

Vaincre la discrimination

**Exemples de stratégies pour renforcer
l'autonomie des femmes noires,
migrantes et de minorités ethniques**

Rapport rédigé par *Jyostna Patel*



Lobby européen des femmes (LEF)



Vaincre la discrimination

Exemples de stratégies pour renforcer l'autonomie des femmes noires, migrantes et de minorités ethniques

	Page
Préface	5
Introduction	7
Constatations sur les stratégies mises en œuvre	11
Stratégies sélectionnées	25
Recommandations	85
Aide-mémoire : Guide de bonnes pratiques sur les problèmes raciaux et de genre	89
Index des mots-clés	91
Remerciements	93
Annexe I : Questionnaire utilisé pour ce projet	95

Préface

Ce projet unique améliore la visibilité des diverses stratégies et actions dynamiques qui visent à renforcer l'autonomie des femmes noires, migrantes et de minorités ethniques dans six Etats membres de l'Union européenne. Tant au niveau national qu'à l'échelon européen, il comble une lacune majeure en matière d'information sur les problèmes raciaux et de genre; il contribue en outre de manière significative à notre compréhension de l'impact des obstacles racistes et sexistes qui entravent la pleine participation des femmes noires, migrantes et de minorités ethniques dans la société.

L'engagement du Lobby européen des femmes (LEF) à faire connaître les préoccupations des femmes noires, migrantes et de minorités ethniques est bien établi et apparaît dans les éléments suivants : ses statuts stipulent son engagement à représenter les intérêts des catégories les plus marginalisées de femmes de la société; la commande du premier rapport sur la situation des femmes noires et migrantes à l'échelle européenne («Face à la forteresse : Femmes noires et migrantes dans l'Union européenne»), publié par le Parlement européen en 1995. Le LEF a en outre un des deux seuls groupes de travail permanents qui s'occupent des problèmes raciaux et de genre; ce groupe, qui existe depuis 1991, a contribué à la mise en œuvre de ce projet.

Ce projet donne un aperçu unique de la variété et des types d'associations qui luttent contre le racisme et le sexisme, ainsi que des obstacles qu'elles rencontrent. Ses résultats nous informent en outre sur les domaines d'action prioritaires : l'exclusion sociale; l'absence de statut légal; la violence; l'accès au marché du travail; et le manque de visibilité. Le LEF espère que l'aide-mémoire sur les bonnes pratiques en matière de problèmes raciaux et de genre aidera à sensibiliser et à inspirer les associations actives dans ce domaine.

Le LEF est d'avis que ce projet arrive à un moment opportun et qu'il peut apporter une contribution majeure à l'élaboration de mesures antiracistes, tant au niveau national qu'à l'échelon européen. Le LEF se réjouit d'entamer, avec les acteurs-clés, un débat sur les problèmes mis en exergue.

Denise Fuchs
Présidente
Lobby européen des femmes

Introduction

Objectifs du projet

L'objectif de ce projet est de rendre visibles des stratégies innovantes qu'une série d'associations ont mises en œuvre pour renforcer l'autonomie des femmes noires, migrantes et de minorités ethniques, ainsi que pour dénoncer et contester les obstacles structurels qui entravent la pleine participation de ces femmes à la société. Cet objectif a été identifié via des contacts directs avec des associations de base qui tendent à être très actives mais dont le travail reste méconnu de la société dans son ensemble.

Nos recherches ont davantage porté sur des stratégies que sur des actions individuelles. Nous avons en outre rapidement décidé qu'il importait de donner de la visibilité à une série d'associations, y compris à celles visant un public plus large, pour encourager et pour inspirer d'autres à œuvrer pour la résolution des problèmes raciaux et de genre.

Enfin, le projet est destiné à promouvoir les échanges d'expériences et de bonnes pratiques, ainsi que la constitution de réseaux entre les associations de l'ensemble de l'Union européenne.

Contexte du projet

Ce projet s'appuie sur le travail déjà réalisé par le LEF en matière de relations raciales et femmes-hommes. Le premier projet, qui était commandé par une organisation membre du LEF, le European Forum of Left Feminists, a abouti au rapport intitulé «Face à la forteresse : Femmes noires et migrantes dans l'Union européenne», publié par le Parlement européen en 1995. Ce rapport couvre neuf des douze Etats membres de l'époque et comprend également une analyse des politiques sur les migrants et l'immigration au niveau européen.

Ce rapport a fait œuvre de pionnier, en donnant une voix et de la visibilité aux femmes noires et migrantes, en leur donnant un espace pour articuler leurs préoccupations telles qu'elles les voient. A l'époque, le LEF avait souligné que ce rapport était le point de départ d'autres actions, recherches et dialogues.

Terminologie

L'expression «femmes noires, migrantes et de minorités ethniques» que nous avons utilisée décrit les femmes originaires du «Tiers-Monde», y compris les gitanes, les réfugiées et les demandeuses d'asile. Selon notre expérience, ces termes sont ceux qui reflètent le mieux les diverses catégories de femmes vivant au sein de l'Union européenne et qui sont généralement utilisés par les femmes elles-mêmes. Le terme «noires», qui est le plus utilisé au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, ne s'applique pas qu'aux femmes d'origine afro-caràibe mais dénote d'une conscience politique sur l'expérience du racisme commune aux personnes originaires du «Tiers-Monde» qui vivent en Europe.

Dans la présentation des projets, nous avons conservé la terminologie utilisée par les associations elles-mêmes. Nous avons utilisé le terme «autochtones» pour décrire les personnes qui ne sont pas d'origine étrangère.

NB: Dans la partie consacrée aux constatations, nous avons seulement utilisé le terme «femmes des minorités ethniques», pour gagner de la place.

Choix des Etats membres sélectionnés pour participer au projet

Six Etats membres ont été sélectionnés (l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la France, les Pays-Bas et le Royaume-Uni); nous avons également décidé d'inclure des associations opérant au niveau européen, pour montrer l'importance et les difficultés du travail en réseaux transnationaux.

Le choix des Etats membres s'est appuyé sur les critères suivants: le volume de la population migrante; la situation des « nouveaux migrants »; les exemples existants de bonnes pratiques; les stratégies d'un Etat membre du Sud; et les ressources disponibles.

Le groupe de travail du LEF a décidé que 30 stratégies seraient reprises dans la publication finale et qu'elles seraient réparties de la manière suivante: cinq pour les pays où la population migrante était la plus nombreuse; quatre pour les plus petits pays (nous avons inclus l'Espagne à cette seconde catégorie, en raison de la taille de sa population migrante); et trois pour les associations européennes.

Mise en œuvre du projet

Rédaction, coordination et diffusion du questionnaire

La rédaction du questionnaire (voir annexe I) a été réalisée en consultation avec la consultante du projet, la responsable du projet et le groupe de travail interne du LEF. Les questions ont été conçues en tenant compte des objectifs du projet, tout en s'efforçant de rester facilement compréhensibles, pour encourager les associations à répondre.

Les principes directeurs du projet étaient l'innovation et l'autonomisation. Ces deux concepts ont dû être définis dans le contexte de la vie des femmes noires, migrantes et de minorités ethniques et du racisme quotidien et institutionnel qu'elles subissent. Pour de plus amples informations sur leur définition, voir les explications à ce sujet dans les constatations.

La réalisation du questionnaire a été coordonnée depuis Bruxelles, en tenant compte des commentaires et observations des associations sélectionnées dans la version finale du questionnaire.

Plus de 800 questionnaires ont été envoyés dans les pays sélectionnés, en se fondant sur les listes d'adresses du LEF et sur celle de la Commission européenne pour l'Année européenne contre le racisme (1997). Ils ont aussi été envoyés à des adresses transmises par des personnes et associations intéressées.

Le temps de réponse au questionnaire a été beaucoup plus long que prévu et un travail de suivi s'est avéré nécessaire pour trouver de nouveaux contacts et pour inciter les associations à renvoyer le questionnaire. Le délai a été rallongé, pour donner aux associations plus de temps pour répondre. Certaines associations de base qui auraient pu être sélectionnées ont décliné notre invitation par manque de temps.

Sur les plus de 800 questionnaires envoyés, nous avons reçu 80 réponses de diverses associations. Toutefois, alors même que le projet touche à sa fin, des associations contactent encore le LEF pour demander si elles peuvent encore y participer. Il est clair qu'une publicité préalable pour le projet aurait permis d'obtenir de plus nombreuses réactions au questionnaire.

Rôle de la consultante du projet et des groupes de travail

Le LEF a demandé à Catherine Hoskyns, experte en matière de genre au sein de l'Union européenne et actrice-clé du projet «Face à la forteresse», de jouer le rôle de consultante.

Deux groupes de travail ont apporté leur expertise au projet. Le premier groupe, qui se composait de représentantes du LEF, a sélectionné les associations à interroger. Les participantes ont également dressé un inventaire des domaines d'action par Etat membre et ont formulé des recommandations pour le travail de suivi, quand il a fallu trouver de nouveaux contacts, afin de garantir un meilleur équilibre entre les Etats membres, les différents types d'associations et les stratégies.

Le second groupe se composait de femmes noires, migrantes et de minorités ethniques agissant à titre d'expertes extérieures en matière de problèmes raciaux et de genre. Il a quant à lui recommandé au LEF les stratégies à reprendre dans la publication finale et il a contribué à l'élaboration des constatations. Nous pensons qu'il était crucial que cette deuxième consultation se fasse exclusivement avec des femmes noires, migrantes et de minorités ethniques, pour que la vérification de la sélection finale s'opère avec l'appui de leur expertise.

Pour la liste des participantes à ces deux groupes de travail, voir les remerciements.

Critères de sélection des associations

Sur la base des réponses au questionnaire et des objectifs du projet, nous avons défini des critères pour sélectionner les associations qui participeraient aux entretiens.

Ces critères tenaient compte des définitions proposées pour l'innovation et l'autonomisation, qui comprenaient: le domaine d'action (violence, statut légal, emploi, représentation aux postes de décision, etc.); le type d'organisation (non gouvernementale ou institutionnelle); le type d'action (campagnes, lobbying, formation, etc.); la transférabilité de la stratégie; le groupe visé; le niveau de fonctionnement (local, régional, national ou européen); les obstacles identifiés; les liens avec d'autres préoccupations et associations.

Organisation des entretiens avec les associations

Toutes les descriptions ont été rédigées à partir d'entretiens personnelles avec les associations. Dans la mesure du possible, les chercheuses ont essayé de rencontrer des «clientèles» de ces associations, pour leur demander leur avis sur l'appui et les services reçus. Nous nous sommes également efforcées de fournir des statistiques, lorsque de telles données étaient disponibles et que leur utilisation semblait pertinente. Néanmoins, le fait qu'il n'existe pas toujours de statistiques met en exergue les problèmes de ressources et de visibilité que connaissent les associations.

Une réunion a été organisée avec les chercheuses, afin de les informer des objectifs du projet et de leur donner des directives pour les entretiens.

Description de chaque association

Après avoir consulté les acteurs-clés, il a été décidé d'adopter la présentation suivante:

- Brève présentation de la stratégie et/ou de l'association
- Elément innovants
- Contexte de la stratégie et de l'association
- Obstacles identifiés par la personne de contact et par la chercheuse

- Actions entreprises
- Ressources, y compris la contribution du travail non rémunéré et bénévole
- Impact de la stratégie et de l'association
- Commentaires, le cas échéant

Limites du projet

L'objectif du projet était de publier 30 exemples de bonnes pratiques de six Etats membres. Finalement, nous n'avons pu en sélectionner que 29. Ceci s'explique du fait que nous ne sommes pas parvenues à identifier une cinquième association appropriée travaillant avec les femmes turques en Allemagne. Faute de temps et de moyens, nous n'avons pas pu résoudre ce problème.

Bon nombre d'associations qui auraient pu être incluses au projet elles aussi n'ont pas rempli le questionnaire faute de temps et de moyens; il s'agissait essentiellement d'associations de base.

Formulation des recommandations et de l'aide-mémoire sur les bonnes pratiques

La liste de recommandations et l'aide-mémoire sur les bonnes pratiques ont tous deux été formulés sur la base des entrevues avec les associations et des constatations du projet.

Constatations sur les stratégies mises en œuvre pour renforcer l'autonomie des femmes noires, migrantes et de minorités ethniques

Les actions reprises dans le présent rapport illustrent la vigueur et la diversité des stratégies élaborées dans toute l'Europe pour renforcer l'autonomie des femmes des minorités ethniques. Elles ne représentent toutefois que la partie émergée de l'iceberg. Seuls six Etats membres de l'Union européenne sont couverts et l'accent mis sur l'innovation a entraîné l'exclusion de nombreuses actions positives. Comme nous l'expliquons dans l'introduction, il a fallu beaucoup plus de temps que prévu pour diffuser le questionnaire et pour que l'information circule. Alors que le projet touche à sa fin, nous continuons à recevoir des informations sur de nouvelles actions qui répondent aux critères et qui auraient pu être reprises.

Les actions que nous avons choisies couvrent un large éventail de problèmes et vont parfois de la base aux décideurs. Elles couvrent et allient des préoccupations sociales, culturelles et politiques. Le mode de direction varie et la force d'impulsion se présente sous de nombreuses formes et vient de nombreux endroits différents. Certains groupes sont plus fragiles et plus récents, tandis que d'autres sont plus stables, et les ressources suivent le même schéma.

Pour la plus grande partie de la société européenne, l'activité que nous décrivons et les catégories sociales d'où part cette activité restent invisibles. L'engagement et l'interaction avec la société dans son ensemble sont limités et souvent difficiles, comme les actions elles-mêmes le démontrent. A certains endroits, une collaboration réelle existe cependant. Ce qui frappe le plus, c'est que ces actions, quelle que soit leur profondeur et leur richesse, n'ont pas encore donné aux femmes des minorités ethniques une présence visible sur la place publique.

Certaines explications de cette situation transparaissent des actions elles-mêmes et de leurs préoccupations; nous les analysons un peu plus loin, sous la rubrique « obstacles rencontrés par les femmes des minorités ethniques ». Mais nous tenons avant tout à commenter plus en détail les différents types d'associations reprises, le problème des ressources et ce que ces informations indiquent sur les deux concepts-clés de l'innovation et de l'autonomisation.

Les principales constatations s'articulent autour des éléments suivants :

- 1. Le type et la structure des différentes associations
- 2. L'axe principal des activités
- 3. Les ressources
- 4. Les éléments innovants
- 5. L'autonomisation
- 6. Les principaux obstacles pour les femmes des minorités ethniques
- 7. L'organisation au niveau européen
- 8. Les problèmes de développement pour les associations de base
- 9. Les conclusions

NB: Tout au long de ce chapitre, nous avons seulement utilisé le terme « femmes des minorités ethniques », pour gagner de la place; nous avons par ailleurs utilisé le terme « autochtones » pour décrire les personnes nées dans les Etats membres de l'Union européenne.

Nous invitons le lecteur à consulter l'index des mots-clés pour de plus amples informations sur les obstacles particuliers.

1) Type et structure des différentes associations

Ce projet reprend une série d'associations qui travaillent à tous les niveaux des Etats membres pour encourager et élaborer des actions contre le racisme. Très peu d'associations s'attachent à une seule préoccupation; en fait, la plupart s'attaquent à toute une série de besoins et de problèmes.

Les associations décrites dans le présent rapport relèvent des catégories suivantes :

- Les associations de base qui s'occupent des femmes et des hommes des minorités ethniques
- Les associations qui s'occupent tant des femmes des minorités ethniques que des femmes autochtones
- Les associations d'autochtones qui luttent contre le racisme et le sexisme
- Une association liée au mouvement syndical
- Les associations créées ou soutenues par l'Eglise catholique
- Une organisation créée par une association de football
- Les associations créées par des gouvernements dans le cadre d'une stratégie nationale ou régionale pour l'intégration des minorités ethniques
- Une initiative mise en œuvre par un organisme qui œuvre pour l'égalité
- Les réseaux européens de femmes des minorités ethniques

Parmi les associations reprises, trois ont spécifiquement indiqué qu'elles travaillaient collectivement, sans hiérarchie et que les décisions étaient prises collectivement. Toutes trois estiment en fait que ce principe de travail collectif est fondamental, pour refléter les principes féministes. La plupart des problèmes cités en rapport avec le travail collectif concernaient les organismes externes, qui préféraient clairement travailler avec des hiérarchies identifiées, pour des raisons de responsabilité.

2) Axe principal des activités

Cet aspect est analysé pour les trois principaux types d'associations identifiés ci-dessus.

Associations créées et dirigées par des femmes de minorités ethniques

Sur les 29 associations examinées, 14 sont dirigées par des femmes de minorités ethniques (dans la plupart des cas, seules des femmes de minorités ethniques travaillent dans ces associations); dans les autres, des femmes et des hommes de minorités ethniques et de la population autochtone travaillent côte à côte.

Les associations dirigées par des femmes de minorités ethniques ont tendance à être des initiatives de la base qui ont été lancées pour apporter un soutien, une aide pratique, et pour dénoncer les problèmes que rencontraient ces femmes. Ces initiatives sont mises sur pied pour les raisons suivantes :

- Pour offrir des services appropriés qui n'existent pas dans la société d'accueil, par exemple concernant la violence
- Pour faire changer les pratiques traditionnelles des communautés de minorités ethniques qui sont considérées comme préjudiciables ou nuisibles pour les femmes
- Pour dénoncer et combattre les obstacles imposés à un groupe ethnique spécifique
- Pour exercer des pressions sur les autorités au nom de groupes spécifiques
- Pour établir des liens entre des femmes des minorités ethniques de différents pays de l'Union européenne et d'ailleurs

D'une manière générale, l'initiative de ces actions de la base vient d'individus ou d'un noyau de personnes qui ont la volonté d'amener des changements susceptibles d'améliorer la situation et le statut des femmes des minorités ethniques. Certaines de ces femmes ont remporté des succès personnels qui les ont ensuite motivées à combattre le racisme au nom de groupes plus vulnérables.

A l'exception des trois organisations européennes, les associations travaillent aux niveaux local, régional et national, bien que cela n'empêche pas l'existence de liens européens ou transnationaux.

La plupart des communautés de minorités ethniques conservent des liens étroits avec leur pays d'origine. En outre, bon nombre de ces migrants considèrent toujours ces pays comme «chez eux», même après avoir vécu pendant des décennies au sein de l'Union européenne. Ceci s'explique en partie par leur exclusion de la société d'accueil.

Les principales raisons de la migration sont essentiellement d'ordre économique: il existe une demande de main-d'œuvre bon marché en Europe et les migrants y ont répondu pour améliorer leur situation économique.

Bien que de nombreuses personnes de minorités ethniques se trouvent dans une situation économique défavorisée par rapport à la population autochtone, elles s'organisent en groupements et en associations (représentant des régions ou des pays) pour rassembler des fonds destinés à améliorer l'infrastructure dans leur pays d'origine.

Ces derniers inspirent également des idées et des actions pour les groupements de base des minorités ethniques. 25-UK, par exemple, qui lutte contre la violence domestique au sein des communautés asiatiques, tire son inspiration du mouvement féministe indien, qui organise des piquets devant les maisons de femmes assassinées à cause de leur dot, pour dénoncer la violence et pour faire honte à la famille du coupable.

Associations de femmes autochtones et de minorités ethniques

Ces associations sont définies comme celles où tant le personnel que le conseil d'administration comprennent des femmes autochtones et de minorités ethniques. Le projet a sélectionné cinq associations de ce type (7-FR, 13-DE, 16-NL, 24-UK et 26-UK), qui présentent des aspects positifs comme ceux qui suivent :

- Contestent le racisme en montrant que des femmes autochtones et de minorités ethniques peuvent travailler ensemble
- Donnent une visibilité au rôle et à la contribution des femmes des minorités ethniques
- Regroupent les ressources et l'expertise pour contester une situation discriminatoire spécifique
- Offrent des services appropriés aux femmes des minorités ethniques

Ces associations se sont attaquées, à des degrés divers, aux problèmes de racisme quotidien et institutionnel et aux déséquilibres de pouvoir entre les travailleurs des minorités ethniques et ceux des populations autochtones. Ainsi, il est souvent nécessaire de s'engager explicitement dans la lutte antiracisme, tant dans les politiques que dans les pratiques de travail. L'expérience du projet semble indiquer que les associations de ce type devraient aussi envisager d'offrir un « espace » qui permette à tous les travailleurs de discuter ensemble de la manière de résoudre les problèmes de racisme. De telles possibilités pourraient aussi assurer une atmosphère « sûre » dans laquelle chaque travailleur d'une minorité ethnique puisse exprimer ses préoccupations concernant les pratiques de travail et leur impact sur sa catégorie de la population.

Seules deux associations (13-DE et 26-UK) semblent avoir reconnu la nécessité d'adopter des stratégies concrètes pour combattre le racisme et ont mis réellement en œuvre une politique interne antiraciste prévoyant un code de conduite.

