

PluriCité

Le bimestre de Carrefour des Cultures

Novembre 2014 / Num 14

Perspective de genre : féminin en mouvement

LE DOSSIER

Féminismes d'hier et d'aujourd'hui

L'ENQUÊTE

*Travail au féminin,
un enjeu d'intégration*

ÉDITO

PLURICITÉ - Numéro 14 - ??? - gratuit
Administration et rédaction : Carrefour des Cultures, Avenue Cardinal Mercier 40 - B5000 Namur
081.41.27.51 - info@carrefourdescultures.org - www.carrefourdescultures.org
Rédaction : Khalil Nejjar, Coline Lederq, Louise Doumont.

Entre la déclaration des Droits de la Citoyenne et de la Femme et la promulgation des différentes dispositions légales renforçant le rôle de la femme dans la sphère politique, nombreuses sont les conquêtes qui ont pu émailler le combat féministe. Approcher et interroger aujourd'hui cette action invite à analyser son adéquation avec les réalités d'aujourd'hui. Le féminisme, selon les regards, peut sembler obsolète ou terriblement actuel.

Un certain nombre d'axes de revendication déclenchés dans les années 1970 continuent à constituer la part dominante des thématiques féministes actuelles. La question de l'avortement a par exemple vu descendre dans les rues d'Espagne des milliers de femmes ces derniers mois. Preuve s'il en est que les principes démocratiques ne sont jamais acquis, mais doivent continuellement faire l'objet d'une veille afin d'être préservés. Mais, au-delà de cette vigilance essentielle, les mouvements de femmes offrent-ils encore la possibilité de promouvoir de nouveaux acquis sociaux, politiques, économiques ?

A l'heure des crises sociétales, où la pauvreté s'aggrave, les mécanismes de la démocratie s'essoufflent, l'espace public s'effrite, les mouvements féministes sont-ils à même de repenser leurs objectifs, d'élire de nouveaux outils, de construire des partenariats et synergies adaptés avec le reste de la société civile organisée ? C'est en plaidant pour l'égalité des droits de tous, en se préoccupant des personnes les plus fragilisées, en faisant fructifier l'intelligence collective, que les luttes pourront se croiser et se féconder vers un horizon commun.

Ce numéro de PluriCité participe à ce bilan en associant plusieurs regards venant de femmes de terrain. Un premier dossier permettra d'appréhender la substance de leurs revendications actuelles et le deuxième mettra un accent particulier sur une couche féminine très fragilisée de la société, à savoir celle des migrantes dans un contexte d'insertion socio-professionnelle.

SOMMAIRE

Edito	2
LE DOSSIER	4
<i>Féminismes d'hier et d'aujourd'hui</i>	
Féminisme, histoire d'un processus inachevé	5
L'associatif au féminin, présence et actions	8
Regards croisés <i>Se revendiquer féministe</i>	13
Revaloriser le féminisme <i>Rencontre avec Lidia Rodriguez Prieto</i>	18
Difficiles synergies associatives <i>Réflexions de Nouria Ouali</i>	21
Les droits de la femme, un contrôle citoyen continu <i>Entrevue avec Dominique Dauby</i>	22
Regards croisés <i>La parité doit-elle imposée en politique ?</i>	24
Salon des Médias	30
L'ENQUÊTE	33
<i>Travail au féminin, un enjeu d'intégration</i>	
Migrantes et travail : parcours de combattantes	34
La migrante au travail, obstacles et défis pour l'avenir <i>Rencontre avec Fatimah Zibouh</i>	37
Le Forem à l'heure de la diversité <i>Propose de Dominique Carpentier</i>	40
Entreprendre au féminin <i>Considérations de Bénédicte Philippart de Foy</i>	43
Travail au féminin, une approche et une contribution <i>Coline Leclercq</i>	46



***Féminismes
d'hier et d'aujourd'hui***

Le dossier

FÉMINISME, HISTOIRE D'UN PROCESSUS INACHEVÉ

Il y a un peu plus d'un siècle aujourd'hui, la Femme ne disposait d'aucun droit. Relayée au rang d'épouse et de mère, elle ne possédait de droits ni politiques, ni civiques. En Belgique, cette époque semble plus ou moins révolue, mais la lutte pour la liberté des femmes n'a pas été sans peine.

Si la première vague de la lutte pour le féminisme commence à la fin du XIXème siècle, malgré quelques petites avancées, ce n'est réellement qu'après la deuxième guerre mondiale que les avancées en matière d'émancipation de la femme verront le jour. Ceci dit, notons que les deux guerres ont joué un rôle dans cet affranchissement, car durant l'époque des combats, les femmes ont souvent été mises à contribution pour faire tourner l'économie, tandis que les hommes se trouvaient sur le front.

Cette situation a permis aux femmes de goûter tout doucement au monde du travail masculin et ainsi, d'entrer dans la deuxième vague de l'Histoire du féminisme.

L'APRÈS-GUERRE, UN TEMPS POUR REPENSER LES DROITS DE LA FEMME

« Tous les êtres humains naissent libres et égaux », c'est ce que stipule la déclaration universelle des droits de l'Homme signée par 56 pays, dont la Belgique en 1948. Ainsi, le pays s'engage dans un nouveau tournant et, la même année, il reconnaît le droit de vote aux femmes aux législatives.

Malgré cette avancée, la période d'après guerre reste une phase de reconstruction axée sur un renouvellement démographique. De ce fait, les allocations familiales augmentent de manière considérable, mais les lois contre l'avortement et la contraception sont quant à elle plus strictes que jamais.

Cependant, on distingue déjà les pré-

misses d'une révolte avec l'essayiste française Simone de Beauvoir, qui rédige à la même époque son recueil « Deuxième sexe ». Recueil dans lequel elle prêche l'égalité des sexes, l'émancipation de la femme, mais surtout la distinction entre la femme et la mère. Sa phrase, aujourd'hui connue de tous « On ne naît pas femme, on le devient »

fait d'elle une figure emblématique dans la lutte pour le féminisme.

Une dizaine d'années plus tard, « Mai 68 » devient la scène de manifestations en faveur de la liberté sexuelle. Les femmes souhaitent être libres et sortir de leur rôle de mère. Celles-ci désirent être maîtresses de leur fécondité et disposer librement de leur corps. En octobre de la même an-

Les lois contre l'avortement et la contraception sont quant à elle plus strictes que jamais.

née, le Mouvement de Libération des Femmes est créé en France et sera un des plus influents en matière de liberté sexuelle et d'égalité hommes-femmes. On leur doit d'ailleurs plusieurs slogans célèbres tels que « Notre corps nous appartient » ou encore « Un homme sur deux est une femme ».

Au cours des années 1970, la lutte des classes - déjà fortement installée

- se transforme peu à peu en lutte des sexes. Les syndicats et les groupes de femmes s'organisent autour de la question de la femme.

Les idées marxistes imprègnent le féminisme, tout comme l'avait annoncé la célèbre militante socialiste et théoricienne marxiste Rosa Luxemburg en 1906, dans un chapitre de la revue « Le combat Marxiste » :



Le régime socialiste mettra fin à l'inégalité entre les hommes [...] ; il libérera la femme de l'assujettissement à l'homme ; il ne tolérera plus les persécutions religieuses, les délits d'opinion.

ÊTRE FEMME SANS ÊTRE MÈRE

La lutte des sexes et la liberté à disposer de son corps passe également par le droit de refuser la fécondité. La question de la dépénalisation de l'avortement est une question qui lancera de manière définitive la révolution des femmes déjà entamée.

En 1971 paraît dans le *Nouvel Observateur* « le manifeste des 343 (salopes) ». Il s'agit en réalité d'une pétition rédigée par Simone de Beauvoir et signée par 343 femmes. Celles-ci admettent publiquement avoir eu recours à l'avortement. Parmi elles, on retrouve des figures publiques du monde artistique, politique, etc.

En Belgique, c'est le gynécologue namurois Willy Peers qui deviendra la personne de référence en matière de lutte pour la dépénalisation de l'avortement. Après son arrestation pour avoir pratiqué l'avortement clandestin sur des centaines de femmes, des milliers de personnes prennent sa défense et signent des pétitions en faveur de son acquittement ; il est finalement relâché au bout de six mois. L'affaire Peers se termine, mais le combat pour la dépénalisation de l'avortement ne fait que commencer. En Belgique, cette lutte durera encore 17 ans, ce n'est que le 3 avril 1990 que la loi en faveur de l'avortement sera adoptée, et ce, malgré le désaccord du roi Baudouin.

DE L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DU MOUVEMENT

A partir des années 1970, on distingue de plus en plus de tendances au sein-même du mouvement féministe. Si toutes ont en commun la lutte pour l'égalité hommes-femmes, certaines ont des valeurs distinctes et une explication différente de la condition de la femme actuelle.

Parmi ces courants, on distingue deux grandes familles. D'une part, les fémi-

Les différences biologiques en fonction du sexe ne justifient pas la domination des femmes par les hommes

nistes essentialistes pointant une différence de nature entre hommes et femmes et revendiquant une spécificité féminine. Selon elles, les différences biologiques en fonction du sexe ne justifient pas la domination des femmes par les hommes. D'autre part, on distingue les féministes égalitaires, qui défendent le fait que les inégalités sont culturelles. Selon ce courant, la femme telle qu'on la définit devient ce qu'elle est à cause des stéréotypes et des hiérarchies sociales qui l'entourent.

A la fin des années 1970, la question du féminisme prend une dimension internationale au travers de textes de l'ONU. Ces textes prônent l'élimination des discriminations à l'égard des femmes.

Tout le monde ne s'accorde pas sur l'existence ou non d'une troisième vague dans le mouvement féministe.

Toujours est-il qu'à partir des années 1990, après avoir lutté pour les droits individuels des femmes, les féministes entendent œuvrer au nom des femmes victimes de doubles discriminations : les lesbiennes, les prostituées, les femmes migrantes, les femmes de couleur, les femmes handicapées, etc.

A l'aube de ce XXI^{ème} siècle, le militantisme est devenu planétaire. Si aujourd'hui beaucoup de pays peuvent être fiers du parcours qu'ils ont fait dans cette lutte, il n'empêche que les avancées formelles masquent encore de nombreuses discriminations. De plus, les acquis sont loin d'être figés.

La représentation politique reste faible, les violences sexuelles sont nombreuses et les femmes sont plus touchées par la précarité et le chômage dus à des inégalités salariales, ainsi que des temps partiels imposés.

Pour se battre contre ce constat, de nombreux mouvements féministes ont vu le jour durant cette dernière décennie, certains plus virulents que d'autres comme les célèbres FEMEN, le groupe d'action féministe La Barbe, le mouvement Ni putes ni Soumises, l'association Les Chiennes de garde, et bien d'autres encore. Nous vous en présentons d'ailleurs un large panel dans ce numéro de PluriCité consacré à l'associatif au féminin. Car malgré l'avancée non-négligeable que nous avons faite en un siècle, le féminisme reste une question de valeurs à adopter et de choix à opérer pour la société, afin d'avancer sur le chemin sinueux de l'égalité.

L'ASSOCIATIF AU FÉMININ, PRÉSENCE ET ACTIONS

L'associatif dit féminin n'échappe pas aux règles à l'œuvre au sein du mouvement associatif de manière générale, à savoir qu'il est un mouvement qui a évolué dans le temps et dans l'espace, en essayant de répondre au conjoncturel et au structurel que comportent ses objectifs. L'éducation permanente et l'insertion socio-professionnelle ont constitué un terrain fertile pour cultiver l'approche féminine et lui donner une présence dans la sphère publique. Nous vous présentons ici une cartographie non exhaustive des associations féminines, susceptible d'offrir un éclairage sur le champ d'action matériel des mouvements des femmes, du féminin et du féminisme.

