



Discriminations & Femmes d'ici et d'ailleurs



Journée organisée par le Grdr le mardi 26 juin 2018 à Lille

en partenariat avec

le collectif Kif-Kif, le CIDFF de Roubaix Tourcoing Marcq, le Planning Familial 62, la RIFEN, le Réseau Santé Solidarité Lille Métropole, la Maison de quartier les Moulins, la Sauvegarde du Nord, le réseau RECI / l'IREV, l'ESPACE Santé et les ambassadrices santé du quartier Faubourg de Béthune et le CORIF.

Cette journée de forum, construite à plusieurs, visait à mieux comprendre les discriminations subies par les femmes issues des migrations et à réfléchir aux leviers possibles. Introduite par Anne Mikolajczak, élue aux droits des femmes de la ville de Lille, Francis Monthé, président de l'association Grdr et Domitille Roucou, chargée de mission au Grdr, la journée était composée de conférences, tables rondes et ateliers participatifs. Plusieurs supports ont permis de donner la parole aux femmes immigrées, les premières concernées: le montage audio « *Arrivées en France, témoignages de femmes du monde* » réalisé avec l'association Orpist, les panneaux artistiques créés par des femmes avec l'artiste Leidy Jalk lors des ateliers du Grdr et la vidéo du collectif Kif Kif « *Paroles de discriminé(e)s* ».

Sommaire des contributions

Femmes immigrées : invisibilités, vulnérabilités, fragilités et discriminations multiples.....	p.2
Discriminations systémiques, intersectionnalité et impacts sur les femmes.....	p.3
Compte rendu des ateliers thématiques	p.9
Leviers et ressources face aux discriminations.....	p.11

Femmes immigrées : invisibilités, vulnérabilités, fragilités et discriminations multiples

Zaihia Zeroulou, sociologue

Absence, oubli, silence, caractérisent la situation des femmes dans les flux migratoires. Pendant des décennies, la migration s'est conjuguée presque exclusivement au masculin, comme si seuls les hommes prenaient la décision de migrer, comme si les femmes ne faisaient, au mieux, que les accompagner dans ce processus. Cette conception a rendu les femmes migrantes « invisibles », comme sujets de trajectoires migratoires et comme actrices de processus migratoires, jusque dans les années 70 tant dans les flux que dans les recherches sur les migrations.

Féminisation croissante des populations immigrées

En 1911, les femmes représentent 47% de la population immigrée en France, 40% en 1931 et 51% en 2000. En 2008, elles sont majoritaires parmi les immigrés et représentent 52% des effectifs¹. Les femmes n'émigrent pas seulement en couple ou dans le cadre d'un regroupement familial mais aussi en célibataire et/ou avec un membre de leur famille (aujourd'hui 42% des personnes entrants sans conjoint).

Les femmes migrent pour les mêmes raisons que les hommes : obligations familiales, bas salaire, chômage, pauvreté, volonté de se construire un meilleur avenir professionnel mais aussi pour d'autres plus spécifiques : fuir des situations intenable comme les mariages arrangés et/ou forcés, les rites de veuvage dégradant, la mutilation sexuelle, les cas de séquestration, viol, prostitution, violences sociales et culturelles, violences économiques par le racket et les trafics, elles peuvent être la cible des passeurs, des policiers, des douaniers... Elles présentent une plus grande vulnérabilité.

Les thématiques liées aux questions migratoires dans la recherche scientifique

L'immigration dominée socialement et politiquement, est demeurée pendant longtemps, pour l'université française, un objet de peu d'intérêt. Une analyse socio-historique montre que la recherche sur les migrations se développe en France dans les années 60 puis s'accroît dans les années 70. Les approches classiques des phénomènes migratoires considéraient alors les migrants comme des groupes homogènes, à dominante masculine.

Depuis les années 80, on constate un intérêt marqué pour la recherche sur les femmes immigrées avec les travaux pionniers de M. Morokvasic (1984). Dès les années 90, les pouvoirs publics commencent à prendre en compte la dimension féminine de l'immigration, les immigrées sont reconnues comme catégorie sociale sur un plan institutionnel et par les chercheurs. On leur reconnaît un rôle actif dans la société et dans les quartiers défavorisés.

Longtemps perçues comme des « épouses de travailleurs immigrés » ou « bonnes à tout faire », leur supposée docilité cache en fait une absence de choix résultant de leur absence d'instruction et de qualification. Cela ne les empêche pourtant pas de participer à la constitution de collectifs, de devenir actrices de mouvements féministes et de s'impliquer dans la lutte contre le racisme et les discriminations, et ce, aux côtés de femmes immigrées et descendantes d'immigrées plus scolarisées et détentrices de diplômes de l'enseignement supérieur. Elles s'engagent également dans des combats en vigueur dans leurs pays d'origine² et réclament un statut juridique indépendant de celui de leur mari lié aux politiques de regroupement familial.