Associations dirigées par des autochtones

Six associations sélectionnées pour le projet sont dirigées par des femmes et des hommes autochtones (2-BE, 3-BE, 12-DE, 20-SP, 21-SP et 23-UK). Certaines d'entre elles ont des employés de minorités ethniques mais ont été reprises sous cette catégorie parce qu'elles n'ont, jusqu'à nouvel ordre, aucune femme de minorités ethniques aux postes de décision.

Ces associations dirigées par des autochtones ont été sélectionnées pour le projet parce qu'elles :

- Introduisent la lutte contre le racisme dans de nouveaux segments de la société
- Offrent une aide spécialisée et une expertise professionnelle à des groupes vulnérables comme les femmes victimes de la traite des êtres humains
- Offrent une formation pour aider les femmes des minorités ethniques à accéder aux postes de décision dans le secteur social
- Offrent une formation aux femmes réfugiées pour les aider à accéder au marché de l'emploi
- Facilitent l'accès aux services sociaux

Le manque de visibilité des minorités ethniques dans les associations dirigées par des autochtones s'explique de différentes manières. En Espagne, cette situation provient du fait que les groupes de minorités ethniques sont arrivés assez récemment. Dans d'autres cas, elle résulte du fait que les associations sont financées par le gouvernement et que la clientèle vient de groupes vulnérables comme les femmes victimes de la traite des êtres humains ou les réfugiées.

Les associations dirigées par des autochtones pourraient considérablement améliorer leur travail si elles reconnaissent la nécessité de consulter les minorités ethniques et de les promouvoir aux postes de décision. Ceci aurait pour effet de

- Rendre leur lutte contre la discrimination raciale plus crédible
- Rendre les femmes des minorités ethniques plus autonomes, en renforçant leur visibilité dans la société
- Offrir de meilleurs services
- Donner le bon exemple aux autres associations dirigées par des autochtones

3) Ressources

Le financement reste le plus gros obstacle cité par les associations interrogées. Mais cela n'empêche pas les associations de base de mener leurs activités et de pouvoir compter sur un volume incalculable de travail non rémunéré et bénévole. Seule une association (11-DE) a indiqué qu'elle menait une politique spécifique consistant à ne pas utiliser de bénévoles; elle estime en effet que le travail effectué doit être rémunéré. Sans aucun doute, une répercussion cachée de cette activité non rémunérée est que celle-ci empiète sur la vie familiale des femmes engagées.

Ce projet ne peut donner aucun exemple de bonne pratique dans le chef des bailleurs de fonds. La plupart des aides financières allouées aux actions sélectionnées sont en effet adoptées année par année, ce qui pose des problèmes de continuité. En général, les groupements soutenus ou créés par des structures de la société d'accueil sont plus stables, au niveau du financement, que les groupements de base.

Un certain nombre d'associations emploient des personnes qui sont rémunérées dans le cadre de programmes nationaux de création d'emplois. Le principal problème d'un tel mode de financement est qu'il est seulement assuré pour des périodes limitées qui ne dépassent pas un an, ce qui peut perturber les stratégies à long terme.

Plusieurs associations ont exprimé leur hésitation à demander des fonds dans le cadre de programmes de la Commission européenne, en raison des longs formulaires à remplir et de leur incapacité à remplir les critères de cofinancement et de partenariat transnational.

Dans certains pays, la disponibilité de fonds dépend de la politique de ceux qui détiennent les rênes du pouvoir, notamment au niveau local. Deux associations, plus particulièrement, semblent s'être sans cesse heurtées à des difficultés pour assurer leur financement, que ce soit à la suite de pressions exercées contre elles par des membres de leur propre communauté ou parce que les personnes au pouvoir n'étaient pas bien disposées à l'égard de leur manière de travailler ou de l'axe principal de leur travail.

Les sources de financement sont essentiellement nationales, sauf en Espagne, où certaines associations ont bénéficié de fonds de programmes de la Commission européenne comme INTEGRA, HORIZON, NOW (New Opportunities for Women) et PROCES; d'autres programmes utilisés par les associations comprennent DAPHNE, La Strada (dans le cadre de Phare et de Tacis) et le Fonds social européen. Seule une association (29-EU) reçoit des subventions de la Commission européenne.

4) Éléments innovants

Il importait que le projet trouve une définition ad hoc pour l'innovation et pour ce que cette dernière implique réellement dans le contexte du racisme quotidien et institutionnel rencontré par les femmes des minorités ethniques. Cette définition de l'innovation a évolué en cours de projet et elle a été complétée à différents stades par les associations interrogées, ainsi que par les deux groupes de travail chargés de superviser le projet. Les stratégies peuvent être innovantes dans différents contextes et à différents stades; en outre, elles reflètent généralement l'histoire de la minorité ethnique et le développement de sa prise de conscience via son activité politique. L'Espagne, par exemple, est un pays où l'immigration est récente et cela apparaît dans le fait que bon nombre d'associations qui s'occupent des problèmes raciaux et de genre sont dirigées par des autochtones. Ceci met également en exergue la nouveauté des problèmes et du statut instable des groupes de migrants dans ce pays.

En revanche, la France, les Pays-Bas et le Royaume-Uni ont davantage d'associations dirigées par des femmes de minorités ethniques, ce qui démontre que l'activisme de base a une plus longue histoire dans ces pays et que la conscience qui détermine les stratégies de lutte contre le racisme y est différente. En outre, les groupes de migrants ont généralement un statut légal plus stable dans les trois pays précités.

En Belgique, le travail de 2-BE est considéré comme innovant dans le contexte belge, alors que ce type d'action ne serait pas jugé innovant juste de l'autre côté de la frontière française, étant donné que des initiatives similaires existent déjà en France depuis longtemps.

Notre projet a identifié les éléments suivants comme étant innovants :

Prise d'initiatives dans de nouveaux domaines

En cherchant des stratégies innovantes, le groupe de travail a décidé que le projet devait renforcer la visibilité des actions menées dans des domaines où les problèmes raciaux et de genre étaient peu ou pas connus.

C'est pourquoi la stratégie élaborée par 23-UK, pour accroître la participation des femmes des minorités ethniques au football en tant que spectatrices et en tant que joueuses, a été reprise. La popularité de ce sport en fait un domaine important qui peut favoriser la lutte contre le racisme et le sexisme; en incluant cette stratégie, le projet espère donc inspirer les associations de football de toute l'Union européenne à entreprendre des actions similaires.

La stratégie de 15-NL qui vise à former les femmes pour qu'elles puissent accéder à des postes de décision dans le secteur social relève également de cette catégorie. Ses actions font en effet apparaître très clairement la nécessité d'assurer la visibilité des femmes des minorités ethniques dans les conseils d'administration des services publics d'une société multiculturelle. Selon 15-NL, les services sont peu pertinents si les groupes visés ne sont pas consultés ou associés à la prise de décision.

Initiative syndicale

Le manque d'accès au marché de l'emploi constitue un énorme obstacle pour les femmes des minorités ethniques. Nous sommes donc heureuses de pouvoir inclure une stratégie qui associe un syndicat. Malheureusement, de nombreux syndicats qui se sont prononcés contre le racisme et le sexisme n'ont pas intégré les préoccupations des femmes des minorités ethniques dans leurs politiques et leurs programmes.

Nous avons donc estimé que l'initiative du syndicat espagnol, la Comisiones Obreras (19-SP) était exemplaire, en ce sens qu'elle vise à offrir des services d'assistance juridique et de formation aux travailleurs étrangers, y compris aux femmes, pour les aider à trouver de meilleurs emplois.

Nouvelle approche d'anciens sujets

Le projet voulait également souligner l'importance des stratégies traitant de « sujets connus » d'une manière différente. Ainsi, le « problème » des communautés gitanes dure depuis des siècles, mais nous avons estimé que l'approche de 18-SP en faveur des femmes était innovante. Elle s'efforce en effet d'accroître leur autonomie dans le cadre de leur propre culture.

Courage face à des obstacles énormes

Dans certains cas, c'est la création de l'association en elle-même qui a été considérée comme innovante. Les associations de base des femmes de minorités ethniques se caractérisent par leur engagement de longue date

pour rendre les femmes plus autonomes au sein de la société dans son ensemble et au sein de leur propre communauté; ce faisant, elles ont dû faire face à d'énormes obstacles. Ces associations sont souvent lancées par un noyau de femmes qui s'engagent personnellement en faveur de l'autonomisation des femmes (par ex. 4-BE et 25-UK).

Les femmes de ces associations font preuve d'un courage exemplaire face aux obstacles qu'elles rencontrent en exprimant les préoccupations des femmes marginalisées. Elles ne craignent pas les critiques et continuent à lutter même si leurs propres communautés ne les soutiennent pas et si la société en général fait preuve d'indifférence.

Malgré les obstacles structurels et le manque de ressources stables, ces groupements survivent parce qu'ils sont conduits par des femmes qui ont une vision et qui possèdent un sens développé de la justice, ainsi qu'une détermination à abolir les obstacles qui empêchent les femmes des minorités ethniques de réaliser leur potentiel humain dans la société.

Bonnes pratiques de travail entre femmes autochtones et de minorités ethniques

L'élaboration de bonnes pratiques de travail entre femmes autochtones et de minorités ethniques, où toutes peuvent travailler main dans la main pour combattre les obstacles racistes dans différents segments de la société, constitue clairement un signe d'innovation. Le travail de 7-FR, 12-DE et 26-UK sont de bons exemples de ce qui peut se faire en ce sens.

Lorsque les femmes autochtones et de minorités ethniques travaillent ensemble, le problème du déséquilibre du pouvoir se présente parfois, mais il est rarement abordé. Les trois associations précitées ont reconnu ce problème et elles se sont efforcées de rééquilibrer le pouvoir, par exemple: en organisant une formation de sensibilisation au racisme; en introduisant un code de conduite; en faisant apparaître le rôle et la contribution des femmes des minorités ethniques et en permettant à ces dernières de prendre la tête.

Recours à une expertise professionnelle pour aider les femmes les plus défavorisées

Certaines femmes de minorités ethniques, notamment celles qui ont été traumatisées par des expériences de violence, ont besoin de l'aide de spécialistes que les groupements de base ne peuvent normalement pas se payer. Des associations comme 3-BE, 16-NL et 11-DE offrent des services spécialisés comme des consultations psychiatriques pour les femmes qui en ont besoin.

Donner une voix et de la visibilité à des groupes qui ont des besoins spécifiques et se trouvent dans des situations particulières

Un bon exemple de cet élément nous est fourni par le groupe 10-DE, qui organise et aide les femmes d'origine afro-allemande en mettant à leur disposition un espace où elles peuvent échanger leurs expériences sur les réalités de la vie quotidienne et étudier les notions d'identité, ainsi qu'en documentant la contribution et la position des personnes afro-allemandes en Allemagne.

Il n'est pas rare que des personnes d'origine métisse s'identifient aux communautés ethniques minoritaires plutôt qu'à la population autochtone. Ceci s'explique en partie du fait que la société autochtone a tendance à considérer les personnes métisses comme des étrangers et comme appartenant à des groupes ethniques minoritaires.

5) Autonomisation

Au cours du projet, une définition de l'autonomisation est apparue clairement. Comme pour la définition de l'innovation, il a cependant fallu l'ajuster en fonction des différents pays et des différents groupes de femmes d'ethnies minoritaires. Ces femmes ne forment effectivement pas un groupe homogène: elles ont des histoires différentes, des traditions différentes, et elles sont à différents stades de « conscience » des causes de leur position subalterne dans la société.

Les entrevues avec les associations et les contributions des groupes de travail ont permis d'identifier les éléments qui suivent comme répondant à la définition d'autonomisation :

- Renforcement des connaissances sur les droits politiques
- Fourniture d'informations sur la manière d'accéder aux services
- Partage d'expériences sur les réalités du racisme quotidien
- Renforcement de la confiance en soi via des cours d'affirmation de soi, la valorisation de multiples tâches que les femmes effectuent et la reconnaissance des aptitudes et talents qu'elles possèdent déjà
- Renforcement de la solidarité par la constitution de réseaux entre différentes communautés ethniques minoritaires
- Promotion de la contribution des femmes à la vie économique et culturelle des Etats membres
- Promotion des femmes aux postes de décision
- Organisation de formations qui aident les femmes à devenir économiquement indépendantes
- Information et sensibilisation sur le fonctionnement des institutions des sociétés d'accueil
- Promotion de mentors pour les jeunes femmes de deuxième et troisième générations

La plupart des associations ont en outre souligné la nécessité de mesures de « préformation » pour aider les femmes à améliorer leur confiance en elles, en vue d'entreprendre des actions et de participer à la société dans son ensemble.

6) Principaux obstacles pour les femmes des minorités ethniques

Les principaux obstacles structurels identifiés au cours du projet sont: l'exclusion sociale; l'absence de statut légal indépendant; la violence; la discrimination sur le marché de l'emploi; et le manque de visibilité des femmes des minorités ethniques dans tous les domaines de la société. Les problèmes liés au statut légal et à la violence se sont présentés extrêmement souvent dans le travail de ces associations et les mesures de lutte contre l'exclusion sociale et pour l'accès au marché de l'emploi sont très présentes dans de nombreuses actions. Ces conclusions mettent en lumière le manque de visibilité des femmes des minorités ethniques dans tous les domaines de la société, mais plus particulièrement aux postes de décision.

A) Exclusion sociale

L'exclusion sociale est apparue comme un obstacle fondamental pour les femmes des minorités ethniques. Les groupes les plus vulnérables sont: les mères célibataires et leurs enfants; les femmes victimes de la traite des êtres humains et d'autres formes de violence; les réfugiées; les femmes migrantes qui travaillent comme domestiques; les nouvelles migrantes, les travailleuses clandestines et les gitanes d'Espagne.

Pour tous ces groupes, l'exclusion sociale est encore aggravée par: leur manque de qualifications, qui les empêche d'accéder à de meilleurs em-

plois sur le marché du travail; la non-reconnaissance de leurs qualifications; et leur représentation excessive dans le travail atypique et l'économie informelle.

L'exclusion sociale se traduit par :

- La difficulté d'accès aux ressources et aux services de base de la société, comme les soins de santé, le logement, les prestations d'aide sociale et un emploi stable avec une protection sociale
- L'absence de services appropriés et la discrimination au niveau des prestations de services dans des domaines comme la santé, l'éducation, les organismes s'occupant des femmes et de la violence et la formation professionnelle.

La mauvaise maîtrise de la langue du pays d'accueil et la mauvaise connaissance des droits aggravent encore cette situation.

L'exclusion sociale a des répercussions à long terme sur la qualité de vie des groupes ethniques minoritaires, en raison de sa nature structurelle et parce que les enfants de deuxième et de troisième générations ont tendance à en « hériter ». Bon nombre de groupes ethniques minoritaires sont en fait pris dans un cycle de pauvreté et de privation dont ils pourront seulement sortir grâce à une stratégie intégrée, associant différents organismes.

B) Statut légal incertain

Les problèmes liés à l'absence de statut légal se présentent fréquemment dans le travail des associations. Ceux-ci apparaissent en rapport avec : la violence domestique et suite à celle-ci; la situation des femmes migrantes travaillant comme domestiques; les travailleuses clandestines; les réfugiées et les femmes qui cherchent à prolonger leurs permis de séjour et de travail.

De nombreuses femmes de minorités ethniques entrent dans les Etats membres de l'Union européenne avec des « droits dérivés », c'est-à-dire que leur droit de résidence est lié au statut de leur époux. Cela signifie qu'elle sont menacées d'expulsion en cas de séparation, de divorce ou de décès du conjoint. Selon l'Etat membre en question, la période probatoire qui précède l'octroi de droits individuels dure de un à quatre ans.

Cette absence de droits individuels place les femmes dans une position vulnérable, surtout en cas de violence domestique, d'autant plus qu'elles dépendent généralement aussi de leur époux sur le plan économique. Elles doivent donc souffrir en silence, sachant qu'elles n'auront droit à aucune prestation d'assistance sociale si elles partent et qu'elles risqueront alors d'être expulsées.

L'absence de statut légal renforce encore les images stéréotypées qui dépeignent les femmes des minorités ethniques comme de simples appendices des hommes, qui dépendent de ces derniers à tous égards.

La question du statut légal est ambiguë pour les groupes ethniques minoritaires. Du point de vue des pouvoirs publics et du grand public, il existe peu de différences entre la légalité et l'illégalité; cette perception implique que les droits de certains groupes ethniques minoritaires sont remis en question.

C) Violence contre les femmes des minorités ethniques

Sur les 29 associations interrogées, 16 s'occupent de différentes formes de violence contre les femmes. Pour certaines associations, la violence n'est pas la priorité explicite, mais c'est un problème qui se présente spontanément dans le cadre de leur travail. Ceci démontre que la violence est

un élément commun mais souvent caché de la vie de nombreuses femmes des minorités ethniques.

Les expériences les plus courantes en matière de violence sont les suivantes :

- la violence domestique
- la violence contre les femmes migrantes travaillant comme domestiques
- les mutilations génitales féminines
- la violence contre les femmes victimes de la traite des êtres humains
- les mariages forcés, précoces ou arrangés

Vu la nature «cachée» d'une grande part de la violence subie par les femmes des minorités ethniques, la priorité n°1 est de donner à ce problème une certaine visibilité dans la société, dans la recherche et dans la collecte de statistiques.

Toutefois, l'absence de visibilité n'est pas le seul aspect du problème de la violence contre les femmes des minorités ethniques. Il faut aussi que les associations et les organismes qui oeuvrent contre la violence à l'égard des femmes en général intègrent ce problème particulier dans leur travail, notamment au niveau de l'accessibilité et de la prestation des services (voir 13-DE).

D) Accès au marché de l'emploi

Les obstacles de l'exclusion sociale et de la violence démontrent que l'autonomisation économique des femmes des minorités ethniques devrait être une priorité d'action à tous les niveaux de l'Union européenne.

Le travail des associations qui mettent l'accent sur l'emploi montre qu'il y a trois grands domaines d'action : l'éducation; la formation; et la lutte contre la discrimination, notamment en matière d'accès à l'emploi.

I) Education

Traditionnellement, les groupes ethniques minoritaires ont une grande foi dans l'aide que l'éducation peut leur apporter pour améliorer leur situation à long terme dans la société: ils sont convaincus que l'éducation leur donne des chances de réussir grâce à leurs propres mérites.

Les principaux problèmes identifiés au niveau de l'accès à l'éducation sont les suivants :

- Mauvaise information des parents sur le fonctionnement et les exigences du système d'éducation
- Impact des stéréotypes sur certains groupes comme les enfants des communautés afro-caraïbes et gitanes et les migrants arrivés récemment
- Dans certaines communautés ethniques minoritaires, l'éducation des jeunes filles n'est pas jugée prioritaire et ces dernières ne reçoivent donc aucun appui ni aucun encouragement pour suivre des études supérieures. Dans certains cas, on les en empêche même activement.

Pour contrebalancer les effets de ces obstacles, certains groupes ethniques minoritaires organisent des cours le samedi matin ou après l'école, pour aider leurs enfants (4-BE). Ce sont généralement des mères inquiètes qui lancent de telles initiatives et qui les mènent à bien, sans aucun appui ni aucune reconnaissance de l'État.

II) Formation

Deux associations offrent des formations destinées à aider les femmes à trouver des emplois meilleurs et plus stables, notamment dans le domaine des nouvelles technologies (10-DE et 26-UK). Ces associations ont reconnu que les femmes avaient besoin de qualifications récentes pour améliorer leurs chances de trouver un emploi et pour être réellement compétitives sur le marché du travail.

En Espagne, les programmes de formation offerts couvrent des secteurs traditionnels comme l'horeca. Les associations justifient le choix de qualifications aussi limitées en faisant valoir que les migrantes concernées sont arrivées récemment et ne maîtrisent ni leur propre langue ni celle du pays d'accueil. Ce sont donc les seuls emplois qui sont immédiatement accessibles et disponibles pour elles, d'autant plus que cela n'intéresse pas la population autochtone de travailler dans des secteurs aussi mal payés, même si le besoin de main-d'œuvre y est important.

Les associations ont également identifié la nécessité d'organiser des cours de préformation pour faciliter l'accès à la formation. Ce besoin se fait surtout ressentir parmi les réfugiées, les nouvelles arrivantes et les femmes qui sont au chômage depuis longtemps ou qui travaillent dans l'économie informelle. Les cours de préformation sont généralement axés sur le renforcement de la confiance en soi; la reconnaissance des aptitudes existantes; les cours de langues; la manière de chercher un emploi; les techniques d'entretien, etc.

III) Obstacles qui entravent l'accès au marché officiel du travail

La représentation excessive des femmes des minorités ethniques dans l'économie informelle, dans le travail atypique et dans les emplois de bas statut des professions «à vocation sociale» et des services montre qu'un large éventail de stratégies s'impose pour améliorer la situation des femmes des minorités ethniques sur le marché de l'emploi.