LES ORGANISMES FÉMINISTES D'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE ET D'ÉDUCATION PERMANENTE

Le projet des associations dont le champ d'action couvre l'OISP s'inscrit dans la lutte pour l'émancipation des femmes ainsi que pour l'égalité des sexes, et ce, principalement dans le monde du travail.

Par des formations, des cours de langues, des outils pédagogiques, des remises à niveau, ces associations entendent offrir les clés et les bases nécessaires aux femmes afin de réussir leur insertion dans le milieu du travail.

Par ailleurs, d'autres objectifs sont inhérents au projet, notamment l'acquis de davantage d'autonomie, l'amélioration du milieu de vie, le fait de permettre aux femmes d'assumer leurs choix, mais aussi de sortir de l'isolement.

De manière générale, pour que les femmes disposent d'une entière liberté d'expression sans craindre d'être jugées, les formations proposées par les associations ci-dessous sont majoritairement réservées à un public féminin.



LES FEMMES PRÉVOYANTES SOCIALISTES (FPS):

En plus de couvrir la sphère de l'OISP, les FPS se battent également pour une meilleure image de la femme dans les médias, pour la parité en politique, pour l'égalité hommes-femmes à tous les niveaux, ainsi que contre la violence faite aux femmes.



ELLES TOURNENT

Spécialisée dans le monde de l’audiovisuel et de l’art, l’association Elles tournent veut donner la possibilité aux femmes d’être aux manettes de la production et de la réalisation cinématographique, mais aide également à se faire connaître dans un milieu encore majoritairement masculin.



INTERFACE

Organise essentiellement des formations aux technologies de l’information et de la communication, à destination de femmes désireuses de se réorienter professionnellement dans ces secteurs porteurs.



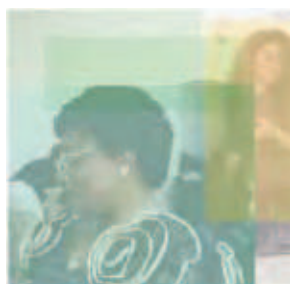
GAFFI

Comprend trois secteurs d’activité poursuivant la même finalité, à savoir l’émancipation, l’autonomie des femmes : un consacré aux enfants, un autre d’éducation permanente, un dernier orienté vers l’insertion socio-professionnelle.



MODE D’EMPLOI (VIE FÉMININE)

« Visa pour l’emploi », formation phare de l’ASBL, vise notamment à promouvoir les métiers en pénurie majoritairement occupés par des hommes.



LE CACTUS

Association proposant principalement des cours d’ALPHA et de FLE.



COLLECTIF DES FEMMES DE LOUVAIN-LA-NEUVE

Comportant un volet éducation permanente et un volet insertion socio-professionnelle, cette ASBL se conçoit comme un carrefour permettant la rencontre entre femmes Belgo-Belges et migrantes.



INFOR-FEMMES

Organise des préformations préparant à suivre, par la suite, une formation qualifiante. En éducation permanente, l'ASBL aborde deux thématiques : le soutien à la parentalité, d'une part, et l'ancrage social dans l'espace public, d'autre part.



LE MONDE SELON LES FEMMES

Reconnue comme association d'éducation permanente avec essentiellement pour public-cible le monde de la coopération. Son objectif est l'égalité entre les femmes et les hommes, au Nord comme au Sud.

LIEUX DE RENCONTRES ET D'EXPRESSION RESERVÉS AUX FEMMES

Souvent isolées, les femmes migrantes ont parfois des difficultés à trouver un espace d'expression et de rencontres. Les associations ci-dessous permettent aux femmes, via des tables de discussion, des animations d'éducation permanente, ainsi que par l'ouverture d'un espace de dialogue, d'exprimer leurs revendications par rapport à tout ce qui peut les toucher dans la vie quotidienne. Par après, ensemble, elles tentent de trouver des pistes de solution.

Le projet poursuit également le but de mélanger les cultures et les savoirs, et ce, par l'organisation d'évènements à petite ou grande échelle. Plus qu'un espace de rencontres et d'expression, ces associations constituent aussi un moyen pour ces femmes de s'intégrer dans la société et de faire valoir leurs droits.



LES MAISONS MOSAÏQUES (VIE FÉMININE)

Les maisons sont des espaces de rencontres entre femmes d'origines diverses.



FEMMES ET SANTÉ

Sensibilise essentiellement sur le domaine médical via trois types d'actions : des rencontres intergénérationnelles, des cours de réflexion et des ateliers interactifs de promotion de la santé.



VOIX DE FEMMES

Soutient le rôle et la place de la femme dans le monde entier par plusieurs activités : le festival « Voix de femmes », des ateliers d’expression artistique et des projets internationaux.



COLLECTIF DES FEMMES AFRICAINES DU HAINAUT (CFAH)

Promeut la diversité culturelle et l’implication de la collectivité féminine africaine dans le développement du Hainaut, mais également à l’échelle nationale et internationale.



DORA-DORÉS

Est un lieu de rencontres, de concertation, d’accueil, d’échange, de solidarité, de dialogue pour les femmes issues de l’immigration, avec une majorité de femmes d’origine albanaise. Depuis, peu, l’ASBL ouvre aussi ses portes aux hommes.



AWSA-BE

Milite, de manière laïque, pour la promotion des droits des femmes issues du monde arabe. L’association veut donner une image positive de la femme arabe, mélanger les cultures, susciter le dialogue pour atteindre une mixité sociale, de genre et interculturelle.

LES PLATEFORMES DE SOUTIEN ET D'INFORMATION

Au-delà des actions menées auprès des femmes pour améliorer leur statut et leur condition, d'autres associations ont mis en place des bibliothèques de renseignements autour de la question.

Ces centres d'information ont pour but de satisfaire la demande de documentation sur les femmes, en publiant des enquêtes, des analyses, des témoi-

gnages, des graphiques, etc. De plus, ils publient également au sujet de la femme, et ce, avec une dimension féministe.

Outre les services de documentation, il existe également un conseil de soutien aux femmes agissant comme représentant de celles-ci auprès des institutions.



AMAZONE

Propose des outils : des banques de données, des manuels pratiques en relation avec l'égalité hommes-femmes, du niveau communal jusqu'au fédéral. L'ASBL se consacre également à l'étude et analyse des politiques internationales ainsi que leur impact au niveau national.



UNIVERSITÉ DES FEMMES

S'efforce de donner aux femmes les clés de compréhension de notre société, afin de pouvoir transformer les pratiques sociales faisant obstacles à l'égalité.



CONSEIL DES FEMMES FRANCOPHONES DE BELGIQUE

Regroupe en son sein plusieurs associations pour parler en leurs noms auprès des différentes instances politiques. Le conseil est en quelques sortes l'avocat des associations femmes en les représentant et en défendant leurs droits.

REGARDS

CROISÉS

SE REVENDIQUER FÉMINISTE...



Dans cette époque dominée par l'absence d'idéologie, il n'est pas aisé de se revendiquer d'un courant ou d'une obédience. A l'instar du communisme après la chute du mur de Berlin, le féminisme souffrirait-il de quelque complexe social pour mettre en avant son identité et ses revendications ?

On constate en effet que le concept féministe fait débat au sein de l'associatif féminin, lequel affiche parfois une certaine tiédeur à assumer ce qualificatif. Dans quelle mesure les associations peuvent-elles concilier un public mixte avec une étiquette féministe ?

LE GAFFI

GROUPE D'ANIMATION ET DE FORMATION POUR FEMMES IMMIGRÉES

La question de savoir si le GAFFI est une association féminine ou féministe fait débat en interne. Si l'association accueille essentiellement des femmes, elle accepte pourtant des hommes dans certaines formations. Ce sont les formations menées en partenariat avec les CPAS, les MLE ou encore le centre de formation qualifiante Cobeff, mais les formations estampillées GAFFI, et rien que GAFFI, n'accueillent que des femmes. Cela remonte aux origines de l'association et il faut dire que toute une

série de femmes n'auraient pas poussé notre porte si nous avions accueilli un public mixte. Dans l'équipe, certaines se prononcent en faveur de la mixité, mais ce n'est pas la direction que nous prenons actuellement. Ce sont des questions qu'on va devoir se poser pour établir les perspectives d'avenir du GAFFI. En synthèse, je dirais qu'on n'est pas particulièrement dans le revendicatif, dans le féminisme, mais sur le terrain, on favorise les femmes parce que c'est un public qui en a particulièrement besoin. Le public avec lequel on travaille est un public fragilisé.

INFOR-FEMMES

ASBL NÉE EN 1972 AVEC POUR OBJECTIF LA PROMOTION DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET CULTUREL DES FEMMES.

Le féminisme est une notion très subjective, c'est une question qu'on évite un peu dans le cadre professionnel. Il a déjà été suggéré de prendre le temps de se positionner, mais dans les faits on n'a jamais eu le temps ou l'énergie. L'équipe est composée de huit personnes, dont deux hommes : il n'y a pas de volonté de notre part là-dedans. Pour le poste d'animatrice en éducation permanente, on préfère des femmes, car on traite de choses intimes, personnelles, de récits de vie, etc. Par contre, les intervenants hommes sont bien accueillis, parce que c'est ponctuel. Dans la préformation, on envisage les choses différemment, car plus tard, dans le milieu professionnel, elles seront amenées à côtoyer des

hommes, donc ce n'est pas plus mal de « les mettre dans le bain » directement. Ceci dit, il faut garder un équilibre : il ne doit pas y avoir que des hommes qui donnent cours.

Pour revenir à la question du féminisme, nous nous sentons électron-libre. Nous ne formons pas un réseau avec l'associatif féminin/iste. On veut se distancier de ces associations, garder notre indépendance. Une seule exception : la journée de la femme, où on est amenées à travailler beaucoup avec des associations féminines. En définitive, Infor-femmes veut pouvoir s'ouvrir aux hommes. On n'a pas de revendications sur la place de la femme dans la société. On répond à des besoins individuels.

FATIMAH ZIBOUH

DIPLÔMÉE DE SCIENCES POLITIQUES ET DROITS DE L'HOMME, CHERCHEUSE POUR LE CENTRE D'ETUDES DE L'ETHNICITÉ ET DE LA MIGRATION (CEDEM) À LIÈGE, MEMBRE SUPPLÉANTE DU COMITÉ D'ADMINISTRATION DU CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES.

Je définis le féminisme comme un mouvement luttant pour l'égalité entre les hommes et les femmes. J'y suis particulièrement sensible car je vois autour de moi bien trop d'hommes utilisant des idéologies, des religions, des courants de pensée, pour légitimer leur domination masculine. Personnellement, c'est quelque chose qui m'exaspère.

Par ailleurs, dans la question du féminisme, il y a aussi un défi qui me semble important à relever : c'est d'imposer l'idée qu'il y a plusieurs manières d'être féministe et plusieurs sources de références pour être féministe. Mon défi à moi, qui peut paraître antinomique, est

celui d'être musulmane et féministe à la fois. L'objectif est de pouvoir puiser dans les sources scripturaires, de pouvoir puiser dans mes références, pour justement revendiquer cette égalité entre les hommes et les femmes.

