de soutien et d'appui bien approprié au fait que les femmes qui créent des entreprises souffrent, d'un manque de compétences en matière de gestion.

“C'est pour essayer, entre autres, de remédier à cette situation que le Collectif des femmes de Louvain-La-Neuve accueille, forme et encadre les femmes immigrées, réfugiées, femmes étudiantes et épouses d'étudiants étrangers en vue d'une réinsertion en Belgique ou dans le pays d'origine.” ^[26]

> COBEFF (Coordination Bruxelloise pour l'Emploi et la Formation de Femmes)

La COBEFF créée en 1991 est une coordination de quatre associations d'Education Permanente pour femmes dont le Cactus, le Nadi, le Gaffi et la Maison de Quartier Helmet.

L'objectif de ce réseau est de coordonner et d'organiser dans divers secteurs des programmes d'insertion professionnelle pour des femmes peu scolarisées. La COBEFF soutient également des projets d'insertion socioprofessionnelle par la création d'entreprises solidaires. Ses choix pédagogiques se situent au niveau de la spécificité du travail avec des adultes marqués par une scolarité difficile et des échecs dans la re-dynamisation du rapport à l'apprentissage, dans la redécouverte du plaisir et du pouvoir d'apprendre.

Ses différents programmes de formation sont : des cours d'alphabétisation, de français et des préformations en vue de l'emploi qui se donnent au Gaffi, au Nadi et à la Maison de Quartier Helmet. Une préformation d'orientation pour les auxiliaires polyvalentes et auxiliaires de l'enfance à la Cobeff ; des formations qualifiantes à la Cobeff, adaptées au profil du métier et comportant des stages pratiques en entreprises: formation de caissière-vendeuse, formation en cuisine et service en salle, formation d'agent d'entretien en milieu hospitalier, formation d'auxiliaire polyvalente des services à domicile et en collectivité, formation d'auxiliaire de l'enfance, etc. Toutes ces formations permettent d'acquérir des compétences professionnelles, un savoir-faire adéquat, viser un métier, accéder à un emploi mais aussi, apprendre à se connaître soi-même, reconstruire la confiance en ses capacités personnelles, entrer en contact avec le monde environnant et développer ses capacités de participation.

> COBEFF

Obstacles à l'emploi

- Ne peuvent accéder à ces formations que les femmes demandeuses d'emploi, inscrite à l'ORBEM. Ce qui crée un clivage parmi les immigrées.
- Les réfugiées politiques non-reconnues, ne sont pas acceptées dans ces formations parce que l'objectif de la Cobeff est de donner ces formations pour permettre l'accès direct à l'emploi or les sans-papiers ne peuvent pas. Et même si elles sont admises à suivre ces formations, elles doivent attendre d'être régularisées pour accéder à l'emploi, avec en cortège les conséquences graves sur leur parcours professionnel : inadaptabilité, manque de compétences, solitude, etc
- Limite du pouvoir de création dans le travail de l'insertion socioprofessionnelle : les associations sont limitées et doivent entrer dans les créneaux des institutions qui octroient des subsides.
- Les migrantes ne connaissent pas l'appui syndical.

Motivations des femmes migrantes

La Cobeff propose des formations qui intéressent les migrantes et leur permettant de s'insérer directement sur le marché de l'emploi. Elle apprend aux femmes à travailler en groupes, à avoir confiance en elles-mêmes par la valorisation personnelle. Apprendre un métier, c'est aider les femmes à devenir autonomes, à avoir des revenus propres, à s'insérer dans la société, à casser la solitude.

²⁶ Collectif des femmes de Louvain-La-Neuve, Rapport d'activités, 1999

> Association : CIRE (Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Etrangers)

CIRE existe depuis 1954, elle regroupe et coordonne dix-huit associations engagées dans l'accueil, l'installation et l'intégration des réfugiés et des étrangers.

Pour répondre aux besoins de son public mixte composé de demandeurs d'asile et de réfugiés reconnus en rapport avec la recherche d'emploi, CIRE a créé le projet REAC (Recherche d'Emploi Accompagné) en 1999 avec l'aide de la Commission européenne.

Le REAC organise des formations en gestion d'entreprise pour les candidats qui souhaitent retourner dans leur pays d'origine ; ceci pour leur permettre de créer leur propre micro-entreprise.

En 2000, le projet a commencé à organiser un atelier de développement d'un projet professionnel pour la création d'une entreprise en Belgique. L'atelier se déroule en deux temps: d'abord, donner des points de repère en Belgique: sécurité sociale, langue, rémunération, types de travail, contrat, logement, éducation des enfants,...

Ensuite dans la deuxième étape, c'est l'orientation professionnelle: se poser des questions sur le parcours professionnel de chaque candidate, sur ce qu'elle peut offrir, sur ce qui l'intéresse, comment créer son entreprise, qui contacter pour des démarches administratives à entreprendre, etc. C'est un temps de réflexion.

Les animatrices travaillent avec les candidates sur leurs compétences afin de les amener à tirer des conclusions qui aboutiront à l'élaboration d'un projet.

> CIRE

Obstacles à l'emploi

- Discriminations sur le marché du travail basées sur le sexe et sur la nationalité;
- Discrimination au niveau de l'accès aux formations professionnelles;
- La non-reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger;
- La lourdeur administrative et les coûts très élevés des démarches de demande d'équivalence des diplômes qui constituent des freins dans la recherche d'emploi;
- La disqualification très rapide de la femme africaine;
- L'obligation d'obtenir un permis de travail pour être embauchée;
- L'obligation d'avoir des papiers en ordre pour être acceptée en stage d'apprentissage ou de perfectionnement;
- La lenteur de la procédure de régularisation qui est préjudiciable pour les demandeuses d'emploi qui se voient parfois écarté d'emplois faute de documents valables;
- Non-affiliation aux mouvements ouvriers.

Motivations des femmes migrantes

- Les formations les intéressent;
- Elles sont ouvertes à tout public (réfugiés, demandeurs d'asile,...)

> Association : RESONANCES

L'association est créée en 1998 avec l'idée de mettre sur pied un espace de communication entre les différentes cultures avec une démarche différente en matière de lutte contre le racisme. Sa finalité est de construire une société harmonieuse dans laquelle toutes les personnes peuvent cohabiter de façon solidaire dans le respect des spécificités culturelles de chacun.

Ses objectifs sont définis comme suit

- La promotion de la démarche interculturelle comme meilleure approche de la réalité plurielle de la société.
- La défense des droits politiques pour tous.
- La défense du droit d'asile dans l'esprit de la Convention de Genève et l'opposition aux "centres fermés".
- La laïcité de la société dans le respect de la diversité philosophique et religieuse.
- Le pluralisme et l'indépendance politique qui garantissent une véritable liberté de parole et d'action aux personnes étrangères ou d'origine étrangère.

Ses activités sont les suivantes : la publication périodique du journal "Résonances", l'organisation d'événements, de colloques, de conférences, le centre de documentation, l'intervention à la demande dans les domaines de la santé, de la pédagogie, l'information et la formation des intervenants dans le domaine de l'inter-culturalité.

L'équipe de Résonances, composée de trois personnes salariées dont deux animatrices et un documentaliste et de quelques bénévoles, n'intervient que sur demande ou sur proposition des promoteurs du projet.

En 1999-2000, Résonances a mis sur pied un projet visant à étudier l'accès des femmes issues de l'immigration à la formation qualifiante auprès des opérateurs de formation et arriver ainsi à découvrir les aménagements mis en place par les services qui les accueillent pour gérer les aspects culturels du parcours d'insertion.

Durant l'année 2000-2001, l'équipe de Résonances a entamé la deuxième partie de ce projet sous la forme d'une recherche-action. Il s'agit de répondre à la question suivante : "Quels sont les freins qui, du point de vue des femmes

immigrées, pourraient les empêcher de s'(ré)insérer professionnellement et, tenant compte de cela quelles sont les actions à mettre en oeuvre pour réduire les obstacles à la (ré)insertion professionnelle?" [27]

> RESONANCES

Obstacles à l'emploi
<ul style="list-style-type: none"> Les femmes issues de l'immigration sont victimes de certains préjugés, du racisme, de freins tant culturels que politiques (appartenance à une religion, à une race, politiques de l'immigration,...) dans l'accès à la formation qualifiante et à l'emploi.
Motivations des femmes migrantes
<p>Les femmes immigrées sont motivées par l'approche pédagogique utilisée et par le fait qu'elles participent elles-mêmes aux ateliers et sont considérées comme sujets dans la recherche-action plutôt qu'objets pour celle-ci.</p>

Pour bien cerner ces différents problèmes soulevés par les migrantes au cours de nos interviews, nous nous permettons de présenter un tableau représentant tous les obstacles.

3.3 | TABLEAU DES OBSTACLES [28]

Nous dressons dans ce tableau tous les obstacles identifiés par les femmes migrantes et qui constituent pour elles des véritables problèmes qui freinent leur parcours de formation ou d'insertion professionnelle. La description et la synthèse de ces obstacles seront faites dans la partie suivante.

NUMERO	OBSTACLES	FREQUENCES
01	Manque de connaissance et de maîtrise des langues	Toutes les associations
02	Travail à temps partiel, travail en noir	Toutes les associations
03	Garde des enfants	Toutes les associations
04	Non-reconnaissance des qualités et des diplômes acquis à l'étranger	Toutes les associations
05	Non-prise en compte des sans-papiers dans des formations organisées	Toutes les associations
06	Lourdeurs administratives dans la procédure de régularisation des migrantes	Toutes les associations
07	Insuffisance d'une politique effective d'accueil	Toutes les associations
08	Insuffisance de structures pour la garde des enfants	Onze associations
09	Imposition du profil d'orientation	Onze associations
10	Limite des champs d'action et du pouvoir de création pour les associations de migrantes	Onze associations
11	Non-reconnaissance des associations comme ONG et manque de subsides	Dix associations
12	Emplois sous-qualifiés	Neuf associations
13	Discriminations à l'embauche liées au statut, au sexe, à la nationalité	Huit associations
14	Manque de précision dans le choix du projet professionnel et dans la présentation du bilan des compétences	Sept associations
15	Pressions sociales, préjugés, cultures et traditions rétrogrades, religion	Sept associations
16	Mauvaise répartition des tâches au sein de la famille	Sept associations
17	Ignorance de leurs droits en tant que travailleurs, non-affiliation aux syndicats	Sept associations

27 RESONANCES, "Les femmes immigrées et l'accès aux formations et à l'emploi", in journal "Résonances" n° 22-23-24, Automne 2000, p. 9

28 Entretiens

Comme le démontre ce tableau, il ressort que ces obstacles touchent la majorité des femmes qui fréquentent les différentes associations de femmes migrantes. Ils constituent, comme nous l'avons souligné, des freins à leur intégration au marché de l'emploi. Les femmes migrantes déplorent ces faits et attendent des institutions, des mesures salutaires qui leur permettraient de jouer pleinement leur rôle, en tant qu'actrices de développement dans la société d'accueil.

En analysant ces embûches avec des témoignages de femmes à l'appui, nous nous sommes rendu compte de l'ampleur du problème.

Une responsable : *“Les femmes qui viennent dans notre association, rencontrent de nombreuses difficultés qui constituent des obstacles réels les empêchant soit de travailler, soit de suivre une formation. De notre côté aussi, nous sommes disposées à faire quelque chose mais nous sommes parfois limitées par les pouvoirs subsidiaires qui imposent leur ligne de conduite.”*

3.4 DESCRIPTION, ANALYSE ET SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

Eu égard aux entretiens que nous avons réalisés auprès des responsables des associations de femmes migrantes, il ressort des similitudes dans les problèmes soulevés par les femmes au niveau des associations. Ces obstacles parsèment encore leur parcours professionnel et les mettent dans une situation de vulnérabilité.

À ce sujet, une étude organisée récemment par l'asbl Résonances situe ces obstacles à différents niveaux. Il y a des freins culturels et des freins politiques qui empêchent les migrantes d'accéder aux formations et à l'emploi. Parmi les freins culturels, la recherche cite : le

statut familial, la garde des enfants, le degré de maîtrise de la langue, etc. Par contre, les freins politiques sont ceux liés à la discrimination institutionnalisée, mais alors qui écarte par exemple les femmes migrantes ne possédant pas de papiers nécessaires à suivre officiellement une formation ou à avoir droit au travail.^[29]

Partant de notre analyse, les responsables des associations de femmes migrantes ont constaté que la situation n'a pas évolué malgré les initiatives politiques qui ont été prises par les institutions publiques pour faciliter l'accès des migrantes à l'emploi. Sur le terrain, les obstacles persistent : les droits fondamentaux des travailleuses migrantes sont bafoués, elles ne travaillent que dans les secteurs des services et au niveau exécutif, elles n'ont pas d'occasions de prouver leur savoir-faire, elles n'accèdent pas aux promotions et aux postes de responsabilité, etc.

La synthèse de la recherche du forum des migrants réalisée en 1998 sur “Migration et Economie : Pour une valorisation de l'apport des femmes migrantes dans les états membres” a pu démontrer cet état de chose. Les barrières qui ne leur facilitent pas l'accès aux formations et à l'emploi sont restées les mêmes et peuvent se classer à trois niveaux.

3.4.1 AU NIVEAU DES INSTITUTIONS

Les législations et les pratiques mises en place fragilisent les migrantes. Tel est le cas de l'application de la loi Moureau; alors que cette loi vise à réprimer les actes inspirés par le racisme et la xénophobie, de la législation sur le travail des étrangers en matière d'emploi, elle ne prend pas en compte les situations de discrimination concernant l'emploi des femmes migrantes.

La non-reconnaissance des qualifications et des diplômes acquis à l'étranger.

Ce frein place les femmes migrantes dans une situation de sous-emploi par rapport aux hommes compte tenu des discriminations déjà existantes dans la société entre hommes et femmes et entre autochtones et immigrées. Elles possèdent des aptitudes et des qualifications qui ne sont pas reconnues. De ce fait, elles ne sont pas embauchées à leur niveau d'études, ce qui les oblige parfois à changer d'orientation.

Les migrantes trouvent que cette non-reconnaissance académique est rendue plus difficile par le fait que la procédure à suivre pour l'obtention de la reconnaissance des diplômes reste très laborieuse et souvent trop longue. C'est ainsi qu'elles dénoncent cette situation et elles ne font que corroborer les recommandations qui ont été formulées à ce sujet par la révision de la Convention européenne de 1959^[30] sur la reconnaissance académique des qualifications universitaires.

Certes, il est un constat que la non-reconnaissance des qualifications est aussi le problème des hommes, mais il est plus aiguë pour les femmes à cause des discriminations préexistantes entre les sexes et qui font que les femmes sont toujours moins valorisées et ont plus de problèmes d'intégration au marché du travail.