Selon les associations, les principaux problèmes qui entravent l'accès au marché de l'emploi sont les suivants :

- Le niveau réduit des aptitudes confine les femmes dans des secteurs atypiques ou des emplois de bas statut
- L'absence de statut légal indépendant force les femmes à travailler dans l'économie informelle
- Les jeunes femmes de deuxième et de troisième générations qui sont professionnellement qualifiées subissent une discrimination à tous les niveaux, mais plus particulièrement au moment des entrevues de sélection
- La difficulté d'accès à une bonne garde des enfants à des prix abordables constitue un obstacle qui empêche les femmes d'accéder au marché de l'emploi

E) Manque de visibilité

Un problème fondamental des femmes des minorités ethniques et de leurs associations est qu'elles et leurs préoccupations sont pratiquement invisibles dans des segments importants de la société. Leur contribution économique à la société n'est donc pas appréciée et les stéréotypes sur leurs capacités en ressortent renforcés.

Même au sein des associations antiracistes mixtes, les femmes se retrouvent marginalisées et doivent se battre pour pouvoir exprimer leurs préoccupations.

Pour bon nombre d'associations de base, il s'agit, avant tout, de faire connaître l'expérience spécifique du racisme subi par les femmes des minorités ethniques et de promouvoir les femmes aux postes de décision; leurs stratégies de lutte contre la discrimination sont donc empreintes de ces priorités d'action.

La promotion des femmes aux postes de décision est vue comme particulièrement importante dans les secteurs qui offrent des services à une communauté multiraciale; la visibilité à ce niveau pourrait améliorer les prestations de services et les rendre plus pertinents et appropriés pour les groupes ethniques minoritaires.

Deux associations (15-NL et 17-NL) ont reconnu la nécessité de doter les femmes qui occupent des postes de décision de qualifications supplémentaires, comme les techniques de résolution des conflits et les stratégies permettant d'influencer le processus de décision. De telles aptitudes sont en effet considérées comme nécessaires pour exercer une influence dans un environnement potentiellement difficile.

Certaines femmes qui occupent des postes de décision ont fait valoir que la visibilité ne suffisait pas: même avec un poste influent, elles peuvent effectivement se retrouver isolées et avoir besoin d'un appui supplémentaire pour combattre les effets du racisme quotidien et institutionnel. Les associations doivent donc trouver des moyens de soutenir les femmes isolées des minorités ethniques qui occupent des postes de décision et de prévoir une formation antiraciste pour les travailleurs autochtones.

7) Organisation au niveau européen

Trois associations interrogées sont organisées au niveau européen (27-EU, 28-EU et 29-EU) et seule une d'entre elles (29-EU) a une structure permanente et des ressources à long terme pour s'occuper des problèmes raciaux et de genre.

Les principales difficultés que les deux autres associations ont identifiées dans le cadre de leurs efforts pour travailler au niveau européen sont la complexité et les coûts excessifs. L'absence de ressources stables et à long terme pour financer les réunions, les traductions de documents et les services d'interprétation ne constitue qu'un de leurs obstacles. Faute de ressources, il leur est difficile d'avoir une présence soutenue au niveau européen, ce qui réduit leurs possibilités d'action politique transnationale sur les problèmes raciaux et de genre.

Il en résulte que les réseaux de femmes des minorités ethniques au niveau européen ne sont pas très visibles et sont peu reconnus par les institutions européennes et par les organisations non gouvernementales, qui semblent indifférentes aux préoccupations de la base et aux actions de ce type.

8) Développement des organisations de base

L'activité de la base est si intense qu'elle laisse peu de temps pour réfléchir au développement futur de l'association ou de ses travailleurs; en outre, il n'y a généralement pas de ressources pour mener un tel travail de développement.

Cette absence de réflexion s'explique en partie du fait que ces associations ont été fondées par des femmes qui étaient prêtes à travailler sans rémunération et à consentir des sacrifices personnels pour atteindre leurs objectifs. Ces associations se trouvent face à un défi lorsqu'elles obtiennent des fonds, parce que cela les contraint à faire la transition du travail bénévole et non rémunéré au professionnalisme et à une organisation plus structurée.

Ceci pourrait être le deuxième stade du développement des associations et cette évolution pourrait contribuer à attirer de plus jeunes femmes, qui sont moins disposées à effectuer un travail non rémunéré pour des groupes qui sont considérés comme en marge de la société.

Pour que les associations de base conservent la vigueur et la diversité de leur travail, elles doivent prendre le temps d'évaluer leur travail et leurs priorités pour l'avenir et de discuter des problèmes de développement personnel et de formation de leurs employé(e)s. En ne s'occupant pas de ces questions, la « flamme » des associations et de leurs employé(e)s risque de s'éteindre, avec pour conséquence la fin de leurs activités et un vide dans le domaine des prestations de services fort nécessaires.

Une association de base (25-UK) qui a évalué son travail a finalement trouvé cette expérience enrichissante. Cette évaluation l'a en effet aidée à clarifier ses priorités pour l'avenir et à mieux identifier les besoins de son personnel.

9) Conclusion

Cet aperçu des principales constatations sur le projet que nous avons mené montre aussi que la plupart des obstacles rencontrés par les femmes des minorités ethniques sont de nature structurelle mais qu'ils ne viennent pas tous de la société d'accueil. Certains obstacles résultent en effet de pratiques des communautés ethniques minoritaires elles-mêmes, qui renforcent la position subordonnée des femmes à la maison et à l'extérieur.

Parfois, il semblerait que ce ne soit pas un plafond de verre qui empêche les femmes des minorités ethniques de réaliser leur potentiel mais plutôt un mur de béton. Le travail des associations étudiées ici indique cependant que des fissures commencent à y apparaître.

Toutefois, un des principaux obstacles qui empêchent les femmes des minorités ethniques de réaliser leur plein potentiel est l'indifférence de la société dans son ensemble et sa non-reconnaissance du travail accompli par les associations de base. Il est donc impératif d'accorder un plus grand appui et une reconnaissance accrue à ces activités; de les rendre visibles et d'inscrire les préoccupations qu'elles révèlent à l'ordre du jour politique.

Néanmoins, il s'agit là d'une perspective à plus long terme de ce qui est nécessaire pour améliorer la situation des femmes des minorités ethniques. A court terme, la qualité de vie et le statut des femmes des minorités ethniques, tant au sein de leurs propres communautés que dans la société dans son ensemble, s'amélioreraient considérablement si l'on renforçait les partenariats entre différents segments de la société pour combattre le racisme quotidien et si l'on accroissait le financement des associations de base. Il en résulterait en outre un enrichissement de l'Europe dans son ensemble.

Exemples de stratégies pour renforcer l'autonomie des femmes noires, migrantes et de minorités ethniques

		Page
Belgique		
Commission Immigration	01-BE	26
Interprétariat et Services de Médiation	02-BE	28
Pag-Asa	03-BE	30
La Voix des Femmes	04-BE	32
France		
Afrique Partenaires Services	05-FR	34
Elele	06-FR	36
Groupe Femmes pour l'Abolition des Mutilations sexuelles – GAMS	07-FR	38
Rencontre	08-FR	40
La Voix de Nanas	09-FR	42
Allemagne		
Adefra e.V.	10-DE	44
Arbeitsgemeinschaft gegen Internationale Sexuelle und Rassistische Ausbeutung (Agisra) e.V. Köln	11-DE	46
Autonomes Frauenhaus Kassel/Migrantinnen AG	12-DE	48
Projekt Berufsorientierung für Flüchtlingsfrauen im Kurdistan Kultur und Hilfsverein e.V.	13-DE	50
Pays-Bas		
Komitee Zelfstandig Verblijfsrecht Migrantenvrouwen	14-NL	52
Profyt van Diversiteit	15-NL	54
Stichting Tegen Vrouwenhandel	16-NL	56
TIYE	17-NL	58
Espagne		
Asociación Secretariado General Gitano	18-SP	60
Centre d'Informació per Treballadores Estrangers (CITE)	19-SP	62
Federación de Mujeres Progresistas	20-SP	64
Fundació Càritas Immigració Girona	21-SP	66
Royaume-Uni		
African-Caribbean Network for Science and Technology	22-UK	68
Football Unites, Racism Divides	23-UK	70
Kalayaan	24-UK	72
Southall Black Sisters	25-UK	74
South Glamorgan Women's Workshop	26-UK	76
Européenne		
Babaylan	27-EU	78
Black Women in Europe Network (BWEN)	28-EU	80
Groupe d'appui femmes du Forum des Migrants	29-EU	82

Commission Immigration du Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB)

Résumé

La Commission Immigration (CI) est l'une des 15 commissions du CFFB, qui est un organe de coordination pour les organisations féminines de la partie francophone de la Belgique.

La Commission reçoit régulièrement des femmes migrantes et elle s'efforce de leur venir en aide, par exemple en les conseillant sur leurs problèmes de statut légal. Elle utilise en outre les cas qui lui sont présentés pour revendiquer des réformes à la législation belge sur l'immigration et les migrants, de même que pour interpeller les pouvoirs publics sur leur attitude à l'égard des femmes migrantes.

Éléments innovants

- Conseils aux femmes migrantes sur leurs problèmes de statut légal
- Travail avec des femmes migrantes de différentes origines culturelles
- Lobbying pour les droits des migrants
- Promotion de la visibilité des femmes migrantes et de leurs préoccupations
- Fonctionnement indépendant au sein d'une coordination belge d'organisations de femmes

Contexte

La CI se trouve dans le « quartier des femmes », dans une des communes les plus pauvres de Bruxelles. Ses locaux sont installés dans l'immeuble Amazone, qui accueille les associations féminines francophones et néerlandophones grâce au financement du ministère de l'Emploi et du Travail, qui est aussi chargé de l'égalité des chances.

Une soixantaine de femmes migrantes sont actuellement membres de la CI. Comme la majorité de la population migrante féminine de Bruxelles est issue du Maghreb, d'Amérique du Sud et d'Afrique subsaharienne, la présidente et les trois vice-présidentes sont originaires de ces trois régions. La CI tient ainsi compte des divergences considérables qui existent entre les problèmes des différentes cultures et des différents pays d'origine, malgré une base commune à toutes les communautés migrantes.

La CI a trois objectifs : promouvoir la visibilité des femmes migrantes; faciliter les contacts des femmes migrantes avec l'administration; et mettre en exergue l'apport économique, culturel et social des femmes migrantes.

Problèmes identifiés et traités en priorité par la Commission: les différences culturelles entre les femmes migrantes et la société belge; l'absence de statut légal indépendant; le manque d'accès à l'emploi dans l'économie officielle; la prostitution et le trafic des êtres humains. La CI est arrivée à la conclusion que tous ces problèmes ont une racine commune, à savoir le racisme qui sous-tend la législation belge sur l'immigration et les migrants.

Obstacles identifiés

Statut légal: bon nombre de problèmes soumis à la CI sont liés au statut légal des femmes migrantes, qui les fait dépendre de leur époux et qui les empêche d'accéder à d'autres emplois que ceux de l'économie informelle.

Visibilité: les problèmes spécifiques aux femmes migrantes sont souvent peu apparents, parce qu'elles doivent recourir à des intermédiaires pour défendre leurs droits politiques, en raison des barrières linguistiques.

Actions entreprises

Permanences sociale: Tous les mardis, les femmes migrantes sont accueillies par le personnel de la CI pour exposer leurs problèmes et pour demander de l'aide et des informations.

Le suivi de ces témoignages est très rigoureux, car la CI se fonde sur cette base pour ses actions de lobbying; le nombre de dossiers traités s'accroît constamment depuis la création de la CI.

Bon nombre de cas concernent le statut dépendant des femmes migrantes venues en Belgique pour rejoindre leur mari. Ces femmes sont souvent contraintes de travailler dans l'économie informelle parce que l'obtention du permis de travail est conditionnée à celle du titre de séjour; en cas de divorce, les femmes migrantes ne disposent donc plus d'aucun droit. Cette situation rend les femmes migrantes totalement dépendantes de leur conjoint, ce qui provoque souvent des difficultés, notamment en cas de violence domestique.

Interpellation des institutions: la CI attache une grande importance à l'interpellation des institutions et des décideurs politiques pour influencer l'orientation future des politiques en matière d'immigration. Elle fonde ses arguments sur les problèmes quotidiens que la législation suscite pour les femmes migrantes.

Des délégations de femmes migrantes de la CI rendent régulièrement visite à des institutions comme le Sénat belge, la Commission des naturalisations et l'Office des étrangers, pour les sensibiliser aux préoccupations des femmes migrantes. La CI a par exemple rédigé, pour le Sénat, un rapport sur la situation des femmes ayant un statut d'étudiantes ou d'épouses d'étudiants. Elle dispose en effet de nombreux exemples qui démontrent que ce type de statut peut entraî-

ner des difficultés pour ces femmes. Ce rapport a été présenté dans le cadre du débat sur les nouvelles propositions de lois concernant l'immigration, dans l'espoir d'influencer les politiques à venir.

Organisation de conférences: la CI organise des conférences sur des sujets inhérents à la situation des femmes migrantes, comme le statut légal et l'accès à l'emploi; le droit d'asile; la prostitution et le trafic des femmes; l'accès aux soins de santé; la drogue; la vie familiale des femmes migrantes; le racisme au quotidien; la citoyenneté et le droit de vote.

Des personnalités politiques, des experts et des représentants des diverses institutions sont invités à intervenir lors de ces conférences, qui offrent également des possibilités utiles de lobbying.

La CI organise souvent ses conférences en partenariat avec des organisations comme le Forum des Migrants de l'Union européenne, la Maison d'Amérique latine, etc.

Ressources

La CI est soutenue par le CFFB, qui reçoit une subvention régulière de la Communauté française pour ses dépenses courantes. Elle s'efforce par ailleurs de trouver des moyens ad hoc pour financer des activités spécifiques et elle dépend en grande partie du travail non rémunéré et de la contribution de bénévoles.

Impact

Outre l'aide directe et l'information offertes aux femmes migrantes, la CI s'efforce également d'interpeller le système politique qui a généré leurs problèmes.

Le recours à des délégations pour interpeller les autorités politiques et administratives est une stratégie efficace, car cela renforce la visibilité des femmes migrantes et permet à ces dernières de présenter leurs propres cas au lieu de passer par des intermédiaires.

La publicité pour le travail de la Commission se fait par le bouche-à-oreille; en effet, bon nombre de femmes qui ont reçu son aide décident souvent de devenir membres et de soutenir ses actions.

Commentaires

La combinaison de l'aide directe et de l'action politique est une formule intéressante, car elle incorpore des stratégies à court et à long terme pour améliorer la situation des femmes migrantes. Le recours à des délégations pour interpeller les décideurs politiques est quant à lui considéré comme innovant parce qu'il accroît la visibilité des problèmes et parce qu'il permet aux femmes migrantes de mieux réaliser leur potentiel, en leur donnant accès aux structures politiques.

La création de la CI par le CFFB, qui est une organisation non gouvernementale de femmes autochtones, est également considérée comme innovante. Le CFFB est une organisation membre du Lobby européen des femmes et ses actions pourraient servir à inspirer ses membres européens et nationaux, qui représentent essentiellement des femmes autochtones.

Contact

M^{me} Luise NGANDU

Présidente

*Commission Immigration
du CFFB*

10, rue du Méridien

B - 1030 Bruxelles

☎ + 32 2 229 38 21

✉ + 32 2 229 38 20

Interprétariat et Service de Médiation (ISM)

Résumé

ISM a formé et employé une équipe de 15 interprètes médiatrices, qui sont toutes des femmes migrantes. Leur fonction consiste à faciliter la communication entre les prestataires de services publics médicaux, sociaux et scolaires et les bénéficiaires de ces services qui sont d'origine migrante et qui ne maîtrisent pas le français. Les services « d'interprétariat » vont plus loin que de simples traductions, puisqu'ils visent aussi à renforcer la compréhension mutuelle entre la communauté migrante et la société belge.

Éléments innovants

- Fournir des services d'interprétariat et de médiation de qualité, en vue de faciliter le dialogue interculturel
- Assurer la formation continue du personnel, pour faire face à de nouvelles demandes
- Créer des possibilités d'emploi pour des femmes migrantes
- Faciliter l'utilisation des services pour les mères migrantes, leurs nourrissons et leurs jeunes enfants
- Assurer l'accès des migrants et des réfugiés aux services publics

Contexte

Entre 1984 et 1987, une association appelée « Formation des interprètes immigrées en milieu médico-social » a organisé la formation de femmes qui travaillaient bénévolement pour l'ONE (organisme public chargé de fournir aide et soins pour les nourrissons et les jeunes enfants). Ce projet a pris fin en 1987, faute de fonds.

En 1991, des émeutes importantes ont enflammé la commune bruxelloise de Forest, où la majorité de la population est d'origine immigrée. Ceci a provoqué une nouvelle prise de conscience des besoins de la population migrante de Bruxelles et les autorités publiques ont décidé de financer de nouveaux projets d'aide aux migrants. L'élaboration d'un projet d'interprétariat et de médiation a ainsi été saluée favorablement, car elle répondait à la nécessité, pour les autorités publiques, de mieux comprendre les demandes et les besoins des communautés turques et marocaines de Bruxelles.

ISM a vu le jour en 1994 et le financement du FIPI (« Fonds d'Impulsion à la Politique des Immigrés ») a permis d'engager et de former 10 femmes. Le nom de l'organisation a été modifié pour inclure les deux aspects de la « médiation » et de « l'interprétariat », étant donné que la médiation vise exclusivement à résoudre des conflits et que le projet ne se limitait pas à cela.

Obstacles identifiés

Accès aux services médicaux et sociaux : les obstacles linguistiques représentent une pierre d'achoppement majeure lorsqu'il s'agit d'accéder aux services publics médicaux et sociaux. Toutefois, les différences culturelles compliquent également la communication entre les autorités publiques et les migrants. En outre, le racisme n'est pas rare chez les prestataires de services publics et les stéréotypes sont renforcés par le manque de maîtrise d'une langue donnée.

Manque de confiance et obstacles linguistiques : une femme migrante qui ne parle pas couramment la langue du pays d'accueil est souvent obligée de demander à des membres de sa famille ou à des amis d'interpréter pour elle. Ainsi, il n'est pas rare que des enfants servent d'interprètes pour leur mère. Les obstacles linguistiques causent des problèmes particuliers dans le domaine médical, où certaines femmes sont contraintes de révéler des informations confidentielles devant des membres de leur famille ou des amis.

Actions entreprises

Recrutement d'interprètes médiatrices : 120 candidates ont été reçues au cours d'entretiens sélectifs pour dix postes. Le jury mixte, composé de personnes d'origines diverses (dont turque et marocaine), devait vérifier les compétences linguistiques de chacune. Les qualifications officielles n'étaient pas considérées comme le critère le plus important, l'essentiel étant la capacité des candidates de bien gérer leur origine migrante.

Formation : dix femmes ont été recrutées et ont reçu une formation comprenant un apprentissage médical de base, les aspects psychologiques du travail de médiation et des informations sur le travail avec les institutions belges. Les cours de langues se sont avérés non productifs, car les termes médicaux n'existent ou ne se traduisent généralement pas dans la langue maternelle. La véritable priorité identifiée est la formation permanente: l'équipe se réunit un vendredi sur deux, pour discuter des difficultés rencontrées, et elle suit une formation plus spécialisée avec des psychologues, des travailleurs sociaux et des représentants du personnel médical.

Prestations de services : les services d'interprétariat/médiation sont assurés à la demande des prestataires de services et non des bénéficiaires. Les médiatrices interprètes interviennent en outre systématiquement lors des consultations que l'ONE organise dans les quartiers à forte concentration de migrants. Elles répondent aussi à des demandes d'interventions ponctuelles, qui sont de plus en plus nombreuses (880 demandes en 1997); cette évolution est directement liée au nombre croissant de réfugiés qui ont besoin de tels services.

Les interventions sont essentiellement assurées en turc, en arménien, en kurde, en marocain et en berbère, mais les demandes se multiplient constamment pour les langues d'Europe centrale et orientale (44% des demandes en 1997). Les institutions paient 300 BEF par intervention.

Ressources

L'équipe est constituée de trois coordinatrices, de 15 interprètes médiatrices en poste permanent et de 35 interprètes occasionnels. La région bruxelloise et la Communauté française financent l'organisation.

Les salaires des interprètes médiatrices sont payés par l'intermédiaire de l'administration de l'indemnisation des chômeurs, dans le cadre de la politique de création d'emplois. Le financement pose constamment problème pour l'organisation parce que les demandes de services augmentent sans cesse. Pour pouvoir financer ses dépenses courantes, elle va donc devoir plus que tripler le prix des prestations pour les utilisateurs institutionnels.