Malheureusement, dans la mouvance féministe, certaines femmes considèrent qu'il n'y a qu'une seule manière d'être féministe. Je plaide à l'inverse pour qu'il y ait une diversité des voix féministes. Par exemple, le fait de porter un foulard pourrait être interprété comme un signal contraire. Alors que, si on se met d'accord sur le fait que le plus important est l'émancipation des femmes, et si on reprend le slogan des années 1970 « mon corps m'appartient », et bien une femme doit pouvoir s'habiller comme elle l'entend, réaliser son émancipation comme elle l'entend. L'émancipation est une valeur, mais il y a plusieurs chemins pour y arriver.

NOURIA OUALI

SOCIOLOGUE POUR LE CENTRE DE RECHERCHE METICES DE L'ULB

Etre féministe c'est se battre pour l'égalité entre les hommes et les femmes, car il subsiste encore trop d'inégalités. Etre féministe, c'est rendre concrète cette égalité entre les hommes et les femmes. Quand on parle de « féminin », on entend les attitudes féminines. La manière dont on se représente le fémi-

nin et le masculin va influencer toute notre perception. C'est un concept sur lequel vont reposer de multiples discriminations. Le tout est de se questionner sur « comment déconstruire le masculin et le féminin pour penser différemment ? Comment déconstruire la division de notre société basée sur la différence des genres ?

LE MONDE SELON

LES FEMMES

ONG FÉMINISTE ACTIVE DANS LE MONDE DU DÉVELOPPEMENT, DE L'ÉDUCATION PERMANENTE, DE LA RECHERCHE ACTION ET DES MOUVEMENTS SOCIAUX.

Aujourd'hui, les associations de femmes et/ou féministes sont de plus en plus mixtes. On constate plus d'ouverture, par rapport à avant : une féministe de septante ans ne voudrait sans doute pas travailler dans un environnement mixte. Pour moi, la mixité n'est pas une mauvaise chose, il faut juste veiller à ne pas diluer notre discours. Si, même dans une association féministe, ce sont des hommes qui parlent des femmes, alors c'est encore un espace qu'on nous enlève... Exactement comme si des Blancs parlaient de la discrimination envers les Noirs.

Au Monde selon les Femmes, nous n'avons pas d'hommes dans notre conseil d'administration. Or, il semblerait qu'on nous impose désormais une présence de l'autre genre de l'ordre de

30%. Personnellement, je n'ai aucun problème avec ce principe sur le fond. L'objet et la mission de l'ASBL ne doivent pas changer, c'est tout ; peu importe par qui ils sont portés.

Nous sommes quatorze personnes dans l'équipe, parmi lesquelles un seul homme. C'est surtout dû à notre nom. Lorsqu'on publie une offre, les candidats voient « Le Monde selon les Femmes » et peu d'hommes postulent, mais on a toujours mis un point d'honneur à recevoir les hommes à l'entretien oral. C'est notre souhait d'intégrer des hommes dans l'équipe. On retrouve une présence masculine dans notre public, au sein de notre assemblée générale aussi. Nos formations se donnent à des groupes mixtes. Dans certains groupes, il y a même une majorité d'hommes...

DORA DORÈS

ASBL CRÉÉE EN 2003 QUI SE DÉFINIT COMME UNE MAISON D'ÉCHANGE ET D'ÉLABORATION DE PROJETS OUVERTE À TOUTES LES FEMMES ISSUES DE L'IMMIGRATION.

L'histoire a fait qu'on est une association très féminine. La fondatrice, étant d'origine albanaise, s'est d'abord tournée vers sa communauté et vers les femmes en particulier. La mentalité albanaise de l'époque faisait que c'était difficile d'aller à la rencontre des hommes. Notre connotation féminine a donc été déterminée par la pratique et par la culture. Nous sommes aussi féministes, dans le sens où nous avons l'envie de défendre les femmes, qui sont celles qui portent la famille, qui sont fragilisées. On s'est rendu compte que les femmes avaient besoin de cet espace dépourvu d'hommes pour s'exprimer, s'ouvrir. Elles ont commencé à vivre des choses ici.

Notre parti pris de base est de considérer qu'il y a plein de chemins, plein de façons d'être ; nous ne sommes pas dans le jugement, on ne pousse pas dans une direction en particulier, on ne prétend pas savoir ce qui est bon pour

les personnes qui fréquentent l'association. Chacune, au sein de l'équipe, a une vision différente de la femme ; ce que nous voulons, c'est défendre la femme dans ses choix, dans sa vie propre, vers son épanouissement personnel.

Dora Dorès est le seul lieu d'accueil des migrants à Huy, donc de plus en plus d'hommes viennent frapper à notre porte. On recevait déjà des hommes à la permanence, on les invitait aux événements, mais pour la première fois l'année passée, on a accepté d'inscrire des hommes dans les cours. Nous sommes maintenant en phase d'observation, on regarde si ça fonctionne. Pour le moment, on n'a pas de retours négatifs, les femmes sentent que ce lieu est avant tout le leur. C'est ce qu'on veut : défendre l'identité féminine du lieu. Les hommes y sont les bienvenus, mais les femmes y ont leur entière place.

REVALORISER LE FÉMINISME



RENCONTRE AVEC LIDIA RODRIGUEZ PRIETO,
COORDINATRICE DE L'ASBL « LE MONDE SELON LES FEMMES »

Pouvez-vous présenter la structure et ses missions en quelques mots ?

Notre association a 20 ans. Notre objectif principal est l'égalité entre les hommes et les femmes, au Nord comme au Sud. Notre public-cible se cristallise essentiellement autour du monde de la coopération, tant les ONG que les décideurs administratifs et politiques. On touche aussi un public associatif, socio-culturel ; on est reconnu en éducation permanente.

C'est au moyen de trois stratégies complémentaires d'intervention que le Monde selon les Femmes agit pour faire avancer l'approche des droits humains avec une perspective de genre dans la coopération au développement, tant chez les acteurs du Nord que ceux du Sud : la recherche-action à partir des savoirs locaux, la formation et le travail de plaidoyer en réseau (en Belgique et dans les pays partenaires).



Le Monde selon les Femmes développe ces trois axes stratégiques qui se complètent et mène des actions communes au Nord et au Sud. Pour cela, nous avons des partenaires en Afrique francophone et en Amérique latine : nous soutenons leurs projets sur le terrain, de même qu'eux soutiennent nos actions ici en Belgique.

A quelles difficultés font face les associations féminines/istes ?

On a vu apparaître beaucoup d'organisations féministes ces dernières années, mais le combat avance encore trop lentement. Certaines associations ont vu leur budget restreint. Pour les associations subsidiées, la situation n'est pas idéale. On compte aujourd'hui beaucoup d'associations de femmes, mais elles naissent et disparaissent, par manque d'appui structurel. On ne peut pas dire en tout cas qu'on bénéficie aujourd'hui de plus d'appui qu'hier.

Par contre, ce qu'on a vu naître, ce sont des boîtes de consultance dans le secteur privé. Il y a donc un marché qui se développe, avec une augmentation de la demande de formation et des outils pour l'intégration de l'approche de genre. Mais cela n'a visiblement pas de répercussion au niveau des ASBL, les moyens n'augmentent pas.



FEMME DE LA RUE

Ce constat invite à se questionner : est-ce qu'il y a une médiatisation suffisante [de la cause féminine] ? Quand le film de Sophie Peeters est sorti, « Femme de la rue », des fonds ont été débloqués dans la foulée, preuve que les médias peuvent faire réagir le politique.

Lorsque j'anime une formation, je pose toujours la question au groupe : êtes-vous féministes ? Trouvez-vous le combat féministe intéressant ? Personne ne réagit positivement, comme si le mot « féministe » était une insulte. Je pense que c'est symptomatique des mentalités à l'heure actuelle en Belgique.

Par conséquent, pour nous, il est prioritaire de donner une vision positive du féminisme en Belgique. Dans certains pays, en Amérique latine notamment, le mouvement féministe est perçu positivement, on s'affirme plus facilement féministe. En Afrique, on remarque que c'est plus nuancé, à cause du discours anti-colonial, du refus d'imiter les discours en vigueur au sein des anciens pays coloniaux.

Selon moi, la situation en Belgique est due aux médias et à des figures d'autorité qui ne valorisent pas le discours féministe. On peut aussi pointer les spectacles d'humour : il suffit de voir le succès de « Les hommes viennent de Mars, les femmes de Vénus ». Si l'égalité était une réelle priorité pour le gouvernement, il se doterait de moyens pour dépasser le simple discours et se montrerait sévère envers les médias et la publicité sexiste, surtout.

Mettre sur pied une association consacrée aux femmes ne participe-t-il pas de la même démarche que de créer une association communautaire, défendant les intérêts d'une petite partie de la population ?

Lorsqu'on parle de la condition des femmes, l'humanité tout entière est concernée. On s'intéresse à la construction de la masculinité, de la virilité, on travaille avec des femmes de toutes origines sociales, culturelles, etc. On ne lutte pas contre les hommes, mais contre le patriarcat qui nous englobe tous et nous concerne tous. Les hommes sont et doivent être nos alliés. On a tous à gagner à vivre dans une société égalitaire.

Il semble parfois difficile, au sein du mouvement féministe, d'élever une parole commune...

Il n'y a pas une parole commune au sein du féminisme et je ne suis pas sûre qu'il faille en avoir. L'important, c'est d'avoir un objectif commun : défendre les Droits des Femmes. La question de la prostitution cristallise un éternel débat. Et puis les préoccupations ne sont pas les mêmes partout, c'est normal. Au Sénégal, on lutte contre les mariages forcés ou pour l'accès à la terre avant de se préoccuper du partage des tâches ménagères : tout dépend du contexte.

Quelles sont les forces et les limites de l'associatif au féminin ?

Les personnes qui travaillent dans ce secteur sont des passionnées, elles portent ce discours en dehors des murs de leur bureau. C'est une de nos forces. Cependant, il faut encore beaucoup travailler pour faire évoluer l'égalité entre les femmes et les hommes. Il faut travailler auprès des jeunes, qui sont souvent pleins de stéréotypes, notamment à cause de l'hypersexualisation ambiante, véhiculant une certaine image de la femme. Or, c'est difficile d'approcher ce public, quand on voit les réactions en France à ce qui a été désigné erronément comme « la théorie du genre » (qui défend l'idée que l'attitude et les goûts liés au genre relèvent de la construction, de l'éducation, et non de l'inné, ndlr). Il y a encore beaucoup d'homophobie ambiante, aussi. Les mouvements religieux, tant catholiques que musulmans, se radicalisent sur ces questions.

DIFFICILES SYNERGIES ASSOCIATIVES...



RÉFLEXIONS DE NOURIA OUALI, SOCIOLOGUE À L'ULB POUR LE CENTRE DE RECHERCHES METICES

Quel point de vue avez-vous sur l'évolution de l'associatif au féminin ? Comment se porte-t-il aujourd'hui ?

Avec le décret de l'Education Permanente, on assiste à un développement très important des associations mais le budget, lui, n'augmente pas. Le problème se situe dans ce dernier point, car on rentre dans une logique de concurrence avec la difficulté pour les associations de se faire reconnaître et de se faire financer. Les associations se retrouvent donc avec des statuts inégaux entre elles, elles n'ont pas les mêmes moyens.

Quelle place peuvent prendre les hommes dans les associations féminines ou féministes, au niveau de la structure, mais aussi du public ?

Si ces hommes sont féministes, s'ils ne sont pas dans des rapports de domination par rapport aux femmes, ils ont totalement un rôle à jouer dans les associations féminines/istes. Les hommes peuvent très bien être féministes. Le féminisme est une certaine conception de la société qui se cristallise dans le fait de défendre un rapport égalitaire entre les deux sexes.