Une femme : *“Je suis médecin et j'ai 38 ans. J'ai fait mes études au Congo. Je suis en Belgique depuis bientôt 8 ans. Pour le moment, je suis belge. Mais, j'ai eu des problèmes pour trouver du travail*

²⁹ Alice LORENZI, *Le rôle des freins culturels dans l'accès des femmes immigrées aux formations qualifiantes*, novembre 2000, p.p. 4-8

³⁰ *Ibidem*, p. 38

correspondant à ma formation. Mon diplôme acquis à l'étranger n'est pas reconnu, ni mes qualifications, encore moins mon expérience professionnelle. Pour accéder à l'emploi, un ami belge m'a conseillée de suivre une formation en sciences infirmières. Cela ne me passait pas dans la tête, parce que je me voyais rabaisser partant de ma formation de départ. Mais à la longue, j'ai dû céder par manque de moyens. Je travaille maintenant, moi médecin, comme une aide-soignante. La situation est dure mais ce sont des réalités belges pour l'intégration des étrangers."

Il est certain que les femmes belges subissent également des discriminations à l'emploi mais pour les immigrées, le fait de n'avoir pas trouvé d'emploi correspondant à leur niveau les expose à la précarité des contrats. Pour les travailleuses immigrées, les prestations à temps partiel ne favorisent pas leur insertion professionnelle. Au contraire, elles les pénalisent en les privant d'une partie importante de leur salaire et réduisent leurs droits à la sécurité sociale (chômage, pension.)

Ce type de travail écrit MUSTAFA ER, "affaiblit la position des femmes sur le marché de l'emploi et accroît le risque de précarité d'existence et de pauvreté chez les femmes chefs de famille isolées du fait des salaires qui sont énormément réduits de moitié, des obstacles en matière de promotion et des conséquences sur le niveau de protection."^[31] Ce qui nous pousse à nous demander comment les instruments juridiques internationaux sont-ils appliqués afin d'assurer la protection des droits des travailleurs ?

La Convention 97 de l'O.I.T. sur la protection des droits des travailleurs est

ratifiée par la Belgique, mais d'aucuns se demandent comment les institutions publiques utilisent cette convention. Par contre, la convention 143 sur la suppression des migrations clandestines et l'emploi n'est pas ratifiée par la Belgique.^[32]

L'imposition du profil d'orientation du métier lors du suivi des formations socioprofessionnelles ou à l'embauche.

À ce propos, Alice LORENZI analysant les freins culturels dans sa recherche affirme que "la fonction du stéréotype culturel dans ce domaine est d'écarter les femmes immigrées de certains métiers et de les orienter vers d'autres. Dans une formation qui prépare l'examen d'auxiliaire polyvalente, on leur fait passer le message qu'elles peuvent faire ce métier-là(...) que c'est inné chez les femmes africaines parce qu'elles s'occupent de leurs gosses, que dans leur culture elles gardent les personnes âgées avec elles. C'est le profil d'orientation qu'il leur faut(...)"^[33]

Une femme : *"Je suis une réfugiée du Rwanda. Je suis ici en Belgique bientôt depuis 5 ans. Je me suis inscrite à l'ORBEM comme demandeuse d'emploi. Là, on me propose de suivre une formation pour les soins aux personnes âgées. La conseillère-emploi qui me reçoit ajoute que c'est bon pour les Africaines parce que nous nous occupons très bien de nos vieillards. Comme je me trouvais dans une position de faiblesse, j'ai accepté de suivre ladite formation. C'est pour cette raison d'ailleurs que vous trouvez de nombreuses africaines dans ce genre de formations. Les institutions nous imposent des métiers si nous voulons effectivement travailler."*

Pour éclairer ces faits, les femmes

migrantes citent le projet JUMP^[34] du Service de l'Égalité des Chances mis sur pied par les institutions pour aider soi disant, les femmes peu scolarisées et défavorisées. Pour ces femmes, ce projet n'est qu'une autre forme de frein pour les contraindre à demeurer dans l'état de fragilité, une autre forme de discrimination du Sud par le Nord, considérant que les migrantes ne sont pas capables de faire autre chose et par conséquent, elles ne peuvent faire que des petits boulots.

Pour certains employeurs, les femmes du Sud ne peuvent que travailler avec les mains mais pas avec le cerveau. C'est ainsi que pour les "petites migrantes", ces institutions imposent des "petits travaux", des "petits projets" et des "petites actions". Ce n'est pas le cas pour les hommes.

Les migrantes veulent aussi avoir des formations qui leur faciliteront l'accès à des postes de gestion et d'encadrement. Le développement d'emplois de qualité leur procurera un revenu et un statut qui leur permettront de vivre dans la dignité.

Une femme : *"Nous avons des diplômes, des compétences et des aptitudes. Pourquoi ne pas nous donner la chance de suivre des formations qui nous donnent accès aux postes de responsabilité ? Sommes-nous condamnées à subir des discriminations de tout genre parce que nous sommes des immigrées et cela au nom de notre culture ? Et la Belgique ne voit-elle pas ce que font d'autres pays pour favoriser l'intégration des travailleurs migrants qualifiés ?"*

³¹ MUSTAFA ER, «Femmes au Travail : Bruxelles à la traîne », in VLAN, n° 4 du 29/11/00, p. 8

³² Valérie MICHAUX, op. cit., p. 17

³³ Alice LORENZI, op. cit., p. 5

³⁴ Service de l'Égalité des Chances entre femmes et hommes, op. cit.

L'obligation de posséder un permis de travail pour accéder à certaines formations et à l'emploi.

Pour suivre certaines formations, passer leurs stages, accéder à certains emplois, les femmes migrantes sont tenues de posséder un permis de travail et un titre de séjour. Faute de posséder ces documents, un bon nombre de migrantes perdent leurs chances d'apprentissage ou de perfectionnement. La situation est beaucoup plus compliquée pour les sans-papiers.

Une femme : *“Je suis une réfugiée politique et je vis en Belgique depuis 1998. Dans mon pays d'origine, j'ai reçu une formation en pâtisserie. Ici, je cherche des moyens pour m'intégrer dans la société tout en travaillant un peu. Pour ce faire, j'ai envie de perfectionner ma formation. Je me suis présentée dans une boutique d'emploi pour le perfectionnement, la première question qui m'a été posée était de savoir si j'étais une demandeuse d'emploi et si je possédais un permis de travail. Comme je n'avais pas ces documents, je n'ai pas été admise à la formation.”*

Comme le prouvent les déclarations précédentes, certaines institutions n'acceptent pas les sans-papiers dans les formations. Ce qui est étonnant ; même des femmes qui cherchent à se perfectionner pour un retour au pays d'origine et monter un petit projet en P.M.E. se voient refuser de réaliser leur stage. Elles subissent alors une double discrimination : rejet dans la société d'accueil et refus de faciliter leur réinsertion dans le pays d'origine.

Et une responsable de renchérir : *“Nous organisons des formations pour les femmes immigrées, mais nous rencontrons*

beaucoup de difficultés pour trouver des lieux de stage pour les sans-papiers. Comme elles n'ont pas de statut, les chefs d'entreprise ne les acceptent pas. C'est très décourageant pour nous car nous ne savons pas où mettre les personnes que nous formons, sur le marché de l'emploi, faute de stage. Certains secteurs exigent que les participantes aux formations passent par le stage avant d'entrer dans le monde du travail mais ce n'est pas facile.”

Une autre responsable ajoute : *“Notre projet organise des formations en gestion d'entreprise pour les femmes sans-papiers, les demandeuses d'asile déboutées qui souhaitent retourner dans leur pays d'origine afin qu'elles puissent monter une activité génératrice des revenus. Mais nous ne parvenons pas à trouver des stages pour elles.”*

Dans certains secteurs de l'import-export, des banques et des assurances, l'embauche est conditionnée par la demande d'un permis de travail.

Trop souvent, écrit SFIA BOUARFA, “les banques et les assurances hésitent à engager des employés “typés” pour des postes commerciaux et de contact direct avec la clientèle, par peur des réactions de la dite clientèle.”^[35]

La discrimination dans la reconnaissance des associations de femmes migrantes comme ONG et dans l'octroi des subsides.

Plusieurs obstacles se dressent à ce niveau : la connaissance d'une seconde langue (nationale), l'équivalence des diplômes, la politique de financement, etc. Ces associations ne sont pas acceptées comme des organisations capables de parler d'elles-mêmes et d'être considérées comme des “agents de développement.” Les femmes migrantes remarquent

aussi que les informations sur les procédures à suivre dans le champ de la coopération au développement pour obtenir des fonds et avoir accès aux subventions sont trop compliquées. Les structures, le mode de fonctionnement, les personnes ressources, les critères de subvention, les actions et les projets sont méconnus ou ignorés par les migrantes. Certaines associations, malgré le travail de fond et de qualité qu'elles réalisent sur le terrain, ne bénéficient pas du financement public, même les fonds de permanences ne sont pas payés pour d'autres.

Une responsable : *“Cela fait 10 ans que j'ai créé mon association. J'ai introduit une demande de reconnaissance de l'association dans le moniteur belge et c'est fait. Avec mon équipe, nous travaillons toutes comme bénévoles. Nous ne recevons pas de subsides pour fonctionner et financer nos projets. C'est dur parce qu'il faut entrer dans leur politique, mais ce n'est pas facile d'y accéder.”*

À propos des politiques de subsidiation, une enquête ^[36] réalisée récemment par la plate-forme “Migration et Développement” du CNCD note que “les ONG, comme toute association, dépendent des moyens financiers octroyés pour les projets et/ou les activités. Elles doivent répondre aux critères élaborés par les organismes subsidiants. Cette politique, qui a également ses modes, maintient les ONG et les associations (belges, migrantes) en situation de fragilité et donc dépendantes de ces critères, qui ne sont pas toujours en cohérence avec les réalités sociales et politiques rencontrées sur le terrain. Ce qui peut expliquer

³⁵ Commission des Femmes Francophones de Belgique : *Commission Immigration*, op. cit., p. 4

³⁶ Plate-forme “Migration et Développement”, op. cit., p. 5

la prise en compte ou non, des communautés de migrants dans le domaine de la coopération au développement, de la solidarité Nord/Sud.”

À cette discrimination, nous pouvons aussi ajouter le fait que les institutions et certaines associations belges n'acceptent pas que les femmes migrantes soient elles-mêmes des vraies interlocutrices de leur réalité. Ce n'est pas évident pour les femmes migrantes de se constituer citoyennes à part entière et de rompre avec le paternalisme du monde associatif.

L'insuffisance et le manque d'accès aux structures d'accueil pour les enfants des immigrées.

Ces structures sont rares et coûtent chères. Les conditions d'accès sont nombreuses: la réservation de la place doit être faite un mois à l'avance, la possession de documents en ordre, etc. Les femmes qui n'ont pas les moyens d'envoyer leurs enfants dans des crèches, restent à la maison pour s'occuper d'eux aggravant ainsi leur situation de pauvreté et de dépendance parce qu'elles n'ont pas d'emplois ou se trouvent dans des familles monoparentales et remplissent de ce fait à la fois les rôles productif et reproductif^[37] au sein de la société : pas de partage des tâches ménagères, la survivance du patriarcat, la subordination, les contraintes familiales, etc.

“Il y a aujourd'hui en communauté française, environ 30 000 places d'accueil pour enfants de 0 à 7 ans sous surveillance ONE (Office de la Naissance et de l'Enfance) dont les 2/3 sont subventionnés. C'est encore trop peu : il y a environ 50 000 naissances par an. Dans certaines régions, notamment en milieu rural, les parents ne trouvent pas de place dans des centres subsidiés et tout

le monde n'a pas la possibilité d'avoir recours à des institutions privées.

L'accueil des enfants de 0 à 3 ans pendant les heures de travail permet aux travailleurs qui ont des enfants à charge d'assumer pleinement leurs responsabilités professionnelles. C'est également un secteur générateur d'emplois qu'il convient pour cette raison aussi, de financer de manière structurelle. (...)”^[38]

Dans la politique belge de l'enfance, nous constatons depuis quelques années la tendance à la diminution des budgets prévus pour ce secteur. Etant donné les conditions difficiles d'accès à ces infrastructures d'accueil pour les enfants, dans le cas spécifique, les femmes migrantes ont encore plus de difficultés. La logique derrière tout cela est que face à cette situation, les femmes pourront retourner au foyer. Il ne s'agira pas seulement d'aggraver leur pauvreté parce qu'elles ne vont pas travailler, mais aussi de les surcharger du rôle reproductif par l'absence de partage des tâches entre les hommes et les femmes.

En se focalisant sur cet aspect, nous avons constaté au cours de cette recherche que les femmes migrantes ont plus de difficultés pour s'insérer à l'emploi du fait de la garde des enfants. La division sexuelle du travail est basée sur le modèle des rôles traditionnels où le mari est le chef de la famille. Dans cette logique, l'homme s'occupe du rôle productif^[39]. Ce sont des activités rémunérées car apportant des revenus au ménage tandis que la femme s'occupe du ménage et des enfants qui sont des activités reproductives^[40], non -rémunérées.

Ce modèle de répartition des tâches, nous le retrouvons dans les communautés des migrants installées ici. Cela crée parfois des tensions au sein des foyers,

pénalise aussi les femmes lorsqu'elles recherchent un travail rémunéré. Les conséquences pour l'insertion socioprofessionnelle des femmes migrantes sont lourdes et négatives. Ainsi elles subissent le refus du mari pour le travail à l'extérieur, le manque d'harmonie entre vie familiale et vie professionnelle, la double responsabilité pour celles qui travaillent tant que les tâches reproductives dans la famille ne sont pas partagées (soin à la famille, travail sur le marché rémunéré)

“Les différents rôles des femmes en recherche d'insertion entrent en conflit. Assumer à la fois les tâches privées (ménage et éducation des enfants) et les tâches extérieures (travail rémunéré et participation citoyenne) est très difficile pour elles. En outre, cette difficulté est rarement compensée par la satisfaction procurée par l'emploi, car il y a une contradiction évidente entre les ambitions, les souhaits et les attentes de beaucoup de femmes et leurs chances réelles sur le marché de l'emploi.”^[41]

Une femme : “J'ai trois enfants de 8, 5 et 3 ans. Je désire suivre le cours de néerlandais et une formation d'aide-soignante mais je ne peux pas étant donné

37 *Le Monde selon les femmes, Le genre dans les ONG, 1999, p. 22*

38 *Le Monde selon les femmes, Un autre genre S.V.P, 1998, p. 14*

39 *Ce sont des activités qui produisent des biens qui ont une valeur d'échange sur le marché.*

40 *Toutes les formes d'activités qui ont pour fonction de garantir la subsistance des membres de la société : reproduction biologique, soins, entretiens, etc. Le Monde selon les femmes, Le rôle des femmes dans le développement, 1995, pp. 13-18*

41 *JUMP, L'accès des femmes en recherche d'insertion aux formations et à l'emploi. Analyse et recommandations transversales, 1998, p. 17*

que je n'ai pas assez de moyens pour payer une crèche privée et en plus, il faut réserver la place à l'avance."