Impact

En 1997, ISM a répondu à 880 demandes d'interventions ponctuelles venant s'ajouter à sa collaboration régulière avec l'ONE. Ceci représente une progression considérable pour une organisation qui a seulement été créée en 1994. ISM commence à être connue des milieux médicaux, non seulement grâce aux recommandations du « bouche-à-oreille », mais également en raison de la qualité élevée des services offerts.

Cette croissance de la demande a valu à l'association de se lancer dans un nouveau projet d'interprétation/médiation en hôpital. Pour ce faire, elle a engagé huit nouvelles médiatrices et deux coordinatrices à mi-temps, dont la rémunération est financée dans le cadre de la politique de résorption du chômage. Toutefois, le travail en hôpital s'est avéré plus difficile, car le personnel, quel que soit son niveau, ne semble pas comprendre la nécessité du travail de médiation interculturelle.

Commentaires

Ce type de service de date pas d'hier: il existe déjà dans de nombreux Etats membres depuis des années. Toutefois, le travail d'ISM est particulièrement intéressant du fait qu'il fait face de manière flexible aux nouvelles demandes de prestations venant de réfugiés, d'organisations qui travaillent avec les femmes victimes de la traite des êtres humains et de migrants économiques d'Europe centrale et orientale.

Contact

Marie-Pierre LOBET
et Francine BOUDRU,

ISM

Borgval, 2,

B-1000 Bruxelles

☎ & 📠 + 32 2 502 68 48

PAG-ASA

(Espoir)

Résumé

L'objectif de Pag-Asa est de réhabiliter les femmes victimes de la traite des êtres humains* et de les aider à surmonter le traumatisme de leur expérience, à s'en sortir dans la vie quotidienne et à se construire une nouvelle vie, que ce soit en Belgique ou dans leur pays d'origine. Pag-Asa mène également des campagnes de sensibilisation sur l'impact de la traite des femmes, tant en Belgique que dans les pays d'origine.

*Terme officiel utilisé par Pag-Asa.

Éléments innovants

- Apporte une aide pratique et émotionnelle aux femmes victimes de la traite des êtres humains
- Rend visible la situation des femmes victimes de la traite des êtres humains
- Accompagne ces femmes tout au long des poursuites judiciaires

Contexte

En juillet 1994, le gouvernement belge a adopté une circulaire accordant des permis de séjour provisoires aux femmes victimes de la traite des êtres humains. Cette circulaire faisait suite à une des recommandations formulées à l'issue de l'enquête parlementaire sur la traite des êtres humains, elle-même déclenchée par la publication du livre «Elles sont si gentilles, monsieur», du journaliste Chris de Stoop.

La circulaire autorise les femmes victimes de la traite des êtres humains à rester en Belgique pendant 45 jours maximum. Cette période doit laisser à ces femmes le temps de décider si elles veulent déposer une plainte officielle. Si elles décident d'engager des poursuites, elles peuvent recevoir un permis supplémentaire pour trois mois. Si leur plainte aboutit, ces femmes peuvent recevoir un permis de séjour permanent, mais cela dépend aussi de leur degré d'intégration dans la société belge.

Certaines femmes répugnent à porter plainte parce qu'elles ont honte de leur expérience. Lorsque ces femmes sont invitées à parler de leur expérience pour éviter à d'autres de tomber dans le même piège, leur répugnance à parler est proportionnelle à l'impact que cela risque d'avoir sur leur famille. Certaines femmes ont également honte de leur incapacité à entretenir leur famille alors que celle-ci a consenti des sacrifices importants pour envoyer les travailler en Occident.

Pag-Asa est une des trois organisations établies en 1994 pour aider ces femmes, avec l'appui financier du gouvernement. Les deux autres sont Payoke, à Anvers, et Sūriya, à Liège. Les femmes qui arrivent chez Pag-Asa sont envoyées par la police, par des groupes qui travaillent avec les réfugiés et par des services sociaux. En 1997, elle a traité 104 dossiers dont 75 concernaient des femmes, 13 des hommes et 14 des mineurs. Ces femmes viennent surtout des Philippines, d'Europe centrale et orientale et de certains pays africains. Pag-Asa s'occupe aussi de cas de trafic de main-d'œuvre illégale, notam-

ment dans l'industrie textile, ainsi que de domestiques de diplomates qui sont exploités et maltraités par leurs employeurs.

Pag-Asa informe par ailleurs le grand public sur la situation des femmes victimes de la traite des êtres humains et collabore avec des ONG sur des questions d'intérêt commun; elle exerce également des pressions politiques sur les institutions concernant l'impact de diverses

Obstacles identifiés

Mariages par correspondance: Pag-Asa a eu des contacts avec des femmes qui s'étaient installées en Belgique suite à des mariages arrangés via des catalogues de mariage par correspondance et qui avaient des problèmes avec leur époux.

Pauvreté dans les pays d'origine: l'attrait de l'argent et d'emplois, ainsi que la nécessité de subvenir aux besoins des enfants et de la famille, sont les principales raisons qui poussent les femmes à accepter des offres de «travail» en Europe occidentale. Bon nombre de femmes sont aussi endettées vis-à-vis des trafiquants: comme elles ne peuvent pas payer le prix du voyage jusqu'au lieu de leur nouvel «emploi», elles reçoivent des avances qui sont ensuite déduites de leurs «revenus»

Certaines femmes reviennent volontairement à la prostitution parce qu'elles ont des personnes à charge, qui dépendent financièrement d'elles.

Absence de statut légal: les programmes de formation existants ne sont pas accessibles pour ces femmes à cause de leur statut légal. Les écoles en Wallonie ne reçoivent pas de subventions pour les victimes de la traite des êtres humains; en Flandre, les écoles reçoivent automatiquement des subventions pour les élèves qui ont de tels antécédents.

Non-reconnaissance des qualifications: certaines femmes ont de bonnes qualifications de leur pays d'origine, mais celles-ci ne sont pas reconnues en Belgique et bon nombre d'entre elles ne parlent couramment ni le français ni le néerlandais.

Actions entreprises

Accompagnement personnel: Pag-Asa s'efforce d'aider et de motiver ces femmes à prendre le contrôle de leur propre vie. L'association explore avec elles les différentes options envisageables, en vue d'identifier celles où elles ont les meilleures chances de commencer une nouvelle vie et envisage aussi la formation.

Pour certaines femmes, le fait d'être « déli-
vrées » peut susciter de nouveaux problèmes.
Certaines savent en effet qu'elles ne pour-
ront jamais retourner chez elles parce
qu'elles pourraient alors être en danger;
d'autres doivent accepter le fait qu'elles ne
pourront plus voir leur famille, avoir des en-
fants ou se marier.

Pag-Asa emploie six personnes qui sont for-
mées pour conseiller les femmes. Elle colla-
bore aussi avec des services plus spécialisés
quand cela s'avère nécessaire.

Retour dans les pays d'origine: Pag-Asa a
des liens avec des ONG d'Europe centrale et
orientale qui aident les femmes, mais ce n'est
pas le cas pour les autres pays. Pag-Asa
contacte alors les ambassades concernées pour
tenter de trouver une aide pour ces femmes.

Travail préventif dans les pays d'origine:
pour enrayer la croissance de la traite des êtres
humains, il s'agit entre autres de briser le
mythe selon lequel l'Europe occidentale est le
paradis. C'est dans l'optique de cette stratégie
que Pag-Asa a établi des liens avec certaines
ambassades, par exemple avec celle des Phi-
lippines, pour essayer de sensibiliser les po-
pulations des pays d'origine à la situation des
femmes victimes de la traite des êtres humains.

Pag-Asa encourage les femmes qui ont pu
être réhabilitées à aider les autres en
racontant leur expérience et en parlant aux
femmes qui ont peur ou honte. En Pologne
et en Ukraine, certaines femmes ont accepté
d'organiser des émissions de radio pour aver-
tir les autres du danger d'accepter des em-
plois en Europe occidentale.

Assistance juridique: Pag-Asa contacte des
avocats, accompagne les femmes à la police
pour leurs dépositions et assure l'interpréta-
tion si nécessaire.

Hébergement protégé: Pag-Asa a une mai-
son d'accueil (dont l'adresse est secrète) qui
peut héberger de 10 à 12 femmes. Elles y re-
çoivent un appui et sont encouragées à être
indépendantes. Les résidentes peuvent res-
ter dans ce foyer pendant un an maximum.
Pag-Asa dispose également de deux « appar-
tements de transit », pour offrir aux femmes
une transition entre l'hébergement protégé
et la vie indépendante; la durée maximale de
séjour y est également d'un an.

Pag-Asa encourage toutes les femmes à suivre
des cours d'affirmation de soi, pour améliorer
leur confiance et leur respect d'elles-mêmes.

Ressources

Pag-Asa reçoit des fonds du gouvernement
fédéral, des autorités régionales bruxelloises
et de la Loterie nationale; elle reçoit égale-
ment des dons privés. Au total, ses entrées
pour 1997 ont atteint 11 millions de francs
belges. Le nombre d'heures prestées par les
bénévoles équivaut au total à quatre postes
et demi à plein temps par an. Pour ce qui est
du travail non rémunéré, il représenterait, sur
une période de six mois seulement, un total
de 200 heures évaluées à 600 francs de
l'heure. Le président de Pag-Asa est chargé
de trouver des ressources pour l'association,
mais il n'est pas rémunéré pour ce travail.

Impact

Lorsqu'on l'interroge sur la manière dont elle
évalue son travail, Pag-Asa indique que le
succès peut se mesurer de différentes ma-
nières: « le succès peut être une femme qui
rit après deux semaines ». Néanmoins, le
principal indicateur de succès est lorsque les
femmes réussissent leur réhabilitation et peu-
vent commencer une nouvelle vie.

Certaines femmes éprouvent des difficultés
à accepter que cette aide a des limites, no-
tamment pour ce qui est du type d'emploi
qu'elles souhaitent. Les femmes qui s'instal-
lent en Belgique continuent à rendre visite à
Pag-Asa, que ce soit pour demander de l'aide
à différents moments de leur vie ou pour
marquer des événements importants comme
un mariage ou une naissance. D'autres re-
viennent parce qu'elles peuvent être sûres
d'y trouver une oreille compréhensive pour
écouter leurs problèmes.

Pour Pag-Asa, la fermeture des frontières
d'Europe occidentale a exacerbé la traite des
êtres humains, les gens ne pouvant plus y
entrer légalement pour chercher du travail.
Pour entrer illégalement, ils doivent donc se
tourner vers des bandes criminelles. Pag-Asa
est aussi d'avis que la traite des êtres hu-
mains continuera à exister tant que les in-
égalités économiques persisteront entre le
Nord et le Sud et entre l'Est et l'Ouest. L'as-
sociation pense en outre que les campagnes
de sensibilisation dans certains pays d'ori-
gine vont simplement inciter les trafiquants
à aller chercher leurs victimes ailleurs.

Contact

Pag-Asa

Johan Witters

coordinateur

38, rue St Christophe

B - 1000 Bruxelles

☎ + 32 2 511 64 64

✉ + 32 2 511 58 68

La Voix des Femmes

Résumé

La Voix des Femmes (LVF) vise à aider les femmes et les jeunes filles migrantes à prendre conscience de leur position sociale, culturelle, économique et politique au sein de leur famille, de leur communauté et de la société. LVF s'efforce également de fournir à ces femmes et à ces jeunes filles des outils qui leur permettront de devenir autonomes.

LVF offre des services d'assistance et d'orientation, des cours d'alphabétisation, des cours de langues, une école des devoirs pour jeunes filles, des visites d'institutions, etc. L'association a également des objectifs politiques plus larges, avec des actions destinées à sensibiliser les communautés migrantes et le grand public aux problèmes des femmes et des jeunes filles migrantes.

Éléments innovants

- Organise des activités de sensibilisation pour le grand public
- Sensibilise les femmes et les jeunes filles migrantes à leur position dans la société
- Services offerts à des femmes migrantes par des femmes
- Rend les femmes migrantes visibles au sein de leur communauté et de la société dans son ensemble
- Offre des services d'assistance et d'orientation aux femmes migrantes

Contexte

La Voix des Femmes (LVF) a été créée en 1987 par un groupe de femmes, issues pour la plupart de l'immigration. Leur but est de rassembler les femmes, particulièrement celles d'origine migrante, pour combattre la discrimination raciste et sexiste. Ses services sont exclusivement réservés aux femmes et aux jeunes filles, pour faciliter l'accès des femmes et des jeunes filles musulmanes au centre; la famille de certaines leur interdit en effet de participer à des activités dans un environnement « mixte ». En outre, LVF estime que cette approche permet de mieux répondre aux besoins spécifiques des femmes migrantes. Au début, LVF était entièrement gérée par des bénévoles; aujourd'hui, elle dispose en outre d'une équipe permanente de quatre personnes.

LVF est située dans la commune bruxelloise de Saint-Josse, qui accueille le pourcentage le plus élevé de migrants de Bruxelles et qui est aussi une des communes les plus pauvres de la capitale. Au départ, la plupart des femmes accueillies venaient de Turquie et du Maroc; plus récemment, des femmes originaires du Pakistan, de Thaïlande et de Belgique ont commencé à utiliser ses services. Toutes sont issues des mêmes catégories sociales défavorisées et viennent de l'ensemble de Bruxelles.

LVF mène des actions contre le racisme en collaboration avec le MRAX (organisme belge qui lutte contre toutes les formes de racisme et de xénophobie), avec lequel elle agit aussi dans le cadre de la Coopération européenne pour le droit des étrangers à vivre en famille. LVF est membre du nouveau Réseau antiraciste européen.

LVF a établi de bonnes relations avec des partenaires tels que l'administration communale, les écoles et les centres publics d'aide sociale. Les écoles locales, notamment, soutiennent entièrement LVF, car l'association s'attaque à des problèmes qu'elles ne sont pas parvenues à résoudre.

Obstacles identifiés

Manque de qualifications et absence de statut légal: les femmes et les jeunes filles migrantes sont souvent dépourvues des connaissances fondamentales nécessaires pour accéder au marché de l'emploi, qui devient de plus en plus compétitif. En outre, la mauvaise maîtrise de la langue confine souvent ces femmes à des emplois dans l'économie informelle, où elles sont privées de toute protection sociale. Ce problème est encore aggravé par l'absence de statut légal, qui empêche ces femmes d'accéder à des emplois dans l'économie officielle.

Prise de conscience insuffisante des femmes et des jeunes femmes migrantes: les femmes et les jeunes filles migrantes n'ont souvent pas pleinement conscience de leur position dans la société, ce qui les empêche d'acquiescer l'indépendance nécessaire pour améliorer leurs conditions de vie.

Actions entreprises

La formation: LVF est reconnue comme centre d'éducation permanente et offre trois types de services:

- La préformation: cours de français destinés aux femmes turques, pakistanaises et thaïlandaises scolarisées dans leur langue d'origine
- Les cours d'alphabétisation, notamment pour les femmes arabophones
- L'école des devoirs pour les jeunes filles de l'enseignement secondaire qui ont des difficultés scolaires. Cette aide vise à motiver les jeunes filles à entreprendre des études d'un plus haut niveau, ce qui leur permettra d'être plus autonomes et d'ainsi mieux contrôler leur avenir

La prise de conscience: LVF organise des conférences sur les problèmes quotidiens de la communauté migrante, comme la délinquance, le mariage arrangé, le jeu, l'alcool et la drogue, la communication, etc.

Elle organise également des visites dans différentes institutions belges et européennes, comme le parlement, la commune et la radio/télévision belge, pour aider les femmes et les jeunes filles migrantes à mieux comprendre la société dans laquelle elles vivent. Des voyages à l'étranger sont en outre organisés une ou deux fois par an.

L'aide socio-psychologique : LVF apporte son aide aux femmes migrantes en difficulté suite à un divorce, à la violence familiale, à l'endettement ou à des problèmes liés au mariage. Bon nombre de ces cas concernent des problèmes dus à l'absence de statut légal, la fugue de jeunes filles et la rupture de la communication au sein des familles.

Les actions collectives : LVF organise diverses activités et événements à l'occasion de la Journée internationale de la femme et de la Journée internationale contre le racisme, comme l'affichage de slogans antiracistes sur les bus publics, le lancement de ballons au centre ville, etc.

Ressources

LVF a des ressources limitées. Son équipe est constituée de quatre permanentes et de bénévoles, qui assurent le reste du travail et une partie de la formation.

Les retards de paiement des subventions, qui atteignent parfois 18 mois, contraignent LVF à recourir à des emprunts bancaires coûteux. Un autre problème provient du fait que l'association souhaite préserver sa neutralité politique, alors que le système belge veut que les financements dépendent souvent de l'affiliation politique des associations.

LVF répond parfois à des appels d'offres de la Commission européenne pour le cofinancement de certains projets. Elle estime cependant que les procédures sont devenues trop complexes et qu'elles exigent trop de temps, ce qui rend l'accès à ces fonds difficile pour une petite structure comme celle-là, notamment lorsqu'il s'agit de remplir les critères liés à de tels partenariats et cofinancements transnationaux. LVF craint en outre d'être contrainte de dévier des objectifs qu'elle s'est fixés pour obtenir des fonds européens.

Impact

L'impact de la formation sur les femmes qui viennent à LVF est visible au cours des sessions, mais bon nombre de participantes progressent lentement parce qu'elles ont peu l'occasion de pratiquer leurs nouvelles connaissances linguistiques et d'alphabétisation chez elles ou avec leurs voisins. Les femmes qui suivent les cours pendant plusieurs années atteignent de meilleurs résultats, mais elles sont peu nombreuses. Les écoles locales ont cependant peu d'impact sur ce problème et le travail entrepris par LVF reste donc indispensable.

Les femmes et les jeunes filles qui recourent aux services sont encouragées à participer à toutes les activités de l'association, en vue de les aider à devenir plus autonomes en assumant diverses responsabilités.

LVF a reçu un appui sensible et un bon écho dans les médias parce qu'il s'agissait d'une des premières associations bruxelloises à s'efforcer d'améliorer la prise de conscience des femmes migrantes pour les aider à devenir plus autonomes. Elle reste la seule association qui ne se contente pas d'offrir des services et qui suit en outre une approche politique, en oeuvrant pour sensibiliser le grand public aux problèmes des femmes migrantes.

Contact

M^{me} Juanis VICTORIA

M^{me} Balci NURINNISSA

La Voix des Femmes

18, rue de l'Alliance

B - 1030 Bruxelles

☎ + 32 2 218 77 87

☎ + 32 2 219 60 85

Afrique

Partenaires

Services

Résumé

Afrique Partenaires Service (A.Pa.Ser.) collabore étroitement avec la communauté sahélienne (originaires d'Afrique subsaharienne) de Paris, pour résoudre ses problèmes de droit, de santé et de logement, ainsi que ses conflits familiaux. Cette association a commencé par s'attaquer aux problèmes liés à la pratique de la polygamie, à la demande des femmes qui la consultaient. La principale difficulté que celles-ci ont invoquée était la suroccupation des logements.

Selon les estimations d'A.Pa.Ser., environ 2000 personnes de Paris et de la région parisienne sont touchées par des problèmes liés à la pratique de la polygamie.

Éléments innovants

- Lutte contre la pratique de la polygamie en France
- Recours à des personnes du pays d'origine pour résoudre les problèmes culturels et pour assurer les services
- Récupération de fonds pour des projets de développement dans les villages des pays d'origine des migrants

Contexte

En Afrique, la pratique de la polygamie s'est essentiellement instaurée à cause de la forte mortalité infantile et des femmes qui accouchent. Elle est toujours très vivante actuellement en Afrique subsaharienne.

Selon Afrique Partenaires Service, il est de la responsabilité de l'Etat français d'améliorer les conditions de vie des familles polygames, notamment en veillant à ce que les différentes épouses disposent d'espaces séparés. C'est effectivement lui qui a accordé des titres de séjour à ces familles et qui a autorisé le regroupement familial pour les secondes épouses et leurs enfants. En Afrique, la pratique de la polygamie prévoit un espace autonome pour chaque épouse et ses enfants; en outre, l'homme est tenu de traiter toutes ses épouses respectueusement et équitablement.

Des femmes de familles polygames ont contacté l'association et lui ont demandé de trouver des logements mieux adaptés à leurs besoins spécifiques. Certains hommes vivent en effet avec deux ou trois épouses et tous leurs enfants dans un seul appartement, parfois même dans une seule pièce. Un tel entassement mène à des conflits familiaux très répétés au quotidien et met en péril l'éducation des enfants, qui n'ont pas de place pour faire leurs devoirs.

Ce problème de logement est encore aggravé par le fait que les bailleurs répugnent souvent à louer leur bien à des familles nombreuses, car ils craignent des dégradations et des chutes de prix. A.Pa.Ser. est néanmoins parvenue à obtenir l'appui d'une importante association de logement, «Le Logement Français», qui a accepté de fournir un logement aux femmes dans le besoin.

Obstacles identifiés

Violence domestique: les incidents de violence domestique représentent une expérience commune pour les femmes sahéliennes et bon nombre d'entre elles fuient vers des refuges pour femmes. Le travail d'A.Pa.Ser. montre que les conditions de vie dans les logements exigus aggravent encore cette situation.