Depuis 2008, les femmes, majoritaires parmi les immigrés, jouent un rôle crucial dans la participation des immigrés à la vie sociale et économique, elles possèdent des ressources, des savoirs et savoir-faire pour dépasser les obstacles, des capacités d'adaptation aux personnes, aux situations, elles sont

¹ *Les immigrés en France : en majorité des femmes*, Populations et Sociétés, n°502, juillet-août 2013, pp. 1-4

² En 1977, le groupe « femmes algériennes » prend position contre l'oppression des femmes en Algérie, contre les avant-projets de code de la famille et l'application officieuse de celui de 1972, pour un statut garantissant aux femmes leurs droits. Les militantes s'intéressent à la condition des femmes en Algérie et à leur rôle dans la lutte de libération nationale

entraînées au quotidien à jouer avec les contraintes, à se mouvoir dans différents milieux sociaux et culturels, à trouver, inventer des solutions aux problèmes rencontrés.

Les déterminants des fragilités, des vulnérabilités, des violences et des discriminations

Elles sont la conséquence d'une inégalité sociale entre les hommes et les femmes, présente de par le monde et qui s'aggrave dans des situations de précarité comme la migration.

Si les migrations de femmes peuvent avoir des aspects émancipateurs, elles peuvent aussi rencontrer la violence et subir de multiples discriminations. Elles subissent un cumul de discriminations, en tant que femmes, travailleuses, migrantes, personnes avec une autorisation de séjour précaire ou liée à celle de leur partenaire, ou tout simplement sans statut légal. La migration n'entraîne pas nécessairement une modification des rapports sociaux de sexe au sein du couple et de la famille. Bien souvent la négociation entre les hommes et les femmes est à l'œuvre dans le processus migratoire et sources de conflits qui entraînent diverses formes de discriminations.

Des femmes migrantes sont confrontées dans les sphères privées et professionnelles à des formes de harcèlement et d'abus directement liées à la précarité de leur statut ou à l'absence de celui-ci. Ce qui génère des dépendances multiples et donnent une acuité particulière aux formes de vulnérabilité. Les craintes et/ou menaces de dénonciation les empêchent de dévoiler ces faits.

Le mariage en contexte migratoire peut entraîner une série de problèmes relationnels, dont certains trouvent leur source dans un mariage forcé ou arrangé. Lorsque l'union échoue, des femmes se retrouvent dans une situation de grande détresse d'un point de vue économique et administratif lié à l'absence de reconnaissance d'un statut de séjour autonome. Elles sont victimes d'une double violence : celle provenant de l'auteur des violences et celle émanant des institutions qui les empêchent de réagir de peur de perdre leur droit de séjour. Certaines sont exclues de toute possibilité de protection.

C'est en cheminant aux côtés des femmes immigrées que le chercheur observe des manières de faire, de vivre, de parler dont on soupçonne rarement l'existence. Leur quotidien est un inépuisable terrain de découvertes où transparaissent le harcèlement, l'oppression, la violence, les discriminations dont sont victimes les plus démunis, les plus fragiles, les plus vulnérables desquels font massivement partie les femmes immigrées et leurs descendantes.

Les femmes immigrées restent vulnérables en matière d'admission au séjour, d'exposition aux violences et aux discriminations qui demandent l'élaboration de politiques publiques plus transversales tenant compte de l'effectivité des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes. Il s'agit d'accompagner et de soutenir la volonté d'autonomie de certaines d'entre elles et de contribuer à l'émergence du désir d'autonomie pour les autres.

Bibliographie

MANIER Marion, *Cause des femmes vs cause des minorités : tensions autour de la question des femmes de l'immigration dans l'action publique française*, Revue européenne des migrations internationales, vol. 29 – n° 4, 2013, pp. 89-110

MATTIA Simona, BEAUJEU Mélodie, *Des associations de femmes migrantes au sein de la société civile*, in Hommes et migrations, n° 1311, 2015, pp. 122-130

MOROKVASIC Mirjana, *Femmes et genre dans l'étude des migrations : un regard rétrospectif*, Les cahiers du CEDREF, n° 16, 2008

Discriminations systémiques, intersectionnalité et impacts sur les femmes

Table ronde animée par Mathilde Leborgne IREV / Réseau RECI

Communément abordées sous l'angle juridique, la discrimination consiste en un traitement défavorable fondé sur un des 26 critères et relevant d'une situation définis par la loi. Des approches complémentaires proposent d'élargir la réflexion et de comprendre les mécanismes sous-jacents.

L'intersectionnalité

Caroline Demeyère, maître de conférence, CORIF

Présentation du concept d'intersectionnalité et de sa genèse

L'intersectionnalité est un concept hérité du féminisme noir (black feminism), mouvement qui s'est structuré des années 60 à 80 sous l'impulsion de militantes féministes afro-américaines. Leur identité complète n'était pas représentée par le mouvement féministe traditionnel (2^e vague) ni par les mouvements de droits civiques. D'une part, les mouvements féministes représentent plutôt les intérêts de femmes blanches de classes moyennes et supérieures. D'autre part, elles sont confrontées au sexisme des mouvements anti-racistes. Pour illustrer cette idée, Hull, Scott et Smith intitulent leur ouvrage « Toutes les femmes sont blanches, tous les Noirs sont des hommes, mais certaines d'entre nous sont courageuses » (1982).

Les chercheuses et militantes s'appuient sur leur expérience personnelle (identité et discriminations multiples). Bell Hooks (1981) théorise l'idée de croisement des discriminations : en tant que femme afro-américaine, elle est au croisement de discriminations racistes et sexistes. La situation l'expose à des discriminations spécifiques à son identité de femme noire et non pas à une simple addition de discriminations.