L'insuffisance d'une politique d'accueil effective et des structures permettant aux immigrées d'apprendre les langues de la société d'accueil.

Par manque de moyens financiers suffisants, certaines femmes migrantes ne connaissant pas ou n'ayant pas la maîtrise du français ou du néerlandais ne peuvent pas suivre des formations et par conséquent n'accèdent pas à l'emploi. Comme il n'y a pas une politique réelle d'accueil des migrants, les premiers pas pour l'intégration se font soit de manière spontanée, soit ce sont des asbl qui le font.

Une femme : *"Je veux bien apprendre un métier. Je dois suivre une formation mais mes moyens sont limités. J'ai la charge familiale, mon mari ne travaille pas. C'est sur mon dos que toute la charge retombe. Pourquoi l'Etat ne peut pas créer des structures qui nous permettraient d'apprendre gratuitement ? Tout coûte cher."*

Le manque de possibilités pour les sans-papiers ou les femmes peu scolarisées ou encore les chômeuses de longue durée d'accéder au marché de l'emploi assorti de sécurité sociale, d'autonomie juridique et d'indépendance, pour prendre un nouveau départ.

Les sans-papiers n'ont pas l'accès facile aux formations et à l'emploi. Pour les chômeuses de longue durée et les femmes peu scolarisées, elles sont tenues de suivre des formations solides afin de se mettre en situation plus forte sur le marché de l'emploi. Ce n'est pas évident car les institutions cherchent toujours

des astuces pour se débarrasser d'elles sur la liste des chômeurs, en leur proposant des emplois précaires et atypiques tels que ceux créés par les mesures de résorption du chômage comme les contrats ACS, TCT, PRIME, etc. qui les maintiennent toujours dans des situations plus vulnérables et de pauvreté.

Une femme : *"J'ai 50 ans et je me trouve en chômage depuis 10 ans. À cause de mon âge, je ne peux pas prétendre trouver encore du boulot. Mais pour se débarrasser de moi, on vient de me proposer une offre dans une organisation. Ce que je gagne est inférieur à ce que je touchais quand j'étais au chômage. Peut-on dire que ma situation s'est améliorée ? Au contraire, je reste confinée dans la pauvreté."*

Une autre femme : *"J'ai 54 ans. Il y a 10 ans que je me trouve au chômage. Pour préparer ma retraite, je me suis inscrite comme demandeuse d'emploi à l'ORBEM. L'institution vient de me proposer un dans une ONG. J'ai commencé à travailler mais à la fin du premier mois, j'ai remarqué que ce que je gagnais était inférieur à ce que je recevais quand j'étais au chômage. C'est dû au type de contrat que j'ai signé. Pour ma part, je trouve que c'est très décevant car l'ORBEM profite de l'ignorance des femmes pour proposer de tels emplois. Ce qui ne permet pas de sortir de la pauvreté"*

3.4.2 AU NIVEAU DES FEMMES MIGRANTES ELLES-MÊMES

Les femmes migrantes constituent elles-mêmes des obstacles à leur insertion professionnelle. Elles se lancent parfois dans les démarches de recherche d'emploi sans avoir bien réfléchi sur leurs compétences, le projet professionnel, la

connaissance de la langue, la demande sur le marché du travail, etc. Plusieurs freins se situent à ce niveau, mais nous retenons ce qui suit :

Le manque de bilan professionnel.

Comment s'engager dans une recherche d'emploi sans avoir fait un bilan de compétences sur l'ensemble de son expérience alors que ce bilan permet de mieux mesurer ses aptitudes, d'évaluer son niveau pour s'investir et concrétiser son projet professionnel ?

Eu égard à ce constat, il est clair de dire "qu'il est difficile d'entreprendre une recherche d'emploi sans savoir le métier précis que l'on veut exercer. Le bilan est utile pour voir clair, savoir ce pourquoi on est fait, préciser le genre d'emploi à chercher, examiner le réalisme du projet, prendre du recul. La démarche consiste donc à faire l'inventaire des connaissances et des savoir-faire acquis lors de la formation et l'expérience professionnelle."^[42]

Une responsable : *"Nous avons la lourde responsabilité d'aider les femmes qui viennent chez nous. La plupart d'entre elles à la recherche d'emploi ont un parcours brisé, parfois elles ne savent pas ce qu'elles cherchent. Nous devons les amener à inventorier leurs compétences avant de les lancer dans la recherche d'emploi. Il y a toute une démarche à faire."*

Le point clé ici est de savoir comment réorienter leur vie. Les femmes immigrées doivent penser à se resituer sur le marché du travail, changer les habitudes et élever leurs enfants dans la perspective multiculturelle. Les obsta-

⁴² Centre National d'Information et de Documentation des Femmes et des Familles, La recherche d'emploi, p.p. 8-9

cles que nous avons soulignés au niveau de la répartition des tâches axée sur les rôles traditionnels constituent des freins objectifs qui font que certaines femmes sont dans l'impossibilité de décider ce qu'elles doivent faire.

Nous retenons aussi que la valorisation du savoir-faire des femmes ne fait pas partie de leurs habitudes. Etant donné que le travail au foyer est déjà peu valorisé, comment demander aux femmes habituées à travailler gratuitement de valoriser ce que tout le monde considère comme invisible. L'estime de soi-même de ces femmes est évidemment touchée. Dans la logique capitaliste et patriarcale, la productivité n'est valorisée que par l'argent, le reste ne fait pas partie de l'Histoire.

Le manque de précision dans le choix du projet professionnel.

Les migrantes ne définissent pas leur projet lorsqu'elles cherchent à se créer une vie professionnelle ou à se réinsérer sur le marché de l'emploi. Tant que le statut des immigrées reste lié à celui de leur mari, certaines pressions sociales peuvent s'exercer sur elles.

Mais l'important est de savoir pourquoi elles ont immigré ? Si c'est dans une perspective de recherche d'emploi, les femmes migrantes ont tout intérêt à fixer leur projet professionnel et à chercher des moyens qui les aideront à réaliser leurs attentes sur le marché de l'emploi.

L'influence des attentes sociales vis-à-vis des femmes est aussi à prendre en compte dans cette ligne de conduite. Nous pouvons épingler l'influence des parents qui décident du choix des études des enfants, celle du partenaire comme nous l'avons dit précédemment.

Une responsable : "Il y a trois jours, une femme est venue me voir. Elle était en quête d'un travail. À ma question de savoir quel genre de travail elle voulait, elle m'a répondu n'importe lequel. Ce manque de précision de sa part m'a mis dans l'embarras. Il a fallu beaucoup d'explication pour arriver à découvrir ce qu'elle désirait et lui proposer une formation adaptée à sa demande "

Beaucoup de questions ne sont pas prises en compte par les femmes migrantes dans leur recherche d'emploi. Ces interrogations sont entre autres :

Quel type de travail chercher ? Quel genre de formation suivre ? Quels sont les atouts dont on dispose ? Quels sont les besoins des entreprises dans le secteur choisi ? Quel est le plan précis de recherche d'emploi ? Comment adapter son projet aux spécificités locales ? Comment concrétiser sa recherche d'emploi ? Que faire ? Comment s'organiser ? Quels sont les impératifs sur le marché du travail ?

Voilà autant de pistes qui pourront guider les femmes migrantes dans leur recherche d'emploi. Les responsables des associations interviewées ont reconnu que beaucoup de femmes immigrées ne savent pas par où commencer et quelles démarches entreprendre.

Le manque de connaissance et de maîtrise de la langue.

Comment s'intégrer dans une société dont on ne maîtrise pas la langue ? Certaines femmes immigrées issues des milieux pauvres n'ont pas été à l'école ou sont peu scolarisées. Privées de ce droit fondamental, ces femmes n'ont pu développer leurs potentialités individuelles.

Cette situation tourne aujourd'hui d'autant plus à leur désavantage qu'elles ne

connaissent pas la langue de la société d'accueil et ce fait constitue un handicap pour leur épanouissement. Elles ne peuvent pas accéder à l'emploi. Le mieux serait de suivre d'abord un cours de langue, puis une formation de remise à niveau avant de s'orienter vers la recherche d'emploi.

Une femme : "Je viens de Turquie et j'ai suivi mon mari ici. Chez moi, je n'ai pas été à l'école parce que mes parents sont pauvres. Quand je suis arrivée ici, je ne comprenais rien en français. J'étais comme perdue et je dépendais de mon mari. Je ne pouvais pas sortir seule même pour faire des courses. C'était un enfer pour moi. Et, c'est une voisine du quartier qui m'a aidée à sortir de mon isolement. Comme elle fréquentait déjà l'association, elle m'a amenée là-bas et j'ai commencé l'alphabétisation, la formation de remise à niveau en français et en calcul. Tout s'est très bien passé et actuellement, je poursuis une formation d'aide-soignante qui me permettra de travailler et mon mari est fier de moi"

L'ignorance de leurs droits en tant que travailleuses et des politiques mises sur pied par des institutions.

Ce manquement expose les travailleuses migrantes à l'exploitation et aux discriminations de toutes sortes concernant la rémunération et les conditions de travail : droit à des vacances, à une indemnité de maladie, les horaires, les mauvais traitements, les humiliations, les insultes, le racisme, le sexisme, le contrat de travail, etc.

Les femmes migrantes ignorent même l'existence des syndicats qui peuvent plaider leurs causes, comme la CSC, la FGTB, RESPECT par exemple qui luttent contre la discrimination à l'embauche.

Une femme : *“Je travaille en noir comme domestique chez un particulier depuis 6 mois. Pour mon patron, je ne peux pas tomber malade. Je travaille 7 jours sur 7. Je n’ai pas de congé. Si je lui demande un jour de repos, il se fâche, m’injurie et menace de me mettre à la porte. Un jour, je revenais de mon boulot, j’ai eu un accident de circulation. Prévenu par mes proches, mon patron n’est même pas passé me voir. Et c’est comme ça que tout s’est terminé. Le pire pour moi est le fait que je ne connaisse pas mes droits en tant que travailleuse, c’est ainsi que j’ai dû accepter un travail non déclaré parce que je n’en trouvais pas d’autres.”*

3.4.3 AU NIVEAU DE LA SOCIÉTÉ

La culture, la religion et la tradition.

Au nom de la culture, de la religion et de la tradition, certaines femmes migrantes n’ont pas accès à la formation et à l’emploi. Ces contraintes que les femmes migrantes subissent découlent de leur rôle traditionnel ou de leur statut familial au sein de la société. Ce fait porte préjudice à la capacité des migrantes à s’intégrer sur le marché du travail.

Dans une recherche qui a été faite par l’asbl RESONANCES citée plus haut, les femmes migrantes dénoncent des discriminations dans le secteur de l’horeca où elles sont peu acceptées.

Une responsable : *“Certains chefs d’entreprise de ce secteur n’acceptent pas de femmes africaines ou arabes. Ils disent qu’ils ne sont pas “racistes” mais que ce sont plutôt les exigences de leur clientèle.”*

La discrimination au niveau des rapports entre les hommes et les femmes et sur-

tout en tant que femmes immigrées dans la société : des freins liés au genre.

Au niveau des institutions mises en place, seul le premier arrivé de la famille, en général l’homme, peut obtenir un permis de séjour et une autorisation de travailler. Les femmes qui bénéficient du regroupement familial n’obtiennent que des droits dérivés. Ce qui les subordonne au statut du soutien de famille.

Il en résulte alors une discrimination indirecte qui constitue une entrave à la liberté du choix des femmes à leur installation dans la société d’accueil ^[43] où elles sont exposées à une situation de double dépendance. D’une part, elles doivent continuer à cohabiter avec le chef de famille, faute de quoi elles risquent de perdre leur droit de séjour et d’autre part, elles dépendent de lui financièrement ^[44].

Une femme : *“Je suis l’épouse d’un étudiant de nationalité togolaise. Comme mon droit de séjour dérive de celui de mon mari étudiant, je n’ai pas droit à un permis de travail, donc, je ne peux pas travailler. La bourse octroyée à mon mari ne suffit pas pour subvenir à tous nos besoins et surtout avec une charge de deux enfants en plus. Une seule alternative pour moi, c’est d’accepter un travail non déclaré pourvu que j’aie quelque chose pour aider ma famille. Mais là aussi, il se passe des histoires, des abus de toutes sortes. Si j’avais un droit de séjour autonome, je ne me lancerai pas dans ces aventures car c’est trop risqué”.*

Une autre femme : *“Nous subissons des discriminations de tout ordre parce que nous sommes d’abord femmes, ensuite immigrées. Nous ne sommes bonnes que pour des emplois atypiques, avec des contrats précaires. Nous ne nous retrouvons que dans des secteurs comme*

aides-soignantes, soins aux personnes âgées, femmes de ménage, domestiques, etc. Les emplois à responsabilité, ce n’est pas notre affaire même si nous possédons des compétences. C’est triste lorsque nous ne sommes pas prises en considération tout simplement parce que nous sommes femmes et surtout immigrées alors que dans nos pays d’origine, nous avons des emplois dignes et nous étions respectées”.

Au niveau des familles, les femmes migrantes sont également victimes de la ségrégation du genre et leurs qualifications ne sont pas valorisées, parce qu’elles sont victimes du stéréotype culturel. Certaines femmes sont enfermées à la maison, privées de tout contact avec un monde extérieur considéré par le mari comme menaçant pour l’intégrité et la pureté des femmes. ^[45]

La dépendance des femmes vis-à-vis de leur mari les charge de plus en plus de rôles dans la société et les affaiblit.