Communication intra-familiale: A.Pa.Ser. pense que les conflits familiaux découlent d'un manque de compréhension et de communication entre les femmes et les hommes. Selon l'expérience d'A.Pa.Ser., les femmes sahéliennes ont idéalisé la société française et plus particulièrement les hommes français. A.Pa.Ser. estime que leur vision idéalisée provient de leur isolement par rapport à la société française.

Accès aux services sociaux: le travail d'A.Pa.Ser. soulève des questions sur les obstacles aux prestations de services sociaux pour la communauté migrante. La langue n'est pas le seul problème; ces gens n'ont tout simplement pas conscience de leurs droits et ils ont besoin de médiateurs pour les aider à accéder aux services de base.

Lutte contre la polygamie: dans les pays d'Afrique subsaharienne, les femmes se sont organisées contre la pratique de la polygamie; un de ces groupes a présenté ses activités sur une cassette audio, qu'A.Pa.Ser. fait écouter aux femmes qui viennent dans ses bureaux.

Actions entreprises

Groupe de femmes: l'association s'est rendu compte que ces femmes avaient besoin de partager leurs expériences et leurs problèmes communs. Elle organise donc des réunions d'un groupe de soutien tous les samedis matins. Lors de ces sessions, les participantes discutent de leurs problèmes de vie familiale, de santé et d'éducation.

Problèmes juridiques et sociaux: des membres du personnel sont disponibles trois fois par semaine pour donner des conseils sur une série de questions, tant aux femmes qu'aux hommes; ces services sont offerts dans la langue des bénéficiaires (somiké et bambara). Cet aspect est vital, car de nombreux migrants ne peuvent pas accéder aux services ou les négocier eux-mêmes à cause de leur connaissance insuffisante du français.

A.Pa.Ser. indique que l'essentiel de son travail concerne des problèmes juridiques. Les dossiers traités concernent notamment des problèmes de permis de séjour et de travail, des demandes d'hébergement d'urgence, des demandes d'allocations familiales et de sécurité sociale et des problèmes de regroupement familial et de citoyenneté.

Par ailleurs, A.Pa.Ser. mène activement campagne pour la reconnaissance des droits de la deuxième ou de la troisième épouse, qui devrait bénéficier de pleins droits autonomes de parent isolé si elle doit quitter son époux avec ses enfants (permis de séjour, accès aux services sociaux, allocations de chômage, etc.).

Travail dans les pays d'origine : la communauté sahéenne reste très impliquée et solidaire avec les villages de ses pays d'origine. A la demande des migrants sahéens, A.Pa.Ser. a ainsi mis en œuvre des campagnes de lutte contre le choléra, la méningite et le sida et pour l'accès aux médicaments génériques dans les dispensaires des villages. Slogan de cette action : « Des médicaments aussi pour l'Afrique ». Elle a également financé une troupe itinérante de théâtre en bambara, pour sensibiliser les gens à la prévention du sida. Des fonds ont par ailleurs été récoltés pour l'installation de moulins à mil, le forage de puits et la mise en place d'une infrastructure de télécommunication. Ce travail est directement entrepris par A.Pa.Ser., sans aucune intervention d'organismes gouvernementaux ou non gouvernementaux de développement.

Ressources

L'équipe compte neuf salariés à temps partiel; certains de ces postes sont subventionnés par l'Etat, dans le cadre de « Contrats Emploi Solidarité ». Deux de ces travailleurs sont en poste au Mali, où ils supervisent des projets de développement financés par l'association. A.Pa.Ser. reçoit en outre des fonds de l'Etat, des services sociaux, des subventions privées et des cotisations.

Néanmoins, un nombre incalculable d'heures prestées sont bénévoles. Pour limiter les frais, la coordinatrice de l'association s'est mise en préretraite, tout en continuant à travailler bénévolement, quasiment à temps plein.

Malgré ses besoins pressants d'argent, A.Pa.Ser. refuse les financements provenant de sources qui ne répondent pas à sa conception de l'aide

aux personnes migrantes. Certains donateurs répugnent par exemple à financer des travaux dans les pays d'origine, estimant qu'il existe des besoins plus urgents en France. D'autres veulent que le travail d'A.Pa.Ser. tienne compte des mesures visant à inciter les migrants à rentrer dans leur pays d'origine.

Impact

Le succès d'A.Pa.Ser. peut se mesurer au nombre de personnes qui reviennent régulièrement pour demander des conseils, des informations et de l'aide concernant leurs problèmes familiaux. L'association est bien connue de la communauté sahéenne de Paris et elle est fréquemment inondée de demandes d'assistance; les gens doivent souvent attendre pendant des heures avant d'être reçus et certains doivent même revenir le lendemain. A.Pa.Ser. est devenue un lieu de rencontre de la communauté sahéenne.

Son travail avec les familles polygames montre qu'elle est sensible aux besoins de ces personnes et qu'elle comprend que les relations doivent se construire sur une certaine période pour que ses actions soient reconnues et acceptées. Elle veille à consulter des leaders de cette communauté et des chefs religieux, qui sont généralement des hommes, tout en écoutant ce que les femmes ont à dire. Certaines femmes de familles polygames cherchent par exemple de l'aide pour trouver un meilleur hébergement sans pour autant envisager le divorce.

Commentaires

Le succès d'A.Pa.Ser. est directement lié à sa collaboration étroite avec la communauté sahéenne, tant avec les femmes qu'avec les hommes. L'association est en effet convaincue que c'est la meilleure manière d'apporter son aide.

Le travail sur les projets de développement dans les pays d'origine représente une partie particulièrement intéressante des efforts d'A.Pa.Ser. et suit une tradition importante pour de nombreux migrants, à savoir la solidarité avec ceux « restés au pays ».

Contact

**M^{me} Claudette Bodin
et M^{me} Binton**

21 ter, rue Voltaire,
Paris (11^e arrondissement)

☎ + 33 1 44 93 75 79,

☎ + 33 1 44 33 75 28

Elele, Migration et Cultures de Turquie

Résumé

Elele (qui signifie « main dans la main » en turc) est une association communautaire qui offre une série de services à la communauté turque de France. Elle mène de nombreuses actions, mais deux de ses stratégies sont plus particulièrement intéressantes pour ce projet :

- En 1997, elle a créé un réseau pour former les femmes cherchant à mettre sur pied leur propre entreprise
- Elle forme des médiateurs interculturels qui servent ensuite de « pont » entre la communauté turque et la société française.

Éléments innovants

- Aide les femmes migrantes à acquérir une certaine indépendance économique en les dotant d'aptitudes professionnelles et en identifiant les opportunités économiques
- S'efforce de vaincre les stéréotypes qui dépeignent les Turcs comme des gens violents et hostiles
- Emploie des médiateurs pour aider les parents turcs à comprendre le fonctionnement du système scolaire français

Contexte

Cette association a été créée en 1984, à l'initiative de femmes turques qui voulaient remédier aux difficultés rencontrées par les familles migrantes turques cherchant à accéder aux services publics. A la demande du gouvernement, Elele est devenue une association nationale en 1991. Elle forme des médiateurs interculturels et des intervenants français auprès des familles turques.

Le nom d'Elele reflète la philosophie qui sous-tend son travail, à savoir la promotion de la participation de la communauté turque à la société française et la promotion de la compréhension mutuelle entre les migrants et la société française.

Elele offre une série de services d'aide à la communauté turque de Paris et alentours. Elle dispose notamment d'une permanence sociale quotidienne, qui propose des services en français et en turc. C'est aussi un lieu de rencontre pour la communauté turque.

Obstacles identifiés

Développement personnel : l'expérience d'Elele montre que la position économique et sociale subalterne des femmes migrantes les fait souvent douter de leur propre créativité et de leurs propres aptitudes, malgré leurs activités dans l'économie informelle et officielle. Le fait de dépendre des allocations de chômage ou d'effectuer un travail peu qualifié réduit leur confiance et leur fait craindre de saisir les nouvelles possibilités d'améliorer leurs chances d'être embauchées.

Stéréotypes : un des principaux problèmes qu'Elele rencontre dans son travail quotidien est celui des stéréotypes à l'égard de la communauté turque.

Langue : la connaissance insuffisante du français et des procédures en vigueur constitue un obstacle à l'accès des migrants aux

services publics. Les barrières linguistiques réduisent en outre les possibilités d'emploi ouvertes aux femmes et aux hommes d'origine immigrée.

Actions entreprises

Au fil des ans, Elele a organisé de nombreuses activités différentes pour les femmes, les hommes et les enfants turcs :

Accès aux services sociaux : Elele est ouverte pendant la semaine et elle offre des services bilingues (français/turc), comme l'accueil des familles qui viennent d'arriver en France. Elle aide les familles à s'installer, notamment en facilitant leur accès aux services sociaux.

Éducation des enfants : Elele organise des activités pour les enfants de tous âges, comme des activités d'éveil pour les plus jeunes et des séances d'aide aux devoirs pour les plus âgés.

Publications : Elele publie régulièrement un bulletin destiné aux organisations turques, aux médiateurs et à ses membres. D'autres publications couvrent des questions comme l'accès à l'éducation maternelle, la prévention du sida, la prévention des accidents domestiques et le fonctionnement de la société française. L'association publie aussi les actes des séminaires et des colloques qu'elle organise. Régulièrement, elle propose en outre des journées d'information sur des questions soulevées dans le bulletin.

Aptitudes professionnelles des femmes migrantes : cette partie des activités d'Elele s'est développée à la demande de femmes qui souhaitent développer leurs aptitudes pour éviter de devoir travailler dans l'économie informelle, où elles occupent des postes peu rémunérés et peu qualifiés, souvent sans aucune protection sociale. Les problèmes de garde des enfants et l'obstacle de la langue réduisent encore leurs possibilités d'emploi.

Avant l'introduction de ce projet, Elele a conclu un partenariat avec une autre association (Echoppe) et des sociologues pour une action de recherche, en vue d'identifier les besoins de formation et les possibilités d'emploi des femmes migrantes.

En observant les lacunes des services locaux, il est possible d'identifier des opportunités économiques et de trouver des ouvertures pour vendre les produits réalisés par ces

femmes. Cette «approche ascendante» vise à valoriser le savoir-faire existant de ces femmes, tout en tenant compte des conditions et besoins locaux, ce qui n'est pas le cas des organismes de création d'emploi en général. Elele voulait également tenir compte des contraintes découlant des responsabilités familiales des femmes participant au projet.

Le fruit de ces recherches est un programme de formation qui vise à l'acquisition d'aptitudes professionnelles, d'aptitudes de développement (valorisation de son savoir-faire et de son expérience et établissement d'objectifs personnels) et à la responsabilisation personnelle.

Pour commencer, le projet a sélectionné cinq femmes et les a aidées à créer leur entreprise dans les secteurs suivants :

- un service de retouche à domicile;
- un atelier-boutique de poterie;
- une micro-entreprise de couture;
- un atelier-boutique de tapisserie, de dentelle et de broderie.

Le projet a démarré en 1997, avec la formation des femmes et la définition des idées. Ces femmes ont continué à recevoir un appui en 1998 et celui-ci sera maintenu tant que cela semblera nécessaire.

Médiateurs interculturels : le but d'Elele est d'accroître la participation de la communauté turque à la société française. La notion des médiateurs interculturels est apparue aux Etats-Unis, pour aider des migrants de relativement fraîche date à s'intégrer dans le pays d'accueil.

Les formations de médiateurs interculturels qu'Elele organise sont destinées aux membres de la communauté turque; tous doivent avoir une connaissance approfondie de leur propre communauté, de sa langue, de son histoire en France et du type de problèmes qu'elle rencontre.

La DPM (direction de la population et des migrations du ministère des Affaires sociales) et le FAS (Fonds d'action sociale) ont participé au financement de la formation de quatre médiateurs pour une période d'un an.

La mission des médiateurs est de travailler au sein de la communauté turque, en vue de la sensibiliser et de l'éduquer au fonctionnement de la société française (y compris de son système scolaire). Les médiateurs sont aussi chargés d'améliorer la compréhension

entre la communauté turque et la société française, en expliquant à cette dernière le choix d'immigrer en France et en détruisant les stéréotypes qui qualifient les Turcs de violents et d'hostiles.

La formation s'organise en modules de deux semaines, qui ont été répétés plusieurs fois. Chaque module est adapté pour tirer parti des expériences précédentes et pour tenir compte de l'évolution des besoins. C'est ainsi que la formation couvre désormais les droits des migrants, la communication et la résolution des conflits.

Ressources

Le travail est assuré par une équipe de 12 salariés (dont 8 à plein temps) et quelques bénévoles. Elele bénéficie de plusieurs sources de financement public et elle génère également ses propres ressources grâce aux formations qu'elle organise.

Un partenariat a été conclu avec Echoppe pour le projet de création d'entreprises, et la formation des médiateurs interculturels a été financée par la DPM, mais seulement pour un an.

Impact

Comme beaucoup d'autres associations communautaires qui aident les migrants, Elele a évolué de services de base à l'appui d'activités à plus long terme, afin d'amener des changements plus fondamentaux comme l'indépendance économique des femmes. Son travail de formation culturelle, qu'elle a mené à l'échelle nationale à la demande du gouvernement, montre qu'elle a également un impact en dehors de la communauté turque.

Dans son travail avec les femmes migrantes, Elele reconnaît que le renforcement de la confiance doit être un élément essentiel de la formation offerte. Elle a aussi constaté que les femmes avaient besoin d'un appui au-delà de la seule période de formation, pour faire face à leurs différents problèmes, et elle a donc intégré cette aide à ses services.

Contact

**M^{me} Pinar Hünküm et
M^{me} Marie-José Minassian**

20, rue de la Pierre Levée

F – 75 011 Paris

☎ +33 1 43 57 76 28

✉ +33 1 43 38 01 32

Groupe Femmes pour l'Abolition des Mutilations sexuelles

- GAMS

Résumé

L'objectif du GAMS est de prévenir des pratiques comme l'excision, les mariages forcés et précoces et la polygamie qui affectent les femmes et les fillettes d'origine africaine vivant en France et de sensibiliser l'ensemble de la population et les communautés africaines à ces problèmes. Il s'efforce aussi de promouvoir, dans cette catégorie de la population, des pratiques positives comme l'allaitement au sein.

Le GAMS tente par ailleurs de sensibiliser le grand public à son travail, et plus particulièrement la profession médicale, car celle-ci a été identifiée comme un élément important de la lutte contre la pratique des mutilations génitales féminines (MGF).

Éléments innovants

- Combat la pratique des MGF
- Collabore avec les communautés concernées
- S'appuie sur l'expérience des femmes victimes de MGF pour lutter contre ces pratiques
- Etablit des liens et mène des actions de sensibilisation dans les pays d'origine des femmes migrantes
- Collabore avec des chercheurs pour recueillir des informations sur les MGF

Contexte

Le GAMS a été lancé en 1982 par un groupe de femmes travaillant dans les professions médicales (médecins, pédiatres, gynécologues) et de femmes qui avaient connu des MGF directement ou indirectement (via des membres de leur famille proche ayant subi une MGF).

Le GAMS a constaté que les MGF, lorsqu'elles ont lieu, sont très souvent pratiquées dans de mauvaises conditions d'hygiène, ce qui provoque de sérieuses complications. Une série de décès de femmes à la suite de MGF a accéléré la création et le développement du GAMS.

Selon les estimations pour 1989 (dernières données disponibles) 27.500 femmes et jeunes filles, essentiellement originaires du Mali, de Mauritanie et du Sénégal, avaient subi des MGF en France ou étaient menacées de l'être dans l'année. A l'échelle de l'Afrique, 120 millions de femmes ont été victimes de MGF. Cette pratique est illégale en France et est passible de peines d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à 20 ans.

Le siège du GAMS était initialement installé dans la «Maison des Femmes», à Paris, où différentes associations se partageaient les locaux. Toutefois, comme ce bâtiment était non mixte, il s'est avéré inadéquat pour le GAMS, puisque ce dernier devait aussi travailler avec des hommes des professions médicales.

Obstacles identifiés

Risques pour la santé : la pratique des MGF entraîne souvent de sérieuses complications médicales, qui vont parfois même jusqu'au décès des femmes, car ces mutilations sont souvent effectuées sans contrôle médical approprié et dans de mauvaises conditions d'hygiène.

Manque de visibilité : les dernières données disponibles sur la pratique des MGF en France datent de 1989, ce qui prouve le manque de visibilité et d'informations sur ce problème. Plus récemment, des études ont été entreprises et l'Organisation mondiale de la santé a inscrit la lutte contre les MGF parmi ses priorités; ceci devrait permettre d'obtenir des informations plus actuelles et une plus grande visibilité.

Obstacle culturel : il s'est avéré difficile de combattre une pratique profondément ancrée dans les cultures des femmes concernées: les pratiques religieuses, les traditions et la superstition doivent toutes être dénoncées et combattues simultanément.

Actions entreprises

Les actions entreprises par le GAMS comprennent ce qui suit :

Actions de prévention : des séances d'information sur l'impact des MGF sont présentées par des «interprètes-médiatrices», dans les Centres de protection maternelle et infantile (CPMI). Les «interprètes-médiatrices» travaillent toujours en binôme (une intervenante africaine et une française). Cette stratégie tient à deux raisons :

- Les femmes africaines ont elles-mêmes subi des MGF. Elles peuvent en outre communiquer avec les participants aux séances dans leur propre langue et pleinement comprendre la dimension culturelle de ces pratiques. Elles sont à même de discuter avec des femmes initiées, ce qui est essentiel pour le succès de la stratégie.
- Les femmes françaises peuvent afficher leur solidarité avec les victimes de MGF et ainsi aider à sensibiliser la société française.

Les participants aux séances sont des familles migrantes d'Afrique subsaharienne qui ont été envoyées au GAMS par les services sociaux et médico-sociaux.

Toutes les «interprètes-médiatrices» sont formées par le GAMS pour assurer le travail décrit ci-dessus.

Le GAMS reconnaît qu'il devrait renouveler sa base militante; l'association souhaiterait recruter dans ses rangs des plus jeunes, qui seraient plus à même de parler aux jeunes adolescentes assistant aux séances d'information.

Permanences : les femmes sont accueillies dans les locaux du GAMS trois jours par semaine. Des professionnels du secteur médico-social sont régulièrement invités en même temps, pour discuter de cas de MGF qu'ils ont rencontrés dans le cadre de leur travail.

Publication d'informations : les publications se font sur support papier ou audiovisuel. Certains documents sont écrits en langues africaines, mais ils ne sont pas édités pour des raisons de coût (les langues d'Afrique subsaharienne sont nombreuses et bon nombre de femmes de cette région ne peuvent ni lire ni écrire). C'est pourquoi le support audiovisuel a la priorité, parce qu'il peut être utilisé dans différentes langues lors des séances d'information.

Sensibilisation : il s'agit là d'une partie fondamentale du travail du GAMS, car ce sujet est fréquemment abordé lors de conférences, dans le cadre de groupes de travail et dans les médias. Toutefois, la sensibilisation à ce problème représente une tâche délicate, parce qu'elle doit être organisée de manière à ne pas alimenter les préjugés qui existent déjà au sein de la population française.

Le GAMS travaille aussi avec des femmes qui vivent en Afrique, tenant compte du fait que les MGF impliquent souvent la famille élargie en Afrique (les MGF sont souvent pratiquées sur des fillettes qui rendent visite à leur famille dans leur pays d'origine). Le meilleur moyen de faire parvenir l'information dans les villages isolés est la radio, que tout le monde écoute.

Centre de documentation: le GAMS gère un centre de documentation qui semble être unique en Europe, parce qu'il fournit un large éventail d'informations sur la pratique des MGF et sur les questions concernant la santé des femmes et des fillettes. Il est ouvert au public sur rendez-vous.

Ressources

Le GAMS a démarré en travaillant uniquement avec des bénévoles. Il n'a reçu aucun appui financier jusqu'en 1991, où il a alors obtenu un financement régulier du ministère du Travail et des Affaires sociales. L'équipe actuelle compte cinq salariées (quatre africaines et une française). La gestion du centre de documentation est assurée par des bénévoles.

Impact

Malgré l'absence de statistiques fiables, les actions du GAMS ont eu des résultats concrets, puisque les MGF semblent avoir sensiblement diminué chez les femmes vivant en France.

Il importe de souligner que le GAMS s'attaque à un problème extrêmement complexe qui a de profondes racines culturelles et religieuses. Le travail des «interprètes-médiatrices» réclame une grande sensibilité et une connaissance approfondie du contexte des MGF.

Le GAMS indique que ses résultats pourraient être meilleurs s'il pouvait compter sur une collaboration des autorités judiciaires. L'association s'efforce en effet d'expliquer aux parents des fillettes qu'ils risquent des poursuites judiciaires en France si leurs enfants subissent des MGF pendant des vacances en Afrique, mais les autorités judiciaires ne traduisent pas toujours la législation par des actes, ce qui réduit nettement l'impact des avertissements.