Est-ce nécessaire et légitime de consacrer tout un projet associatif, et même autant de projets associatifs, aux femmes ?

A partir du moment où ces différentes associations partagent des intérêts visant à promouvoir une vision égalitaire de la société, oui ! Le nombre d'organisations qui sont créées dépend du cadre de l'Etat et de la manière dont il est prêt à investir pour ces associations. Nous sommes dans un Etat de liberté. C'est donc la réalité sociale qui va déterminer la mobilisation sur des questions précises. Si tout d'un coup, on observe la création de plus en plus d'associations pour la défense des femmes, c'est qu'il y a une demande auprès de la population sur ce sujet. Il faut élargir ce combat et se redéfinir par rapport à l'Etat.

Que pensez-vous des collaborations à l'œuvre dans le secteur de l'associatif au féminin ? Sont-elles suffisantes ?

C'est contradictoire : les associations sont en concurrence sur le terrain pour obtenir des moyens pour exister et, en même temps, on les invite à devenir partenaires. Les associations dépensent une grande énergie pour réaliser leur projet. Pour les nouvelles associations, établir des synergies avec l'associatif existant n'est pas forcément facile.

LES DROITS DE LA FEMME, UN CONTRÔLE CITOYEN CONTINU



ENTREVUE AVEC DOMINIQUE DAUBY, PRÉSIDENTE DU CWEHF (CONSEIL WALLON DE L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES)

Pouvez-vous présenter la structure ?

Le CWEHF date de 2003. C'est une émanation du Conseil économique et social de Wallonie qui rassemble les interlocuteurs sociaux. Les objectifs qui lui ont été assignés consistaient à assurer une vigilance et à formuler des avis sur les textes de lois émis par la Région Wallonne, pour veiller à ce que tout soit mis en place pour atteindre l'égalité effective entre les hommes et les femmes. Le CWEHF rassemble des partenaires sociaux et des structures associatives travaillant sur les questions de l'égalité. Le CWEHF compte 25 membres effectifs.

En vue des élections fédérales, régionales et européennes 2014, nous avons élaboré un Mémoire, c'est-à-dire une série de priorités portées par le monde associatif et par les partenaires sociaux, formant notre position commune, ciblées sur les matières qui relèvent des compétences de la Région Wallonne. Prenons deux exemples représentatifs : l'une de ces priorités porte sur les structures d'accueil de la petite enfance, en lien avec l'accessibilité au travail des femmes. Nous avons identifié cela comme un filet de sécurité essentiel pour éviter que les femmes ne basculent dans la pauvreté. Il faut que ces espaces soient suffisamment répartis et accessibles financièrement. Par ailleurs, nous avons planché sur les questions de violence, avec pour but de soutenir les structures qui prennent en charge les victimes de violences conjugales.

D'autre part, on a travaillé à la mise en œuvre d'une vision transversale de l'égalité au sein des politiques wallonnes : c'est ce que veut mettre en place le « gendermainstreaming », groupe de travail interdépartemental qui exercera une veille sur la politique régionale. En clair, une fois que cela sera effectif, chaque projet politique, porté par quelque ministre que ce soit, devra être analysé selon la grille de l'égalité entre les hommes et les femmes. En effet, on a tendance à croire qu'on prend des décisions neutres, or elles ne le sont pratiquement jamais. Le rôle de ce groupe de travail est d'évaluer suffisamment tôt ces aspects pour pouvoir corriger le tir.

Comment se porte l'associatif au féminin aujourd'hui ?

Tout dépend des secteurs. C'est un associatif très dynamique, mais qui souffre de problèmes de moyens et de moyens structurels, comme tout l'associatif en général. Le manque de subsides structurels oblige à partir à la recherche de subsides ponctuels, c'est épuisant. Du côté de la Région Wallonne, on a les programmes APE qui ne couvrent qu'une partie des charges. Dans le secteur non-marchand, il a été difficile de mettre en œuvre le paiement de salaires corrects à travers la commission paritaire 329.02. Les associations en communauté française ne peuvent souvent pas garantir l'application du barème à 100% pour des travailleurs qui, pourtant, ont un rythme de travail plus que dense.

Y a-t-il des spécificités à la société civile organisée féminine?

Les associations féministes ont des points de convergence dans leurs objectifs, mais pas toujours dans leurs manières de travailler. Certaines ne travaillent qu'avec des femmes et en font leur ligne directrice, d'autres en font une priorité mais tolèrent des exceptions, etc. Là où elles se rejoignent, c'est sur le fait que l'égalité est un acquis en terme de droits, en théorie, mais pas dans le quotidien, sur le terrain.

Quel parallélisme entre les discours associatifs féministes et les discours associatifs communautaires ?

Très partiellement. Dans le temps, on parlait de groupes « spécifiques » pour ces deux champs d'action. Depuis, les femmes ont refusé cette étiquette, car l'humanité est séparée en hommes et en femmes et c'est autour de cette différenciation que s'organisent les sociétés et que se construisent les disparités. Il y a sûrement des points de rencontre entre les manières de traiter ces deux publics, mais même dans les communautés, la question de la condition de la femme se pose : elle est transversale.

Quelles synergies sont à l'œuvre dans le secteur de l'associatif au féminin ?

Ca varie dans le temps, selon les circonstances. Si je prends l'exemple de la Marche mondiale des femmes, la première a eu lieu en 2000 : ça a constitué un temps et un lieu d'échanges et de coordination importants. Aussi, dès que des menaces apparaissent, on voit naître des synergies, des coordinations, des concertations. Peut-être devrait-on le faire plus, mais c'est vrai aussi que dans le secteur associatif comme ailleurs, on est dans cette contradiction : les gens qui ont du travail en ont trop, ils sont très pris par leur propre boulot. On laisse donc parfois passer du temps sans entrer en contact les unes avec les autres.

Il y a une complémentarité avec le reste du secteur associatif qui se réalise par le fait qu'on a plein de projets et de combats qui se croisent. La question de l'égalité se pose aussi dans le secteur de la jeunesse : des associations vont venir vers nous pour nous demander d'intervenir sur cette question spécifique.

REGARDS

CRUÉS

LA PARITÉ DOIT-ELLE ÊTRE IMPOSÉE EN POLITIQUE ?



Une des conquêtes-phares dans la marche militante féministe est ce qu'on appelle la parité dans la démocratie représentative. Cette discrimination positive continue néanmoins à susciter le débat dans l'opinion publique, mais aussi au sein des mouvements féministes. Ce clivage cristallise deux regards : l'un voit dans ce procédé une antichambre nécessaire pour assurer une participation citoyenne de toutes les composantes de la société, en l'occurrence celle des femmes, l'autre constate que cette manière de faire peut réduire, voire minimiser, la capacité des femmes à s'introduire dans le champ politique.

REGARDS CROISÉS

VIVIANE TEITELBAUM PRÉSIDENTE DU CFFB (CONSEIL DES FEMMES FRANCOPHONES DE BELGIQUE)

Si les hommes sont là, c'est parce qu'ils bénéficient d'une situation de discrimination inversée. Ils sont minoritaires dans la population et majoritaires dans les postes à responsabilité ; il y a là un problème de démocratie à corriger. On veut donc rectifier cette situation en mettant en place des quotas, pour que la majorité de la population cesse d'être considérée comme une minorité politique. Il y a autant d'hommes que de femmes capables, il y a même plus de jeunes femmes que de jeunes hommes diplômés aujourd'hui, et il y a aussi beaucoup d'hommes incapables en politique. Je pense donc qu'on peut faire globalement mieux que ça. Ça fait partie d'un mythe aujourd'hui de dire que c'est difficile de trouver des femmes pour occuper ces postes. Et j'ajoute que, même quand c'est vrai, c'est parce que la société ne met pas en place les mécanismes nécessaires pour les représenter, car les femmes sont là, à portée de main. Ce n'est pas un manque de volonté, ni de compétences.

La mixité est favorable à tous, dans un sens comme dans l'autre. Dans certains pays, des listes féministes se sont mises en place. « Grâce » aux quotas, une liste 100% féminine n'est pas possible en Belgique. La parité, la bataille pour l'égalité, est quelque chose qui aide les femmes à s'émanciper, à sortir d'un système patriarcal, mais à terme ça protégera aussi bien les hommes que les femmes. Et en termes de démocratie, c'est vers cela qu'il faut tendre.

Au niveau des associations composées purement de femmes, c'est un peu différent... Je pense que la mesure instaurant la parité relative au niveau des conseils d'administration et des assemblées générales des associations ne les visait pas en priorité. On pensait plutôt aux associations qui touchent à la vie des gens en général ; si on retire la parole aux femmes dans le seul espace qu'elles se sont réservé, c'est plus délicat. Mais, à terme, c'est quelque chose qui doit s'équilibrer. Les quotas sont là pour corriger ce qui prend beaucoup trop de temps à se mettre en place naturellement, c'est tout.



NOURIA OUALI **SOCIOLOGUE POUR LE CENTRE DE RECHERCHE METICES DE L'ULB**

Je suis favorable aux quotas, car si on laisse faire « naturellement la société » (comme le disent souvent les hommes), on ne parviendra pas à mettre en place la parité. La mise en place des quotas est une nécessité pour accélérer les changements de la société. Sans ceux-ci, les changements seront trop lents. Le problème de cette thématique est qu'elle n'est toujours pas acquise à 100%. Or, le danger se trouve dans la possibilité d'un recul par rapport à ce qui est relativement admis. Par exemple, dans les années 1930, il y a eu des politiques menées afin de ramener la femme dans les foyers et de l'éloigner du travail. L'égalité est une question relativement idéologique. Au sein de la société, on essaye de recréer des hiérarchies pour justifier les discriminations. L'Etat joue donc un rôle majeur, il doit montrer

l'exemple. Or, si on ne met pas de parité en politique, comment montrer l'exemple ?

Quant à savoir si cela peut avoir des effets pervers : peut-être, mais il n'y aura que la pratique qui pourra nous le révéler. Notre société est mixte et doit être représentée comme telle dans les lieux de pouvoir. Cela n'empêche pas qu'on puisse toujours créer des espaces masculins ou féminins au niveau de la société civile ; c'est même important, pour mettre sur la table les questions qui concernent spécifiquement l'un ou l'autre sexe. Mais il est primordial que, dans les lieux de pouvoirs, la mixité soit rétablie afin d'agir, de lutter au mieux.

REGARDS CROISÉS

LE COLLECTIF DES FEMMES DE LOUVAIN- LA-NEUVE

**ASBL QUI SE CONÇOIT COMME
UN CARREFOUR PERMETTANT LA
RENCONTRE ENTRE FEMMES BEL-
GO-BELGES ET MIGRANTES.**

Je ne sais pas si c'est nécessaire, peut-être au début, pour permettre aux femmes de prendre leur place. Ça dépend à quel niveau et dans quel domaine ; c'est un grand débat. Quand on voit dans les équipes éducatives la parité hommes-femmes, ça apporte des regards différents, des sensibilités diffé-

rentes. Le risque, si on ne veille pas à la mixité, c'est d'orienter une structure dans un sens ; la parité permet plus d'objectivité. Elle ne doit pas nécessairement être imposée, mais c'est une bonne chose. Dans le sens inverse, nous sommes pour l'intégration du masculin dans notre association ; c'est un autre regard, c'est positif. Par ailleurs, beaucoup d'hommes s'intéressent aux métiers d'aide soignant, d'infirmier accoucheur, etc. Il faut les encourager : c'est important et intéressant dans les deux sens.