Une femme : *“Je suis d’origine marocaine. Mon mari travaille mais il ne gagne pas beaucoup. Nous avons cinq enfants dont nous devons nous occuper ainsi que de nos familles qui sont restées au pays. J’aimerais bien travailler pour avoir un peu de sous et épauler mon mari, mais je ne peux pas parce que mon mari ne veut pas que j’aie des contacts avec d’autres personnes. Cette situation me révolte mais je suis condamnée à obéir à ces recommandations. Tu vois, ajoute-t-elle, chez nous les femmes n’ont pas un mot à dire quand l’homme décide. Même se trouvant dans un autre milieu, nos hommes n’ont pas abandonné leurs coutumes, ils se sentent toujours supérieurs à nous”.*

⁴³ Centre National d’Information, op. cit., p. 22

⁴⁴ Ibidem, p. 22

⁴⁵ Ibidem, p. 22

Nonobstant ces obstacles auxquels les migrantes sont confrontées pour leur insertion socioprofessionnelle, nous devons reconnaître une certaine prise de conscience du problème suite aux recherches qui ont été faites par beaucoup d'associations sur la reconnaissance de leur apport économique dans la société d'accueil en tant qu'actrices de développement. Nous citons à titre indicatif l'enquête réalisée par la plateforme "Migrations et Développement" du CNCND et coordonnée par Cécile SACRE sur "les communautés de migrants, actrices de développement"^[46] qui démontre cette situation.

Voilà les différents problèmes qui constituent encore des obstacles pour l'intégration des femmes migrantes à l'emploi. Ces dernières ont formulé quelques recommandations et proposé des alternatives qui seront décrites dans les pages qui suivent.

4 LES REVENDICATIONS ET LES ALTERNATIVES

Cette troisième partie de notre travail est consacrée à dresser la liste des recommandations formulées par les responsables des associations que nous avons rencontrés pour les entretiens et à proposer des alternatives visant à améliorer les chances de participation des femmes immigrées à la vie de la société d'accueil par leur accès aux formations et à l'emploi.

Il s'avère impérieux de signaler que les femmes migrantes se sont référées aux recommandations générales que le Comité du 8 mars a formulées dans son cahier des revendications. Toutefois, elles insistent sur le fait que ces discriminations et ces freins doivent être pris en considération par les institutions

publiques car ces éléments négatifs assombrissent encore les travailleuses immigrées et constituent encore des obstacles majeurs à leur intégration.

4.1 LES REVENDICATIONS

4.1.1 LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS, DES DIPLÔMES ET DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE ACQUIS A L'ÉTRANGER

En analysant les barrières qui contre-carrent leur intégration sur le marché du travail en Belgique, les femmes migrantes stigmatisent la non-reconnaissance de leurs qualifications et de leurs diplômes. Cette situation, comme nous l'avons soulignée, les contraint à exercer des emplois subalternes, ceux-ci ne correspondant pas à leur niveau de formation.

Ce problème^[47] de la reconnaissance des qualifications et de l'expérience professionnelle acquises dans les pays tiers touche particulièrement les immigrées. Les critères dont relève habituellement un parcours professionnel normal ne sont pas toujours applicables à des femmes dont la vie a été marquée par la rupture de la migration et qui ont charge de famille. Il faut aussi reconnaître, valoriser et utiliser le potentiel que représentent le bilinguisme et le biculturalisme.

Les conventions du Conseil de l'Europe, telle la Convention européenne sur la reconnaissance académique des qualifications universitaires (1959), devraient être revues et si possible développées. Il faudrait encourager les initiatives prises par les gouvernements pour coordonner leurs efforts en vue de l'élaboration de programmes de reconnais-

sance de l'équivalence des diplômes, et pour accélérer la procédure souvent trop longue de reconnaissance des qualifications étrangères. Chaque pays devrait mettre sur pied des projets d'enseignement et de formation complémentaire en vue de l'adaptation aux critères nationaux des qualifications obtenues à l'étranger et difficilement transférables d'un pays à l'autre.

Pour les migrantes, le fait d'élaborer des politiques structurelles concernant la reconnaissance de leurs acquis permettrait de valoriser leur savoir-faire et surtout de les extraire à l'exploitation qui se fait en noir.

4.1.2 LA SUPPRESSION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL INVOLONTAIRE ET NON- DÉCLARÉ

Ce type de travail, comme nous le savons tous, est synonyme de salaire partiel, de droits partiels et se révèle hautement dommageable pour l'autonomie et les droits des travailleuses avec des conséquences négatives avérées sur les revenus et les droits sociaux. Les femmes migrantes réclament un travail rémunéré assorti des droits sociaux pour tous.

Le travail à temps partiel^[48] affaiblit la position des femmes sur le marché de l'emploi et accroît le risque de précarité d'existence et de pauvreté chez les chefs de famille isolés ; les salaires sont évidemment réduits de moitié, les obstacles en matière de promotion et des conséquences négatives sur le niveau de protection sociale.

⁴⁶ Plate-forme "Migration et Développement", Les communautés de migrants actrices de développement, octobre 2000,

⁴⁷ Service de l'Égalité des Chances du Ministère de la Communauté française, p. 38

⁴⁸ Conseil de l'Égalité des Chances, Femmes et Pauvreté, 1996, p. 17

4.1.3 LA RECONNAISSANCE OFFICIELLE DES ASSOCIATIONS DES FEMMES MIGRANTES COMME DES ONG. L'ATTRIBUTION DE MOYENS FINANCIERS SUFFISANTS ET L'APPUI AUX INITIATIVES PAR L'OCTROI DES CRÉDITS ET DE SUBSIDES

La non-reconnaissance des associations, le manque de financement constituent des freins considérables pour mener à bien leurs activités. Pour les immigrées, ces associations sont des lieux privilégiés qui leur permettent d'être informées, de comprendre les enjeux sociaux et politiques du pays d'accueil. Les priver de subsides ou leur allouer des fonds insignifiants, c'est entraver le travail que ces associations font au niveau de la société. Les institutions doivent arriver à reconnaître le rôle et la nécessité de ces organisations dans la société.

“Il faudrait aider les femmes immigrées à créer leurs propres associations, systèmes et réseaux de soutien. Ce serait leur donner le moyen de se faire entendre, de participer à la vie politique locale et nationale et au processus de prise de décision. Les ONG de femmes issues des minorités ethniques sont une source importante de conseils et d'informations en cas de conflits familiaux ou d'atteintes aux droits de l'Homme. Les femmes immigrées sont exceptionnellement qualifiées par leur expérience des “cultures majoritaire et minoritaire.” (...) ^[49]

Un autre aspect, c'est celui de la reconnaissance de la diversité dans les associations. Nous remarquons que la plupart des associations de femmes migrantes sont orientées vers des activités des

secteurs traditionnels comme l'éducation permanente, la médiation, l'insertion professionnelle, etc.

Les femmes migrantes condamnent ces mesures car elles ne favorisent pas une meilleure participation au marché de l'emploi et au processus de décision politique.

Ces politiques, comme le signifie le rapport ^[50], ne concernent, pour l'essentiel, que les femmes autochtones. Les immigrées sont victimes de préjugés tenaces ; on les considère comme issues de cultures traditionnelles très en retard par rapport aux normes occidentales. Il est courant d'entendre dire qu'il faudrait aux immigrées encore une décennie pour rattraper les Occidentales.

C'est ainsi que les politiques publiques relatives aux femmes immigrées, le plus souvent inspirées de ce cliché, proposent des mesures de formation, d'éducation et d'emploi dans les secteurs traditionnels alors que, parallèlement, les femmes autochtones sont encouragées à investir des secteurs non traditionnels du marché de l'emploi, ce qui ne fait que creuser l'écart entre autochtones et immigrées.

Parmi les associations contactées, presque toutes sont engagées soit dans l'éducation permanente, soit dans l'insertion professionnelle. Se trouvant dans ces secteurs, le travail de ces associations n'est pas pris en compte dans les statistiques alors qu'elles jouent des rôles non négligeables dans l'accompagnement des migrantes dans la société.

4.1.4 L'AUGMENTATION ET LE FINANCEMENT DES INFRASTRUCTURES D'ACCUEIL POUR LES ENFANTS

Les structures d'accueils ont peu à peu été organisées par les pouvoirs publics et par des initiatives privées mais leur financement, assuré en partie via la sécurité sociale et le fond des équipements collectifs, est aléatoire.

Par faute de structures d'accueil pour les enfants (pas de place, manque de possibilités), certaines femmes sont soit obligées de rester à la maison pour garder leurs enfants, soit d'accepter un travail à temps partiel et parfois n'importe quoi même si les conditions ne leur conviennent pas, faute de mieux. Dans ce cas, elles se voient privées de suivre une formation ou d'accéder à un travail normal, s'exposant ainsi à la pauvreté. Il importe donc aux institutions de prévoir des structures pour la garde des enfants en conjonction avec les programmes de formation afin de permettre aux mères d'y participer.

4.1.5 L'ATTRIBUTION DE DROITS AUTONOMES AUX FEMMES MIGRANTES

Le statut juridique des femmes migrantes, leur droit au séjour et leur accès à l'emploi sont tributaires de ceux de leur mari. C'est dire qu'elles dépendent intégralement de leur conjoint. Les immigrées réclament d'acquiescer des droits sociaux individuels qui leur permettront d'être indépendantes et de ce fait travailler, car actuellement elles ne reçoivent que des droits dérivés accordés dans le

⁴⁹ Service de l'Egalité des Chances, *op. cit.*, p. p. 35-36

⁵⁰ *Ibidem*, p.p. 81-82

cadre du regroupement familial. Elles sont contre ce principe de dépendance du soutien de la famille et contre ce lien qui existe entre permis de séjour et participation au marché du travail.

Dans le cahier des revendications du 8 mars 1998^[51], les femmes migrantes réclament ceci : “Nous revendiquons des droits autonomes pour les femmes migrantes. Celles-ci, en effet, bénéficient généralement de droits intégralement dépendant du statut de leur conjoint : droits de séjour, permis de travail, droits sociaux, etc. Cette dépendance expose un certain nombre d’entre elles à des abus ou maltraitements conjugaux. En outre, beaucoup de femmes se sont retrouvées dans des situations irrégulières et difficiles : sans revenus, sans droits sociaux et civils, sans logement après une séparation, un divorce, une répudiation. Toutes ces femmes font pourtant partie de la société belge. Pour y participer pleinement et exercer leur citoyenneté, il est impératif qu’elles puissent se voir reconnaître un droit à l’autodétermination et à l’autonomie.”

Cette situation est encore plus vraie aujourd’hui dans la mesure où les femmes migrantes continuent à subir les mêmes discriminations. À ce propos, le rapport du groupe mixte sur les migrations^[52] affirme que “quand un pays n’accorde pas un statut juridique indépendant aux femmes, de multiples problèmes et inégalités graves ne manquent pas de surgir.

La crainte de perdre une garantie de résidence peut contraindre des femmes à subir un mariage raté et même les violences de leur conjoint. Elles risquent également l’expulsion en cas de divorce ou de décès du mari. Sans permis de travail, elles ne peuvent accéder à des

emplois normaux pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs enfants. Même quand elles résident légalement dans un pays, elles sont souvent contraintes d’accepter n’importe quel emploi, même s’il est mal rémunéré et non déclaré. Dans ce dernier cas, elles ne bénéficient ni d’une couverture sociale (pas de prestation de chômage), ni de la protection de la législation du travail. Les emplois dans l’économie souterraine rendent leur situation encore plus précaire, les marginalisent et accentuent leur invisibilité puisque leur activité professionnelle ne figure évidemment pas dans les statistiques du marché de l’emploi.”

Les femmes migrantes n’apprécient pas le projet JUMP car, selon elles, il ne renforce pas leur pouvoir économique. Au contraire, il ne fait que les confiner aux métiers traditionnels sans perspectives d’avenir sur le marché de l’emploi.

Une femme : “*Nous en avons marre d’être cantonnées à ne faire que des travaux de service aux personnes. Le projet JUMP nous écrase. Et puis, nous ne sommes pas toutes peu scolarisées mais pour échapper au chômage et au non-accès à l’emploi, nous sommes obligées de travailler dans ce secteur. Nous avons aussi des diplômes universitaires. Pourquoi ne pas réaliser d’autres projets pour revaloriser le travail des migrantes qui ont des compétences et des capacités ? Sommes-nous condamnées à subir de telles discriminations parce que nous avons eu tort de migrer ?*”

4.1.6 LA MISE SUR PIED D’UNE POLITIQUE ADAPTÉE ET OUVERTE D’ACCUEIL POUR LES IMMIGRÉES

L’absence d’une réelle politique d’accueil pour les immigrées constitue un des obstacles qui occasionnent la non-adaptation de ces dernières. Ce problème fait que les associations de migrantes se retrouvent avec un travail d’orientation et d’apprentissage qui constitue un atout incontournable pour leur intégration mais qui, malheureusement n’est pas apprécié à sa juste valeur. C’est à travers ces associations que les femmes migrantes découvrent la société d’accueil, sortent de leur isolement, de leur déracinement et se retrouvent enfin.

“Il faudrait mettre à la disposition immédiate des femmes immigrées récemment arrivées dans la société d’accueil, des cours de langue, de l’information pratique leur donnant une ouverture sur la société d’accueil ainsi qu’une formation à des techniques utiles sur le marché du travail, par exemple la maîtrise de la micro-informatique ou une assistance pour faciliter l’adaptation aux tâches domestiques et aux soins des enfants dans un contexte différent. Il est possible que des ONG de femmes immigrées puissent assurer une partie de cette formation. Le cas échéant, ces ONG devraient bénéficier d’un financement public”^[53]

4.1.7 LA PRISE EN COMPTE DU CHOIX INDIVIDUEL ET DES COMPÉTENCES DES FEMMES MIGRANTES DANS LES ORIENTATIONS CONDUISANT AUX FORMATIONS POUR ACCÉDER À L’EMPLOI

Bon nombre de femmes migrantes ne choisissent pas librement le genre de formation à suivre pour accéder à un

51 Plate-forme, Comité du 8 mars, op. cit., 1998, p. 30

52 Ibidem, p. 25

53 Ibidem, p. 37

emploi quelconque. Les stéréotypes culturels ont une influence très prononcée et font qu'au niveau des institutions, on leur impose le profil d'orientation et on les écarte de certains métiers en les orientant vers d'autres.

Une intervenante : *“Pour être acceptée à suivre une formation qualifiante, il faut être inscrite à l'ORBEM comme demandeuse d'emploi. Quand je me suis présentée, la dame qui m'a reçue m'a dit que pour accéder facilement à l'emploi, je devais suivre des formations comme aide soignante, soins aux personnes âgées, aide familiale, etc.”*

4.1.8 LA PRISE EN COMPTE PAR LES INSTITUTIONS PUBLIQUES DE LA SITUATION DES FEMMES IMMIGRÉES SANS PAPIERS ET EN SITUATION IRRÉGULIÈRE

La situation de cette catégorie de femmes reste très préoccupante car elles n'ont pas accès aux formations et encore moins à l'emploi. À ce niveau, aux discriminations dont elles sont toutes victimes en tant qu'immigrées, s'ajoute une autre forme d'obstacles. Sans contrat de travail ni couverture sociale, les sans-papiers sont les immigrées les plus vulnérables à l'exploitation par des employeurs peu scrupuleux.