Le GAMS est la section française du Comité Inter-Africain sur les pratiques traditionnelles affectant la santé des femmes et des enfants, qui regroupe 25 comités nationaux (d'autres sections existent en Belgique, en Suède et au Royaume-Uni). Un réseau d'associations de lutte contre les MGF est en cours de création. Il sera formé de la Belgique, de l'Allemagne, du Canada, de l'Australie, du Royaume-Uni, de la Nouvelle-Zélande et de la France. Une de ses activités consistera à créer un site sur Internet et à y diffuser des informations sur ce problème et sur le travail de ces associations en général.

Le nouveau défi du GAMS consiste à intensifier son travail sur les «racines» de ces pratiques et à élaborer des outils pédagogiques pour aider les jeunes filles à s'opposer à ces pratiques.

Commentaires

Ce recours du GAMS à des partenariats entre des femmes qui ont subi des MGF et des femmes françaises est considéré comme très innovant. Pour combattre des pratiques implantées de longue date, les associations doivent effectivement travailler au sein même des communautés concernées, tout en associant des personnes des sociétés autochtones dans des domaines appropriés de cette lutte.

Contact

Isabelle Gillette Faye

66, rue des Grands Champs

F – 75020 PARIS

☎ + 33 1 43 48 10 87

✉ + 33 1 42 09 52 99

Rencontre

Résumé

La principale activité de Rencontre consiste en l'organisation de formations, prioritaire pour les femmes: en 1997, ces dernières représentaient 80% de sa clientèle et 30% d'entre elles étaient d'origine migrante. Ces objectifs ne se limitent cependant pas à la formation; l'association a effectivement constaté que les femmes avaient par exemple besoin d'un appui en matière de logement pour pouvoir s'intégrer pleinement dans la société. C'est pour cette raison que Rencontre offre également un hébergement communautaire pour femmes, où les pensionnaires peuvent rester deux ans maximum. L'accès à cet hébergement est essentiellement lié à une condition: toutes les femmes doivent signer un contrat par lequel elles s'engagent à entreprendre les actions nécessaires pour résoudre leurs problèmes.

Éléments innovants

- Offre des formations permettant d'accéder au marché de l'emploi
- Offre un hébergement aux femmes qui ont des besoins spécifiques de logement
- Aide et encourage les femmes à résoudre leurs problèmes elles-mêmes
- Encourage les femmes plus âgées et plus jeunes à partager leurs expériences et à se soutenir mutuellement

Contexte

Rencontre a vu le jour en 1975, pour offrir une formation et une éducation interculturelles visant à promouvoir l'intégration sociale, culturelle et professionnelle des personnes en difficulté et plus particulièrement des personnes d'origine migrante. Rencontre est située dans la région de Roubaix et Dunkerque, qui a attiré de nombreux travailleurs étrangers à une certaine époque à cause d'industries locales comme la construction navale, les aciéries et les mines. Ces industries sont à présent en déclin et la région a un des taux de chômage les plus élevés de France.

Les membres de Rencontre, le conseil d'administration et l'équipe du personnel comprennent des migrants et des Français, le Président et la Vice-Présidente étant tous deux originaires du Maghreb.

En 1994, l'occasion d'acheter un vieux couvent s'est présentée et Rencontre l'a converti en un centre d'hébergement de 25 chambres, avec des installations communes comme la cuisine, la salle à manger et le salon, ainsi que les salles de réunion et de formation. Rencontre gère également 30 appartements au centre de Dunkerque.

Ce service s'est avéré indispensable parce que les services existants n'étaient pas adaptés aux besoins des femmes: ces services étaient soit conçus pour les hommes, soit adaptés aux besoins des jeunes filles. En outre, comme 50% des femmes en difficulté sont d'origine migrante, il importait de créer un centre dans lequel leurs besoins spécifiques et leurs différences culturelles soient respectés. Ceci était d'autant plus important pour les jeunes filles d'origine maghrébine qui sont en conflit avec leur famille se retrouvent souvent seules et rejetées par leur famille et leur communauté sans être préparées à une vie indépendante.

Obstacles identifiés

Accès difficile au marché de l'emploi: les femmes n'ont pas les aptitudes et la formation nécessaires pour accéder au marché de l'emploi.

Absence de services et d'aides appropriés: les jeunes filles et les femmes migrantes risquent souvent de se retrouver en conflit avec leur famille si et lorsqu'elles réclament plus de liberté pour choisir leur propre partenaire, pour accéder à l'enseignement supérieur et complémentaire, ou si elles se rebellent contre le style de vie traditionnel de leurs parents. Ces femmes ont besoin d'une aide supplémentaire, de compréhension et d'une aide «qui ne porte pas de jugement», pour éviter l'isolement et l'exploitation.

L'expérience de Rencontre montre également que la population migrante de la région est en voie de vieillissement et que les structures générales ont tendance à ne pas tenir compte de leurs besoins spécifiques. Certaines femmes âgées de 50 à 65 ans qui ont été hospitalisées pendant longtemps éprouvent ainsi des difficultés à trouver un logement approprié, où elles puissent être indépendantes tout en recevant de l'aide. Elles souffrent souvent de la solitude et de l'exclusion de la société et bon nombre d'entre elles finissent ainsi par quitter le pays.

Actions entreprises

Toutes les femmes qui accèdent à l'hébergement doivent signer un contrat qui les oblige à entreprendre les démarches nécessaires pour résoudre leurs problèmes, comme suivre une formation, résoudre leurs problèmes juridiques, trouver un emploi, etc. L'association fournit un support pour aider ces femmes à prendre les mesures qui s'imposent pour atteindre leurs objectifs. L'hébergement fourni est également destiné à favoriser l'entraide parmi les pensionnaires, via un travail collectif.

La résidence « Louise La Fay »: le centre « Louise La Fay » accueille les femmes, principalement d'origine migrante, de plus de 18 ans mais sans enfants. Quelque 70 femmes ont déjà bénéficié de l'appui et de l'hébergement de ce centre depuis 1994 dont la moitié étaient d'origine migrante. Les femmes sont orientées vers Rencontre par des assistantes sociales et par l'Armée du Salut. Nouvel espace inter-générationnel en milieu rural: en 1998, Rencontre a ouvert un nouveau centre d'hébergement en milieu rural. Celui-

ci accueille des femmes âgées et des plus jeunes (de 18 à 40 ans) qui ont besoin d'aide. Toutes ces femmes sont encouragées à échanger leurs expériences, en vue de rompre leur isolement et de dégager un apport mutuel.

Ressources

Rencontre est propriétaire des bâtiments qui offrent un hébergement et des services aux femmes. L'association a choisi cette option pour garantir son indépendance politique et pour être libre d'organiser les services comme elle le souhaite. Elle est ainsi devenue une importante société qui gère des ressources considérables. Elle a une structure de gestion professionnelle. L'équipe comprend une vingtaine de salariés, dont une bonne part est d'origine migrante.

La location des logements assure 40% des ressources de Rencontre; 40% supplémentaires proviennent de la formation organisée dans les deux centres et les autorités régionales fournissent les 20% restants.

Rencontre ne considère pas le financement comme un problème et part du principe qu'il ne devrait pas être difficile de trouver des ressources si on a une bonne idée ou un projet sérieux.

Impact

La réaction des femmes qui recourent aux services de Rencontre est généralement très positive. Toutefois, les conditions d'accès à l'hébergement impliquent le respect d'un contrat qui prévoit l'obligation de remplir certaines tâches collectives. Ce type d'organisation ne convient pas à tout le monde et certaines femmes finissent par partir. Pour bon nombre de femmes, toutefois, Rencontre a représenté une occasion de vivre dans un environnement multiculturel, où les différences culturelles sont considérées comme un atout et où les femmes peuvent apprendre à se débrouiller et à affronter leurs propres problèmes.

Comme Rencontre tient à offrir un service de qualité, elle ne souhaite pas être inondée de demandes auxquelles elle ne puisse pas répondre de manière professionnelle. Les informations sur ses services se font donc par le bouche-à-oreille et via quelques associations partenaires.

Contact

M^{me} Monique Van Lancker

Directrice

Rencontre

36, rue de Thiers

F – 59140 Dunkerque

☎ + 33 3 28 63 71 87

✉ + 33 3 28 63 71 69

Email: rencontre@nordnet.fr

Voix de Nanas

Résumé

Voix de Nanas est une association d'aide aux femmes et aux jeunes filles migrantes qui est basée à Roubaix, en France.

Elle apporte un soutien individuel aux femmes, pour les aider à comprendre les racines de leurs problèmes et pour faciliter l'expression de leurs besoins avant de rechercher des solutions adéquates.

Ce service s'est développé parce que les services sociaux existants ne parvenaient pas à apporter une réponse appropriée aux problèmes spécifiques des femmes et des jeunes filles migrantes.

NB: Le terme «nanas» est utilisé délibérément, pour mettre en question les stéréotypes attachés aux femmes migrantes.

Éléments innovants

- Offre une aide individuelle aux femmes et aux jeunes filles migrantes, avec un personnel formé à cette fin
- Assure la visibilité des problèmes des jeunes migrantes qui fuguent
- Facilite l'accès à l'emploi

Contexte

La nécessité de créer Voix de Nanas est apparue suite à une étude réalisée par l'association de femmes migrantes «Les Nanas Beurs», basée à Paris. Cette dernière a été créée en 1985, en réaction aux grandes manifestations organisées par de jeunes migrants en 1984. Elle est devenue une association majeure, qui s'efforce de donner aux femmes la possibilité de se rencontrer et de discuter d'objectifs communs au niveau politique, social et culturel.

Le but de l'étude était de mieux comprendre pourquoi de jeunes migrantes fuyaient et comment leur venir en aide. Comme les recherches ont démontré que ce phénomène était très important dans le Nord de la France, l'association «Les Nanas Beurs» a créé Voix de Nanas à Roubaix, en 1994, comme nouvelle antenne. Le Nord de la France est une région en déclin industriel où le taux de chômage est très élevé. On y trouve une importante population migrante, qui a surtout été initialement attirée là par l'industrie textile et les chantiers navals. Le «Front National» est très populaire dans cette région.

Les objectifs de l'association sont les suivants :

- Créer une véritable solidarité entre les femmes de toutes origines
- Défendre les droits des femmes à l'éducation, à la formation, au travail, au logement, à la protection sociale, à la santé et à la contraception
- Promouvoir la communication et les échanges de connaissances et de savoir-faire entre les femmes
- Enrichir l'héritage interculturel des femmes migrantes
- Favoriser l'épanouissement personnel des femmes.

Les services offerts par Voix de Nanas sont exclusivement réservés aux femmes, étant donné que les familles migrantes acceptent mal les bureaux mixtes.

Les antennes de Voix de Nanas sont situées dans le centre ville, pour faciliter l'accès à ses services.

Obstacles identifiés

Jeunes fugueuses: les jeunes migrantes qui fuguent sont vulnérables à la drogue et à la prostitution. L'association s'efforce de sensibiliser tant les communautés migrantes que la société dans son ensemble aux problèmes que ces jeunes filles rencontrent.

Absence de services appropriés: les services sociaux existants sont souvent incapables de répondre aux attentes des femmes et des jeunes filles migrantes.

Actions entreprises

Accueil quotidien: Voix de Nanas reçoit les femmes migrantes tous les jours ouvrables. Des entretiens personnels permettent d'identifier les problèmes de ces femmes et les solutions envisageables sont ensuite discutées. Ces discussions sont menées suivant une méthode «d'écoute active», qui est une forme de médiation visant à faciliter l'expression des besoins. Les membres de l'équipe ont toutes reçu une formation à cette méthode.

Plusieurs entretiens sont normalement nécessaires, car l'expérience a montré que le problème initial cachait souvent une série d'autres difficultés sous-jacentes. Ainsi, un premier contact pourrait arriver à la suite de difficultés rencontrées avec des documents administratifs. La discussion peut ensuite progressivement révéler d'autres difficultés comme des problèmes d'accès à l'emploi ou de mauvaises conditions de vie.

La publicité pour ces services se fait uniquement via le «bouche-à-oreille». Voix de Nanas accueille seulement les femmes qui décident elles-mêmes de venir demander de l'aide et elle n'accepte pas les dossiers transmis par les services sociaux, pour éviter d'être perçue comme un service administratif dépendant de l'Etat.

Programmes de formation: des cours d'alphabetisation sont organisés, pour aider les femmes à accéder à la formation, et des cours de soutien scolaire sont offerts aux jeunes filles migrantes, pour les aider à faire leurs devoirs.

Activités de sensibilisation: ces activités visent à la fois les communautés migrantes et la société dans son ensemble; leur but est de faire connaître les problèmes spécifiques des femmes. Ces activités comprennent la réalisation de courts métrages sur la situation des migrants et la publication d'articles

dans les médias, ainsi qu'une émission de radio sur les différentes questions liées à l'immigration.

Voix de Nanas profite par ailleurs d'occasions comme la Journée internationale de la femme pour mener campagne et pour manifester contre la législation qui nuit aux droits des migrants.

Activités culturelles : des manifestations culturelles sont régulièrement organisées: théâtre, émissions de radio, cours de danse orientale, conférences sur la culture touareg, etc. Le but est de valoriser la culture d'origine des femmes migrantes.

Activités de récolte de fonds : Voix de Nanas organise des activités comme des concerts, des conférences, des soirées dansantes, etc. pour récolter des fonds et pour assurer la visibilité de son travail.

Ressources

Voix de Nanas dispose de quatre salariées à plein temps, de dix bénévoles régulières et de dix autres irrégulières. Deux tiers de ces personnes sont d'origine migrante et parlent les langues des clientes.

Une partie du financement provient du Conseil régional, tandis que l'autofinancement procure 10% des ressources nécessaires.

Impact

Grâce à son image très positive auprès des communautés migrantes, Voix de Nanas a pu amener une prise de conscience sur le rôle des femmes dans la famille et dans la société. Voix de Nanas comble manifestement une lacune importante dans les services pour femmes migrantes: en 1997, l'association a reçu 1.226 femmes (trois fois plus qu'en 1996). Voix de Nanas a en outre estimé que 50% des femmes qu'elle avait aidées avaient trouvé un emploi par la suite.

Contact

Voix de Nanas

M^{me} Nadira ZOUAREG

Directrice

57, Av. Winston Churchill

F – 59100 ROUBAIX

☎ + 33 3 20 73 54 34

✉ + 33 3 20 73 54 48

Email: voixdenana@aol.com

Adefra e.V.

(Association des femmes afro-allemandes)

Résumé

Adefra est un forum destiné aux femmes afro-allemandes (métisses) et noires qui vivent en Allemagne. Ses objectifs sont de renforcer la prise de conscience et l'autodétermination chez les femmes noires et de soutenir leur campagne individuelle et collective pour l'égalité dans tous les domaines de la société. Pour ces femmes, Adefra représente un jalon important pour sortir de leur isolement et pour créer une conscience noire.

Éléments innovants

- Etablit des archives sur l'histoire et les expériences des noirs
- Sensibilise la population à l'expérience du racisme que les femmes noires connaissent dans la société allemande
- Offre une formation flexible aux nouvelles technologies de l'information, qui est organisée pour des femmes noires et par des femmes noires

Contexte

Adefra est l'abréviation de « Afro-deutsche Frauen » et signifie aussi « femme qui fait preuve de courage » en amharique. Cette association a été créée en 1986, à l'initiative de femmes noires de diverses villes allemandes. L'idée est venue d'un livre intitulé « Farbe bekennen – Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte » (Revendiquer sa couleur – les femmes afro-allemandes sur les traces de leur histoire), rédigé par K. Oguntoye et al. et paru chez Orlanda Frauenverlag, 1986.

Dans un premier temps, des réunions informelles ont été organisées pour permettre aux femmes noires de partager des expériences communes. Petit à petit, ces femmes ont observé qu'il importait également de définir des stratégies politiques pour combattre le racisme quotidien et institutionnel dans la société.

Adefra est ouverte à toutes les femmes de couleur, partant du principe que les femmes noires sont unies par leur expérience du racisme et du sexisme dans la société allemande blanche, quels que soient leur origine, leur socialisation, leur vision du monde ou leur religion. Les membres sont notamment d'origine latino-américaine, afro-américaine et africaine. Adefra collabore également avec des hommes noirs pour combattre le racisme et est membre de l'« Initiative Schwarze Deutsche/Schwarze in Deutschland » (Initiative des Allemands noirs/des noirs en Allemagne), où les femmes et les hommes travaillent en parfait accord; cette organisation s'est développée parallèlement à Adefra.

La première antenne a vu le jour à Munich en 1990. La reconnaissance du statut d'organisation n'a pas été sans mal pour Adefra, qui a eu de nombreux conflits avec les pouvoirs publics compétents. En février 1996, ce sont finalement les autorités de Francfort qui ont reconnu Adefra comme association répondant à des besoins sociaux.

Adefra se compose d'un petit groupe de 25 membres effectives et d'environ 180 femmes qui collaborent avec l'association pour diverses activités. Trois fois par an, Adefra organise des réunions pour planifier le travail et pour établir un dialogue.

Adefra est membre des réseaux suivants en Allemagne: « agisra e.V. », « Frauen und eine Welt » (les femmes et un monde) et « Südströmungen » (flux du Sud).

Obstacles identifiés

Isolement social et politique: les expériences quotidiennes du racisme et du sexisme peuvent être sources d'isolement si ceux qui les vivent ne disposent pas d'un environnement favorable pour partager ces expériences avec d'autres qui connaissent une situation similaire.

Manque de visibilité: l'histoire, la contribution et les expériences du racisme à l'égard des personnes noires ont peu ou pas de visibilité au sein de la société dans son ensemble. Cette dernière a donc peu conscience de la manière dont le racisme se répercute sur la vie des personnes noires.

Aptitudes insuffisantes pour accéder au marché de l'emploi: lorsque les femmes noires cherchent un emploi, elles se heurtent à nombreuses formes différentes de racisme, et au manque de formation à des aptitudes qui accroissent leurs chances de trouver un emploi.

Actions entreprises

Le travail d'Adefra consiste à organiser des échanges d'informations et d'expériences et des formations, ainsi qu'à apporter un soutien aux femmes noires. Les problèmes suivants sont abordés: les réalités de la vie pour les femmes noires; les différences et les contradictions entre les femmes noires; l'élaboration de stratégies individuelles et collectives pour la lutte contre le racisme et le sexisme; la manière de contester et de changer les structures racistes et/ou sexistes, les stéréotypes et le comportement dans la vie quotidienne et au sein des institutions; l'identité noire; l'histoire et la culture, ainsi que l'histoire et la politique allemandes par rapport aux femmes et aux hommes noirs.

Adefra utilise toute une série de méthodes différentes pour mettre en œuvre ses objectifs: lancement de projets éducatifs et culturels antiracistes/antisexistes via l'organisa-

tion de réunions régionales, nationales et internationales pour femmes noires; publications; création et coordination de groupes de travail; événements culturels et expositions.

Archivage: le but de ce poste créateur d'emploi était d'ouvrir un centre de documentation et d'information réunissant le matériel réalisé par et sur les gens de couleur, en mettant l'accent sur les informations et publications de femmes afro-allemandes et noires.

Ces archives devraient contribuer à la prise de conscience et à l'identité des personnes noires en examinant leurs expériences et leur histoire, plus particulièrement celle des femmes. À terme, elles devraient permettre d'élaborer des stratégies plus efficaces pour obtenir une véritable égalité. Adefra poursuivra son travail d'archivage même si elle ne dispose plus d'un appui financier à cette fin.

Analyse de la vie des femmes noires en Allemagne: Le but de ce projet (qui est également soutenu par un poste créateur d'emploi) est d'améliorer la position des femmes et des hommes noirs en renforçant leur infrastructure sociale. Adefra pense qu'il est important de recueillir des données de base et des informations sur la situation des femmes afro-allemandes et noires avant d'entamer une coopération avec les autorités compétentes.

Les objectifs de ce projet sont de sensibiliser le public à la situation particulière des personnes noires, ainsi que de promouvoir la recherche et l'élaboration de concepts pour l'éducation et la formation antiracistes.

Le projet Black Butterfly: projet de formation à l'informatique qui est géré par des femmes noires pour des femmes noires. Un tel projet s'imposait pour les raisons suivantes:

- Les femmes noires éprouvent plus de difficultés à se qualifier et à accéder au marché de l'emploi;
- Les femmes noires qualifiées sont généralement isolées et elles rencontrent peu d'autres femmes qui sont dans la même situation;
- Les femmes noires se heurtent quotidiennement au racisme sur leur lieu de travail, notamment dans le domaine de la formation;
- L'expérience montre que les femmes noires échouent souvent en cours de formation;

- Les nouvelles technologies doivent être rendues disponibles et accessibles pour les femmes noires.