ALICIA ARBID

**COORDINATRICE AWSA-BE
(ARAB WOMEN'S SOLIDARITY
ASSOCIATION-BELGIUM)**

J'y vois certains avantages, mais je m'interpelle sur la méthode. Ça me fait un peu penser à l'initiative des bus de nuit réservés aux femmes pour éviter les agressions sexuelles : on est dans l'évitement, pas dans la lutte. Alors pourquoi mettre en place des quotas, pourquoi ne pas s'attaquer au vrai problème

? Ceci dit, je pense qu'on ne peut pas changer les mentalités du jour au lendemain, donc je ne fustige pas les quotas. Dans les pays du Nord, ils avaient opté pour cette solution avant de supprimer certains quotas. C'est la preuve que ça marche...



FATIMAH ZIBOUH

DIPLÔMÉE DE SCIENCES POLITIQUES ET DROITS DE L'HOMME, CHERCHEUSE POUR LE CENTRE D'ETUDES DE L'ETHNICITÉ ET DE LA MIGRATION (CEDEM) À LIÈGE, MEMBRE SUPPLÉANTE DU COMITÉ D'ADMINISTRATION DU CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES.

Il y a tout ce débat sur les quotas qui est une politique par défaut. À partir du moment où il y a des inégalités, il faut pouvoir mettre en place des mesures qui puissent répondre à ces inégalités. Ce ne sont peut-être pas les meilleures solutions, mais elles permettent de pallier à des situations d'iniquités.

La question de la parité, peut être problématique, mais en même temps, elle doit pouvoir être mise en place pour répondre à la sous-représentation des femmes en politique. Le fait qu'il y ait ces mesures qui font en sorte que sur les listes électorales il y a un homme pour une femme, et bien cela favorise l'élection de ces femmes et ça favorise aussi le changement de la surreprésentation des hommes dans les assemblées parlementaires.

Mais ce n'est pas encore suffisant, quand on voit aujourd'hui la cartographie des parlementaires, on voit qu'il y a encore beaucoup de choses à faire pour qu'il y ait une véritable équité dans les assemblées parlementaires.

Puis, au-delà même de la question parité hommes femmes et de la question de : « que fait-on des personnes d'origine étrangère dans les assemblées parlementaires, ou ailleurs ? » personnellement, je pense qu'il est important de mettre en place ce type de mesure pour que la voix des femmes soit représentée. Pas nécessairement par rapport à la dimension genre, mais pour favoriser, en tout cas, leur position dans la société sinon, on entend que les hommes et ce n'est pas normal.

En réalité, je pense qu'il s'agit d'un travail qui doit se faire dans toutes les sphères de la société. Que ça soit au niveau politique, des entreprises, des organisations culturelles, des associations, etc. Même lors de conférence ou de débat télévisé, il faut qu'il y ait une représentation féminine, que cela soit équilibré sinon on donne un mauvais signal.

Bien sûr il y a des travers, c'est-à-dire que certaines personnes sont choisies non plus pour leurs compétences, mais d'autres caractéristiques. C'est pour ça que je pense que ce n'est pas la meilleure des solutions, mais elle permet de pallier à ces difficultés-là.

EMILIE TISSOT COORDINATRICE MODE D'EMPLOI (VIE FÉMININE)

Je pense qu'il est essentiel que les femmes soient présentes en politique parce que j'ai l'impression que si elles ne sont pas présentes, leur voix est difficilement entendue.

Ceci dit, imposer la parité sans prendre d'autres mesures me paraît illusoire. A l'heure actuelle, nous savons que c'est encore la femme qui prend en charge une grande partie des travaux ménagers, qui s'occupe des enfants. Je comprends donc qu'il est plus difficile pour une femme de s'investir en politique aujourd'hui, car cela demande beau-

coup de temps et ce temps-là, on ne l'a pas forcément de la même manière que les hommes.

A titre d'exemple, on parle beaucoup du temps scolaire qui n'est pas le même que le temps professionnel et je constate qu'il est difficile pour nos stagiaires de se lancer dans des métiers où les horaires ne sont pas des horaires de bureaux. De plus, le regard des autres peut aussi devenir un frein en étant jugée de mère indigne qui ne s'occupe pas de ses enfants.

LE MONDE SELON LES FEMMES ONG FÉMINISTE ACTIVE DANS LE MONDE DU DÉVELOPPEMENT, DE L'ÉDUCATION PERMANENTE, DE LA RECHERCHE ACTION ET DES MOUVEMENTS SOCIAUX.

En 1950, on a promu l'égalité. On a alors mis l'accent sur la formation des femmes pour qu'elles acquièrent les compétences. Maintenant qu'elles les ont, elles n'ont toujours pas suffisamment accès aux postes à responsabilités. Pourquoi ? On a identifié trois causes qui « enferment » les femmes :

- **Le plancher collant** : cette métaphore rend compte du fait que les rôles reproductifs ne sont pas

suffisamment partagés. Cela a pour conséquence que, dès que la femme devient mère, elle subit beaucoup plus de pressions que son compagnon pour s'occuper des enfants; elle est donc ramenée vers le sol, les pieds collés au plancher, et stoppe là son ascension professionnelle.

- **Le plafond de verre** : les conseils d'administration se constituent par cooptation. Dès lors, les hommes ont tendance à rester entre hommes, ils se cooptent entre eux. Il en va de même pour les partis politiques ou pour les directions d'entreprises. Dans le secteur public, par contre, ça fonctionne par concours et là, miracle, on s'aperçoit que les femmes ont des grades.

REGARDS CROISÉS

- C'est la preuve qu'elles ne démeritent pas, qu'elles sont simplement mises de côté.
- **Les murs qui se serrent** : nous, les femmes, sommes en manque de référents féminins positifs à qui nous identifier. Qu'il s'agisse d'héroïnes de fiction, de scientifiques dans les livres scolaires, d'expertes dans les médias, il y a un manque flagrant de visibilité des femmes qui réussissent. De même qu'en politique, les femmes fortes et de pouvoir sont rares et très connues, comme Margaret Thatcher ou Angela Merkel. Ces stéréotypes pèsent sur nous et sur notre estime de nous-mêmes en tant que femmes.

Se pose alors la question de comment contrecarrer ces tendances. Au niveau de la répartition des rôles reproductifs, on peut travailler sur la co-responsabilité. Pour la question des référents féminins, on peut inverser la tendance et éviter les stéréotypes négatifs. Par contre, la seule solution pour lutter contre les conséquences perverses de la cooptation est d'instaurer des quotas. On n'instaure des quotas que quand on est face à un problème qu'on ne peut résoudre d'une autre manière. Bien sûr, les quotas ont aussi leurs effets

pervers : certains sont convaincus que les femmes qui ont atteint ces postes y sont parvenues grâce aux quotas, pas à leurs compétences. D'autre part, il y a parfois la difficulté de trouver des femmes candidates pour ces postes. Mais attention, si les femmes ne sont pas intéressées par ces postes, c'est qu'il faut en changer les paramètres - changer les horaires, par exemple - et ça profite aux hommes aussi. Personne n'aspire à rentrer chez soi à 21 heures. Je terminerai en ajoutant que, si on est tracassé par la question du mérite, le principe de la cooptation en lui-même ne garantit pas le mérite !

Il faut se méfier car ici, en Belgique, on pourrait croire qu'on se trouve dans une société moins machiste qu'ailleurs, mais il reste pourtant beaucoup à faire. Or, l'illusion que la majorité des combats est remportée endort le militantisme. Un machisme moins visible incite moins les positions défensives et endort le combat.



**CARREFOUR DES CULTURES
EN COLLABORATION AVEC LA RTBF
PROPOSE**



4 déc. 2014 / 10h > 20h

Cap Nord à Namur
Boulevard du Nord 8

médias alternatifs
alternatives médiatiques
exposants | animations | débats | projections | espace interactif

FACEBOOK : **CARREFOUR DES CULTURES**

TWITTER : **#MAAM**

WWW.CARREFOURDESCULTURES.ORG



Wallonie



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



VILLE DE
NAMUR



Le premier salon belge des Médias alternatifs aura lieu à Namur le 4 décembre

Une journée pour passer en revue les alternatives en matière de presse d'information ; dix heures pour questionner le rôle des médias dans le renforcement de la diversité et de la citoyenneté.

Première sortie vers le grand public du projet Médias Diversité Citoyenneté, le Salon des Médias alternatifs et des Alternatives médiatiques se conçoit comme une opportunité de rassembler dans un même espace-temps les différents acteurs concernés par le champ des médias : lecteurs, citoyens, journalistes, réalisateurs, membres de l'associatif, observateurs des médias, enseignants, etc. Loin de la tendance actuelle à réserver la réflexion sur les médias aux professionnels du secteur, cet évènement entend ouvrir et élargir le débat.

Le salon des MAAM se déroulera le **4 décembre 2014, de 10 heures à 20 heures, au Cap Nord à Namur** (Boulevard du Nord 8, juste derrière la gare). Deux temps rythmeront cette journée : un premier, de 10 heures à 18 heures, verra se déployer le salon à proprement parler, avec une trentaine d'exposants, des animations, des projections, un espace interactif, des espaces de réflexion, etc. À 18 heures, la tenue d'un débat offrira l'opportunité de croiser les points de vue nourris par les réflexions de la journée, autour du thème « Comment les pratiques médiatiques peuvent-elles rencontrer les valeurs de la citoyenneté, pour une diversité de la presse et dans la presse ? ».

Carrefour des Cultures et ses partenaires (RTBF, Télévision du Monde, Média Animation, ACMJ, RTA, Gsara,...) vous invitent à relayer cette initiative afin de rassembler le public nécessaire à la réalisation des objectifs du projet.

médias alternatifs
alternatives médiatiques
exposants | animations | débats | projections | espace interactif

FACEBOOK : CARREFOUR DES CULTURES
TWITTER : #MAAM

WWW.CARREFOURDESCULTURES.ORG



Travail au féminin, un enjeu d'intégration

L'enquête

MIGRANTES ET TRAVAIL :

PARCOURS DE COMBATTANTES

En l'espace d'un trimestre, Carrefour des Cultures est allé à la rencontre d'une quinzaine d'associations actives dans le champ de l'insertion socio-professionnelle des femmes migrantes à Bruxelles, en Flandres et en Wallonie, afin de nourrir sa réflexion en vue du développement de son projet « Travail au féminin, un enjeu d'intégration ». A l'instar de la méthode ethnographique, il s'agissait pour nous de prendre en considération la diversité des profils et les spécificités des itinéraires, afin de cerner au mieux la problématique qui nous préoccupe. Il nous paraît intéressant, à ce stade, de marquer une pause pour délivrer ici la synthèse de nos premiers constats.

Explorer les multiples réalités des femmes migrantes autour d'une thématique axiale qu'est le monde du travail, voilà résumée en une phrase l'ambition que se donne Carrefour des Cultures à travers son nouveau projet « Travail au féminin, un enjeu d'intégration ». Partant de l'hypothèse que ces réalités comportent de nombreux obstacles, les identifier a constitué la première étape de notre enquête. Il s'est avéré qu'ils étaient plus nombreux et subtils que nous le soupçonnions.

