

Université Libre de Bruxelles

Institut de Sociologie

Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation

Colloque international

Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb

Rabat, 11-12 avril 2003

**« Femmes immigrées en Belgique: les oubliées des politiques d'emploi et d'égalité
des chances »**

Nouria OUALI

Sociologue, chargée de recherche

Avenue Jeanne, 44 B - 1050 Bruxelles

Tel: + 32 2 650 33 62

Fax: + 32 2 650 33 35

Email: nouali@ulb.ac.be

1. Inégalités et processus migratoire

Le phénomène migratoire qu'a connu la Belgique depuis la fin de la deuxième guerre mondiale a pu s'accomplir de manière massive en raison des rapports économique, politique et démographique inégalitaires entre les États du Nord et du Sud de l'Europe.

Aujourd'hui, cette inégalité n'a pas disparu et les phénomènes migratoires se perpétuent suite, en majeure partie, aux choix politiques des pays hautement développés¹ : la mondialisation de l'économie et la déstructuration des économies locales, les plans d'ajustement structurel, les conflits armés, les violences physiques et symboliques rendent les conditions de vie dans les pays du Sud proprement insupportables. La féminisation importante des flux migratoires², ces dix dernières années, témoigne de la dégradation significative de la vie quotidienne et de l'oppression à laquelle les femmes sont particulièrement soumises.

L'inégalité constitutive du processus migratoire se prolongera dans l'immigration et se traduira par une multitude de discriminations fondées tant sur la nationalité que sur l'origine ethnique ou le sexe. Ainsi, en Belgique, les femmes immigrées³ sont confrontées aussi bien à des discriminations directes et légales fondées sur le statut juridique d'étrangère, qu'à des discriminations indirectes établies sur base de leur appartenance culturelle ou de sexe.

1.1. Les inégalités fondées sur la nationalité

L'inégalité de droit faite aux ressortissant(e)s étranger(e)s est constitutionnelle : la constitution belge en effet ne garantit l'égalité des droits (article 10) qu'aux seules personnes ayant la citoyenneté belge. Ces règles légales discriminant l'étranger(e), ont été établies à partir de la fin du 19^{ème} siècle (Hullebroeck, 1992) et se sont multipliées tout au long du 20^{ème} siècle dans divers domaines. Si bien que les personnes de nationalité étrangère se voient imposer un certain nombre de discriminations qualifiées de "légales"

¹Saskia Sassen, "Le travail mondialisé. Pourquoi émigrent-ils?", *Le Monde Diplomatique*, Novembre 2000, 4-5.

²Le Haut Commissariat aux Réfugiés estime que les femmes et les enfants constituent 75% des personnes déplacées dans le monde. HCR, Rapport annuel 1999, <http://www.unchr.ch>.

³Par femmes immigrées, nous entendons aussi bien les femmes migrantes que celles qui sont nées en Belgique, de nationalité étrangère et Belges d'origine étrangère, résidant régulièrement en Belgique. Même si le statut juridique entre les ressortissants communautaires et les non communautaires donne accès à des droits différents en Belgique, les discriminations sur le marché du travail concernent aussi les femmes immigrées d'origine européenne, en particulier les ouvrières originaires du Sud de l'Europe. Les situations complexes des femmes immigrées, candidates réfugiées ou clandestines, ne sont pas prises en considération dans cette contribution.

que ce soit pour l'accès au territoire (le séjour et l'établissement), au marché du travail, à la sécurité sociale et aux droits politiques. En matière d'emploi, un permis de travail pour les salariés du secteur privé ou une carte professionnelle pour les indépendants est exigé, et les emplois statutaires de la fonction publique leur sont inaccessibles⁴. Si, dans le cadre de la politique d'intégration, des efforts ont été faits pour éliminer progressivement les discriminations faites aux résident(e)s étranger(e)s (Ouali, 1997:1), un long chemin reste encore à parcourir pour que le principe d'égalité transcende les nationalités et les cultures, et pour sortir de la logique circulaire de la discrimination (*l'égalité de droit est refusée aux immigré(s) sous prétexte des inégalités de fait et l'inégalité de fait est à son tour impossible en raison de l'inégalité de droit*) qui est au principe de toutes les ségrégations et de toutes les dominations génératrices de racisme (Sayad, 1991).