Kimberlé Crenshaw (1991) utilise le terme d'intersectionnalité pour analyser son enquête portant sur les violences subies par les femmes de couleur dans les classes défavorisées aux États-Unis et notamment sur les modalités et conditions d'emploi de ces femmes. Elle défend l'idée que les relations de pouvoir ne sont pas des phénomènes isolés : la domination des hommes sur les femmes n'est pas une réalité qui existerait indépendamment du reste de la société, tout comme la domination raciale, ce sont des systèmes de domination qui s'entrecroisent et s'alimentent entre eux. Les individus qui sont à l'intersection de ces systèmes de domination (par exemple une femme noire de la classe ouvrière), n'appartient pas indépendamment à chacun de ces groupes, ils ont une identité plurielle et subissent à ce titre des violences spécifiques.

Ce qu'il faut retenir : Ce concept créé par des femmes concernées nous invite à penser les individus et les discriminations qu'ils subissent dans leur globalité. Les discriminations ne s'additionnent pas mais se multiplient. Il permet de s'interroger sur la façon dont les discriminations s'entrecroisent (handicap, orientation sexuelle, identité sexuelle...).

Réfléchir aux implications de l'intersectionnalité sur nos pratiques d'accompagnement

Le CORIF a mené en 2009 une étude pour l'Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des Chances : « *L'imbrication des discriminations liées au genre, à l'origine, au niveau social* ». Dans les témoignages des femmes d'origine étrangère, le poids de l'origine dans leur parcours d'insertion est jugé le plus important, mais constamment imbriqué avec la dimension du genre et la situation familiale.

Une intrication des discriminations tout au long du parcours d'insertion

La restriction de l'horizon des possibles des femmes immigrées ou issues de l'immigration est plus élevée que celle des hommes immigrés ou issus de l'immigration d'un côté, et que celle des femmes de l'autre. Elles finissent parfois par accepter cette restriction des possibles qui leur est imposée, renonçant à leurs projets de poursuite d'études pour poursuivre dans des métiers précaires. Ces modalités d'insertion entretiennent la précarité et les inégalités entre les hommes et les femmes notamment au sein du couple avec une dépendance économique forte.

Un manque d'appréhension de l'intrication par les institutions : le cas de l'intrication entre le rôle familial des femmes et le parcours de migration

Les femmes migrantes voient leur parcours d'insertion menacé par des événements ou des responsabilités familiales : pour plusieurs d'entre elles, la reprise d'étude est interrompue par une grossesse ou par un mari refusant de payer la suite des études dans une situation de dépendance économique, des problématiques de garde d'enfant ou de garde malade. Il existe une intrication complexe entre la situation administrative des femmes venue dans le cadre du regroupement familial et la vulnérabilité face aux violences conjugales. Par ailleurs, les rythmes universitaires ou les formations Pôle Emploi ne sont pas toujours adaptés aux responsabilités familiales.

Intrication entre la culture, la religion et le parcours de migration

L'ethnicité, la culture et la religion sont trois éléments très intriqués. L'impossibilité de séparer ces trois éléments dans de nombreux cas plaide en faveur d'une analyse intersectionnelle. Les stéréotypes et discriminations vécues sont à l'intersection entre la culture, la religion, la nationalité et parfois le statut administratif de la victime.

Pour les accompagner dans leur parcours d'insertion, une prise en compte de la multi dimensionnalité de leur identité est fondamentale.

Bibliographie :

- CRENSHAW, K. (1991). Mapping the margins: Identity politics, intersectionality, and violence against women. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299
- HOOKS, B. (1981). Ain't I a Woman Black Women and Feminism.
- HULL, G. T., SCOTT, P. B., & SMITH, B. (1982). All the women are white, all the men are black, but some of us are brave. *New York: Feminist*

Discriminations systémiques : un terme faussement complexe pour un enjeu populaire de 1er plan

Jessy Cormont, sociologue, Phare pour l'égalité

Les discriminations ?

1) « *Les discriminations sont une inégalité de traitement entre individu-es ou groupes égaux* » (Cormont J., 2013). Dans la discrimination, l'injustice et le délit résident dans le fait qu'il y ait une *inégalité de traitement*, c'est-à-dire un *traitement défavorable* créant (ou renforçant) une inégalité.

2) **La discrimination c'est aussi le traitement identique, unique et standardisé de personnes ayant des situations inégales** (Bouamama S., Cormont, J., Fotia Y, 2012). En effet, dans un accompagnement, traiter de façon standardisée toutes « les » femmes de la même manière en étant indifférent·es aux galères et aux inégalités spécifiques que vivent de nombreuses femmes peut engendrer ou renforcer des processus de discriminations (Bouamama S. et al., 2010). **L'égalité consiste souvent à s'adapter aux besoins sociaux des gens, de leurs vies, de leurs conditions d'existences, aux injustices qu'ils/elles vivent.**

Les trois formes de discriminations : directe, indirecte, systémique³

1) « *Une discrimination est qualifiée de directe lorsqu'elle consiste en un acte volontaire, intentionnellement discriminatoire (...). La discrimination est le résultat d'un acte concret. Elle suppose un discriminant et un discriminé et de fait que le discriminant possède le pouvoir de discriminer* » (Bouamama S., Cormont, J., Fotia Y, 2012).