Le projet Black Butterfly travaille avec des ordinateurs portables, afin de pouvoir offrir les cours dans différentes villes, y compris dans celles où peu de femmes noires vivent. La formation se fonde sur l'effet multiplicateur, à savoir que chaque femme transmet son savoir-faire à d'autres femmes noires. Le projet Black Butterfly collabore avec un centre de formation du Royaume-Uni créé et est géré par des femmes noires (Angelou Centre).

Adefra estime qu'il est important que les femmes noires se familiarisent avec les nouvelles technologies, car cela peut faciliter l'établissement de réseaux entre individus et entre associations, sur le plan politique.

Ressources

Ce sont des bénévoles qui assurent l'essentiel du travail d'Adefra. Durant l'été 1996, l'agence pour l'emploi de Munich a financé deux emplois d'un an, dans le cadre d'un programme de création d'emplois. Quant à la municipalité de Munich, elle a payé la location des locaux et des frais comme ceux du téléphone. Toutefois, Adefra ne reçoit plus d'appui financier en dehors des cotisations et des dons. Pour le moment, le bureau et les archives sont installés dans l'appartement d'une membre et Adefra cherche des bénévoles pour contribuer au travail administratif et pour préparer les demandes de subventions.

Impact

Adefra a apporté une aide inestimable aux femmes afro-allemandes et noires. Cette aide a commencé par des réunions informelles (prise de conscience), mais elle s'est rapidement développée pour s'étendre à des activités politiques organisées en faveur de l'autonomie des personnes noires en Allemagne.

Il semble très peu probable que le travail d'Adefra s'arrête, puisque ce sont des bénévoles qui effectuent tout le travail depuis le début. En outre, le projet Black Butterfly a permis à Adefra d'identifier une ressource innovante de formation qui devrait se développer de plus en plus si le financement peut continuer.

Commentaires

La situation des femmes métisses est unique, et le fait qu'elles aient des racines à la fois dans la culture indigène et dans la culture noire ne représente pas toujours l'expérience

Contact

**Ria Cheatom
et Jasmin Eding**

Welfenstr. 35

D – 81541 Munich

☎ +49 89 480 15 65,

Email: adefra.munich@

amazonas.comlink.apc.org

enrichissante qu'elle devrait être. La société d'accueil considère ces femmes comme des «noires», niant ainsi la partie «blanche» de leur héritage. C'est pour cette raison que les femmes métisses se tournent souvent vers la communauté noire pour sortir de leur isolement.

Arbeitsgemein- schaft gegen Internationale Sexuelle und Rassistische Ausbeutung (Agisra) e.V.

Köln

*(Commission contre
l'exploitation sexuelle
et raciste internationale
- Cologne)*

Résumé

Agisra a pour but de soutenir et d'aider les femmes confrontées à divers problèmes comme l'absence de statut de résidence; la menace d'expulsion; l'isolement; les troubles physiques et psychologiques; l'endettement; les menaces et la violence des trafiquants d'être humains, des souteneurs des clients et des époux.

Le but d'Agisra est aussi d'aider les femmes migrantes à prendre conscience d'elles-mêmes et à s'organiser de manière autonome.

Éléments innovants

- Rend visible la violence envers les femmes migrantes
- Offre aux femmes des services d'assistance juridique, d'orientation et d'appui tout au long des auditions et des procès
- Offre des conseils et un appui aux femmes qui souhaitent retourner dans leur pays d'origine

Contexte

Agisra, a été fondée en 1983 par des femmes migrantes et autochtones qui souhaitaient « promouvoir l'éducation et l'orientation des femmes de diverses régions du monde » (extrait des statuts). Ses services sont ouverts à toutes les femmes migrantes, noires, juives et réfugiées. En 1986, Agisra a ouvert son siège social à Francfort.

L'antenne de Cologne a été lancée en 1993, par une ancienne membre du personnel d'Agisra Francfort, et elle s'occupe principalement de la traite des femmes migrantes et de la violence dont elles souffrent. En 1995, Agisra Cologne a reçu le statut d'organisation d'utilité publique. Les deux antennes d'Agisra restent régulièrement en contact.

Ce qui distingue Agisra Cologne de son association sœur, c'est que seules des femmes migrantes y travaillent pour des femmes migrantes. Les six membres du personnel et les deux étudiantes viennent de cultures différentes (Corée, Brésil, Pologne, etc.).

L'aide d'Agisra consiste surtout en des interventions d'urgence à court terme; pour le plus long terme, l'association aide les femmes à planifier leur vie et à faire face au quotidien. Dans de nombreux cas, les femmes qui viennent trouver Agisra se trouvent déjà dans des situations de crise aiguë ou d'urgence. Certaines femmes reçoivent un accompagnement sur une longue période, tandis que d'autres ont besoin d'un appui thérapeutique plus immédiat.

Les femmes migrantes qui font appel à Agisra ont généralement entendu parler de ses services par des amies qui ont déjà eu des contacts avec cette association ou via la documentation distribuée par le personnel ou remis par les autorités. Dans certains cas, ce sont des organismes publics ou des missions diplomatiques qui envoient les femmes en situation de crise ou d'urgence.

Agisra offre ses conseils dans plusieurs langues et son aide est adaptée aux besoins spécifiques des femmes. Le personnel s'efforce de trouver des solutions avec ces femmes, ensemble, pour que ces dernières puissent ressortir plus fortes de ce processus.

Obstacles identifiés

Agisra a identifié que les problèmes d'ordre linguistique, le manque d'informations et la méfiance des autorités rendent la situation des femmes migrantes particulièrement difficile en Allemagne.

Violence : Agisra travaille avec des femmes victimes de la traite des êtres humains qui ont été contraintes de se prostituer, ainsi qu'avec des femmes victimes de la violence domestique.

Racisme de la société allemande : généralement, la société allemande attend des personnes migrantes qu'elles s'adaptent à son mode de vie. Selon Agisra, cette attente constitue un obstacle, parce qu'elle dévalorise la langue et la culture des personnes migrantes.

Obstacles linguistiques : une grande partie des femmes qui recourent à Agisra ne parlent pas l'allemand et ont besoin de services d'interprétation pour accéder aux services de base, traiter avec les pouvoirs publics et comprendre les procédures judiciaires.

Actions entreprises

Agisra offre les services et les activités suivantes:

- Conseils et information (par téléphone ou en face à face)
- Orientation psychosociale et aide en cas de crise aiguë
- Accompagnement de femmes auprès de divers bureaux comme les services de l'emploi, de la jeunesse, de l'immigration et du logement; les services sociaux, les avocats, les médecins et la police
- Accompagnement de femmes témoins aux audiences et aux procès
- Offre de services d'interprétation aux audiences et aux interrogatoires de la police
- Visite de femmes qui se trouvent à l'hôpital ou en prison

Foyer d'hébergement : les femmes ont souvent besoin d'un hébergement d'urgence et, comme les refuges pour femmes sont géné-

ralement complets, Agisra dispose d'un appartement subventionné dans lequel deux femmes peuvent loger dans l'anonymat.

Retour dans les pays d'origine: si une femme doit ou veut rentrer dans son pays d'origine, Agisra lui fournit des informations sur les «endroits où atterrir» et sur les projets féminins dans ce pays ou, dans la mesure du possible, des informations sur les programmes d'intégration pour les migrants de retour au pays.

Sensibilisation à la violence contre les femmes migrantes: des réunions sont organisées avec des représentants de la police, des pouvoirs publics, de la presse et des services sociaux, pour échanger des informations et des expériences. Ces réunions couvrent généralement les thèmes suivants:

- Contexte et effets de la migration sur les femmes migrantes en Allemagne
- Motifs et types de migration
- Structures de la traite internationale des femmes et du tourisme sexuel
- Droits des femmes immigrées et des étrangers, politique des réfugiés et impact de cette dernière.

Réseaux: Agisra a établi des liens avec un grand nombre de réseaux, de projets, d'associations et d'initiatives, aux niveaux régional, national et international. Quelques exemples:

- Bureaux de consultation sur la lutte contre la traite des êtres humains
- Centres médico-sociaux de quartier
- Réseau des femmes de couleur de Cologne
- Réseau de Rhénanie-Westphalie, antenne de Düsseldorf (service de consultation pour femmes)
- Mona, Bochum, service de consultation pour femmes migrantes
- La Strada
- Groupe de travail contre la pénalisation des femmes migrantes
- Groupe de travail de Rhénanie-Westphalie sur les services de consultation pour femmes
- Réseau national des femmes
- Campagne «Personne n'est illégal» pour les migrants sans papiers
- Réseau européen contre la traite des femmes.

Ressources

La municipalité de Cologne verse à Agisra des aides pour payer son loyer (deux petits bureaux et un appartement subventionné) et ses frais de téléphone; ces aides proviennent de fonds spécifiques réservés aux associations d'entraide. Le «Landschaftsverband Rheinland» (Association agricole de Rhénanie) finance deux postes (3/4 temps) et l'agence pour l'emploi paie le salaire de quatre employées à plein temps, dans le cadre de la création d'emplois.

Agisra reçoit également des dons de particuliers et d'organisations. Agisra n'a pas de bénévoles. Bien qu'une grande partie du travail soit non rémunérée et que les heures supplémentaires soient inévitables, les femmes d'Agisra Cologne s'opposent au travail bénévole.

Chaque année, Agisra doit remplir une déclaration sur son financement, pour la Cour des Comptes du ministère de l'Intérieur de Rhénanie-Westphalie.

Impact

Agisra apporte une aide vitale à de nombreuses femmes migrantes qui traversent des crises aiguës, généralement suite à des problèmes de violence. La manière dont cette association travaille avec les femmes, en étudiant ensemble les choix et options qui s'ouvrent à elles, contribue à renforcer leur autonomie, parce qu'elle aide les femmes à se prendre en charge dans des situations difficiles.

Les réunions qu'Agisra organise avec les pouvoirs publics sont indispensables pour sensibiliser ces derniers au passé des femmes victimes de la traite des êtres humains et aux situations qu'elles vivent.

Contact

Agisra

Niederichstr. 6

D – Cologne

☎ + 49 221 12 40 19

☎ + 49 221 1390 194

Autonomes Frauenhaus Kassel / Migrantinnen

AG

(Foyer autonome pour femmes battues de Kassel / Atelier pour femmes migrantes)

Résumé

L'objectif de ce foyer d'accueil pour femmes battues est de promouvoir l'égalité en dénonçant et en combattant la violence contre les femmes, y compris contre les lesbiennes, et en favorisant l'établissement de réseaux entre les foyers d'accueil autonomes et les projets féministes de toute l'Europe. L'objectif de l'Atelier pour femmes migrantes (AFM), qui est installé au sein du foyer, est d'amener une prise de conscience et d'agir contre le racisme dans les foyers d'accueil pour femmes battues.

Éléments innovants

- S'attaquent au racisme du personnel et des pensionnaires des foyers d'accueil
- Sensibilisent le collectif aux besoins des femmes migrantes
- Combattent les stéréotypes sur les femmes migrantes
- Exposent le lien qui existe entre le statut dépendant de résidence des femmes migrantes et la violence domestique
- Font preuve de solidarité avec les réfugiées et les demandeuses d'asile

Contexte

Le foyer d'accueil autonome pour femmes battues de Kassel est un des 120 foyers d'accueil autonomes d'Allemagne et il a vu le jour en 1976. Ces centres se distinguent des autres types de foyers d'accueil pour femmes en ce sens qu'ils travaillent selon des principes collectifs. Ils sont indépendants des partis politiques, des églises et des associations d'aide sociale et seules des femmes y travaillent. Ils sont ouverts à toutes les femmes menacées ou victimes de violence, quelles que soient leur situation financière ou leur nationalité.

Toutes les membres du collectif sont mises sur pied d'égalité et tous les types de travail sont considérés comme étant de valeur égale. Il n'y a pas d'administrateurs et les salaires ne diffèrent pas en fonction des résultats ou des qualifications professionnelles. Les seules « qualifications » requises pour travailler dans le foyer sont la conscience de son propre rôle dans la société en tant que femme et un engagement à combattre la violence contre les femmes; d'anciennes pensionnaires peuvent travailler dans le foyer si elles le souhaitent. Le collectif prend conjointement les décisions sur les problèmes quotidiens et l'organisation du travail, lors de réunions hebdomadaires.

La publicité pour ces services représente un élément permanent de son travail et elle est aussi importante que l'aide et l'orientation offertes aux femmes et aux enfants qui vivent dans cette maison.

Le foyer de Kassel offre un abri sûr pour les jeunes filles et les femmes qui ont été victimes de violence masculine, que celle-ci soit physique ou psychologique. Cette violence peut prendre la forme de gifles, de coups de pied, de coups de couteau, de brûlures, de viol ou d'oppression et d'humiliations continues. Pour ces femmes, le foyer est généralement un dernier recours.

Officiellement, le foyer peut héberger 32 femmes et enfants. Cependant, il faut généralement accueillir plus de femmes à court terme; aucune femme qui demande de l'aide n'est renvoyée. La durée de séjour est actuellement illimitée.

Obstacles identifiés

Racisme dans les foyers d'accueil: selon l'AFM, le problème du racisme est rarement abordé dans les foyers d'accueil pour femmes battues. L'association souhaite donc que les femmes migrantes victimes de racisme disposent d'un espace où elles puissent exprimer leur point de vue et que leurs expériences ne soient pas ignorées et refoulées.

Visibilité insuffisante des problèmes des femmes migrantes:

L'AFM tient à faire savoir que les conditions de vie en Allemagne sont devenues plus difficiles pour les femmes migrantes suite à des changements politiques. Ainsi, les changements apportés à la loi sur les allocations versées aux demandeurs d'asile et à l'article 19 de la loi sur les étrangers signifient que les femmes qui ne remplissent pas les conditions de durée du mariage risquent de violer la loi et d'être criminalisées si elles fuient un mari violent.

Actions entreprises

Le collectif aide les femmes à traiter avec les pouvoirs publics, à trouver un nouveau logement et à y emménager, ainsi qu'à demander la garde de leurs enfants et le statut de réfugiées si cela s'avère nécessaire.

Migrantinnen AG (Atelier pour femmes migrantes):

cet atelier a vu le jour en 1997; il s'agit donc d'une entité assez récente. Dans certains foyers d'accueil autonomes, on trouve déjà des AFM. Les premiers ont été créés à Hambourg et à Berlin il y a une dizaine d'années, à l'initiative d'anciennes pensionnaires. Comme la plupart des femmes qui cherchent refuge à Kassel sont d'origine migrante, le foyer fournit des brochures d'information dans plusieurs langues.

L'AFM s'est fixé pour mission d'aider les femmes migrantes du foyer comme suit:

- apporter une aide pour les problèmes linguistiques ou médicaux;
- assurer l'anonymat des femmes;
- encourager le collectif à discuter des problèmes de racisme;
- vaincre les préjugés;
- changer et dénoncer les comportements racistes du collectif.

Les ateliers estiment qu'il importe de tirer parti de l'expérience d'autres femmes, d'échanger des informations, de conclure des alliances avec ces autres femmes et de participer à diverses actions en dehors du cadre du foyer comme : les femmes sur le marché du travail; Kassler Aktion Zuflucht (programme de refuges de Kassel); et la lutte contre le racisme et le fascisme. L'AFM de Kassel a des contacts avec des groupes similaires à Hambourg, Berlin et Giessen.

Ressources

En 1979, le foyer d'accueil pour femmes battues a occupé un bâtiment vide, parce que la municipalité ne voulait pas lui fournir de bâtiment. Un contrat de location a finalement été négocié avec la ville de Kassel et cette dernière s'est ainsi engagée à payer le loyer et les frais connexes. Ce n'est qu'en 1985 (suite à un changement de majorité politique), après des années de travail non rémunéré, que ce foyer a obtenu un financement du Land de Hesse et de la ville de Kassel pour les salaires du personnel. En 1991, le foyer a créé le compte « Sans frontières », pour apporter une aide financière aux femmes migrantes détentrices d'un titre de séjour.

En 1994, la ville de Kassel a mis fin au contrat de location. La ville a ensuite envoyé au foyer un ordre définitif d'expulsion, fin décembre 1996, et elle a porté plainte en janvier 1997.

Suite aux élections municipales de mars 1997, la majorité au pouvoir a été remplacée par une coalition « rouge-verte ». Les deux nouveaux partis de la majorité, le SPD et les Verts, ont voté contre l'ordre d'expulsion du foyer d'accueil et ils ont commencé à chercher une solution mutuellement satisfaisante.

Actuellement, 25 femmes, dont des étudiantes, quatre employées à temps plein (payées par la municipalité de Kassel et par le Land de Hesse) et une employée (engagée dans le cadre d'un programme de création d'emplois) travaillent ensemble dans le foyer. Six employées sont des femmes migrantes.

Impact

Le travail de l'AFM n'est pas axé sur la dénonciation du racisme et sur un sentiment permanent d'obligation de sensibiliser les femmes autochtones à leur racisme. Les participantes préfèrent en effet se concentrer sur leurs propres préoccupations.

Le règlement d'ordre intérieur contient un article sur le racisme, mais les comportements racistes sont inévitables. Une partie du collectif a suivi des sessions de formation anti-racisme et des cours sur le racisme sont organisés de temps à l'autre.

L'AFM exige par ailleurs une plus grande égalité au sein du collectif. Il réclame par exemple un système de quotas pour la présence de femmes migrantes au sein du collectif, d'autant plus que la plupart des pensionnaires sont d'origine migrante.

Commentaires

L'initiative de l'AFM a été jugée importante parce qu'elle attire l'attention sur le problème du racisme dans les foyers d'accueil pour femmes battues et parce qu'elle donne quelques exemples de la manière dont on peut s'attaquer à ce problème.

Contact

Maryam Abbassi

Postfach 101103

D – 34127 Kassel

☎ + 49 561 89 88 89

✉ + 49 561 84 31 3

Projet : Berufsorientierung für Flüchtlingsfrauen im Kurdistan Kultur und Hilfsverein e.V.

(Projet pour l'orientation professionnelle des femmes réfugiées)

Résumé

Ce projet s'adresse aux femmes réfugiées et demandeuses d'asile. Contrairement à d'autres programmes de formation, les participantes ne doivent remplir aucun critère lié aux réglementations officielles (statut de chômeuse, niveau particulier de formation ou d'éducation etc.).

Le but est d'aider les femmes réfugiées à échapper au travail domestique et au chômage.

Éléments innovants

- Offre une formation professionnelle aux femmes réfugiées et demandeuses d'asile
- Dote ces femmes des aptitudes et qualifications nécessaires pour trouver un emploi offrant de bonnes conditions de travail
- Offre aide et conseils sur l'accès aux services sociaux, y compris en matière de logement
- Encourage la participation des femmes réfugiées et demandeuses d'asile à la société allemande en tant que citoyennes.

Contexte

Ce projet a vu le jour en 1990, à Berlin. Les initiatrices du projet ont compris que les principaux obstacles à surmonter d'urgence, pour les femmes réfugiées, étaient le manque de formation et de possibilités d'emploi.

Les cours de langues comme ceux qui sont offerts par le Goethe Institut et d'autres sont exclusivement réservés aux femmes des pays qui ont fourni de la main-d'œuvre à l'Allemagne par le passé. Les femmes réfugiées ne répondent généralement pas aux critères nécessaires pour participer aux programmes enseignant les qualifications officielles. Ce projet vise donc à combler ces lacunes en donnant aux femmes réfugiées la possibilité de se former et de se préparer au marché de l'emploi.

Les premières années du projet, l'accent a été mis sur des domaines traditionnels, (entretien ménager et garde des enfants). A partir de 1994, le contenu des cours a été adapté en fonction des priorités du marché de l'emploi, avec de nouvelles matières liées au secteur médical.

Ce secteur semble effectivement offrir de meilleures perspectives d'emploi pour les femmes migrantes. Premièrement, la demande accrue de travailleurs migrants dans le secteur médical s'explique par le nombre croissant de migrants qui veulent ou doivent rester en Allemagne après leur retraite. Deuxièmement, il s'agit là de compétences que les femmes pourront continuer à utiliser si elles décident un jour de retourner dans leur pays d'origine.

Les femmes réfugiées souffrent souvent des conséquences de la fuite de leur pays d'origine. Elles viennent en Allemagne dans des circonstances différentes de celles que connaissent les autres femmes migrantes.

Ainsi, certaines femmes n'ont pas quitté leur foyer de leur propre gré et doivent trouver des repères dans un environnement où elles ont été précipitées. En outre, certaines femmes ont connu la guerre, la torture et ont donc besoin d'un appui psychologique. Les services existants, comme le « Zentrum für Folteropfer » (Centre pour les victimes de la torture), sont quant à eux débordés.

Les femmes apprennent l'existence de la formation par le bouche-à-oreille ou via des dépliants distribués à des endroits clés, ou encore via d'anciennes participantes.

Obstacles identifiés

Violence domestique : le droit de résidence de ces femmes est généralement lié au statut légal de leur conjoint.