1.2. Les inégalités fondées sur l'origine ethnique

Les filles et les fils de migrants naturalisés, dont la plupart sont nés et ont été socialisés en Belgique, sont aussi victimes de nombreuses discriminations. Elles ont été constatées tant dans l'enseignement (échec et orientation scolaires) que dans l'emploi (discriminations à l'embauche, à la promotion), dans le système policier et judiciaire (contrôles plus fréquents, condamnations plus nombreuses et plus longues), et dans diverses situations de la vie quotidienne (transport, logement, loisirs, etc.). Ces discriminations ne reposent plus sur la nationalité, puisqu'il (elle)s sont belges, mais sur leur origine ethnique, culturelle ou sociale. Entré(e)s sur le marché du travail dans une période de récession économique et de déstabilisation importante de la main-d'œuvre partout en Europe ces jeunes connaissent massivement et plus durablement que les nationaux les expériences du chômage, de la précarité et de l'exclusion sociale, dans un contexte aggravé par le racisme et le développement des partis politiques d'extrême droite (Wrench, Rea, Ouali, 1999).

Ces expériences sont la conséquence d'un système éducatif plus sélectif à leur égard (plus faible taux de diplômés à la sortie du système scolaire, taux d'échec scolaire plus important, des processus d'exclusion et de relégation scolaires plus fréquents), et d'une moindre efficacité de leurs qualifications qui, lorsqu'elles sont égales à celles des jeunes Belges, ne donnent pas lieu aux mêmes chances d'insertion dans l'emploi.

⁴La législation a depuis 1968 introduit une distinction entre les travailleurs ressortissants européens et les ressortissants des pays non communautaires.

Malgré la généralisation des emplois flexibles comme mode d'entrée dans la vie active des jeunes (Ouali, Vanheerswynghels, 2000), les employeurs manifestent toujours leur insatisfaction à l'égard des enfants d'immigrés car, en fin de compte, ils constituent une main-d'œuvre moins mobile et moins adaptable que celle de leurs parents (Courault, 1990). C'est pourquoi les employeurs leur préfèrent les Polonais ou les Hongrois qui, souvent engagés dans des migrations pendulaires⁵, s'accordent mieux aux exigences de flexibilité et de bas salaires des patrons.

1.3. Les inégalités fondées sur le sexe

L'accueil des femmes immigrées en Belgique et dans la plupart des pays européens s'inscrit dans le modèle sexué des Etats providence, lequel définit et traite les femmes en tant que mère et épouse (Lewis, 1995). De ce modèle, découlent une vision spécifique du rôle des femmes immigrées dans la société et une perception doublement illégitime de leur présence sur le marché du travail en leur qualité de femme et d'étrangère. Ce modèle sexué est à l'origine des situations discriminatoires des femmes immigrées qui résultent tant de la loi que des stéréotypes culturels et de sexe.

Plusieurs exemples repris ci-après montrent que la réglementation discrimine davantage les femmes dans l'immigration : l'interdiction du travail des femmes dans certains secteurs, comme celui des mines après la guerre, a incontestablement empêché la migration des femmes vers la Belgique. L'interdiction jusqu'en 1967 du travail des femmes et des enfants de migrants arrivés dans le cadre du regroupement familial⁶ a fortement limité les taux d'activité des immigrées, toujours présentement inférieurs à celui des femmes belges. L'octroi de droits dérivés en matière de séjour, de travail et de sécurité sociale au conjoint, maintient une grande majorité de femmes dans une relation de dépendance au mari, laquelle devient problématique en cas de conflits conjugaux. L'application du droit civil inégalitaire d'origine (le code du statut personnel musulman) aux femmes marocaines par les tribunaux belges du fait de leur nationalité ou de leur nationalité d'origine les défavorisent en cas d'héritage, de mariage ou de divorce et de pension alimentaire (Ouali, 1992, 1993 1 et 2).