³ Typologie issue notamment des travaux des chercheur·euses de l'URMIS (Unité de Recherches Migrations et Société) dans les années 1980-1990. Voir De Rudder V., Poiret C. et Vourc'h F., *L'inégalité raciste : l'universalité républicaine à l'épreuve* PUF, Paris, 2000.

2) La **discrimination est indirecte** lorsqu'une « *disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner (...) un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes* »⁴. La discrimination est indirecte quand il n'y a **pas d'intention de discriminer** au départ mais que l'on constate, à l'arrivée, le **résultat inégalitaire d'une pratique**, une discrimination (inégalité de traitement).

3) **Les discriminations systémiques** : elles décrivent les situations dans lesquelles la somme des discriminations directes et indirectes se cumule pour « **faire système** ». La discrimination systémique est une situation d'inégalité cumulative résultant de « *cette somme de petites décisions, de comportements ou d'appréciations qui, enchaînés et répétés de façon routinière quasiment invisible, composent un système dense d'actes discriminatoires et empêchent l'accès plein et entier à la jouissance des droits d'individus* » (Simon P, 2005).

Les discriminations systémiques résultent des rapports sociaux d'inégalité et de pouvoir. Les personnes statistiquement les plus concernées par les discriminations sont souvent des personnes appartenant à des groupes sociaux identifiés comme dominés. L'expérience de la discrimination concerne précisément les personnes appartenant à des groupes sociaux exposés à un ou plusieurs processus de domination, d'infériorisation, de stigmatisation, de vulnérabilités, d'inégalités : « les » femmes, « les » étrangères, « les » classes ouvrières, « les » personnes LGBT, « les » personnes en situation de handicaps, etc.

Les groupes sociaux dominés sur-exposés au « risque de la discrimination » peuvent aussi l'être dans plusieurs domaines simultanément ou non au cours de leur vie (travail, école, formation, logement, accès aux soins, accès aux droits et à l'application de la loi, loisirs, police, administration, associations, etc.). C'est en cela que l'on parle de *système de discrimination* et de *discrimination systémique*. Ces situations répétées tout au long de la vie fabriquent des réactions en chaîne interagissant les unes avec les autres et déterminent des places sociales plus ou moins heureuses ou malheureuses dans notre système social hiérarchisé et inégalitaire.

La discrimination est un fait social régulièrement vécu et constaté. Ainsi ce sont à la fois le cumul de chaque discrimination qui finit par «faire système» mais c'est aussi chaque discrimination qui est la plupart du temps causé par un système social.

Les discriminations systémiques : un cadeau de la pensée issu des luttes populaires pour l'égalité

Si le terme de *discriminations systémiques* est relativement récent (fin du 20^e siècle), il s'inscrit dans un héritage beaucoup plus ancien et puise notamment ses racines dans les traditions de lutte des dominés : esclaves, colonisés, femmes, pauvres, ouvriers etc.

Les discriminés ont compris que les injustices qu'ils/elles rencontraient n'étaient, en définitive, pas causées (pas seulement ou pas toujours) par des individus isolés et *méchants*. **Ces injustices sont le résultat d'un système social inégalitaire, responsable de leurs malheurs personnels.** Ils/elles ont identifié des «systèmes» qui étaient la cause de la sur-exposition de certaines personnes aux injustices et aux discriminations⁵. L'identification de ces «systèmes» a eu de grandes conséquences en matière de compréhension et donc de stratégie de lutte pour l'égalité : il faut agir sur le système social qui fait exister ces discriminations. Les discriminations n'ont en effet rien de «naturel», elles sont un résultat social. Ce qui est socialement construit peut être socialement déconstruit, voire socialement stoppé.

Conclusion : retrouver du pouvoir d'agir égalitaire

Lutter contre *un système* paraît difficile à concevoir, à faire et peut renforcer un sentiment d'impuissance. Mais, rappelons quelques situations où des leviers systémiques de l'inégalité et des discriminations ont été atteints : fin de l'esclavage, fin du nazisme, fin de la colonisation en Algérie.

⁴ Ve République Française, LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 (...) consolidée au 18 juillet 2018.

⁵ La vie de chacun·e d'entre nous est exposé aux effets simultanés du *capitalisme, du sexisme, de l'hétérosexisme, du racisme, du validisme*, etc., et dépend de la place que l'on occupe dans la société, plus ou moins exposée aux discriminations .

Récemment, les campagnes *MeToo* ou *balancetonporc* ont enfin permis au grand public d'entendre ce que les féministes disent depuis des années : le harcèlement et les agressions sexuelles et sexistes n'existent pas seulement dans les classes populaires mais aussi dans les classes moyennes et supérieures, pas seulement dans la rue mais aussi dans les entreprises et dans les administrations publiques, les commerces, etc. Le harcèlement n'a pas encore reculé comme pratique sur le plan systémique. En revanche, le «mur» de l'omerta patriarcale qui contraignait les femmes harcelées au silence a été fragilisé à l'échelle systémique.