Il convient donc de fournir aux immigrées des autorisations pour suivre des formations, travailler et aussi leur assurer des conditions de travail acceptables.

À ce sujet, le témoignage d'une responsable d'une asbl est éloquent : “Nous sommes une asbl d'insertion socioprofessionnelle. Parmi nos participants

aux formations, nous recevons aussi des demandes de femmes immigrées sans papiers. Mais dans le système ISP, nous sommes coincées. Nous ne pouvons pas les accepter parce qu'elles ne pourront pas entrer dans l'emploi. Nous voulons bien les aider mais notre pouvoir de création est limité par des institutions”^[54]

4.1.9 LA PRISE EN COMPTE DE L'APPROCHE GENRE POUR LA RÉPARTITION DES TÂCHES AU FOYER

Dans certains foyers, l'idée de partage des tâches est moins répandue. La situation des femmes reste encore calquée sur le modèle traditionnel dans lequel leur rôle se limitait à prendre en charge le travail de soin de leur foyer. Cette répartition traditionnelle des rôles pénalise les femmes migrantes, surtout lorsqu'elles recherchent un emploi rémunéré, et provoque des tensions dans le foyer.

Une responsable : *“Au début de la formation, elles viennent très nombreuses, mais peu d'entre elles arrivent à la fin compte tenu de certaines obligations familiales. Les femmes subissent parfois des pressions sociales de la famille et du mari pour qu'elles restent à la maison.”*

4.1.10 L'INTÉGRATION DES IMMIGRÉES DANS LE MOUVEMENT SYNDICAL

Les syndicats constituent le premier lieu d'intégration des travailleurs migrants. Ils dénoncent régulièrement les discriminations dont les travailleurs sont victimes.

Certaines femmes migrantes ont témoigné qu'elles ont connu des abus criants de la part de leurs employeurs mais elles n'ont pas osé se plaindre pour ne

pas perdre leur emploi.

“Vu leur manque de qualification et leur faible possibilité de promotion interne, les travailleurs migrants restent sous la coupe de leurs employeurs. La peur de perdre leur emploi les pousse à accepter toutes les conditions exigées : salaire inférieur aux barèmes légaux, temps de travail coupé, protection sociale insuffisante ou presque inexistante.”^[55]

4.1.11 L'INTENSIFICATION DES CAMPAGNES DE SENSIBILISATION DES FEMMES MIGRANTES SUR LEURS DROITS EN TANT QUE TRAVAILLEUSES AU NIVEAU DE LEURS ASSOCIATIONS

Le fait de ne pas connaître leurs droits et devoirs les expose à l'exploitation, à la maltraitance, aux discriminations. Les associations de femmes migrantes ont tout intérêt à s'investir dans des actions positives, expliquer aux travailleuses les conséquences à long terme d'un travail à temps partiel ou en noir, par exemple et permettre un meilleur accès au marché du travail : par le respect de leurs droits au travail, par la reconnaissance de leurs qualifications et compétences professionnelles, par une lutte contre le racisme et l'intolérance culturelle encore trop souvent présents à l'embauche.^[56]

Une responsable : *“La plupart des migrantes ignorent ou ne connaissent pas leurs droits. C'est pourquoi, elles se laissent entraîner par certains employeurs malhonnêtes qui leur proposent de travailler partiellement ou en noir. En réalité, les*

54 Entretien avec une responsable d'une organisation d'insertion socioprofessionnelle.

55 Pierre BLAISE, Marie-Thérèse COENEN et les autres, op. cit., p. 182

56 Cahier des revendications : Comité du 8 mars, p. 26

immigrées qui acceptent cette forme d'occupation travaillent à temps plein et dépassent même le nombre d'heures requises mais malheureusement, elles sont mal payées et mal entretenues."

4.1.12 LA MOBILISATION DES RÉSEAUX D'EMPLOYEURS ET D'AUTRES PARTENAIRES POUR METTRE À PROFIT L'EXPÉRIENCE ET LES COMPÉTENCES DES MIGRANTES

Les institutions publiques ont la lourde responsabilité de créer ces réseaux avec les employeurs pour résoudre l'épineux problème du chômage, du manque d'emploi et de la sous qualification des travailleurs.

Ces différentes recommandations sont formulées par les femmes migrantes en vue d'obtenir des mesures efficaces et adaptées qui pourront favoriser leur intégration au marché de l'emploi. Par ailleurs, elles proposent quelques alternatives que nous découvrons au point suivant.

4.2 | LES ALTERNATIVES

En vue d'améliorer les conditions de leur intégration sur le marché de l'emploi en Belgique, les associations de femmes migrantes proposent les alternatives suivantes :

- La recherche d'informations par rapport aux mécanismes et aux sources de financement.
- Une meilleure connaissance de ces mécanismes, des bailleurs de fonds, des institutions et des départements impliqués.
- L'animation de formations sur la formulation et la présentation des projets pour la recherche des subsides.

- Faire des actions de lobby au niveau des organismes qui octroient le financement des projets afin qu'elles introduisent dans leur politique la possibilité de laisser aux associations de migrantes le soin d'accepter dans leur formation, les femmes immigrées sans papiers. C'est ici qu'elles joueront le rôle de pression politique. Le système ISP doit arriver à réfléchir sur la façon dont les femmes sans papiers doivent aussi bénéficier des formations malgré leur statut. Ce qui leur permettra de s'intégrer facilement, une fois leur situation régularisée. Certaines associations sont disposées à travailler avec les sans-papiers.
- Favoriser l'épanouissement de l'entrepreneuriat par la création de petites entreprises, une façon de contourner le chômage et le sous-emploi. Ceci ne sera possible que par la participation des femmes migrantes aux formations en gestion des petites et moyennes entreprises qui seront organisées par des associations impliquées dans cette problématique.
- Amener les institutions, par des actions de lobby, à diversifier les activités subsidiées et pas seulement s'en tenir à l'éducation permanente, à l'ISP, à l'accompagnement, à la médiation, etc. D'autres secteurs doivent être aussi valorisés en tenant compte de l'évolution du marché de l'emploi et en saisissant ses exigences.
- Les associations de femmes migrantes sont décidées à jouer le rôle de pression politique au niveau des institutions pour la modification de la législation du travail sur l'obligation d'avoir un permis de travail pour trouver un emploi. Elles souhaitent aussi la révision de la convention sur la reconnaissance des qualifications académiques qui date de 1959.
- Multiplier les lieux de formation pour

les chômeuses de longue durée peu qualifiées afin de leur donner la chance de suivre une formation de base.

- Amener les institutions à créer, à l'instar du projet JUMP pour les femmes précairisées et peu scolarisées, d'autres initiatives pour les femmes qui possèdent des titres universitaires et qui sont compétentes sur le marché du travail.
- Les femmes migrantes proposent en outre d'être partie prenante et agissante dans le processus de réforme pour qu'elles ne soient pas exclues de la démarche.
- Accéder aux médias et collaborer activement avec eux pour accroître la visibilité des femmes migrantes et changer l'image stéréotypée souvent présentée.
- Les femmes migrantes doivent apprendre à revendiquer, à ne pas accepter n'importe quoi, ne pas accepter de faire des petits boulots lorsqu'elles ont des qualifications.
- Les femmes migrantes qui veulent retourner travailler et compte tenu des freins ou des pressions qu'elles rencontrent au niveau de leur famille (mari, enfants), doivent les préparer, leur faire prendre conscience du rapport de genre au foyer et de leur situation au travail.
- Pour y parvenir, des actions de sensibilisation, de lobby au niveau des femmes elles-mêmes, de la société, auprès des employeurs, des institutions, doivent être organisées par des associations de femmes migrantes.

...Et si nous regardions ce qui se passe autour de nous et ailleurs mais ignoré ou méconnu.

Il existe certaines actions positives visant à favoriser l'intégration des migrants à l'emploi tant au niveau européen que national. Certaines mesures prises par les pouvoirs publics s'inscrivent en faux

contre les discriminations dans l'emploi. En Belgique, il y a une mesure coercitive qui permet de juger devant les tribunaux les pratiques discriminatoires, des mesures législatives visant à supprimer certaines discriminations légales et, enfin des mesures d'actions positives cherchant à offrir une meilleure égalité des chances sur le marché du travail.^[57]

Nous pouvons citer à ce sujet la création du Centre pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme, la modification de la loi Moureau adoptée par le Parlement en 1981, la modification de la législation sur le travail des étrangers, quelques actions ponctuelles du Ministère de l'Emploi et du Travail qui consistent dans le versement d'une prime aux employeurs liés par une convention au Ministère, des actions également au niveau des communautés et des régions.

Du côté flamand, par exemple, il y a des déclarations de principe et des engagements moraux à l'égard des travailleurs étrangers pour faciliter leur intégration et leur accès à l'emploi mais ces actions restent largement insuffisantes. Ces actions élaborées portent sur des politiques spécifiques pour les immigrés. Mais du côté francophone, les responsables politiques ont jusqu'à présent refusé de mettre en place des politiques différenciées : le choix a plutôt été fait d'assimiler les immigrés au public des exclus dans les programmes de lutte contre la pauvreté.^[58]

Au niveau régional, nous pouvons aussi citer le projet belge INTEGRA^[59] "qui joue actuellement un rôle charnière dans l'application de la politique de la région wallonne. Le projet porte sur la création d'un centre d'intégration locale dans la région de Namur, l'une des six régions comptant un grand nombre de commu-

nautés de migrants et de minorités ethniques. (...). Ces centres d'intégration locaux ont pour mission de suivre tous les aspects de la politique d'intégration locale, de promouvoir de nouvelles actions en matière d'emploi et dans les domaines sociaux connexes et d'en faire connaître les résultats d'évaluation. L'aspect novateur de ce projet est la création de quelque trente "agents d'intégration" parmi l'effectif total du centre. Ces agents ont pour mission de soutenir et de conseiller les bénéficiaires immigrés tout au long de leur trajectoire d'insertion et si, possible, de surmonter les obstacles à l'intégration."

Au niveau européen, il y a lieu de citer, le Fonds social européen qui investit dans les ressources humaines. Son but est d'améliorer les perspectives de ceux qui sont confrontés à d'importants obstacles pour trouver un emploi, le conserver ou en trouver un autre.

Une autre initiative est celle de EMPLOI dans l'Union européenne. Celle-ci vise à aider les personnes qui rencontrent le plus de difficultés pour trouver un emploi ou le conserver. Son projet INTEGRA vient en aide aux personnes les plus fortement menacées d'exclusion sociale.^[60]

Ailleurs, certains pays ont mis sur pied des mesures en faveur de l'emploi^[61] : Au Danemark, le gouvernement a publié en 1996 une loi sur l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail.

En Allemagne, le gouvernement vient de faciliter l'accès à la nationalité allemande aux migrants de la seconde génération et aux résidents de longue durée qui bénéficient d'un permis de travail. Y sont organisés aussi une formation interculturelle des conseillers et des orienteurs, un cours la langue comprenant l'apprentissage du vocabulaire professionnel de base.

En Italie, le gouvernement a adopté une loi sur l'immigration en 1998 et a mis sur pied un dispositif réglementaire qui permet aux migrants au chômage de bénéficier plus largement des mesures en faveur de la formation et de l'emploi.

L'association COSPE a créé un projet qui vise à élaborer de nouveaux profils professionnels pour aider les migrants à trouver des emplois qualifiés dans les médias, l'édition ou le journalisme. Il y a le projet : Nouveau profils professionnels pour un emploi de qualité dans les médias.

Au Royaume-Uni, le gouvernement a mis en place en 1998 un nouvel organisme baptisé "Race Employment and Education Forum." Cet organe joue un rôle clé dans les décisions sur les actions à entreprendre pour améliorer "l'employabilité" des minorités ethniques et accroître le nombre de personnes issues de ces minorités occupant un emploi.

En Finlande, il y a un programme d'intégration municipal impliquant les organisations de migrants. Le but du programme est de favoriser un climat de pluralité culturelle, d'égalité ethnique, d'interactivité et de tolérance. L'objectif est que les migrants au chômage acquièrent une maîtrise suffisante de la langue et complètent leurs qualifications, s'appropriant ainsi à s'intégrer dans la société. Pour y parvenir, chaque migrant au chômage doit définir les moyens à employer pour favoriser son intégration dans un plan d'intégration personnel sur trois ans. Lorsqu'ils poursuivent les objectifs définis dans leur plan personnel, les migrants reçoivent une aide financière, sous la forme d'une allocation de

57 *Cahier des revendications, Comité 8 mars*, pp. 157-158

58 *Ibidem*

59 *Commission européenne, Vers l'emploi pour tous. Lutter contre le racisme et promouvoir l'intégration des migrants*, avril 2000, p. 18

60 *Commission européenne, op. cit.*, pp. 2-3

61 *Ibidem*, pp. 2-14

chômage et éventuellement d'un complément de revenu.

Aux Pays-Bas, le gouvernement néerlandais a délégué l'essentiel de la responsabilité de l'intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile aux municipalités. Une assistance doit être proposée aussi rapidement que possible après leur arrivée, et celle-ci doit comporter une aide dans le domaine du logement, de la maîtrise de la langue, de l'orientation sociale, des services d'aide sociale et de l'emploi.

En France, la mise sur pied d'une politique d'intégration vise à lutter contre la discrimination en faisant participer les réseaux d'employeurs.

À titre indicatif, nous citons le projet "Jeunes diplômés" dirigé par l'association de développement des quartiers de Roubaix. Ce projet veut s'attaquer à la discrimination à l'embauche en rapprochant les employeurs et les jeunes diplômés. Pour cela, les partenaires sociaux ont proposé leur aide à des jeunes diplômés d'origine étrangère.

Un autre projet, c'est celui du partenariat transnational : INTRAINING pour les migrants et réfugiés dans des emplois d'import-export. Ce projet vise à mettre à profit l'expérience et les compétences des migrants et des réfugiés pour répondre à la demande de main-d'œuvre qualifiée pour travailler dans ce domaine.

Toutes ces mesures et ces initiatives prouvent que beaucoup d'États ont mis en lumière les changements à réaliser pour arriver à favoriser l'intégration des migrants au marché de l'emploi. Sans cette volonté politique, rien ne pourra avancer.

Mais afin d'arriver à lutter contre ces discriminations dont les travailleurs migrants

sont victimes, certaines stratégies sont élaborées :

- Acquérir une meilleure connaissance des comportements discriminatoires.
- Faire évoluer les attitudes dans un secteur clé : les médias et les projets sur les migrants.
- Promouvoir le recrutement de migrants qualifiés.
- Supprimer les barrières physiques et culturelles, changer la culture locale, mener une campagne globale pour faire évoluer les mentalités.^[62]

5 CONCLUSIONS

Durant notre recherche, nous avons voulu essayer de répondre à la question "quels sont les obstacles à lever et les conditions à remplir pour améliorer l'intégration des femmes migrantes sur le marché du travail en Belgique ?"