IDENTITÉS MEURTRIÈRES

On aurait pu penser que l'époque où le nom de famille était un critère de discrimination était révolue, mais c'est loin d'être le cas, comme en témoigne Alicia Arbid, coordinatrice d'AWSA-Be : « Une ancienne stagiaire m'a fait part du fait que pour louer un logement, ou pour tout autre démarche, elle devait user de subterfuges, faire valoir un garant qui ne portait pas son nom, car les gens lui disaient « oui » pour une visite dans un premier temps, puis se montraient refroidis dès qu'elle donnait son nom. » L'exclusion dans ce cas est franche, frontale. En situation d'embauche, le

curriculum vitae anonyme est supposé lutter contre cela, avec plus ou moins de succès. D'autres types de discriminations sont plus pernicieuses. Certaines personnes, à peine installées en Belgique, se sont par exemple entendu dire : « J'aimerais bien vous engager, vu votre diplôme, vous méritez un poste à responsabilités, mais je ne sais pas comment mon personnel va réagir... »

On aurait pu penser que l'époque où le nom de famille était un critère de discrimination était révolue, mais c'est loin d'être le cas

Parfois, des éléments « intrinsèques » peuvent aussi constituer des freins puissants à l'insertion

des femmes migrantes dans la société. Une mauvaise expression en français rend bien sûr compliqués les échanges,

mais il s'avère que la crainte de devoir parler peut aller jusqu'à pousser certaines femmes à se retrancher dans des pratiques les excluant de la vie sociale. C'est ainsi que beaucoup de femmes parcourent la ville exclusivement à pied, tout simplement pour s'éviter la démarche de s'abonner aux transports en commun, de s'adresser à la STIB ou au TEC. Le Collectif des femmes de Louvain-la-Neuve a dès lors pris l'initiative d'élaborer des glossaires, à utiliser dans les différents contextes de la vie courante. « Mais, chez certaines,

cela dépasse le problème de la langue. Lorsqu'elles n'ont pas été scolarisées, elles manquent carrément de méthode, ne savent pas lire un plan ni un horaire de train, ne peuvent pas conduire leurs enfants à l'école. Il faut alors procéder à une vraie remise à niveau. » Notons que le caractère inhérent à la personne de ces lacunes ne dédouane pas entièrement les pouvoirs publics ; il est de leur responsabilité, en effet, d'assurer la mise en contact de ce public spécifique avec les pôles d'emploi et de formation comme Actiris ou le Forem.

UN DIPLÔME SANS VALEUR

À l'inverse, des diplômées universitaires d'origine étrangère vivent le parcours du combattant pour faire reconnaître leurs compétences et exercer leur métier en Belgique. « Les équivalences de diplôme ne sont pas toujours faciles à obtenir et, quand elles le sont, les employeurs sont parfois méfiants, soupçonnant un trafic ou des études n'ayant pas la même valeur que des études faites en Europe », constate Emilie Tissot, coordinatrice de Mode d'Emploi (Vie féminine). L'ayant vécu ou ayant eu vent de cela, certaines se résignent. « Il y a une féminisation dans la migration et aujourd'hui, contrairement à hier, il y a des femmes qui ont étudié, indique Metusera Nsengiyumva de l'ASBL flamande Cood. En arrivant en Belgique, certaines vont s'occuper de leur famille pour permettre à leur mari de chercher un emploi, d'autres vont accepter un travail en tant que femme de ménage, même si elles ont un diplôme universitaire. Et plus le temps passe, plus ces femmes perdent courage. »

Redonner courage : voilà bien un des défis majeurs que doivent relever les pôles d'ISP. Heureusement, toutes les expériences ne sont pas négatives. « Nous avons quelques beaux exemples de réussite chez des personnes qui affichaient tous les critères de risque d'être discriminées, rassure le Collectif des femmes, comme cette Rwandaise de 48 ans qui a obtenu un CDI après une formation chez nous en auxiliaire de l'enfance. » Mais il faut bien avouer qu'avant de s'en sortir, si elles y parviennent, beaucoup de ces femmes traversent des moments difficiles...

L'accès aux systèmes de garde d'enfants est aussi souvent pointé du doigt par les organismes d'insertion socio-professionnelle comme un obstacle. Toute association s'adressant à un public féminin migrant le sait : il est inutile de programmer des activités le mercredi après-midi ou le samedi, au risque de rencontrer une salle vide.

DOUBLE DISCRIMINATION, MYTHE OU RÉALITÉ ?

Cette question a été posée aux associations rencontrées. Il s'agissait de savoir si l'on pouvait être pénalisée doublement : en tant que femme, et en tant que migrante. La réponse est unanime : « Oui, et on pourrait même parler de triple discrimination, en fonction de l'origine, de la culture ou de la religion. » Ici, toutes font référence de manière centrale à la question sensible du voile. « Très concrètement, moi qui suis Libanaise, on me pense plus libre que si j'étais Marocaine et voilée », affirme Alicia Arbid, d'AWSA-Be. « Nous avons une employée voilée et elle observe que les personnes qui poussent la porte de l'association s'adressent à elle différemment. » Difficile d'imaginer, donc, d'être traitée sur un pied d'égalité avec les autres candidates pour un poste, lorsqu'on est une femme, immigrée, et a fortiori voilée. Et il est loin d'être certain que le fait d'être née en Belgique change la donne : première ou troisième génération, même combat.

Une exception, peut-être : le métissage. « Il est intéressant et positif de noter qu'aujourd'hui, il y a de plus en plus de métissage et que cela est reçu plus positivement », nuance Alicia Arbid.

Nouria Ouali, sociologue et chercheuse à l'ULB pour le centre de recherches METICES, ne parlerait pas quant à elle de double ou de triple discrimination, mais plutôt de « processus complexe et global ». « Il ne s'agit pas d'une discrimination qui se hiérarchise, comme beaucoup en parlent. C'est bien plus que ça. C'est à la fois le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la situation familiale, etc. qui entrent en ligne de compte. Pas seulement le fait d'être une femme, avec une culture différente et une couleur de peau différente. En réalité, c'est une matrice qui détermine leur position sur le marché de l'emploi, c'est donc une discrimination qui se joue de manière diverse et mouvante. »

DE L'IMPRÉCISION DU MOTIF...

Une discrimination mouvante, c'est bien là le terme. Car si certaines des considérations précitées sont avérées, d'autres sont impossibles à vérifier dans le concret. On ne peut demander à un employeur si notre candidature a été écartée en raison de notre nom, de notre couleur de peau ou de notre origine. On peut juste observer que statistiquement, une femme migrante a moins de chances d'être employée qu'une Belgo-Belge.

Loin de s'arrêter à cette constatation et de prêcher la victimisation ou le fata-

lisme, les organismes d'insertion socio-professionnelle que nous avons rencontrés s'efforcent d'agir pour résorber les discriminations, par la formation, la sensibilisation, etc. Carrefour des Cultures souhaite, à son tour, tenter d'apporter un regard neuf sur cette problématique en initiant un dialogue entre les acteurs institutionnels, les organismes d'ISP et les femmes migrantes. C'est dans cette perspective que vous pourrez lire, dans ce chapitre, les interventions d'une représentante du Forem, ainsi que le témoignage de Fatima Zibouh, politologue et petite-fille de migrants.

LA MIGRANTE AU TRAVAIL, OBSTACLES ET DÉFIS POUR L'AVENIR



© Sarra Benyaich

RENCONTRE AVEC FATIMAH ZIBOUH,
DIPLÔMÉE DE SCIENCES POLITIQUES ET DROITS DE L'HOMME, CHERCHEUSE
POUR LE CENTRE D'ÉTUDES DE L'ETHNICITÉ ET DE LA MIGRATION (CEDEM)

Depuis le débat houleux autour de votre nomination en 2010 au CA du Centre pour l'Égalité des Chances, considérez-vous que votre présence est aujourd'hui acceptée ?

En 2010, on m'a désignée pour faire partie du conseil d'administration du Centre pour l'Égalité des Chances en tant que membre suppléante. À ma grande surprise, une polémique est née autour du fait que je sois la première femme portant le foulard à siéger dans une institution parastatale.

Le plus terrible dans cette polémique, c'était que malgré que j'aie été désignée pour mes compétences, paradoxalement, j'ai subi une forme de discrimination liée à mon look et avec des anathèmes qui étaient complètement insensés. C'est aussi en partie dû à ma signature pour une pétition disant stop aux violences à Gaza. À partir de là, j'ai été taxée de terroriste, de membre du Hamas, etc. C'était donc une polémique psychologiquement très violente car, autant dans mon quotidien j'essaye de faire du dialogue interculturel une priorité dans mon engagement, autant là, j'étais moi-même victime de mon apparence incomprise. Finalement, par la suite, les choses se sont calmées. C'était tout de même un épisode assez marquant, assez incompréhensible. Peut-être y'a-t-il une normalisation du changement sociologique de la population qu'il faut encore travailler, qui n'est pas encore acquis dans certains esprits, et qui demande encore beaucoup de temps.

Le fait que vous soyez une femme issue de l'immigration et porteuse du foulard a-t-il été un frein dans votre recherche d'emploi ? Pourquoi ?

Au quotidien, ce n'est pas quelque chose que je vis comme étant discriminant. En ce qui me concerne, c'est quelque chose qu'on oublie et qu'on ne voit pas. Cela dit, j'ai déjà vécu une forme de discrimination lors d'un entretien d'embauche. À l'époque, je sortais fraîchement des études, pleine d'ambitions et de rêves à réaliser. J'avais postulé et avais passé tous les tests avec succès. Ensuite, au moment de la dernière sélection, j'ai été auditionnée car le jury avait une préférence pour ma candidature. Lors de cet entretien, tout se passait bien, on discutait même des modalités de travail. Arrivée à la fin de l'entretien, on m'a dit : « Bien entendu votre foulard, vous le laissez au vestiaire ! »

Ça a été un moment difficile, car il n'avait absolument pas été question de cela durant tout l'examen. Je l'ai vécu comme étant une véritable agression parce que j'ai eu le sentiment de ne pas être considérée selon mes compétences et ce que je pouvais offrir comme plus-value à ce travail. Pour moi la question ne se posait pas, c'était quelque chose qui faisait partie de mon identité, de ma personne. Au final, je n'ai pas eu ce poste car je n'ai pas accepté de laisser une partie de mon identité au vestiaire.

Au-delà de cette anecdote, cela se passe bien. Quand les gens me posent des questions, ils comprennent généralement mon point de vue ou du moins le respectent. Dans ma vie, j'ai même pu faire de ce foulard un atout plutôt qu'un obstacle.

Où vous situez-vous par rapport à l'enjeu d'intégration des femmes migrantes dans le monde du travail ?

Personnellement, je me sens bien intégrée, à la fois d'un point de vue socioéconomique, mais également sur le plan professionnel. Je n'ai pas eu de gros problème dans mon parcours ; je suis, je le reconnais, chanceuse. Dans notre parcours d'insertion socioprofessionnelle, à nous les femmes d'origine étrangère, je pense que la difficulté est que nous devons en faire plus que les autres et que nous n'avons pas droit à l'erreur. Quand on est femme migrante ou issue de l'immigration, on a l'impression qu'on porte une sorte de responsabilité, qu'on est une représentante de l'ensemble des femmes d'origine étrangère, dans la mesure où on s'impose une forme de pression consistant à penser que la moindre erreur pourrait porter préjudice à l'ensemble des femmes d'origine étrangère. C'est une pression qui n'a pas de sens, mais elle se vit chez beaucoup de femmes. On ne se donne pas le droit à l'erreur, donc on doit travailler plus pour vivre comme les autres. En même temps, quand on est femme, il y a des difficultés supplémentaires que l'on vit. Lorsqu'on est maman, on se doit aussi d'être quasi irréprochable sur le plan familial, sur la gestion de la famille. On prend beaucoup sur nous. Si l'enfant est malade, ce sont souvent les femmes qui essayent de se décarcasser pour trouver une solution, déplacer les rendez-vous. Faire en sorte d'avoir une bonne gestion familiale et en même temps professionnelle n'est pas toujours facile à gérer et cela nécessite une très grande organisation.