Le sentiment d'impuissance à changer le monde est important aujourd'hui. Les acteurs institutionnels et les acteurs politiques se sentent aussi parfois impuissants pour faire reculer les discriminations et à produire de l'égalité de façon significative. Les leviers actionnés par les associations et par les pouvoirs publics ne sont pas toujours les plus significatifs. Or, s'il est des moments dans l'histoire où le changement égalitaire systémique devient possible, c'est aussi parce que les bons leviers d'action sont saisis et actionnés. Un peu à l'instar d'un mur que l'on veut abattre. Si l'on s'attaque pierre par pierre en commençant par le haut, les travaux vont être longs et fatigants. Si l'on s'attaque au mur par ses fondements, c'est tout l'édifice qui chutera rapidement. Si cette pensée-action systémique continue de susciter de l'intérêt de nos jours, c'est assurément que l'histoire des luttes pour l'égalité(s) et contre les discriminations continue de s'écrire. L'égalité n'a pas dit son dernier mot.

Bibliographie

Bouamama S. et Cormont J., et alii., La République à l'école des sans-papiers. Trajectoires et devenir des sans papiers régularisés, L'Harmattan, Paris, 2008

Bouamama S., Cormont J., Fotia Y., Dictionnaires des dominations de sexe, de «race» et de classe, Syllepse, Paris, 2012

Bouamama S., Cormont J., Fotia Y., Gagnard O., Les Centres Sociaux à l'épreuve de l'égalité. Mémoire d'une expérience de lutte contre les discriminations racistes, Union Régionale des Centres Sociaux du Nord, Lille, 2007

Chicha-Pontbriand M.T, (1989), Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi, Montréal, Editions Yves Blais.

Cormont J., Pour une politique publique d'égalité (classe, « race », sexe), Rapport pour la DRJSCS, Lille : P.H.A.R.E. pour l'Égalité, 2013

De Rudder V., Poiret C. et Vourc'h F., L'inégalité raciste : l'universalité républicaine à l'épreuve, PUF, Paris, 2000.

Simon P., Le rôle des statistiques dans la transformation du système de discrimination, 24 novembre 2005

L'impact des discriminations sur la vie des femmes racisées, l'exemple des femmes musulmanes

Fatiha AJBLI, sociologue

Prendre le parti d'analyser le racisme et le sexisme en termes de discriminations revient à adopter le point de vue des victimes et à les redéfinir à partir de leurs conséquences sur la vie des personnes qui les subissent. Cela implique de se défaire d'une longue tradition qui considérait ces phénomènes uniquement du point de vue des idéologies politiques qui les structurent, d'aller au-delà de la partie émergée de l'iceberg pour explorer les sous-sols de processus intersectionnels qui tirent précisément leur efficacité de leur opacité.

Si les discriminations sont, le plus souvent, invisibles, c'est notamment parce qu'elles sont prises dans les évidences de la norme, de ce que l'habitude nous fait trouver normal. Aussi, la lutte contre les discriminations conduit-elle nécessairement à rompre avec ce qui va de soi ; à s'étonner par exemple que les agents de sécurité soient d'ordinaire des hommes noirs, que les femmes de ménage soient presque toujours des femmes et si souvent d'origine étrangère, que les détenus soient fréquemment des hommes racisés. Cela revient aussi à s'offusquer du déni de légitimité qui est fait aux femmes musulmanes visibles.

C'est précisément de leurs expériences discriminatoires qu'il sera question ici. Les femmes dites « voilées » suscitent de vives crispations dans la société française ; régulièrement, elles sont prétextes à de violentes polémiques. Par ailleurs, elles sont l'objet, depuis 2004, de mesures légales qui restreignent drastiquement leur liberté de se déplacer, notamment. Curieusement, et en dépit des discriminations qu'elles rencontrent, elles restent complètement hors du champ des politiques de lutte contre les discriminations. Les éléments d'analyse présentés sont tirés d'une étude menée, en 2017 avec Monique Crinon, sur « le sentiment de discrimination » des femmes vivant dans les quartiers populaires. Parmi elles de nombreuses femmes musulmanes.

La discrimination : une routine

Du point de vue des femmes dites « voilées », l'islamophobie représente une « expérience totale » de la discrimination, en ce sens qu'elle englobe toutes les sphères de leur vie publique. Les sous-entendus qu'elles emploient fréquemment, du type « à chaque fois », « systématiquement », « comme d'habitude », « c'est toujours la même chose », « dès que », sont des expressions qui inscrivent les situations relatées dans le registre de l'habitude et de l'évidence et qui suggèrent la discrimination comme une routine.

Un sentiment d'insécurité dans l'espace public

Cette routine de la discrimination se vit notamment dans la rue, lorsqu'elles empruntent l'espace public, théoriquement ouvert à tous. Là, les femmes musulmanes décrivent des scènes de violences qui se banalisent et qui vont des « regards » insistants (voire défiants) aux agressions physiques (voile arraché/voiture qui accélère), en passant par des remarques racistes et sexistes (« Enlève ta burqa, sale pute ! ») et des attitudes insultantes (soupirs/crachats). L'ampleur du ressenti et des vécus indique de toute évidence une forme spécifique de « harcèlement de rue » qui n'a lieu qu'en dehors de leurs quartiers. Ce harcèlement qui n'est perçu que d'elles entrave sérieusement leur capacité à se mouvoir librement dans l'espace. Il s'intensifie surtout au lendemain d'attentats terroristes. Pour contourner ces violences de rue, les protagonistes déploient des stratégies identiques à celles que les femmes en général adoptent la nuit, aux abords des parcs et des gares, par exemple. Elles évitent de sortir seules dans les endroits qu'elles fréquentent peu et/ou se déplacent en voiture.