Les stéréotypes sexuels et culturels produisent également des discriminations indirectes envers les femmes immigrées qui se traduisent par leur position subalterne sur le marché

⁵ Ces travailleurs, pour lesquels plus aucun visa n'est exigé, travaillent durant de courte durée et rentrent régulièrement chez eux car ils ne cherchent pas à s'installer en Belgique.

⁶Les conventions bilatérales stipulent clairement leur rôle d'épouse et de mère qu'elles sont présumées assurer (ouali, 1993-2).

de l'emploi. Ainsi, la concentration des jeunes filles dans certaines filières et options scolaires à vocation professionnelle (couture, cuisine, travaux de bureau) ou sans réels débouchés professionnels limite leurs chances d'accès à l'emploi ou à des emplois stables et bien rémunérés. L'insertion fréquente des femmes immigrées et d'origine étrangère dans le secteur des soins domestiques, du nettoyage, des soins aux personnes (garde d'enfants, tâches ménagères, aide aux personnes âgées) et dans des emplois aux conditions de travail particulièrement difficiles (bas salaire, charge mentale et physique importantes, horaires flexibles, harcèlement moral et sexuel, etc.), contribue à perpétuer la division sexuelle traditionnelle du travail et la segmentation du marché de l'emploi.

On peut d'ailleurs s'interroger sur la "tolérance sociale" (Torn, 1995) ou l'indifférence générale face à la condition inférieure des femmes immigrées sur le marché du travail. Comme le remarque fort justement Françoise Gaspard, les débats se situent davantage dans le champ culturel, et en particulier sur la condition faite aux femmes musulmanes, que sur leur bas salaire, leur infériorisation sur le marché du travail ou leur pauvreté (Gaspard, 1996). Focaliser l'attention sur le statut inégal des femmes en Islam a la double vertu de gommer l'infériorisation des femmes dans notre société, dont témoignent leurs diverses situations de discrimination, et de disqualifier une culture et une identité jugées trop vivaces.

2. Les politiques d'emploi et d'égalité des chances

La discrimination des femmes immigrées sur le marché du travail a été constatée depuis au moins 25 ans. À partir de la deuxième moitié des années septante, en effet, des travaux décrivaient déjà la réalité professionnelle difficile des femmes immigrées (Dujardin, 1975; Comité de liaison, 1980) suivis, dans les années 1980, par deux rapports européens qui pointaient, notamment en Belgique, les discriminations des immigrées dans l'emploi et la formation professionnelle (IRFECD, 1985; De Troy, 1986). En 1992, la Commission du travail des femmes (CTF) du Ministère de l'Emploi et du travail (MET) rédigeait un rapport sur la situation des immigrées en Belgique et formulait plusieurs mesures de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi que des actions positives (CTF, MET, 1992).

Malgré ces constats indiscutables des discriminations⁷ faites aux femmes immigrées et des propositions pour y remédier, les politiques sociales ont très peu ciblé ce public.

⁷Dans la dernière étude du Bureau International du Travail sur la discrimination à l'embauche, signalons que, pour des raisons de comparabilité internationale, les chercheurs wallons et flamands ont choisi de ne s'intéresser qu'aux situations de sujets masculins (Belges, Marocains de nationalité et d'origine) (SSTC,

Ainsi, ni la politique d'intégration et de lutte contre la discrimination, ni la politique de l'emploi et de l'égalité des chances n'ont analysé la discrimination des migrants sous l'angle du genre, et par voie de conséquence, n'ont formulé des mesures visant à favoriser l'accès des femmes immigrées au marché de l'emploi. C'est ce que nous allons examiner à présent. Mais une question à ce stade doit être soulevée : les responsables politiques ne continuent-ils pas à considérer le travail des femmes immigrées comme contingent et leur salaire comme un appoint à celui du mari ?

2.1. Les politiques d'intégration et de lutte contre la discrimination

En 1989, le Premier Ministre charge le Commissariat royal à la politique des immigrés (CRPI) de faire des propositions au gouvernement en matière de politique d'intégration des immigrés. Ce dernier admet le rôle déterminant des pouvoirs publics dans l'organisation d'une société "harmonieuse" et dans l'accès équitable à l'emploi pour les immigrés, et reconnaît l'existence des discriminations pratiquées à l'encontre des immigrés dans notre société (CRPI, 1989, Vol. I: 142)⁸.