En effet, la position actuelle des femmes migrantes sur le marché de l'emploi n'est guère enviable et les possibilités réellement mises à leur portée pour prendre un nouveau départ ne sont pas légion.

Eu égard à cette question, l'analyse de la situation des femmes immigrées montre que leur accès au marché de l'emploi affiche encore des restrictions. Beaucoup d'obstacles parsèment leur parcours de formation et d'insertion socioprofessionnelle. L'accès à certains secteurs d'activités et à la promotion de carrière est souvent très difficile, de même que leur embauche dans le cadre de contrats permanents à temps plein. Elles sont occupées dans des emplois les plus précaires, les moins qualifiés, les plus mal payés et assurent des tâches subalternes.

Reléguées souvent dans ces métiers

"typiquement féminins" (l'hospitalier, l'hôtellerie, la restauration, le ménage, le nettoyage, la couture, etc.), les immigrées se retrouvent dans ces travaux de pure exécution parce que considérées comme manquant de compétences techniques dans d'autres domaines.

À l'heure actuelle, ces secteurs traditionnels constituent encore pour elles une importante et unique source d'emploi. Il convient de souligner que ce sont des emplois à temps partiel sans sécurité ni perspectives. Cette "surreprésentativité" constitue un potentiel inutilisé et contribue à la marginalisation des femmes migrantes. Actrices de développement, elles le sont, mais leur apport économique dans la société d'accueil n'est pas valorisé.

Dans notre démarche, nous avons eu à décrire les différentes barrières, pour les femmes migrantes, à obtenir un emploi stable, facteur important d'intégration sociale basée sur un emploi rémunéré assorti de sécurité sociale, d'autonomie juridique et d'indépendance vis-à-vis du soutien familial.

Les initiatives et les mesures prises par certains pays dans l'Union européenne pour lutter contre des discriminations dans l'accès à l'emploi pour les immigrés ne peuvent que nous interpeller. Ces initiatives visent à améliorer l'accès au marché de l'emploi et "l'employabilité" des groupes vulnérables, de ceux qui sont confrontés à d'importants obstacles pour trouver un emploi, le conserver ou en trouver un autre.

Les revendications des femmes migrantes ont par but d'interpeller les institutions politiques et publiques. Les réponses à ces interpellations représentent la grande préoccupation des migrantes. Mais elles attendent de ces institutions des réponses positives

⁶² Commission européenne, *op. cit.*, p. 13

visant à améliorer leur sort afin de participer activement au développement de la société d'accueil et à leur épanouissement. Selon elles, le fait de ne pas avoir d'emploi entraîne toutes sortes d'effets négatifs : manque de revenus, pauvreté, dépendance par rapport au conjoint, au compagnon ou à d'autres proches, dépendance par rapport aux dispositifs sociaux, mépris de la part de l'entourage, sentiment de dévalorisation, absence d'identité, problèmes psychiques, manque de contacts et de vie, recours à des expédients, etc. ^[63]

Faute d'acquiescer un niveau approprié de la langue dû à l'absence d'une politique d'accueil bien coordonnée, la majorité des immigrées ne peuvent pas accéder à la formation et à l'emploi. Leurs chances de trouver un emploi sont réduites aussi par le fait que, souvent, elles ne connaissent pas les services publics ou privés susceptibles de les aider et qu'elles ne savent pas toujours comment les utiliser.

Toutefois, il est vrai que la liste des mesures et des propositions positives à ce sujet ne fait que s'allonger chaque jour. Mais sur le terrain, la situation n'évolue pas beaucoup tant au niveau des institutions de la société qu'au niveau des femmes elles-mêmes.

En outre, des lourdeurs administratives dans la régularisation du statut des immigrées sont toujours d'actualité malgré quelques améliorations. De nombreux facteurs comme le manque de maîtrise de la langue, les diplômes non-reconnus, l'imposition du profil d'orientation, la mise en évidence des stéréotypes culturels, la mauvaise répartition des rôles au foyer, la situation de séjour qui n'est pas automatiquement assortie du droit au travail, la non-reconnaissance des associations de femmes migrantes et

le manque de subsides, le manque de moyens, le manque de précision dans le choix du projet professionnel, l'ignorance des droits, etc., font que les migrantes ne réussissent pas leur intégration. Leur parcours professionnel reste très complexe et brisé.

Outre ces faits dénoncés par les femmes migrantes, nous avons aussi décelé au niveau des associations de migrantes, un manque de suivi des femmes après les formations. À la question de connaître le nombre de femmes formées ayant réussi à trouver un emploi, certaines responsables ont répondu qu'elles ne disposaient pas de statistiques à ce sujet. Ce qui, à notre avis, rend difficile l'évaluation de l'impact des formations organisées par ces associations pour répondre au besoin d'accéder à l'emploi.

Par ailleurs, les différentes mesures à prendre ou prises par les institutions doivent arriver à empêcher l'installation d'un climat discriminatoire et à supprimer toutes les discriminations à l'embauche. Aussi, aider les migrantes à accéder à un emploi de qualité constitue un problème clé pour les organisations qui travaillent avec les migrantes. Ces organisations ont réellement besoin de l'appui politique et public.

C'est pourquoi, la présente recherche reste grande ouverte et pourra servir de fondement pour des nouvelles investigations sur la question de l'intégration des femmes migrantes au marché de l'emploi en Belgique.

63 JUMP, *L'accès des femmes en recherche d'insertion aux formations et à l'emploi*, 1998, pp. 32-33

BIBLIOGRAPHIE

1. Ouvrages généraux et documents

- Le Monde selon les femmes :
- Le rôle des femmes dans le développement. Problématique du genre, 1995.
 - Le genre dans les ONG, 1999.
 - Droits universels, Droits des femmes. Femmes dans l'immigration : travail de coordination ONG-femmes migrantes, 1998.
 - Un autre genre S.V.P. I, 1998.
- CNCD, Les communautés des migrants, actrices de développement, octobre 2000.
- Centre National d'Information et de Documentation des femmes et des familles, La recherche d'emploi.
- Conseil de l'Égalité des Chances, femmes et pauvreté, 1996.
- Conseil des femmes francophones de Belgique. Commission immigration : Problèmes liés au séjour et au travail des femmes migrantes, février 1997.
- Commission européenne, Vers l'emploi pour tous. Lutter contre le racisme et promouvoir l'intégration des migrants, avril 2000.
- JUMP, L'accès des femmes en recherche d'insertion aux formations et à l'emploi. Analyses et recommandations transversales, 1998.
- LORENZI Alice, Le rôle des freins culturels dans l'accès des femmes immigrées aux formations qualifiantes, novembre 2000.
- RESPECT, Les employés domestiques migrant(e)s en Europe partagent leurs conseils et leurs expériences, 1999.
- Pierre BLAISE, Marie-Thérèse COENEN, Renée DRESSE et les autres, La Belgique et ses immigrés. Les politiques manquées. 1997.

2. Rapports et travaux

- Collectif des femmes de Louvain-la-Neuve, Rapport d'activités, 1999.
- Le Monde selon les femmes, Rapport d'activité 1998.
- Louise NGANDU et Suzanne MONKASA, "Migrations et Économie : Pour une valorisation de l'apport économique des femmes migrantes dans les États membres. Synthèse de la situation en Belgique, 1998.
- Plate-forme de revendication. Comité du 8 mars 1999, Cahier des revendications.
- Service de l'Égalité des Chances, - Rapport final d'activités du groupe mixte de spécialistes sur les migrations, la diversité culturelle et l'égalité entre les femmes et les hommes, 1996.
- Rapport d'activités janvier 1998-juin 1999.
- Valérie MICHAUX, Les travailleurs migrants, Rapport annuel sur les droits des travailleurs, 1999.

3. Articles

- Louise NGANDU, "L'apport économique des femmes migrantes" in Nouvelle Tribune n°20-21, juin-octobre 1999.
- MUSTAFA ER, "Femmes au travail : Bruxelles à la traîne" in VLAN n°4 du 29/11/00.
- RESONANCES, "Les femmes immigrées et l'accès aux formations et à l'emploi" in journal "Résonances" n°22-23-24, automne 2000.



RENCONTRE “FEMMES MIGRANTES ET EMPLOI : REVENDEICATIONS ET ALTERNATIVES”

19 MARS 2001
AMAZONE

Le Monde selon les femmes, ONG engagée dans le mouvement des femmes du Nord et du Sud, a initié depuis l'année 2000, un groupe de travail sur le thème “Femmes migrantes et Développement”. Cette démarche est la suite d'un travail entamé en 1996, en coordination avec des associations de femmes issues de l'immigration latino-américaine (Anacaona), et africaine (FIFAD).

Nous pensons qu'en tant qu'ONG de développement un de nos rôles est de promouvoir la participation active des principales interlocutrices dans les différents espaces. Dans ce cas, notre démarche a eu lieu dans le cadre de la Présidence belge de l'Union européenne en 2001, où des décisions sur la politique de migration nationale étaient à l'ordre du jour.

Dans le souci d'identifier les problèmes mais aussi les propositions des femmes migrantes organisées, nous avons réalisé une étude sur “L'intégration des femmes migrantes au marché de l'emploi en Belgique”. Notre préoccupation est de comprendre l'évolution de la situation des femmes migrantes, ainsi que leur intégration sur le marché de l'emploi. Nous sommes persuadées que les revendications et les actions des femmes du Sud ici, en travaillant avec des femmes belges, sont des apports concrets, des nouvelles solutions à la construction d'une société multiculturelle.

Dans cette étude, nous avons mis en exergue les obstacles communs, les critiques face à l'absence d'une politique de migration réellement centrée sur les apports des migrantes au développement (et pas seulement centrées sur l'asile politique).

Les résultats de la recherche-action ont été présentés lors d'une matinée d'échanges et de discussions entre femmes migrantes et représentants politiques invités.

Ce document est la restitution des interventions et des discussions qui ont eu lieu lors de cette rencontre.

JOURNÉE DU 19 MARS 2001

“L'intégration des femmes
migrantes au marché
de l'emploi en Belgique ”

Obstacles et revendications

Restitution de l'étude élaborée
par Jeannine Moninga-Gbogbu.

AU PROGRAMME :

*Présentation des résultats de l'étude.
Discussion avec le public.*

*Travail de groupes autour des
revendications, des alternatives et
des propositions des actions concrètes
des associations de femmes migrantes.*

*Interventions des représentant-e-s
politiques:*

- Heddy Riss, → p37
Représentante du Ministère de
l'Emploi – Egalité des Chances
- Marie-Thérèse Coenen, → p38
Parlementaire,
Commission des Affaires Sociales
- Jean Cornil, → p39, p40
Parlementaire,
Centre d'Egalité des Chances et
lutte contre le racisme

INTRODUCTION
DE LA JOURNÉE PAR
JEANNINE MONINGA,
CHARGÉE DE L'ÉTUDE
AU MONDE SELON
LES FEMMES

On ne parlera jamais assez de la problématique des femmes migrantes et l'emploi en Belgique. En effet, ces dernières années, cette question préoccupe tant les institutions politiques et publiques que le monde associatif.

Analyser ce fait nous conduit d'abord à nous interroger sur les mobiles qui ont poussé les femmes à quitter leur pays d'origine pour venir s'installer en Belgique.

Les recherches entreprises précédemment montrent que la première vague des migrations était essentiellement liée à une demande pressante des employeurs de recruter de la main-d'œuvre étrangère pour l'industrie belge. Ce recrutement se justifiait d'une part, par la nécessité de résoudre le manque conjoncturel de main - d'œuvre dans certains secteurs économiques et d'autre part, de faire pression sur la baisse des salaires en utilisant cette main - d'œuvre bon marché. Les principaux cycles migratoires sont organisés par l'État qui construit une politique d'immigration basée essentiellement sur cette demande de main - d'œuvre, en établissant des accords bilatéraux avec des pays exportateurs de force de travail. Dans cette optique, l'immigré n'est appelé uniquement que pour satisfaire des besoins de production. Et, c'est suite au déclin démographique et au vieillissement de sa population que la Belgique va favoriser les regroupements familiaux. Mais les femmes immigrées ne disposent que de droits dérivés de ceux de leur mari ; cela signifie que la dépendance à leur époux est institutionnalisée, puisqu'en matière de séjour, d'établissement, de travail et de droits sociaux, leurs droits sont dérivés de ceux qui sont attribués à leur mari en tant que travailleur.

Les femmes qui arrivent en Belgique ne sont pas des travailleuses, mais toutes des épouses, des mères. À partir de 1967, il leur est possible de travailler à condition d'obtenir un permis de travail. Jusque dans les années quatre-vingt, les femmes se sont déplacées dans ce strict cadre de regroupement familial. À cette catégorie, il convient d'ajouter les épouses d'étudiants étrangers et des réfugiés politiques.

Par contre, la vague des migrations féminines enregistrées ces dernières années est surtout due à la dégradation des structures sociales, à la crise économique dans leur pays avec en cortège toutes les formes des violences selon les circonstances : pauvreté, misère, abus et non-respect des droits de l'homme, guerres, pillages, dégradation de l'environnement.

Tous ces problèmes placent les femmes dans une situation de paupérisation car dans ces pays du Sud, c'est sur le dos des femmes que reposent toutes les charges familiales. Cette situation contraint la plupart d'entre elles à prendre la route de l'exil à la recherche d'un mieux - être. C'est un projet migratoire qui se situe donc dans la recherche de nouvelles alternatives économiques pour pallier la misère de leur famille. C'est d'ailleurs ce que Pierre GEORGES a qualifié "de migrations économiques" qui sont le plus souvent provoquées par la détérioration du niveau de vie des populations dont la croissance démographique n'est pas accompagnée d'une élévation correspondante des ressources. Ce genre de migrations concerne spécialement les classes sociales les moins favorisées et est envisagé comme stratégie de réponse à la situation difficile dans le pays de départ.

Actuellement, la situation du marché de l'emploi en Belgique contribue à renforcer la xénophobie et le racisme de ses habitants, et alimente la montée de l'extrême droite, en stigmatisant l'étranger

comme une menace et/ou un profiteur spoliant les Belges de leurs dus et de leurs acquis sociaux et financiers. Ce qui entraîne comme conséquences une dévalorisation du migrant et un renforcement de sa marginalisation ou de son exclusion sociale. Il y a donc, poursuit l'étude, une tendance à sous-estimer ses capacités dans notre société et dans sa communauté, ici et là-bas. À cause de la politique actuelle de l'immigration où il n'y a que le titre de séjour qui permet l'acquisition d'un travail, la personne étrangère doit passer par la voie contournée du regroupement familial ou de la demande d'asile pour accéder à l'emploi.