Des barrières symboliques mais bien réelles

Les interactions interpersonnelles sont également sources de discriminations. Celles qui sont le plus couramment évoquées pointent les personnels des administrations qui mobilisent arbitrairement la notion de laïcité pour prétexter leur refus de délivrer un service. Ainsi, parmi les femmes rencontrées, certaines racontent comment elles se sont vues interdire l'accès à la mairie ou à un bureau de vote. D'autres rapportent comment elles ont été refoulées d'une banque ou d'un restaurant. D'autres encore ont essuyé des refus de soin tantôt explicites tantôt détournés. Sachant que dans ce dernier cas, lorsque le refus de soin est subtilement habillé, la discrimination est indirecte ; elle peut se justifier par exemple par le fait que le praticien n'accepte pas les bénéficiaires de la CMU (Couverture Mutuelle Universelle) alors qu'en vérité, il les choisit. Ce qui de toute façon est prohibé par la loi.

Des mesures légales restrictives et genrées

Du reste, la volonté politique de limiter la visibilité religieuse du fait musulman s'est traduite par l'adoption depuis 2004 de mesures législatives et réglementaires qui sont intrinsèquement genrées puisque de toutes les controverses autour de l'islam celles débouchant sur une loi, un règlement ou un arrêté concernent exclusivement les femmes musulmanes « voilées ». Pour preuve, ces 5 politiques publiques majeures : la loi du 15 mars 2004 qui vise à appliquer le principe de neutralité aux élèves dans les établissements d'enseignement public, la circulaire Châtel qui vise à appliquer le principe de neutralité aux parents accompagnant des sorties scolaires, en mars 2012, la loi du 11 octobre 2010 relative à l'interdiction de dissimuler son visage dans l'espace public, la restriction de la liberté

religieuse en entreprise, notamment avec la loi du 8 août 2016, l'adoption d'arrêtés municipaux autour du « burkini » en août 2016.

Quel impact sur les femmes musulmanes ?

L'étendue des discriminations vécues impacte de toute évidence les trajectoires de vie de ces femmes.

– le 1^{er} impact est directement lié au contexte politique qui fait peser sur elles non seulement le **poids de la stigmatisation** mais aussi et surtout les dispositifs légaux mentionnés plus haut qui débordent souvent leur cadre légal et compromettent incontestablement l'exercice de leurs libertés fondamentales.

– le 2^e impact concerne les souffrances liées à leur statut de « stigmatisées ». La surexposition aux violences islamophobes en tout genre (discours politiques et médiatiques, harcèlement de rue, discriminations à l'embauche, au logement etc.) conduit certaines femmes à l'**autodépréciation**. Elles intériorisent la charge de leurs échecs comme des « incapacités » ou des « incompétences » personnelles alors même qu'ils sont pour bonne part déterminés par leur position de « sans-places » dans la société.

– le 3^e impact se traduit par l'**auto-exclusion**. Pour s'extraitre aux humiliations et risques plausibles de discriminations, certaines s'auto-excluent ; elles restent volontairement en marge de la société. Cette auto-discrimination prouve de façon générale que « le système discriminatoire peut agir sans qu'il y ait de faits discriminatoires, dès lors que se construisent des barrières symboliques mais bien réelles d'accès à certains secteurs d'activité et de métiers spécifiques » (Noël, 2008).

– le 4^e impact consiste à l'**hyper-correction sociale**. Pour faire démentir les stéréotypes autour des musulmans, notamment les soupçons d'accointance avec les phénomènes de l'extrémisme, les femmes musulmanes cherchent ardemment à contrôler leur image pour réduire le risque de tensions lors des interactions sociales. S'en dégage un sentiment de « fatigue », d'être constamment en représentation pour « briser les clichés ».

Au terme de ce développement, on retiendra que les femmes musulmanes éprouvent un vécu discriminatoire spécifique, en ce sens qu'il n'est éprouvé ni par les hommes musulmans de leur minorité, ni par les femmes de la majorité.

Compte-rendu des ateliers participatifs

Accès aux droits animé par Farida Ghouli du CIDFF de Roubaix, Tourcoing, Marcq et Audrey Charlet de la Sauvegarde du Nord / **Emploi, formation** animé par Amandine Locquet du CORIF / **Posture des intervenants sociaux** animé par Eliane Aïssi de la Rifem et Armelle Walton du Planning Familial 62 / **Santé** animé par Farida Abdelhadi et Ayada Ouxiane de l'Espace Santé du Faubourg de Béthune, Nadine Manyonga de l'association Aides et Charlotte Le Meter du Grdr

Des ateliers participatifs de réflexion autour de quatre domaines dans lesquels les femmes immigrées peuvent vivre des situations de discriminations (santé, emploi et formation, accès aux droits et posture des intervenants sociaux) visaient à échanger sur les expériences et connaissances de situations de discrimination, de repérer les facteurs déclencheurs ou facilitant les discriminations et d'identifier des leviers et ressources pour lutter contre ces dernières.