Ce constat établi à partir de l'analyse de la situation des migrants sur le marché du travail, ne tient pas compte de la dimension du genre, même si les rapports du Commissariat signalent parfois la situation plus défavorable des femmes (risque et taux de chômage plus grands et sous-représentation dans les formations professionnelles). Toutefois, dans le chapitre consacré aux immigrées (CRPI, mai 1990: 518-534), le rapport invoque les effets cumulés du sexisme et du racisme sur le marché de l'emploi, et relève chez les femmes immigrées une demande importante de formation professionnelle et d'insertion par le travail. Curieusement, ces situations

1997). Selon l'équipe bruxelloise a considéré le cas des femmes. Toutefois, la conclusion selon laquelle les femmes marocaines sont moins discriminées que les hommes marocains doit être accueillie avec la plus grande prudence. Il nous semble en effet que la manière dont l'objet a été construit et les enquêtes menées ne permettent pas de rendre compte de la complexité des mécanismes de sélection du marché du travail, et notamment de l'effet de la variable "sexe" dans le processus d'embauche. La différence constatée nécessite une investigation supplémentaire afin de parvenir à comprendre l'origine de cette situation pour le moins inhabituelle et inattendue.

⁸Le CRPI s'est attaché à distinguer les discriminations légales et légitimes des discriminations illégales. Il affirme qu' "il serait prématuré et injuste (sic) de considérer que tout traitement prescrit par la loi et différencié selon la nationalité serait à proscrire. Il s'agit d'examiner pour chaque matière si la nationalité constitue un critère distinctif fondé, en d'autres mots, s'il s'agit d'une discrimination formelle injustifiée ou d'un traitement différencié justifié".

particulièrement éloquentes ne seront intégrées ni dans les propositions "femmes"⁹, ni dans les mesures "emploi"¹⁰ de la politique d'intégration.

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, qui succède au CRPI en 1993, poursuit la lutte contre la discrimination à l'embauche des immigrés. Dans la continuité de l'action du Commissariat, le Centre promeut des mesures générales pour tous les immigrés et des mesures ciblées sur les jeunes, les candidats réfugiés, les personnes déplacées, mais rien sur les femmes immigrées. En 1994, le Centre n'a toutefois pas manqué de marquer sa volonté de développer des actions positives en faveur des femmes d'origine étrangère, mais dans le cadre de la politique de promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes, organisée par le Ministère de l'Emploi et de l'Égalité des chances. À l'initiative de la Ministre, le service de l'égalité des chances a organisé un colloque le 8 mars 2000 qui a fait le point sur les situations inégalitaires des femmes immigrées du point de vue social, économique et juridique, et sur les réponses qu'il fallait y apporter. La Ministre de l'Égalité des chances s'est engagée à défendre auprès des instances concernées, les différentes propositions formulées.

Au plan régional, les politiques d'intégration menées par les pouvoirs publics reconnaissent également la discrimination à l'embauche des migrants. Les trois Régions ont intégré cette dimension dans la mission de leur office de placement et de formation professionnelle et ont choisi de combattre la discrimination par des actions de sensibilisation des services et de leurs agents. Des mesures générales de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle destinées aux groupes cibles ont également été proposées sans qu'elles ne visent spécifiquement les femmes immigrées. La Région flamande s'est engagée dans un plan d'actions positives calqué sur le plan d'égalité des chances entre hommes et femmes dans les services publics¹¹.

⁹ Les propositions ont surtout mis l'accent sur l'apprentissage des langues nationales, le contrôle de la scolarité des filles, le statut juridique des femmes marocaines et la santé.

¹⁰ En matière d'emploi, le Commissariat proposait de développer des mécanismes de correction à inscrire dans les mesures générales de promotion de l'emploi en élargissant les mesures en faveur des groupes cibles aux travailleurs immigrés et la mise en place d'actions positives qui favoriseraient l'entrée, la promotion et la mobilité horizontale des immigrés sur le marché du travail. Il proposait notamment que le législateur prenne une réglementation portant sur les actions positives et sur l'établissement de plans d'égalité des chances pour les immigrés, calqués sur le modèle de l'AR du 14 juillet 1987 sur l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le secteur privé (CRPI, mai 1990).