1 Pierre BLAISE, Marie-Thérèse COENEN et les autres, *La Belgique et ses immigrés. Les politiques manquées*, 1997, p. 30.

2 Conseil des femmes francophones de Belgique. *Commission immigration : Problèmes liés au séjour et au travail des femmes migrantes*, 1997, pp. 2-3

3 Pierre GEORGES, cité par Valérie MICHAUX, *Les travailleurs migrants, Rapport annuel sur les droits des travailleurs*, 1999, p. 9.

“L'INTÉGRATION DES FEMMES MIGRANTES AU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN BELGIQUE”

REVENDEICATIONS ET ALTERNATIVES

- Nous mettons en avant la revendication des **droits autonomes**.
- De ces droits découle toute une série d'autres droits : droit au travail, accès aux formations, éducation permanente et accueil des enfants.
- Application des droits de l'homme : accès au travail, à un revenu, à l'enseignement pour tous et pour toutes.
- Faciliter l'accès à l'emploi des femmes migrantes, en tenant compte de leur spécificité :
 - Mettre en œuvre des stratégies dans la recherche d'emploi et/ou de formation des migrantes. Accélérer la procédure de reconnaissance des diplômes.
 - Faciliter l'octroi du permis du travail pour personnes en situation d'irrégularité.
 - Faciliter les démarches de l'employeur pour le permis de travail.
 - Encadrer les femmes immigrantes compétentes.
 - Annuler le certificat de bonnes vies et mœurs pour l'accès à l'emploi car cela handicape les femmes sans-papier.
- Conscientiser les migrants de leurs droits et devoirs.
- Réfléchir à une réelle politique d'intégration.
- Créer des structures pour l'intégration des femmes dans le pays d'accueil.
 - Faciliter l'accès à l'information sur la santé, l'éducation, les enfants,

l'emploi.

- Faciliter l'accès à l'apprentissage de la langue et de la culture de la nouvelle société.
- Les centres fermés doivent devenir également des centres d'intégration et de formation (professionnelle et citoyenne, langue,...)
- Sensibilisation à la non-discrimination et acceptation de la différence, en particulier dans la politique, les médias, l'éducation.
 - Essayer de changer le regard des Belges par rapport aux immigrés. L'Etat, le gouvernement doivent travailler sur le respect que les uns doivent avoir par rapport aux autres.
 - Éviter de confiner les femmes migrantes dans les emplois types : domesticité, prostitution.
 - Sensibilisation aux cultures, histoire de l'immigration et rôle des immigrés.
- Augmentation des structures d'accueil pour les enfants de femmes immigrantes. Rendre ces centres accessibles aux enfants des femmes en formation, en recherche d'emploi et aux femmes sans-papier.
- Droit à la participation politique. Le droit de vote.
- Faciliter la création d'associations de migrants et la reconnaissance auprès de la Communauté française.
 - Plus d'informations sur les possibilités de création d'associations de migrants et sur les modes de financement (bailleurs des fonds, projets à rentrer à temps selon un formulaire, ...).
 - Financement pour les femmes sans-papier.
 - Financement et accès à l'information sur le financement et la formulation des projets.
- Renforcer et soutenir la création

des réseaux des association des femmes migrantes.

- Rendre visibles les associations des femmes en faisant du lobbying au niveau des médias.
- Intégrer les réseaux et les associations de femmes migrantes dans des mouvements plus larges, afin d'appuyer leurs revendications et de les porter avec plus de force. Renforcer les associations d'appui.
- Service d'information avec les différentes associations de migrantes et d'appui aux femmes migrantes
- Visibiliser et positiver les actions menées par les femmes migrantes.
 - Montrer les expériences positives des femmes immigrées afin de faciliter l'intégration d'autres femmes. Ces cas positifs peuvent se montrer dans des réunions comme celles-ci.
- Surveiller ou faire attention aux problèmes d'emploi dans leurs pays d'origine.
- Exiger l'égalité des sexes.

ALTERNATIVES

- Inscription d'un volet spécifique “Femmes immigrantes et femmes immigrantes sans-papier” au sein de toutes les instances politiques.
- Nous proposons également la participation des femmes migrantes au sein des cellules “égalité des chances” mises en place dans les différents ministères.
- Il faut également une coordination des études faites sur le thème de “Femme migrante et l'emploi” afin de rassembler les énergies.
- Créer une “commission” pour le suivi de “La femme immigrante et l'emploi” avec les associations et les politiciens. Rendre visibles les résultats de la rencontre et les partager avec d'autres

associations, la classe politique et les responsables des entreprises.

— Créer un service d'information qui pourra donner des comptes rendus des réunions et rencontres concernant les femmes au niveau associatif.

— Créer un service d'appui pour déposer les projets et avoir accès aux fonds.

— Organiser une manifestation qui rassemble l'ensemble des femmes touchées par les obstacles quotidiens de la discrimination.

“L'INTÉGRATION DES FEMMES MIGRANTES AU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN BELGIQUE”

Restitution des groupes de travail concernant les revendications et les alternatives. *Marcela de la Peña. Chargée de Mission au Monde selon les Femmes*

Je vais essayer de vous faire part des interventions qui ont été faites.

Elles se basent surtout sur la non-discrimination liée au genre et à la situation d'immigrée, la reconnaissance des diplômes et des qualifications, l'accès au travail, l'absence de permis de travail pour l'accès à l'emploi.

En ce qui concerne les alternatives, il faut accélérer la procédure de reconnaissance du diplôme, sensibiliser à la non-discrimination en particulier dans les domaines de la politique, des médias et de l'éducation, sensibiliser à l'acceptation de la différence, positiver le langage en étouffant par exemple le terme de non-discrimination et trouver d'autres termes.

Il est nécessaire de pousser à la participation aux élections.

Il faudrait faciliter les démarches de l'employeur pour le permis de travail, rendre les informations plus accessibles

dans les associations de migrantes etc., éviter de créer des ghettos, faciliter la création d'associations et favoriser leur reconnaissance auprès des communautés.

On a insisté sur l'information des femmes migrantes concernant leurs droits, ceci est aussi une alternative.

On insiste principalement sur la formation des femmes migrantes quand elles arrivent dans le pays d'accueil, formation qui comprend également l'étude de leurs droits.

On a mis en évidence aussi des cellules femmes au sein de tous les ministères. Ces services femmes se composent de femmes migrantes et prennent en compte la situation de ces femmes.

Une autre chose est de coordonner toutes les études qui sont faites sur le thème pour ne pas disperser les énergies et les rassembler pour pouvoir les porter ensemble avec plus de force.

Au niveau des actions, on a parlé d'une campagne d'information à tous les échelons et notamment avec les acteurs de terrain dans les formations qui accueillent les femmes migrantes en quête de formations, d'un emploi etc... et également avec les ministères ainsi que tous les services en relation avec ceux-ci.

On a insisté sur les réseaux pour qu'ils insèrent les revendications des femmes migrantes dans des mouvements plus larges comme les syndicats, comme lors de la Marche Mondiale.

— Les actions menées sont les suivantes

Des initiatives à l'embauche, style plan Rosetta, avoir 1 % de migrantes dans les entreprises. Création de réseaux de soutien et d'aide aux individus mais aussi création d'entreprises, d'asbl, d'O.N.G. Formation des acteurs et actrices dans les associations, identification des chaînons manquants au niveau local.

Une revendication très importante est d'adresser des informations précises

aux employeurs concernant la procédure d'engagement des sans-papiers, car par manque d'information, les femmes ratent des occasions de travail.

On désire établir un système économique différent en formant des femmes, mais à quoi et pour quel emploi?

Un souhait très concret est la suppression d'une demande d'un certificat de bonne vie et mœurs dans les intérim ; il est impossible pour les sans-papiers de fournir ce certificat.

Il faudrait demander une étude sur l'immigration et le travail au noir et demander un siège pour les femmes sans-papiers au Comité de Liaison des Femmes et dans d'autres structures comme les conseils d'administration.

On a mis l'accent sur trois grands dossiers avec des alternatives.

Les alternatives sont importantes parce qu'elles vont favoriser l'auto-organisation de groupes de femmes en partant des personnes.

Il faut travailler à la mise en réseau.

Il faut veiller à ne pas homogénéiser ces femmes, elles font un travail individuel spécifique.

On doit travailler sur l'information à l'accès aux subsides.

On a abouti à s'interroger sur le lien entre statut, unité et plan de travail.

On a parlé des conditions pour entrer dans un emploi, quel est le lien entre le permis de séjour et le permis de travail, les types d'emploi.

On s'est interrogé aussi sur l'impact du genre dans ce problème.

Ce n'est pas très concret car il faut mettre à plat toutes ces relations.

Une autre priorité est l'incidence des lois sur l'accès à l'embauche, l'insertion professionnelle si elles ont des enfants.

Dans les propositions concrètes, il y a une demande de participation à des manifestations publiques pour rassembler les femmes touchées par ces obstacles au quotidien. Il faudrait créer un

service d'information avec l'ensemble des associations de migrantes, renforcer les associations d'appui, créer une commission du suivi de la rencontre d'aujourd'hui, faire des actions de sensibilisation sur la culture, l'éducation, l'histoire et le rôle des immigrés, positiver et rendre plus visibles les actions, créer le jour de la non-discrimination.

INTERVENTION DE MME. HEDDY RISS,

Ministère de l'Emploi -
Egalité des Chances

J'étais d'autant plus intéressée que la ministre a pris deux initiatives en ce qui concerne l'aspect genre et l'immigration. D'une part, il y a eu le colloque de ce 8 mars et d'autre part, elle a publié un livre "les politiques sociales ont-elles un sexe" avec un article de Nuria Ouari, chercheuse, qui parle de ce sujet.

J'ai été étonné du changement dans le flux migratoire qui au départ, était du regroupement familial. Il y a une féminisation de plus en plus importante.

Dans le livre, elle dit aussi : "Les inégalités fondées sur le sexe sont dues au système belge" parce que, selon la Constitution belge, seuls les Belges sont égaux devant la loi.

Il n'y a pas d'étrangers dans la fonction publique.

Il faut parler des droits dérivés car il y a toute la relation de dépendance vis-à-vis du mari.

Au début en 1967 dans le cadre du regroupement familial, il y avait une interdiction du travail vis-à-vis des femmes.

On n'a pas parlé de la situation spécifique des femmes maghrébines qui en plus, sont soumises au droit de leur pays d'origine. Les femmes marocaines connaissent en outre le problème de la répudiation.

Il y a aussi le problème du stéréotype

sexuel et culturel avec l'accent mis sur les organismes d'insertion dans les formations.

Un point qui a été peu soulevé sont les enfants belges d'origine immigrée. Il y a des inégalités car on n'admet pas le mot discrimination. On met en avant que l'enseignement est plus sélectif encore vis-à-vis des enfants de la deuxième génération qu'on dirige vers des formations professionnelles ou moins qualifiantes.

Il y a tout un travail à faire dans le secteur de l'éducation.

En tant que représentante de la ministre fédérale, je voudrais dire qu'il y a plusieurs points importants à mettre en avant actuellement. Il y a eu tout ce plan contre les discriminations qui a été approuvé par le gouvernement et pour le développement des compétences du centre pour l'égalité.

Je pense que le défi pour vous est d'arriver à intégrer la notion de genre.

Souvent, on vous le renvoie parce qu'on dit que les femmes immigrées ont moins de problèmes pour trouver du travail que les hommes.

Ce n'est pas si simple et ce serait important d'y intégrer cette notion de genre. On travaille le problème des qualifications et cela fait partie du portefeuille des compétences.

Il faut arriver à reconnaître à la fois les diplômes et les formations extérieures mais aussi les expériences acquises.

C'est important pour permettre une reconnaissance des compétences des femmes ce qui n'est pas le cas actuellement.

La ministre est également placée devant ce problème. Partout, on parle de mainstreaming il faut arriver à intégrer cette notion de genre et concrètement, c'est vraiment très difficile.

INTERVENTION DE MARIE-THÉRÈSE COENEN,

Parlementaire,
Commission des affaires sociales

Une des revendications serait de connaître ce qui existe déjà dans ce domaine. Quels sont les subsides, les lieux, quelles sont les institutions qui s'occupent de la réinsertion ? Comment s'y retrouver dans cette complexité institutionnelle belge ?

Il serait peut-être intéressant de demander cette enquête au Conseil de l'Egalité des Chances qui est le conseil d'avis pour la ministre chargée, au niveau fédéral, de toutes les problématiques d'égalité des chances pour les hommes et les femmes. Le Conseil devrait également tenir compte des autres structures existant aux niveaux communautaire et régional.

Qui s'occupe de quoi ? Qui est la personne ressource ? Qui est l'interlocutrice dans l'administration et dans les différents réseaux ?

Une personne du FOREM disait faire partie de la cellule d'égalité des chances. Un tel service existe souvent dans les administrations importantes.

Il y a des lieux d'insertion, des lieux de formation pour femmes migrantes en Wallonie. Il y a des centres spécialisés à Bruxelles. Il existe des cellules à la Communauté française, au niveau fédéral.

Il faudrait faire le point et réaliser un guide sur la problématique de l'emploi, du droit au travail et du droit à l'Egalité des Chances en Belgique. Cela constituerait un bon outil de vulgarisation. Il serait utile à la fois pour les employeurs car ils connaîtraient ainsi toutes les conditions d'embauche, les directives, les législations spécifiques à tous les niveaux et pour les femmes et pour les associations de femmes car elles sauront à quelle porte frapper, à quelle personne de référence s'adresser. Dans cette nébuleuse, ce serait faire un outil de démocratisation.

tie concret et pratique. Cela dénouerait un nœud pour les contrats de travail, les informations sur l'emploi, les processus etc...

Il faudra dans un deuxième temps réfléchir, en s'associant avec d'autres, à la question des types de contrats de travail, des types de permis de travail, de la réglementation à maintenir ou non. Puisque, dans tous les ateliers, le problème des étudiants et l'accès des travailleuses qui n'ont pas droit au chômage, au C.P.A.S, sont posés.

Les femmes migrantes sont dans un état de non-droit puisqu'elles n'ont pas droit au plan de résorption du chômage qui est mis sur la table et pour lequel il faut être individuellement attributaire du droit.

Le permis de travail, l'individualisation des droits sont un problème énorme qui ne concerne pas uniquement les femmes migrantes.

Notre société est héritière d'un droit patriarcal.