Facteurs provoquant des situations de discriminations

La restitution des ateliers a permis de mettre en commun les contenus des échanges de chaque atelier. Les réflexions se sont souvent croisées et ont distingué plusieurs types d'éléments favorisant la production de discrimination.

Les différentes dimensions du contexte actuel (nationales, sociales, politiques, historiques, environnementales économiques) installent un cadre qui peut faciliter et légitimer la production de discriminations. Le climat actuel méfiant, empreint de clichés et de discours xénophobes, alimente les idées reçues à propos des personnes étrangères et peut justifier des comportements ou des discours discriminants. Des éléments plus spécifiques aux femmes immigrées peuvent accroître la survenue de discriminations, qui peuvent alors s'avérer silencieuses ou communément admises : l'invisibilisation des femmes immigrées dans l'espace public, leur isolement, le fossé entre catégories sociales, la résidence dans des quartiers sensibles, le déclassement et la déqualification en raison des difficultés de reconnaissance des compétences et des diplômes acquis à l'étranger. Plus globalement, le développement de la numérisation des démarches accroît les difficultés et laisse aussi de côté les personnes qui maîtrisent moins la langue française, sa lecture, son écriture et/ou l'utilisation d'un ordinateur.

De la part d'acteurs ou de services des domaines étudiés, certains discours et comportements discriminatoires ont été identifiés de manière manifeste : aussi bien des stigmatisations pour diverses raisons (origine, physique, port d'un signe religieux, patronyme, maladie, handicap, quartier d'habitation, situation sociale, régime d'assurance maladie CMU ou AME), des entraves aux droits que des refus de soin explicites ou dissimulés. Des participants rappellent, même si cela ne constitue pas juridiquement une discrimination, que les remarques apparemment anodines mais qui, accumulées et régulières, sont blessantes, tels que ramener sans cesse la personne à ses origines. Des inactions ont été repérées aussi comme préjudiciables aux personnes victimes de discrimination : l'absence de prise en considération lors d'un dépôt de plaintes ou le vide juridique pour certaines situations. Les participants relèvent par ailleurs la complexité de fournir des preuves de discriminations dans certains cas.

Des éléments individuels participent aussi à la production de discriminations. Du côté des acteurs, professionnels ou bénévoles, des pensées profondément ancrées, parfois inconscientes peuvent favoriser les discriminations : les préjugés, les idées reçues sur les différents publics accueillis, les représentations sur tel ou tel sujet (la maladie, l'insertion professionnelle, le logement, la famille...), les idéologies (sexisme, racisme, homophobie, transphobie), la peur, l'intolérance ou le rejet face à certaines pratiques ou comportements qui sortent de nos cadres de référence. Il existe aussi un manque de connaissance des droits, du cadre légal concernant les discriminations, des procédures pour dénoncer une discrimination, des interlocuteurs à solliciter. Certaines postures des acteurs contribuent par ailleurs à provoquer directement ou indirectement des discriminations : la position de pouvoir des professionnels et bénévoles, la fermeture d'esprit, l'absence de volonté de se former (aux droits, à l'interculturalité, à la non-violence...) et l'attitude de suspicion systématique vis-à-vis des usagers.

Du côté des femmes immigrées, certains éléments peuvent faciliter les situations de discriminations à leur rencontre : peur du médecin ou de la personne détentrice d'un savoir ou d'un pouvoir, manque de légitimité ressenti, auto-censure, méconnaissance de leurs droits, des démarches, des interlocuteurs, manque d'informations. Il est noté aussi la complexité de discerner ce qui relève d'une discrimination reconnue dans le cadre légal et punissable et ce qui relève d'une discrimination ressentie qui ne peut pas être juridiquement poursuivie.

Leviers et ressources pour la lutte contre les discriminations

S'agissant de la lutte contre les discriminations et des leviers pour y parvenir, des stratégies très concrètes et d'autres plus globales sont évoquées. Des principes et des politiques d'actions publiques larges sont mentionnées, tels que l'accès à l'emploi, le développement de modes de garde adaptés, l'égalité homme-femme, l'amélioration de la reconnaissance des diplômes étrangers et des procédures d'entrée en formation.

Pour les acteurs professionnels ou bénévoles, plusieurs types d'actions ou de postures sont proposés. Des actions de fond auprès du public peuvent contribuer à son émancipation : travailler à l'élargissement des

perspectives professionnelles, sociales, travailleur sur l'estime de soi des usagers et leur sentiment de légitimité, informer les personnes de leurs droits, des interlocuteurs, les accompagner dans leurs démarches. Chaque acteur est aussi invité à adopter des postures bienveillantes et atténuant les risques de paroles ou de comportements discriminatoires : s'informer, être curieux, se former professionnellement, intégrer les dimensions interculturelles dans sa pratique, relativiser ses représentations personnelles ainsi que les mots utilisés par les usagers, essayer de comprendre ce qu'ils veulent nous dire, respecter les différences, adapter le contenu de son discours au niveau de compréhension des destinataires, éviter les jugements, mettre en œuvre une écoute active. Il est de plus souligné l'importance d'un maillage inter-structures : pouvoir échanger, solliciter et relayer auprès des partenaires.