¹¹ La Région flamande a opté pour des actions positives en faveur des groupes cibles qui visent à une meilleure représentation proportionnelle dans les emplois de la fonction publique. Dans le secteur privé, les actions positives sont encouragées mais pas sanctionnées : elles obligent les employeurs à élaborer avec les représentants des travailleurs des plans d'actions positives (objectifs, procédures et délais prévus dans le rapport annuel du personnel) en vue de leur meilleure représentation à tous les échelons de l'entreprise.

2.2. Les politiques d'emploi et d'égalité des chances

Depuis novembre 1998, les partenaires sociaux ont reconnu les immigrés comme groupes cibles dans l'accord interprofessionnel 1999-2000. C'est l'aboutissement d'une des premières propositions du Commissariat royal à la politique des immigrés, formulées dès 1989. Bien que les politiques d'actions positives existent en Belgique depuis 1976 pour les publics les plus vulnérables au chômage (les jeunes, les chômeurs de longue durée, les chômeurs peu qualifiés, les femmes rentrantes, les minimexés, etc.), rares ont été les mesures spécifiques de promotion pour les immigré(e)s, même si la plupart des acteurs du marché du travail se sont engagés à agir contre le racisme et la discrimination à l'embauche¹².

2.2.1. LA MESURE FEDERALE D'INSERTION DES JEUNES MIGRANTS

La première mesure fédérale spécifique intitulée projet "jeunes migrants" (Ouali, 1996) a été prise dans l'urgence, peu après les émeutes de Forest en 1991. Les responsables politiques reconnaissent l'acuité des problèmes sociaux des enfants de migrants et leur insertion professionnelle difficile. Le Commissariat royal à la politique des immigrés propose alors d'accorder une priorité absolue aux jeunes dans la politique d'intégration des immigrés. Pour financer cette politique, le gouvernement crée le Fonds d'impulsion à la politique des immigrés (FIPI) qui octroie des subventions aux pouvoirs publics afin de générer des actions en faveur de l'intégration des immigrés. Dans ce cadre, le Ministère de l'Emploi et du travail soumet une action d'insertion destinée à 700 jeunes migrants de 16 à 25 ans (300 à Bruxelles, 200 en Flandre et 200 en Wallonie) pour une durée de douze mois (cofinancée par le Fonds pour l'Emploi). Le projet consistait dans le versement d'une prime à l'embauche aux employeurs s'ils engageaient un(e) jeune migrant(e). À l'origine, la mesure devait viser les jeunes migrants, mais les partenaires

¹² Les trois principales organisations syndicales (FGTB, CSC, CGSLB) ont signé un protocole visant à ne pas reprendre sur leur liste, pour les dernières élections sociales, les personnes coupables d'actes racistes ou adhérents à un parti d'extrême droite. En 1995, elles ont signé la déclaration de Florence avec les partenaires sociaux européens (UNICE, CEEP, CES et ETUC) sur la prévention de la discrimination raciale et de la xénophobie, et de la promotion de l'égalité de traitement sur le lieu de travail. Les partenaires sociaux du secteur de l'intérim, la FEB, l'Union professionnelle des entreprises de travail intérimaire (UPEDI) et les organisations syndicales (FGTB, CSC et CGSLB) ont conclu en mai 1996 une convention collective instituant un code de bonnes pratiques relatif à la prévention de la discrimination raciale à l'égard des travailleurs intérimaires immigrés. Quant aux fédérations d'employeurs, la FEB qui fédère les trois fédérations régionales d'employeurs (UWE, UEB, VEV) a publié, le 6 novembre 1998, une déclaration commune reconnaissant la nécessité d'intégrer les travailleurs allochtones dans la société et d'améliorer leur situation sur le marché du travail. En décembre 1998, le Vlaams Economisch Verbond (VEV) a approuvé un programme d'action intitulé : "Le manifeste de l'entreprise contre l'exclusion sociale des immigrés" qui vise à promouvoir l'intégration des travailleurs d'origine étyrangère sur le marché de l'emploi.

sociaux ont souhaité élargir l'action aux jeunes défavorisés¹³ afin d'éviter toute discrimination (sic). Dès lors, 48% des bénéficiaires étaient des jeunes Belges.