Pourquoi les femmes migrantes peinent-elles à trouver un emploi, et ce, malgré souvent leur qualification universitaire ?

Indépendamment de l'origine, il y a déjà une grande difficulté à trouver de l'emploi. Le fait d'avoir une origine étrangère ne facilite pas non plus les choses, ça crée des freins. Maintenant, la situation est telle qu'elle est. On engage moins, on remplace moins les personnes qui partent à la pension, il y a des économies qui se font sur le plan budgétaire, que ça soit au niveau des politiques publiques ou au niveau des entreprises. Il faut vraiment pouvoir sortir du lot, avec une expérience ou un engagement plus importants, pour pouvoir trouver de l'emploi. Et dans cette perspective, les femmes issues de l'immigration sont encore plus touchées parce qu'il y a des stéréotypes qui pèsent sur elles. Il y a déjà un premier filtre lié aux CV : un nom à consonance étrangère est directement mis de côté. Puis il y a d'autres facteurs, des croyances qui persistent sur certaines communautés, sur certaines cultures, qui créent des freins à l'engagement professionnel.

Quels sont les défis pour l'avenir en la matière ?

L'un des plus gros défis pour l'avenir est de ne pas avoir peur d'engager des personnes qui ont une apparence différente. On doit être beaucoup plus exigeant sur les compétences, les expériences, la personnalité des personnes plutôt que sur leur apparence. Aujourd'hui, je vois qu'il y a beaucoup de blocages liés à ces différences culturelles, pourtant celles-ci peuvent aussi être un atout. Elles apportent quelque chose qui est une plus-value pour la société.

Il ne faut pas qu'une expérience négative avec une personne d'un certain profil condamne les autres profils semblables. Je crois qu'il faut vraiment pouvoir changer notre propre regard sur les personnes qui semblent différentes parce qu'en réalité elles ne le sont pas plus que d'autres. Je crois que deux catégories de personnes sont particulièrement touchées par les stéréotypes : les femmes musulmanes et les femmes issues de l'immigration subsaharienne. Selon moi, elles font vraiment l'objet de plus de discriminations que les autres groupes. C'est lié à des préjugés qui sont persistants. Il faut pouvoir questionner et oser le pari de la différence.

LE FOREM

À L'HEURE DE LA DIVERSITÉ



PROPOS DE DOMINIQUE CARPENTIER,
 RESPONSABLE DU SERVICE DES RELATIONS PARTENARIALES À LA DIRECTION EMPLOI DE LIÈGE
 AINSI QUE RESPONSABLE DU CARREFOUR EMPLOI
 FORMATION ORIENTATION (CEFO) DE LIÈGE.

Quelle approche mène le Forem sur la diversité dans la société ? Qu'en est-il de la question du genre ?

Le Forem considère que l'égalité des chances et la diversité sont des problématiques qui concernent tout le monde et qui doivent être au centre des préoccupations du Service public de l'emploi. La diversité est une richesse de notre société qu'il convient de préserver, c'est pourquoi le Forem se positionne en tant qu'acteur incontournable de la diversité et de l'égalité des chances et s'engage à être une référence en la matière.

Le principal défi pour notre organisme est bien de lutter contre toute forme de discrimination quelle qu'elle soit : origine culturelle ou sociale, âge, sexe, handicap, etc. L'objectif étant que, par des campagnes de sensibilisation, mais aussi via une certaine ligne de conduite, on garantisse une équité de traitement pour tous au niveau de l'accès à l'emploi et à la formation. À titre d'exemple, si un employeur nous demande de traiter une offre d'emploi comportant des critères discriminatoires, le Service public de l'emploi ne la traitera pas. Cela peut sembler évident, mais c'est un travail de tous les jours.

Par ailleurs, nous misons également sur des campagnes auprès des entreprises visant à leur exposer les atouts d'une équipe diversifiée, tant au niveau de l'âge, que de la nationalité, des expériences, etc. En ce qui concerne le genre, l'approche est identique. Femme ou homme, nous tentons d'insérer au mieux les demandeurs d'emploi quel que soit leur profil. Là aussi, nous avons fait de grandes campagnes en la matière.

Comment le Forem traite-t-il l'insertion socioprofessionnelle des femmes migrantes en particulier ?

Le principal problème que les femmes migrantes rencontrent est qu'elles sont manifestement victimes d'une double discrimination. La discrimination peut se manifester de différentes manières : au niveau de l'accès à l'emploi, de l'accès à la formation, de la qualité des emplois occupés, au niveau de la rémunération, de

la nature des tâches effectuées, des possibilités de promotions, etc. C'est évidemment la discrimination à l'embauche qui est la plus cruciale.

À titre d'exemple, celles qui n'ont pas, pour des raisons administratives liées à la gestion de la main d'œuvre étrangère, le droit de s'inscrire au Forem comme demandeuses d'emploi, ne peuvent accéder à la plupart des formations, notamment celles dispensées par les Centres d'Insertion socioprofessionnels (CISP). En outre, celles qui ont l'occasion d'accéder au marché de l'emploi et de la formation se retrouvent très souvent confrontées à des faits de discrimination du fait de leur origine, religion ou autre, les employeurs préférant souvent engager des femmes belges, à cause de stéréotypes ou préjugés trop ancrés dans leurs mentalités.

De manière générale, il y a trois cas de figure, à commencer par les femmes migrantes ayant un diplôme avec une équivalence de la Communauté française et maîtrisant la langue française (ou néerlandaise) — dans ce cas elles prises en charge par les conseillers du Forem pour accéder directement à l'emploi. Il y a celles qui n'ont pas eu la reconnaissance de diplôme - dans ce cas, nous les envoyons auprès d'organismes de formation tels que le CISP afin d'entamer une formation professionnalisante, parfaire la maîtrise de la langue française et effectuer un stage en entreprise. Enfin, il y a les femmes qui n'ont pas forcément eu la chance de suivre un parcours scolaire et qui ne maîtrisent pas la langue, auxquelles on conseille avant tout de suivre des cours d'ALPHA ou de français langue étrangère en priorité.

Quelles synergies accompagnent le Forem sur cette thématique ?

Concernant la problématique de la discrimination à l'emploi, nous développons des partenariats avec les CISP, mais aussi avec les Centres Régionaux d'Intégration (CRI). Des partenariats sont ainsi créés avec des associations liégeoises. Citons, à titre d'exemple, « La Bobine », qui donne des cours d'alphabétisation tout en assurant la garde des enfants, ce qui est souvent un obstacle majeur pour l'insertion des femmes d'origine étrangère, et tente de toucher un maximum de personnes. De plus, nous avons aussi des conseillers du Forem formés et aptes à répondre à ce genre de situations. Nous avons également des partenariats avec les CPAS, les régies des quartiers, les CISP tels que « Lire et Ecrire », afin de favoriser l'insertion des populations étrangères et des jeunes issus de l'immigration. Dans tous les cas, le Forem tente au maximum de suivre la philosophie de l'égalité des chances pour tous.

Quelle fréquentation du Forem par les femmes migrantes ?

Tout d'abord, il est important de souligner que le Forem est un relais entre les personnes étrangères et la Région Wallonne quant à l'octroi du permis de travail. Ceci dit, tout le monde ne peut pas s'inscrire en tant que demandeur d'emploi, il y a des conditions bien précises à respecter, notamment être en séjour légal. C'est bien ici toute la difficulté pour un certain nombre de personnes, car sans être demandeur d'emploi, on ne peut prétendre à l'accès à la majorité des formations.

Les chiffres concernant la fréquentation des Carrefour Emploi-Formation Orientation montrent que la population féminine d'origine étrangère est moindre que celles des hommes. Ce constat est sans doute à mettre en relation avec des freins d'origine culturelle, où la place de la femme à la maison est privilégiée. C'est ici

que le travail d'une association telle que « La Bobine » me paraît essentiel, afin de sortir ces femmes de leur isolement et d'entamer un dialogue.

Avez-vous d'autres actions développées par le Forem ?

En plus des partenariats que nous avons avec les CRI, les CISP, les CPAS, les associations de quartier, nous avons aussi des partenariats avec les Régies des Quartiers qui permettent de sortir les femmes et les hommes de leur isolement, d'être associés à la vie du quartier, de créer un dialogue ouvert et de développer des actions de sensibilisation à la multiculturalité.

En outre, le Forem a implanté dans certaines grandes villes des Relais de l'Emploi dans les quartiers à forte densité de population d'origine étrangère. Il s'agit d'un partenariat fort entre la Ville, le CPAS, le Forem et les associations de quartiers. Ce projet, appelé « Reliance », est cofinancé par le Fonds Social Européen. L'objectif premier est d'augmenter le taux d'accompagnement et d'insertion des personnes dans certains quartiers sensibles de Liège. Il permet également de rapprocher le Service Public de l'Emploi des citoyens habitant dans les quartiers défavorisés.

Ainsi, nous avons eu des résultats plutôt encourageants. Du 1er janvier au 30 septembre 2014, 2800 femmes ont fréquenté les deux Relais de l'emploi de Liège dont 1718 d'entre elles étaient des femmes d'origine étrangère, ce qui fait un total de 61%. Enfin, le Service Egalité & Diversité vient d'être intégré dans la Direction des Ressources Humaines, en vue d'un redéploiement de la politique de l'Office, en matière d'égalité et de diversité.

ENTREPRENDRE AU FÉMININ



CONSIDÉRATIONS DE BÉNÉDICTE PHILIPPART DE FOY, FONDATRICE DES FAR (FEMMES ACTIVES EN RÉSEAU)

Le réseau FAR est né d'un constat tout simple : à plusieurs, on est plus forts ! Ce n'est pas un hasard si le réseau a été baptisé « FAR », en référence à la signification du mot en anglais « ensemble ». Ensemble, on progresse plus vite qu'en solo et on va plus loin.

Le réseau FAR a été créé en 2005. Il y avait une réelle demande sur le terrain d'un réseau féminin axé sur les échanges, le partage, le fait de pouvoir être inspirée par d'autres femmes sur le principe « si elle l'a fait, pourquoi pas moi ? ». En parallèle, j'ai établi un autre constat, basé sur un certain nombre d'études, qui se synthétisait par la réflexion suivante : « Alors que les femmes sont majoritaires dans la population, qu'elles réussissent (mieux) leurs études, elles sont encore (trop) peu nombreuses dans la création d'entreprise, ainsi qu'à des postes de cadre et de direction au sein des entreprises, même si de grands progrès ont été effectués ces dernières années.

FAR a alors vu le jour avec pour but de « promouvoir » les femmes, de les rassembler, de leur permettre d'échanger des bons plans, des expériences, de leur donner envie d'avoir de l'ambition dans leurs projets. Et pourquoi pas, de les inspirer. Nous souhaitons changer les mentalités, tout en étant dans l'ouverture, avec l'organisation d'activités mixtes.

Au total, 3000 femmes en Belgique ont participé à des activités FAR. Il s'agit d'un réseau animé de façon bénévole, mais nous avons maintenant une employée à mi-temps pour travailler sur la communication.

Le réseau ne se définit pas comme féministe ; il s'agit d'un réseau de femmes qui réfléchissent aux questions qui touchent les femmes, aux questions de sociétés aussi. On met en place des pistes de réflexion en se posant la question du « pourquoi » et du « comment y remédier » ?