Auprès du grand public, les participants proposent aussi de mettre en place des sessions de sensibilisation pour participer au changement de regard sur les personnes étrangères, des campagnes de communication sur les discriminations et les droits des personnes, des formations à destination des agents ou encore de centraliser les situations de discriminations et les rendre visibles (nombre, type, territoire...).

Que l'on soit directement témoin d'une situation de discrimination ou qu'elle nous soit rapportée, d'autres actions sont à mettre en œuvre : s'appuyer sur la loi, le cadre légal et dénoncer, porter plainte, signaler à un interlocuteur dédié (point d'accès aux droits ou délégué du défenseur des droits), le solliciter pour faire valoir ses droits. Des participants mettent aussi en évidence la nécessité de lutter de manière plus collective pour les droits, pour les faire valoir et rendre le problème visible dans l'espace public.

Leviers et ressources pour la lutte contre les discriminations

Table ronde animée par Emmanuelle Latouche, membre du Grdr

Ouarda Samoudi, éducatrice spécialisée au centre social Basse Measure à Roubaix / Marie-Chantal Zingiro, chargée de projet pour le Collectif Kif-Kif iris Formation / Jean-Jacques Fiems, délégué du Défenseur des droits, Lille / Nathalie Flaszewski, secrétaire générale du Conseil Départemental de l'Accès au Droit du Nord

Cette dernière table ronde présentait les actions de quatre acteurs différents pour lutter contre les discriminations, aussi bien auprès des victimes que des institutionnels ou du grand public.

Ouarda Samoudi, référente adulte au centre social Basse Measure de Roubaix, relate le projet autour des discriminations mené pendant un an, avec les habitants, salariés, partenaires, bénévoles. Des groupes de travail ont permis, avec l'intervention d'un juriste spécialiste des discriminations, Hervé Bordy, d'informer et de former les habitants sur leurs droits. Ils ont repéré des types et formes de discrimination et ont pris conscience de celles dont certains ont pu être victimes. Des habitants témoignent de l'impact des discriminations : remise en doute de leurs compétences, découragement, résignation à ne plus chercher de travail, non recours aux droits, banalisation des situations de discrimination. En décryptant la loi, en repérant les critères et les situations de discrimination, ce projet au long cours a permis de renforcer les connaissances et les capacités des habitants sur leurs droits et comment les faire valoir.

Marie-Chantal Zingiro, chargée de projet au collectif Kif-Kif, accompagne les personnes victimes de discrimination en leur apportant écoute, soutien, information et orientation. Des actions de sensibilisation et des formations sont menées auprès de groupes (enfants et adultes) pour comprendre ce qu'est une discrimination et informer les personnes de leurs droits. Une veille est mise en place pour recenser les situations de discriminations, via un réseau de correspondants volontaires et via un groupe

de professionnels partenaires. Le collectif Kif-Kif recueille actuellement des témoignages de personnes discriminées afin de pouvoir rendre visible et publique l'expérience des personnes, les effets individuels des discriminations, analyser les stratégies développées par les personnes victimes et ainsi mesurer les besoins en formation et en accompagnement.

Du côté des services institutionnels, Nathalie Flaszewski présente le conseil départemental de l'accès au droit du Nord et les différents types de structures d'accès aux droits présents dans les villes accessibles à toute personne : les maisons de justice et du droit et les points d'accès aux droits. Ils mettent en place des rencontres territoriales sur différents sujets. L'IREV, Centre de ressources politiques de la ville propose aussi des cycles de formation sur plusieurs aspects de la notion de discrimination dans différents domaines.

Jean-Jacques Fiems, délégué du Défenseur des droits, rappelle la fonction du Défenseur des droits, la façon de le solliciter et les procédures qui peuvent être mises en place. Il revient aussi sur la signature récente du plan de prévention et de lutte contre les discriminations de la MEL et la volonté de création d'un réseau de partenaires. Il est souligné l'importance d'une posture éthique et bienveillante des acteurs professionnels et bénévoles face à une personne qui se sent ou qui se dit discriminée afin d'éviter qu'elle ne se sente doublement victime.

Cette journée d'échanges et de réflexions collectives a permis de mieux comprendre la notion de discrimination et différentes manières de l'examiner, de repérer comment et dans quels domaines elle peut s'appliquer pour les femmes issues des migrations et de mettre en lumière différentes actions et postures pour lutter contre les discriminations. Le besoin de formation et d'informations de tout un chacun ainsi que la nécessaire mise en réseau des acteurs ont été à plusieurs reprises mis en évidence.

Ce forum d'échanges a été proposé par le Grdr Migration Citoyenneté Développement en partenariat avec le collectif Kif-Kif, le CIDFF de Roubaix Tourcoing Marcq, le Planning Familial 62, la RIFEN, le Réseau Santé Solidarité Lille Métropole, la Maison de quartier les Moulins, la Sauvegarde du Nord, le réseau RECI / l'IREV, l'ESPACE Santé et les ambassadrices santé du quartier Faubourg de Béthune et le CORIF et avec le soutien de :



Tourcoing



DRJSCS
Direction Régionale de la Jeunesse,
des Sports et de la Cohésion Sociale