L'évaluation du projet "jeunes migrants" (MET, 1996) montre que peu de jeunes femmes ont profité de la mesure. En effet, 74% des bénéficiaires de l'action sont des hommes et 26% des femmes, déséquilibre d'autant plus surprenant si l'on compare la répartition des sexes dans les programmes de résorption du chômage (CST, TCT, etc.). Les secteurs d'activité demandeurs de la prime nous indiquent que les secteurs d'emplois réputés "féminins" (Horeca, nettoyage, coiffure, hôpitaux, habillement et confection) sont relativement sous-représentés par rapport aux secteurs "masculins" (auxiliaires pour ouvriers, secteur de la construction, du transport, de l'industrie papetière, de la construction métallique, des installations électriques). On constate dès lors qu'une mesure ciblée sur les immigrés n'empêche aucunement les femmes immigrées d'être discriminées sur la base du sexe. À juste titre, la Commission du travail des femmes du Ministère de l'Emploi et du Travail demandait en 1992 que les promoteurs de ce projet soient attentifs à la dimension femme (CTF, MET, 1992). Cette demande n'a manifestement eu aucun écho auprès des employeurs et de l'administration. Ceci démontre, à tout le moins, que la vigilance des pouvoirs publics est indispensable afin de vérifier que les mesures générales d'emploi et les mesures spécifiques pour les migrants touchent davantage les femmes immigrées.

2.2.2. LA MESURE DE FORMATION DES FEMMES PEU QUALIFIEES EN REGION BRUXELLOISE

En matière de politique d'intégration des immigrés, la Région bruxelloise est la seule à ne pas avoir un décret organisant cette politique, même si elle a créé un fonds destiné à des actions spécifiques pour les populations d'origine étrangère. L'option choisie par la Région est de prendre en compte l'immigration de manière transversale dans toutes les politiques régionales (emploi, logement, politiques économique et locale)¹⁴.

En matière d'emploi, les 14 programmes d'insertion socioprofessionnelle mis en place depuis 1992, proposent des actions selon le secteur d'activité, le public cible et les

¹³ "Répondront à la définition de 'migrant', tout demandeur d'emploi d'origine étrangère âgé de moins de 25 ans, séjournant légalement en Belgique et qui se trouve dans un état de difficultés à la suite d'une situation socio-économique défavorable. Sont assimilés à ces migrants, tout Belge se trouvant dans la même situation défavorable". Ministère de l'Emploi et du Travail, Convention d'insertion professionnelle conclue en application de l'article 3 alinéa 2 de l'A.R. du 2 février 1989, article 2, p.2.

¹⁴ Délégation régionale bruxelloise à l'insertion socio-professionnelle, Rapport n°1, octobre 1991.

étapes du processus d'insertion. Un des programmes de préformation¹⁵ vise précisément la formation et l'insertion des femmes demandeuses d'emploi peu qualifiées, pas ou faiblement scolarisées ou issues de l'immigration. Le programme doit permettre l'accès aux formations de l'Office régional de formation professionnelle (qui exclut généralement les personnes les moins qualifiées), l'accès aux formations qualifiantes dans les autres programmes régionaux et la mise au travail dans un emploi salarié non qualifié.

Le bilan de ce programme réalisé en 1995 signale que le public visé a manifestement été touché par la mesure car 79% du public sont des femmes et 76% sont de nationalité étrangère. Toutefois, en termes d'insertion dans l'emploi, le programme a montré ses limites puisque à l'issue de la formation, 7,1% des personnes occupent un emploi, la majorité (63%) est à la recherche d'un emploi ou poursuit une autre formation et 10,4% ont abandonné le programme. Malgré ses faiblesses, ce programme a le mérite d'exister, mais il paraît dérisoire face à l'ampleur du chômage, à la discrimination et à la demande d'emploi que manifestent les immigrées. Ajoutons que les formations proposées (dans le secteur de l'Horeca, du textile, etc.) ne sortent pas les immigrées du marché secondaire du travail. Davantage de formations tournées vers des métiers d'avenir et porteuses d'emploi devraient être proposées aux femmes immigrées.