Presque 10 ans plus tard, quel est le bilan ? Votre objectif est-il atteint ?

Notre premier objectif fixé est clairement atteint. Mais le réseau est comme une entreprise : en constante évolution. Nous avons lancé en 2014 nos antennes de Bruxelles, du Brabant Wallon et de la Province du Luxembourg. Nous allons en 2015, par exemple, développer une section « étudiantes » et « jeunes diplômées » avec un axe mentoring, mais aussi un programme de formations d'un an à destination des cheffes d'entreprise/entrepreneures.

Un réseau, c'est aussi l'opportunité de réfléchir de façon générale et d'éclairer. On n'a pas toutes (ni tous, d'ailleurs) l'envie de créer une entreprise ou encore d'atteindre des postes élevés. Mais il serait inconcevable que des freins nous empêchent de réaliser nos rêves. Et des freins, il en existe. Si l'environnement familial joue un rôle primordial, l'enseignement – depuis le plus jeune âge – et les valeurs qu'il peut véhiculer influencent les jeunes filles. On peut aussi relever que, de façon générale, les femmes entrepreneures sont sous-représentées dans la presse économique, comparativement à la réalité de terrain. Et les magazines féminins ne font guère mieux ! Quant aux émissions de télévision, la mise en évidence des entrepreneures est quasi-inexistante. Pire : les films et les séries présentent bien souvent une image négative de l'entrepreneuriat.

Les activités qu'on mène permettent de s'inscrire dans une démarche dont l'essence est d'aller contre ces mécanismes, sans même les énoncer.

Pensez-vous que les mouvements de femmes sont appelés à disparaître dès lors que leurs combats seront remportés ?

Notre réseau est composé de femmes entrepreneures et salariées. Dans les réseaux mixtes, les femmes sont moins présentes. Les réseaux féminins, tout comme les réseaux masculins, ont leur utilité pour échanger, partager. D'autre part, de façon beaucoup plus globale, il me paraît important que des mouvements assurent une veille par rapport à l'évolution des Droits, notamment les Droits des femmes. A ce titre, les mouvements féministes sont utiles et complémentaires.

Pensez-vous qu'aujourd'hui, il y a une égalité d'accès à l'entrepreneuriat entre hommes et femmes ?

Il faut encore travailler au niveau de l'enseignement, faire passer le message aux filles que tout est possible, que tous les horizons leur sont ouverts. L'enseignement a un rôle à jouer au niveau des valeurs. D'ailleurs, demain (le 5 novembre 2014, ndr) on anime une conférence à destination des étudiants d'HEC sur le business au féminin. Face aux étudiants se tiendront six femmes aux diplômes différents et aux parcours différents. C'est important de montrer des références féminines dans ce secteur. Ceci dit, il n'y a pas que la question hommes-femmes qui rentre en ligne de compte, il y a aussi une question de génération. Si je prends mon exemple, j'ai 50 ans et mes parents m'ont toujours encouragée à faire ce que j'aimais ; pour ma

mère, c'était complètement différent et elle n'a pas pu faire des études universitaires, ce qui était son rêve. Ça peut être aussi plus compliqué si on est une femme issue de l'immigration, si on est une maman célibataire,... Il faut tout mettre en perspective.

Avez-vous l'impression que la sphère politique répond adéquatement aux enjeux actuels pour les femmes entrepreneures ? La présence de femmes en politique est-elle synonyme de soutien à cet égard ?

En Région Wallonne, il y a une réelle volonté politique de soutenir l'entrepreneuriat féminin. L'Agence de stimulation économique a par exemple créé une catégorie « femmes entrepreneures » dans le grand prix wallon de l'entrepreneuriat. En région bruxelloise, aussi. Cette volonté est portée tant par des femmes que par des hommes politiques.

Que reste-t-il à faire selon vous au niveau politique, où faut-il agir en priorité ?

Il faut mettre en place les moyens pour les femmes de pouvoir se réaliser : par la création de crèches, la mise en place d'actions dans les écoles et les universités – notamment pour mettre le doigt sur la faible proportion de femmes dans le corps professoral et se demander ce que ça induit comme message pour les étudiants-, et peut-être par une réelle volonté de pousser les médias à donner davantage de visibilité aux femmes entrepreneures, ou du moins à aborder les constats sociétaux qui sont ceux précités. Il ne faut pas forcément tout axer sur la femme, on peut se poser toutes ces questions à l'inverse, car les hommes aussi subissent des stéréotypes. Essayez par exemple, en tant qu'homme dans une entreprise, de demander un congé parental : la pression sociale est très forte.

TRAVAIL AU FÉMININ :

UNE APPROCHE ET UNE CONTRIBUTION



COLINE LECLERCQ,

CHARGÉE DE PROJET POUR CARREFOUR DES CULTURES, EN CHARGE DU PROJET « TRAVAIL AU FÉMININ, UN ENJEU D'INTÉGRATION ».

Quel a été le point de départ du projet : « Travail au féminin, un enjeu d'intégration » ?

Carrefour des Cultures a toujours accordé de l'importance à la place de la femme dans la société. Depuis plusieurs années déjà, il existe un espace consacré aux questions de genre, il s'agit de « Perspective de genre, immigration au féminin ». Il s'est construit à partir des constats suivant : si la situation des migrants est compliquée, celle des migrantes l'est encore plus, car elles sont doublement pénalisées. En effet, celles-ci sont d'abord femmes (ce qui peut déjà être source de discrimination), mais en plus elles sont migrantes et on sait à combien c'est un statut difficile à porter. D'autre part, l'expression féminine n'est souvent pas assez présente dans l'espace public, voire mal traduite, notamment celle qui émane des migrantes. Enfin, les migrantes sont bien souvent perçues comme victimes et passives, ce qui ne fait que renforcer une vision pessimiste de ces femmes.

Cet espace a déjà accueilli de multiples réflexions et actions, mais également plusieurs événements.

Parmi ceux-ci, une table ronde sur la question du voile intitulée « Levons le voile sur le voile », mais aussi « Talent de Femmes » visant à mettre en avant les artistes féminines issues de l'immigration au travers d'exposition, de projection de leurs œuvres. Ainsi « Talent de femme » s'est récemment clôturé autour d'un événement: « Quand l'expression féminine embrasse la diversité », visant à mettre en

avant les idées et les réalisations des femmes migrantes, et ce, au travers d'une semaine d'expositions et de débats.

Dernièrement, nous avons aussi mis en place tout un travail concernant la représentation des migrantes dans les médias, à travers le projet « *Migrantes Réalités et Médias* ». Ce projet a, plus tard, trouvé une continuité grâce à deux embranchements : d'une part, « *Médias Diversité Citoyenneté* », qui poursuit le questionnement à propos de la diversité dans les médias, et d'autre part, « *Travail au féminin, un enjeu d'intégration* », qui s'intéresse à une autre facette de la réalité des migrantes ; celle de leur insertion socio-professionnelle. Dans un premier temps, on s'est interrogé sur la relation entre les migrantes et les médias, maintenant nous abordons celle qui les rattache au monde du travail.

Quelles sont les différentes phases propres au projet ?

À Carrefour des Cultures, nous avons une manière de travailler qui correspond à la méthodologie liée à l'éducation permanente, c'est-à-dire que nous procédons en quatre phases interdépendantes, qui ne suivent donc pas une chronologie linéaire, mais procèdent plutôt par allers-retours : une phase de réflexion, une phase de production de supports (écrits, audiovisuels, radiophoniques), une phase de sensibilisation et enfin une phase d'animation.

Actuellement, dans le cadre du projet « *Travail au féminin, un enjeu d'intégration* », nous sommes encore au tout début de la réflexion, nous sommes au stade de la documentation. Concrètement, nous procédons à une enquête exploratoire rigoureuse auprès des personnes de terrain, disposant déjà d'une bonne connaissance du sujet, comme des associations, des personnes-ressources, des institutions, mais également des femmes directement concernées par la thématique.

Cette enquête exploratoire nous permet, d'une part, de nous mettre au fait de la réalité de ces femmes et de découvrir quels sont les obstacles à leur insertion socio-professionnelle, d'autre part, cela initie un premier dialogue entre les différents acteurs concernés, et cela nous permet enfin de rencontrer les personnes qui pourront par la suite intégrer les groupes de travail qui seront les moteurs du projet.

Deux groupes de travail sont sensés être formés. Le premier sera composé essentiellement de femmes concernées par la problématique ; l'idée est alors de bénéficier de leur expérience individuelle et de la confronter à celle d'autres femmes connaissant la même réalité. Par ce groupe de travail, on confronte les avis, on pointe les obstacles, on cherche des solutions, on élabore des pistes d'action pour, à terme, obtenir une voix collective.

Quant au deuxième groupe, il s'agit de regrouper la branche professionnelle, et donc les personnes liées à l'insertion socio-professionnelle, qu'elles soient issues de la sphère associative ou du monde institutionnel. Avec ce groupe, on croise les regards, on évalue leur manière de voir la situation actuelle et ce qui pourrait être amélioré.

L'intérêt du dialogue entre ces deux groupes est de voir à terme comment faire évoluer la réflexion du milieu institutionnel face à la demande des femmes. On établit ensuite des pistes d'actions, qui seront concrétisées dans la phase de production et d'organisation.

Que pouvez-vous nous dire par rapport au monde associatif de l'ISP en Belgique ?

Par rapport aux organismes d'insertion socio-professionnelle accessibles aux femmes migrantes, nous constatons que beaucoup sont concentrées dans la capitale. On en retrouve beaucoup moins en Wallonie, si on excepte les piliers comme Vie Féminine et les FPS (Femmes Prévoyantes Socialistes). Par ailleurs, la question des moyens revient beaucoup dans les diverses rencontres d'associations que nous avons effectuées : ils sont considérés comme beaucoup trop faibles pour répondre aux enjeux qui sont ceux de ces associations.

A terme, quels sont les objectifs que CdC s'est fixés ?

L'objectif premier est de tisser des liens entre les différents acteurs de la socialisation et de l'insertion socio-professionnelle liés à la problématique dite de l'immigration/intégration dans le monde du travail. En ce qui concerne les objectifs opérationnels, et notamment liés au volet de production, nous nous sommes déjà penchés sur deux propositions, à savoir une exposition photos ainsi qu'un catalogue annexe. Celles-ci devront, évidemment, être acceptées par les groupes et pourront être modulées selon les propositions des uns et des autres.

Une première proposition que nous avons faite est de créer une exposition d'auto-portraits photographiques. Chaque portrait serait celui d'une femme ayant participé au projet et serait accompagné d'une légende retraçant son parcours. Cette légende serait une manière pour ces femmes de faire le point sur leur parcours parsemé d'embûches, mais aussi de victoires.

Au-delà de cet évènement, nous envisageons la sortie d'un catalogue dans lequel on retrouverait à la fois les photos et les différents récits liés à l'exposition, complété d'un répertoire d'adresses utiles pour les migrantes en recherche d'emploi ou simplement en quête d'une place dans la société.

Via ces deux outils, nous tentons d'obtenir un rendu très proche de la réalité et de la vie quotidienne de ces femmes. Par-dessus tout, nous cherchons à être dans une démarche positive et encourageante, en mettant aussi en lumière celles qui sont parvenues, d'une manière ou d'une autre, à contourner les obstacles auxquels elles ont été confrontées, et qui auraient par conséquent des conseils à donner.

Carrefour des Cultures
Avenue Cardinal Mercier 40
B5000 Namur

www.carrefourdescultures.org