Toutes les femmes ensemble doivent réfléchir à la question de l'individualisation du droit avec ses conséquences négatives aussi pour le revenu ménage et la protection du statut.

On ne peut pas avoir le beurre et l'argent du beurre. Si on veut des droits propres, il faut parfois pouvoir casser un modèle qui est protecteur mais qui fonctionne sur un modèle familial, un ménage marié, un couple marié avec ou sans enfants mais qui n'accorde des droits dérivés et des suppléments de revenu qu'à celui qui a la charge des autres adultes.

Ce modèle de droit du titulaire qui accorde des droits dérivés est aussi un système qui protège les femmes dans toute une série de situations.

On ne rompt pas avec les habitudes et les acquis sans prendre énormément de temps, sans prendre un temps de réflexion pour trouver les bonnes métho-

des pour que cela se fasse progressivement.

C'est un sujet difficile à mettre en œuvre mais je suis une partisane de l'individualisation des droits. Les femmes devront gagner leur autonomie pas à pas.

Cela va demander un énorme effort d'éducation permanente, un énorme travail de conviction et d'appréhension pour amener une structure patriarcale basée sur un modèle familial vers une autre structure qui donne à chaque adulte le droit à son autonomie et à ses propres droits.

Je rencontre beaucoup de gardiennes encadrées ou des personnes qui travaillent dans des structures d'accueil d'enfants. Elles constatent que les femmes en réinsertion professionnelle n'ont pas accès à ce système de garde et ne peuvent donc suivre les formations. Elles ne trouvent pas beaucoup de solutions pour la garde des enfants.

En ce qui concerne l'immigration, je suis très impliquée : j'ai écrit sur l'histoire de l'immigration et je donne cours à des assistants sociaux.

Il faut se donner les outils pour faire cette histoire de l'immigration qui commence à être bien connue. Il faut aussi se donner les outils de l'histoire de l'égalité.

Mais il s'agit de deux problèmes qui se recouvrent, l'histoire de l'immigration et l'histoire de l'égalité entre les hommes et les femmes qui, elle, n'est pas reprise comme thème d'étude.

Je tiens aux deux thématiques. Faire l'histoire de l'immigration, de la lutte contre le racisme ou les discriminations liées à l'origine, en abandonnant la lutte de la personne contre le sexisme et pour l'égalité hommes-femmes, cela ne va pas. Il faut tenir les deux fers au feu. Le sexisme est traversé par toutes les origines, toutes les nationalités et le racisme aussi puisque des communautés entre elles sont parfois très violentes et agressives.

JEAN CORNIL,

Parlementaire,
Centre d'égalité des chances et
lutte contre le racisme

Je suis le représentant de ce que les sociologues appellent la norme cachée de la société c'est-à-dire un homme blanc et hétérosexuel.

Voilà la dernière plainte à laquelle j'ai été confronté au centre puisque depuis quelques jours, je n'y suis plus.

Une dame d'origine rwandaise a souhaité inscrire sa fille de 21 mois dans une crèche d'une commune bruxelloise.

Voici son histoire racontée dans la lettre qu'elle m'a adressé :

Après un contact téléphonique avec l'employée de la crèche le 8 mars à 17 h, Madame X est invitée à se présenter à la crèche le lendemain, une place étant disponible immédiatement.

Elle s'informe sur les tarifs et manifeste son enthousiasme par téléphone.

On lui précise que la place est disponible pour son enfant jusqu'au mois de juin. Etant très intéressée, le 9 mars au matin, elle va à la crèche avec sa petite fille.

En l'accueillant dans la crèche, l'employée lui dit : "Je n'avais pas compris au téléphone que vous étiez noire". Puis elle regarde l'enfant et ajoute : "Elle est métisse, mais elle est quand même noire".

C'est le genre de plainte qui, je trouve, résume parfaitement l'ensemble des discussions des ateliers qu'on a pu entendre ce matin.

Tout le problème de l'individualisation des droits d'origine étrangère est une discrimination dans un secteur où traditionnellement, on aurait pu imaginer que les actes de racisme, de xénophobie soient, en tous cas, un peu moins développés que dans le monde économique ou que, par exemple, dans le monde des forces de l'ordre.

C'est pour vous dire qu'aujourd'hui, malgré tous les efforts, la discrimination raciale s'accroît.

Il y a toutes les discriminations dont sont victimes en général tous les étrangers, les immigrés; il y a les inégalités des droits. Dans ce pays progressiste, il faut mener le combat pour tendre à une égalité des droits pour toute personne qui se trouve sur le territoire belge quelle que soit son origine, quel que soit son statut.

Cela concerne l'égalité des droits en matière de statut de séjour; on a parlé des permis de travail. Pour moi, il est inconcevable qu'à partir du moment où vous avez un statut de séjour quel qu'il soit, le permis de travail devrait être tout simplement supprimé.

À partir du moment où on obtient un statut de séjour légal régulier, quelle que soit la nature de ce titre de séjour, on doit avoir en clair le droit fondamental à travailler.

Autre exemple, le problème de l'égalité des droits se pose encore de façon fondamentale par rapport aux personnes en séjour illégal.

Je trouve incroyable qu'en Belgique, une partie importante de la population n'ait aucun droit.

Il n'existe pas administrativement, à part l'aide médicale urgente au C.P.A.S., à part la fréquentation scolaire pour les enfants.

Avant les années 1990-1991, c'était le cas parce qu'il y avait un droit fondamental pour une personne d'obtenir le minimum pour vivre conformément à la dignité humaine quel que soit son statut de séjour, simplement en tant qu'être humain.

Il y a là un combat important, on pourrait parler du droit de vote, de la procédure d'asile, de la procédure de régularisation, de la procédure de nationalité mais ce que je veux dire est qu'il faut parler en premier lieu de l'égalité entre toutes les personnes, hommes et femmes. Et un deuxième problème concerne les femmes migrantes, handicap supplémentaire, handicap dans la procédure

d'asile, handicap dans les centres fermés. On a dû se battre pour qu'il y ait des mécanismes spécifiques qui prennent en compte le cas de femmes isolées dans ces procédures. Parfois, il y a des difficultés à traduire des souffrances épouvantables. Si elles ont un homme en face d'elles, elles rencontrent un certain nombre de problèmes.

On a fait des propositions pour que par exemple, les auditions se fassent dans le cadre du respect, de la pudeur.

Je pourrais prendre le cas de la médiation interculturelle où parfois, le rapport entre des femmes arabo-musulmanes et des infirmiers ou des médecins-hommes peut poser un certain nombre de problèmes, provoque une confrontation des cultures. Là, aussi, on a fait des propositions. Dans les centres fermés, on s'est battu (l'arrêté royal devrait arriver) pour que quoiqu'on puisse penser de la question des centres fermés, le droit à l'intimité puisse être garanti pour ces personnes-là.

Un autre exemple à l'inverse, lors des élections pour les musulmans en décembre 1998, un certain nombre de personnes, d'ailleurs des hommes en Belgique comme dans d'autres cultures sont venus nous dire : "Oui, mais est-ce qu'on pourrait instaurer un système de procuration pour nos femmes ?"

Non. Justement, le problème de la confrontation des cultures et du respect du droit à la différence va jusqu'à un certain point.

Pour moi, ce sont notamment, les statuts fondamentaux de la démocratie moderne. On est tout le temps confronté au nom du respect du droit à la différence à un certain nombre de problèmes. Il faut avoir des principes intangibles.

Il n'y a pas si longtemps, un ministre de la justice avait un projet de convention belgo-marocaine, concernant la répudiation. La répudiation n'allait évidemment que dans un sens : le mari voulait répudier sa femme devant le juge belge. Il a fallu, heureusement, l'action d'un

certain nombre d'associations qui défendent les droits des femmes pour qu'on abandonne cette procédure.

Sinon, on entrait dans un système tout à fait incroyable.

Je veux dire que le machisme de notre société imprègne l'ensemble de la question d'immigration.

Un autre exemple : combien de fois, n'a-t-on pas dû écrire au Secrétaire Général du Ministère de l'Intérieur pour demander la suppression de la mention "répudiée" sur la carte d'identité.

Maintenant, c'est obligatoire de la supprimer depuis janvier 2000.

Ce qu'on nous répondait à l'époque, c'était : "Soyez un peu tolérants pour l'Egalité des Chances, respectez un peu les cultures des autres". C'est le discours que tenait le Ministère de l'Intérieur.

Face à tout cela, il y a un certain nombre de dispositifs à mettre en œuvre d'abord sur le plan du droit. Bien sûr, il faut des campagnes d'information, des bureaux d'information, d'accueil des migrants en Belgique pour les informer comme dans d'autres pays européens.

Mais, ce qui est important pour moi, c'est le respect, l'égalité, pas la non-discrimination, l'égalité des droits entre tous les hommes au sens genre humain, entre les hommes et les femmes, entre les Belges et les non-Belges.

Il y a maintenant un dispositif important qui est l'article 13 du traité d'Amsterdam qui prévoit le principe général et transversal de non-discrimination. Il va être traduit en droit belge dans les prochains jours quand le parlement aura voté le projet de loi du gouvernement.

Quand une victime, femme immigrée, femme lesbienne, homme homosexuel, homme handicapé, femme sur base de la discrimination de l'âge, sera confrontée à une discrimination quelle qu'elle soit, elle pourra :

1. avec l'aide des associations, tenter une action pénale devant les tribunaux pour obtenir la cessation de la discrimi-

mination, l'annulation d'une clause contractuelle.

Exemple : l'assurance-vie pour les séropositifs, ils pourront obtenir une condamnation pénale de l'auteur de la discrimination.

2. tenter une action devant les tribunaux civils c'est-à-dire demander des dommages et intérêts voire éventuellement obtenir réparation.

Le plan du droit est fondamental. Le rôle du centre est de continuer, avec les associations et avec les services d'égalité des chances hommes-femmes, à accompagner, à soutenir les victimes comme on l'a fait au centre en matière de racisme. Cela porte petit à petit ses fruits même si c'est lent.

La loi de 1980 qui réprime la haine raciale a connu en 1999, en un an, plus d'applications que dans les vingt années précédentes.

On sent qu'il y a progressivement un changement parce qu'il y a mobilisation des citoyens pour ce type de dispositions.

Je termine en parlant des actions positives à mener dans la fonction publique qui ne discrimine en général pas uniquement les femmes immigrées mais aussi les hommes immigrés, mais également dans le monde économique, dans le monde de l'entreprise.

Ces actions positives existent en partie mais doivent être considérablement renforcées.

On en est au stade du dialogue avec les employeurs parce qu'ils ne veulent en aucun cas des mesures contraignantes, et l'Etat devra si la situation discriminatoire persiste, prendre des mesures plus coercitives pour le monde économique.

On pourrait imaginer exclure des marchés publics les entreprises qui, dans un certain délai, ne peuvent pas montrer qu'elles sont des entreprises citoyennes c'est-à-dire qu'à qualification égale de leurs travailleurs, la composition de la société le reflète.

La plus grande entreprise de Bruxelles Volkswagen, entre 6.000 et 7.000 emplois, située à Forest où il y a 50 à 60 % de la

population issue de l'immigration dont beaucoup de jeunes marocains qui ont de plus en plus des qualifications dans les services de construction automobile, il y a 0,001 personne d'origine non-européenne.

Par contre, dans les services de sous-traitance, les services de nettoyage, d'entretien, c'est le contraire : 0,001 personne européenne.

Pouvoir contraindre une telle entreprise, si on voit que les intentions de droit ne suffisent pas, sera la prochaine étape pour faire évoluer les mentalités qu'elles soient sexistes ou racistes.

C'est l'ensemble des fonctions d'une société qu'elle soit privée, publique ou associative, qui doit refléter la diversité à la fois des genres, différenciation sexuelle, des âges, de l'état de santé, des origines et des cultures.

Je remercie ces personnes car je suis très contente qu'elles entretiennent l'espoir pour les populations immigrées.

Editrice responsable :
Marcela de la Peña - 2001

- GT Genre et Migration:
Florence Mbele,
Jeannine Moninga,
Cristina Reyna,
Poupette Choque,
Marie-Thérèse Ndumba,
Zaida Ferrando,
Marcela de la Peña,
Honorine Lusekubanza.
- Corrections :
Cilou, Carine Sauvenière
- Mise en page :
M-N Jacmin ©
- Impression :
De Biolley

Liste des participants :

1) Cristina Reyna	Collectif des femmes L.L.N.	22) Sophie Pioro	COM. MARCHE/CFFB
2) Claudia Ahumada	SEUL/ANACAONA	23) Fatoula Ioannides	29 rue blanche
3) Silvia Guaño	SEUL/ANACAONA	24) Adeline Anta	Le Cactus
4) Christiane Daems	SEUL	25) Anne Alumangoto	Camelia
5) Amalia	SOLIDAR	26) Sakina	Camelia
6) Rosse Di Poupou	SOLIDAR	27) Férié Kenyeba	
7) Marie-Thérèse Ndumba	Entraide Fraternité	28) Reina Ascherman	VOK
8) Isabel Ceballos	Dar Al Amal	29) Marcela de la Peña	M/F
9) Yernande	Respect	30) Poupette Choque	M/F
10) Florence Degrave	FOPEP/UNIVFEMMES	31) Hélène Ryckmans	M/F
11) Rita Vandelo	Weredsolidariteit	32) Jeannine Moninga	ULB-M/F
12) Brigitte Gaiffe	IDEES	33) Yvette Makilutila	La Zaïroise et sa sœur
13) Adélie Miguel	ITECO	34) Fatiha Saïdi	Députée au Conseil Régional de Bruxelles Capitale
14) Cécile Sacré	Plate-forme Migration et Développement	35) Heddy Riss	Cabinet Min. de l'Emploi-Egalité des Chances
15) Pascale Bodinaux	SOLSOC	36) Marie-Thérèse Coenen	Parlementaire, Com. Affaires sociales
16) Zaida Ferrando	Anacaona	37) Jean Cornil	Sénateur
17) HODARI		38) Honorina Lusakumbaza	Alegria, Association des femmes Angolaises
18) COFFESUD		39) Benedicte Vaes	Le Soir
19) Louise Ngandu	Union des femmes africaines	40) SOFA	
20) Nante Rasolo	Union des femmes africaines		
21) Esther Kanaoe	EBENE PLUS		



Le Monde selon les femmes - asbl

18, rue de la Sablonnière

1000 Bruxelles

Tél. : + 32 (0)2 223 05 12

Fax : + 32 (0)2 223 15 12

E-mail : info@mondefemmes.org

Site web : www.mondefemmes.org

Avec le soutien du Ministère Fédéral
de l'Emploi et du Travail, Madame Laurette Onkelinx