3. "Ethnic" et "Gender" mainstreaming dans les politiques publiques

Comment conjuguer une politique de lutte contre les discriminations ethniques tout en tenant compte des discriminations fondées sur le sexe? Autrement dit, comment intégrer les dimensions ethniques et de genre non seulement dans la réflexion mais également dans l'action politique ?

De manière générale, en Europe, les responsables politiques s'interrogent sur le fait de traiter distinctement les discriminations fondées sur la nationalité ou l'origine ethnique des discriminations fondées sur le sexe (Belorgey, 1999). Plusieurs options sont possibles, les Pays-Bas, par exemple, ont choisi une institution unique qui veille à l'application de l'ensemble des dispositions légales sur l'égalité de traitement. Le Conseil de l'Europe a réfléchi à une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes et défend l'approche croisant les analyses de la discrimination fondée sur le sexe, sur la nationalité ou l'origine ethnique. Sur le terrain, les juristes et les déléguées

¹⁵15 Délégation régionale interministérielle aux solidarités urbaines, Evaluation des actions 1995, Doc Drisu, 9701-01 FR, janvier 1997.

syndicales immigrées adoptent une approche croisée de ces discriminations en raison de la similarité des situations et des démarches à utiliser dans le domaine de l'égalité de traitement. Ils affirment que les acquis engrangés en matière d'analyse, de procédure juridique et de politique sur les discriminations hommes, femmes permettent des avancées significatives sur le terrain des discriminations ethniques.

En Belgique, la Région flamande s'inspire clairement de la législation sur l'égalité des chances entre hommes et femmes pour son plan d'actions positives dans le service public. Au plan fédéral, la répartition actuelle de la lutte contre, d'une part, la discrimination ethnique au Centre pour l'égalité des chances et la lutte et, d'autre part, la discrimination de sexe au Service de l'égalité des chances attaché au Ministère de l'Emploi et du Travail, a joué contre les femmes immigrées : l'un et l'autre se sont régulièrement renvoyés la balle dès lors qu'il leur était demandé de réfléchir ou d'agir sur la discrimination des femmes immigrées. Au final, comme nous l'avons vu, leur double discrimination (en raison du sexe et de leur origine ethnique) sur le marché du travail n'a quasi pas été prise en compte dans les différentes politiques.

Pour l'avenir, une solution semble se dessiner avec le Plan gouvernemental de lutte contre le racisme et les autres formes de discriminations adopté par le Conseil des Ministres en mars 2000. La Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances propose en effet d'élargir la mission du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme à toutes les formes de discrimination. Le Centre se transformerait en "Centre pour la lutte contre les discriminations" et serait chargé d'une mission de concertation visant à stimuler les politiques d'actions positives envers les groupes exposés à la discrimination. À cet effet, et c'est une nouveauté, une conférence interministérielle à la politique de lutte contre les discriminations verra le jour sans la présidence du Ministre qui a l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations dans ses attributions.

S'il est clair que la lutte contre toutes les formes de discrimination se distinguera de la politique d'intégration et de lutte contre le racisme comme le souhaitaient les organisations de lutte contre le racisme, on devine encore mal comment les différents services seront coordonnés pour développer une approche intégrée de la discrimination ethnique et de genre. Il ne suffit pas de réunir des services distincts dans la même institution s'ils continuent à fonctionner de manière cloisonnée. Encore faut-il construire des outils d'analyse et de réflexion communs qui orienteront les politiques sociales futures au bénéfice des femmes immigrées mais aussi de toutes les personnes discriminées.

Bibliographie

Belorgey J-M. (1999), Lutter contre les discriminations, Rapport à la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité, France, mars.

BIT (1994), Migration pour l'emploi. Intégration des travailleurs migrants au marché du travail en France, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Suède, Document de travail, Genève.

Commissariat royal à la politique des immigrés (1989), L'intégration : une politique de longue haleine, Volume I, Repères et premières propositions, novembre.

Commissariat royal à la politique des immigrés (1990), Pour une cohabitation harmonieuse, Volume III, Données et argumentaires, mai.

Commission du Travail des Femmes (1992), Rapport sur la problématique relative à l'insertion professionnelle et au travail des femmes issues de l'immigration, Ministère de l'Emploi et du Travail.

Comité de liaison des centres de formation immigrée de l'agglomération de Bruxelles (1980), La femme immigrée, Lire l'immigration, 6, pp. 3-44 .

Courault B. (1990), Les étrangers, "catégorie" du marche dual ou "vecteur" de la flexibilité du travail ?, Abou Sada G. et al. (dir.), L'immigration au tournant, Paris, L'Harmattan.

De Troy C. (1986), Les besoins spécifiques de formation des femmes immigrées, Commission des Communautés européennes, octobre, V/1909/86.

Dujardin M. (1975), Femmes immigrées au travail, Revue du Travail, septembre, 9, pp. 590-596.

Gaspard F. (1996), "Pourquoi avons-nous tant tardé ?", Les Cahiers du Mage, 3, pp. 115-118.

Hullebroeck P. (1992), La politique générale d'immigration et la législation des étrangers, Morelli A., Histoire des étrangers et e l'immigration en Belgique, Bruxelles, Vie ouvrière, pp. 119-140.

IRFECD (1985), Les discriminations pour l'emploi des femmes étrangères, Document de travail, n°5, novembre.

Lewis J. (1995), Egalité, différence et rapports sociaux de sexe dans les Etats providence du XXème siècle, Ephesia, La place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales, Paris, la Découverte, pp. 407-422.

Ministère de l'Emploi et du Travail, La politique fédérale de l'emploi, Rapport d'évaluation, 1996.

Ouali N. (1992), La convention belgo-marocaine de coopération judiciaire en matière civile, L'Année sociale, Institut de Sociologie, pp. 267-275.

Ouali N. (1993, 1), Les droits dérivés des femmes immigrées : d'une dépendance tacite à une dépendance institutionnalisée, Newsletter, Point d'Appui Women's Studies, septembre, pp. 32-35.

Ouali N. (1993, 2), La réforme du code du statut personnel marocain autorise-t-elle la ratification de la convention belgo-marocaine en matière civile ?, L'Année Sociale, Institut de Sociologie, pp. 291-292.

Ouali N. (1996), Mesure d'insertion professionnelle des jeunes migrants : une première évaluation, L'Année Sociale, Institut de sociologie, pp. 325-329.

Ouali N. (1997, 1), Emploi : de la discrimination à l'égalité de traitement?, La Belgique et ses immigrés. Les politiques manquées, Paris-Bruxelles, De Boeck-Larcier, pp. 147-165.

Ouali N. (1997, 2), Bilan de la politique d'intégration de la Flandre: des immigrés aux minorités ethno-culturelles, L'Année Sociale, Institut de Sociologie, pp. 379-389.

Ouali N., Vanheerswynghels A. (2000), "Youth employment policies in Belgium", Serrano Pascual A. (Ed.), Tackling youth unemployment in Europe, ETUI, Brussels, pp. 201-214.

Rea A. (1996), La politique wallonne d'intégration des immigrés, L'Année Sociale, Institut de Sociologie, 319-323.

Sayad A. (1991), Qu'est-ce qu'un immigré ?, Sayad A., L'immigration ou les paradoxes de l'altérité, Bruxelles, De Boeck-Wesmael, pp. 51-77.

SSTC (1997), La discrimination à l'embauche en raison de l'origine étrangère, SSTC-BIT, septembre.

Torns T. (1995), Chômage, Ephesia, La place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales, Paris, La Découverte, pp. 529-533.

Wrench J., Rea A., Ouali N. (Eds) (1999), Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market. Integration and exclusion in Europe, Macmillan Press LTD, London-New York.