Hébergement dans des centres pour réfugiés : celui-ci est extrêmement problématique, car trop de personnes sont logées dans des espaces trop réduits et doivent partager des installations sanitaires et des cuisines communes.

Accès insuffisant au marché de l'emploi : les femmes réfugiées doivent faire face à de nombreux obstacles lorsqu'elles cherchent un emploi, en raison de leurs antécédents et de leur situation incertaine, ainsi qu'à cause de leur manque de qualifications reconnues.

Conséquences de la torture : comme certaines femmes ont été témoins de tortures ou en ont elles-mêmes subi, elles ont besoin de l'intervention de spécialistes, mais elles ne peuvent pas toujours en consulter, faute de moyens.

Actions entreprises

Ce projet propose un programme de dix mois de cours, à raison de 30 heures par semaine, pour une vingtaine de femmes ayant une connaissance élémentaire de l'allemand. Les femmes intéressées doivent seulement joindre un bref CV à leur demande; la participation est gratuite et la garde des enfants est assurée pendant les cours.

Le programme de formation s'appuie sur des méthodes de formation en groupe et en face à face, avec des jeux de rôle, du théâtre, etc. Les enseignantes ont défini le plan d'études elles-mêmes. Le contenu est élaboré sur mesure, pour répondre aux besoins spécifiques des personnes présentes.

Aide juridique: une juriste est disponible deux heures par semaine. Elle répond aux questions juridiques portant sur leurs problèmes de logement et de statut de résidence.

Le contenu général des cours inclut:

- Recherche et rénovation d'un appartement, contrats de logement, allocation de logement, utilisation du téléphone, premiers secours, contacts avec les bureaux d'assistance sociale, etc.
- Langue allemande, toujours en rapport avec des sujets pratiques.
- Histoire allemande récente, (une visite au camp de concentration de Sachsenhausen est prévue, pour montrer aux participantes que les régimes répressifs peuvent changer).
- Jeux d'exploration, pour aider les femmes à se familiariser avec la ville.
- Apprentissage de son propre corps par le massage et le sport; apprendre à développer une attitude positive à l'égard de son corps.
- Quelque 50% du programme porte sur la connaissance théorique de l'anatomie, via des activités pratiques (analyses d'urine) et visite de groupe au Centre médical féministe de Berlin.
- Formation à la recherche d'un emploi.
- Dactylographie, traitement de texte et bureautique.

Tous ces cours couvrent les différents aspects de l'éducation des enfants, le développement de la confiance lors des contacts avec l'administration, des informations sur le statut de résidence et sur la manière de s'en sortir dans la vie quotidienne.

Formation pratique (trois semaines): à la fin du programme, chaque femme est placée dans un hôpital, un laboratoire, une pharmacie ou un bureau de Berlin. La travailleuse sociale cherche des placements qui correspondent aux intérêts des participantes. Cette expérience est généralement très positive (80% des entreprises offrant des placements réagissent positivement). Par la suite, les participantes ont souvent la possibilité de prolonger leur placement ou de suivre une formation dans l'entreprise.

Une réunion entre les sociétés intéressées et les participantes se tient avant le début du placement, pour discuter des attentes respectives.

Ressources

Le projet a 6 travailleuses rémunérées: deux enseignantes, une travailleuse sociale à plein temps, une gardienne d'enfants, une conseillère juridique et une nettoyeuse payée à l'heure. Les enseignantes sont allemandes; toutes les autres femmes sont kurdes.

Le projet reçoit 55% de son financement du «Senat für Arbeit und Frauen» («Sénat pour l'emploi et les femmes») et 45% du programme NOW de la Commission européenne; les salaires sont payés au niveau «BAT» IVb ou Vc du système allemand. Le financement de la Commission assure actuellement la continuation du projet, mais les réductions des dépenses publiques prévues pour l'avenir vont affecter ce dernier. Le projet souffre généralement d'un manque de fonds, notamment pour l'achat du matériel didactique nécessaire.

Un rapport annuel, complété de statistiques, est préparé pour les donateurs.

Impact

Ce projet offre un large éventail de services aux réfugiées et aux demandeuses d'asile et tient compte des expériences extrêmement pénibles que ces femmes connaissent avant d'arriver en Allemagne.

La participation du projet à différents réseaux d'aide aux femmes migrantes et de formation professionnelle dote son travail d'une approche dynamique, ce qui lui permet de mieux adapter ses services aux besoins. Il est ainsi membre d'un réseau qui milite pour les projets en faveur des femmes migrantes, pour l'accès aux programmes de formation et au marché de l'emploi. Le réseau donne également des conseils sur la manière de trouver des parrainages.

Le projet cherche par ailleurs à donner aux femmes les moyens de comprendre activement comment les structures de la société allemande fonctionnent. Il collabore aussi à la réalisation d'un manuel pour les femmes migrantes, qui s'intitulera: «Où trouver quoi?»

Commentaires

Vu le peu d'appui et de sympathie que les réfugiées et les demandeuses d'asile suscitent actuellement dans le grand public et auprès des décideurs politiques, il a semblé utile de donner de la visibilité à un projet travaillant avec ce groupe, en vue de mettre en exergue les difficultés qu'elles connaissent chaque jour.

Contact

Heike Hübner

Paul-Linke-Ufer 44a

D – 10999 Berlin

☎ + 49 30 6189 12 0

✉ + 49 30 6113 31 9

e-mail: Kurdis6065@aol.com

Komitee Zelfstandig Verblijfsrecht Migranten- vrouwen

(Comité pour un droit de séjour indépendant pour les femmes migrantes)

Résumé

Ce Comité s'adresse surtout aux femmes migrantes qui ont un statut légal dépendant et qui sont victimes de violence domestique. Les femmes qui se trouvent dans cette situation et qui désirent quitter leur conjoint violent moins de trois ans après leur mariage risquent en effet de perdre leur permis de séjour. Une femme peut aussi perdre ses droits de résidence si son conjoint meurt pendant cette période. Ce qui empire encore la situation de ces femmes, c'est qu'elles ne peuvent pas recourir aux avantages sociaux, ce qui peut ensuite affecter leurs demandes d'hébergement dans des foyers d'accueil pour femmes.

L'objectif à court terme du Comité est d'influencer la politique néerlandaise en matière d'immigration, pour que les femmes victimes de violence domestique puissent recevoir leur propre statut de résidence. A terme, le Comité espère obtenir l'abolition du statut de résidence dépendant et l'octroi aux femmes d'un droit inconditionnel de rester sur le territoire néerlandais.

Éléments innovants

- Etablissement de partenariats avec des associations de femmes migrantes et réfugiées pour définir les problèmes et les solutions
- Dénonciation de l'impact du statut légal dépendant en cas de violence domestique
- Actions efficaces de lobbying pour l'amendement de la politique néerlandaise de l'immigration en matière de statut légal et de violence domestique
- Mise en exergue des divergences entre les politiques sur l'émancipation des femmes en général et la situation des femmes migrantes

Contexte

Le Comité a été fondé en 1987, pour étudier la question du statut de résidence dépendant, à l'initiative d'associations de femmes turques et arabes. Depuis, des groupements travaillant avec des femmes réfugiées et avec des foyers d'accueil pour femmes se sont associés à cette campagne. Le travail du Comité a commencé par la création d'un groupe de travail chargé d'examiner la question plus en détail, en vue de préparer des textes de lobbying à envoyer aux responsables politiques et aux fonctionnaires. Les activités de la campagne ont débuté en 1996 et ont pris fin en avril 1998.

La réglementation néerlandaise en matière d'immigration stipule que les conjoints doivent rester mariés trois ans, dont un au moins en tant que résident légal aux Pays-Bas, avant de pouvoir mettre fin à leur union. Selon le Comité, cette réglementation désavantage particulièrement les femmes et place les hommes dans une position de force « dont ils peuvent abuser à volonté ».

Le Comité a condamné le « deux poids deux mesures » des politiques néerlandaises sur l'émancipation des femmes et sur les femmes migrantes, qui préconisent « l'autonomie, le développement personnel, l'intégration et la participation sociale » mais qui laissent en même temps les femmes migrantes dans une situation de dépendance légale et de vulnérabilité à la violence.

La stratégie du Comité a porté ses fruits, puisque le gouvernement a changé sa politique en matière de violence domestique et de statut légal. Depuis décembre 1997, les femmes migrantes qui veulent quitter un mari violent peuvent interjeter appel contre

leur expulsion pour des raisons humanitaires. En outre, la violence est désormais mentionnée explicitement comme un facteur qui devrait entrer en ligne de compte dans les procédures d'appel pour le maintien des droits de résidence.

Le Comité travaille en partenariat avec des associations de femmes migrantes et réfugiées; en fait, ce partenariat a été expressément créé pour la campagne en faveur du statut légal indépendant. Les partenaires étaient les suivants :

- Association de femmes du Maroc
- Association de femmes de Turquie
- Bayanihan, association de femmes philippines
- Plate-forme d'associations de femmes réfugiées
- Centre d'information pour migrants d'Amsterdam
- ZAMI, centre pour femmes noires et migrantes

Le Comité collabore également avec divers foyers d'accueil pour femmes; l'Institut pour les femmes et la loi; la Société contre la traite des femmes; la Clinique d'assistance juridique de l'Université d'Amsterdam; et le Bureau amstellodamois pour l'émancipation.

Obstacles identifiés

Absence de statut légal indépendant : le Comité fait valoir que l'absence d'un statut légal indépendant pour les femmes migrantes désavantage ces dernières à trois égards : en tant que femmes, en tant que migrantes et en tant que travailleuses.

Comme dans d'autres Etats membres, la politique de l'immigration du gouvernement néerlandais se fonde sur l'hypothèse stéréotypée que les femmes migrantes ne sont pas des individus autonomes mais plutôt des « appendices » de leur conjoint et de leur père. Il en résulte que leur propre identité juridique n'est pas considérée comme une priorité. De telles politiques partent également du principe que les femmes migrantes ne peuvent apporter aucune contribution économique à la société d'accueil, bien que la pauvreté pousse souvent ces femmes à travailler dans l'économie informelle, où leur contribution est alors à la fois masquée et incalculable.

Actions entreprises

Activités de lobbying : le Comité a rédigé des textes pour plaider sa cause après des responsables politiques et des fonctionnaires. Il a aussi rencontré des responsables clés de tous les grands partis politiques pour présenter sa thèse.

Travail d'information sur l'impact du statut légal et de la violence : le Comité a documenté l'impact du statut légal sur les femmes migrantes.

Sensibilisation : le Comité a organisé des présentations de sensibilisation aux problèmes de la violence et du statut légal; ces séances étaient destinées aux personnes travaillant avec des femmes migrantes (par exemple aux personnes travaillant dans des foyers d'accueil pour femmes, aux juristes, etc.).

Ressources

Le budget total du groupe de travail était de 1.100 florins et, selon ses estimations, ses membres auront presté en un an 960 heures de travail non rémunéré et bénévole. Le Comité emploie une personne qui coordonne tout son travail.

Impact

Le groupe de travail a évalué son propre travail en 1998, lors d'un séminaire « d'information et de discussion » auquel des décideurs politiques et des organisations non gouvernementales avaient aussi été conviées. Ce séminaire portait également sur la manière de « changer les mentalités » des décideurs politiques concernant les femmes migrantes.

Bien que le groupe soit très satisfait du résultat de sa campagne, il reste prudent quant aux conséquences du fait que c'est la combinaison de critères qui détermine le maintien du droit de résidence. La violence domestique n'est donc qu'un facteur parmi d'autres comme les enfants (droit de garde), la durée du séjour aux Pays-Bas, le degré d'intégration dans la société néerlandaise et la situation des femmes célibataires dans le pays d'origine.

Bien que la campagne ait officiellement pris fin, le Comité va continuer à surveiller l'application des nouvelles règles en partenariat avec l'Institut pour les femmes et la loi.

En dénonçant les problèmes du statut légal et de la violence domestique, la campagne a « déclenché » les discussions à ce sujet.

Elle a notamment fait apparaître que la politique du gouvernement sur les femmes migrantes, et plus particulièrement sur la violence contre les femmes en général, était insoutenable; cette politique obligeait effectivement les femmes migrantes à rester dans une situation de violence.

Le Comité a par ailleurs œuvré pour faire connaître les résultats de sa campagne parmi ceux qui s'occupaient des femmes migrantes et de la violence domestique, afin qu'ils soient mieux informés de la meilleure manière d'aider les femmes.

Commentaires

Le Comité a remporté une victoire très importante en obtenant la reconnaissance de la violence domestique comme un facteur à prendre en considération dans la politique sur le statut légal des migrants. Seul un autre Etat membre (l'Autriche) a fait une telle concession; au Royaume-Uni, le gouvernement envisage également des changements similaires, mais les propositions sont encore en cours d'élaboration.

L'octroi d'un statut légal indépendant reste une priorité pour tous les Etats membres de l'Union européenne (le temps qu'une femme doit attendre pour obtenir un statut légal peut en effet varier d'un à trois ans, selon les règles des différents pays en matière d'immigration). A l'heure actuelle, il n'existe aucune statistique sur le nombre de femmes de l'Union européenne affectées par un statut légal dépendant et la violence domestique. Il est donc grand temps d'accroître la visibilité de ce dossier au niveau politique et dans les statistiques sur la violence contre les femmes.

Contact

Petra Snelders

Ketelhuisplein, 7

NL – 1054 RD Amsterdam

☎ + 31 20 685 22 32

☎ + 31 20 689 14 62

E-mail: kzv@xs4all.nl

« Profijt van Diversiteit »

(Profitez de la diversité)

Résumé

L'Emancipatiebureau a mis en œuvre un nouveau projet pour promouvoir la participation des femmes noires et migrantes à la prise de décision dans les instances dirigeantes des services publics aux Pays-Bas. Ce projet offre aux femmes une formation à l'autonomisation, en vue d'assurer leur véritable participation aux postes de décision.

Outre cette formation, l'Emancipatiebureau sensibilise également les services publics à la nécessité de « profiter de la diversité » dans une société multiculturelle.

Éléments innovants

- Offre aux femmes noires et migrantes une formation destinée à faciliter leur accès aux postes de décision des services publics
- Organise la formation des femmes noires et migrantes par des femmes noires et migrantes
- Dote les femmes d'aptitudes politiques
- Attire l'attention des organismes de services publics sur les besoins d'une société multiculturelle et fait pression sur eux en ce sens

Contexte

Ce projet relève d'un des objectifs de l'Emancipatiebureau, qui est d'accroître la participation des femmes à la société. Il est basé dans la ville d'Amsterdam, où près de 50% de la population est noire ou d'origine migrante. Aux Pays-Bas, les organismes de services publics sont dirigés par des fondations qui nomment des conseils d'administration pour superviser la prestation des services ainsi que la mise en œuvre des politiques et des programmes. Seul 1% des personnes noires et migrantes (dont la moitié sont des femmes) sont représentées au sein des conseils des fondations qui gèrent la santé, l'éducation, le logement et d'autres services publics. Chaque fondation a de cinq à sept membres en moyenne; pour la seule ville d'Amsterdam, on dénombre de 13.000 à 14.000 fondations.

Les fondations recrutent les membres de leurs conseils d'administration via leurs propres réseaux et via des recommandations de " bouche-à-oreille "; ces réseaux sont généralement blancs et masculins. Les fondations fixent leurs propres critères pour l'appartenance aux conseils d'administration, ce qui signifie que le « pool de recrutement » se limite à leurs propres réseaux.

La sous-représentation des personnes noires et migrantes au sein de ces conseils d'administration implique que leurs besoins ne sont pas pris en considération lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques qui les affectent, comme par exemple lors de l'attribution des ressources.

L'objectif du projet en cours est d'assurer que les services publics répondent aux besoins de tous et de promouvoir des femmes noires et migrantes à des postes clés, dans le cadre du « processus de multiculturalisation de la ville d'Amsterdam ».

Des recherches ont été menées en 1995, avant le lancement du projet, pour identifier les lacunes et les priorités dans ce domaine. L'accent de ces investigations a été mis sur les obstacles à la participation des femmes noires et migrantes aux fondations. Les conclusions de l'étude ont ensuite servi à préparer le programme de formation à l'autonomisation.

Obstacles identifiés

Visibilité insuffisante : les femmes noires et migrantes ont tendance à être invisibles dans la société d'accueil, tant sur le plan de leur représentation qu'en ce qui concerne la reconnaissance de leurs préoccupations. La véritable priorité consiste donc à rendre les femmes noires et migrantes visibles aux postes de décision des services publics, étant donné que ces instances ont un impact direct sur la vie quotidienne de ces femmes dans des domaines aussi cruciaux que la santé, le logement et l'éducation.

Les femmes noires et migrantes sont également invisibles dans les statistiques sur les actions positives, parce qu'elles n'apparaissent ni dans les statistiques sur les « femmes » ni dans celles sur les « migrants ».

Pertinence des services publics : deux facteurs entravent souvent l'accès des personnes noires et migrantes aux services publics: le racisme des prestataires de ces services publics et l'incapacité des services publics à répondre à leurs besoins spécifiques.

Actions entreprises

Le programme de formation a débuté en 1998. Il est destiné aux femmes noires et migrantes qui vivent à Amsterdam et la sélection s'effectue via les médias des migrants, les associations féminines, les anciennes participantes et les propres réseaux de l'Emancipatiebureau. Certaines de ces femmes font déjà partie des conseils d'administration de fondations ou en ont fait partie précédemment.

Le nombre de candidatures dépasse toujours le nombre de places disponibles (20-25). La formation dure sept samedis et l'Emancipatiebureau a l'intention d'organiser deux cycles par an.

La formation comprend les éléments suivants :

- autonomisation personnelle;
- mise en confiance: les femmes sont encouragées à se transmettre mutuellement des connaissances;

- partage des expériences sur la manière de surmonter les obstacles racistes et sexistes rencontrés;
- techniques de négociation politique
- techniques de communication et d'animation;
- résolution des conflits sur le lieu de travail et dans la vie quotidienne;
- techniques de gestion.

Les discussions sur les questions suivantes sont tout aussi importantes : processus nécessaire pour passer d'une représentation essentiellement blanche à une représentation multiculturelle au sein des fondations et des associations; comment amener le changement et le relier à l'intérêt commun.

L'objectif de ces discussions est de faire comprendre aux individus «comment leur contribution peut faire la différence». Une discussion sur les dangers des «gestes symboliques» est également prévue : les femmes noires et migrantes veulent être invitées à faire partie des conseils d'administration en raison de leurs aptitudes et non à cause de leur origine.

La formation prévoit également une discussion sur la diversité des communautés noires et migrantes, afin d'améliorer la compréhension entre les participantes qui ont des expériences et des antécédents culturels différents.

Les cours sont exclusivement donnés par des femmes noires et migrantes, qui peuvent aussi servir de modèles de comportement pour les participantes.

À l'issue du programme, certaines participantes se voient offrir des stages dans des fondations, tandis que d'autres, qui ont acquis plus de confiance grâce aux cours, posent alors leur candidature pour faire partie des conseils d'administration.

Toutes les participantes reçoivent un diplôme à la fin de leur formation, généralement des mains de responsables du gouvernement local. Les responsables du projet ont en effet estimé qu'une telle démarche donnerait une valeur supplémentaire à la formation et renforcerait la visibilité des objectifs du programme de formation. Une fête est organisée à la fin de chaque cycle et les membres des fondations y sont également conviés; ceci permet de faire pression sur ces personnes, qui peuvent en outre voir les résultats de la formation par elles-mêmes.

Les participantes procèdent à une évaluation officielle, qui comprend entre autres une discussion sur le type de suivi requis.

Ressources

Le gouvernement local finance les programmes de formation à concurrence de 20.000 florins par programme, mais il faut en outre rechercher des fonds séparément pour chaque cycle. Deux femmes coordonnent le programme et de cinq à six femmes noires et migrantes assurent la formation. Une partie du travail est également effectuée bénévolement.

Impact

Le projet rend visible la nécessité de représenter tous les consommateurs au sein des conseils d'administration des services publics, et plus particulièrement les femmes noires et migrantes. Comme les obstacles à une telle représentation sont de nature structurelle, la stratégie du projet comporte des objectifs à long terme et des objectifs à court terme. À long terme, il s'agit de dénoncer et de changer les pratiques des services publics qui excluent les personnes noires et migrantes. À court terme, le projet vise à former les femmes noires et migrantes à occuper des postes de décision et à réellement y participer.

Le lobbying auprès des fondations constitue un élément important de ce projet. Des réunions sont organisées pour présenter les résultats du programme, de persuader les fondations d'élargir leur «pool de recrutement» en profitant de la diversité. En matière de logement, par exemple, les femmes accordent davantage d'importance à la sécurité, aux aires de jeux pour enfants, etc.

La formation apportée est par ailleurs utile par-delà le cadre des conseils d'administration, puisqu'elle contribue à rendre les femmes plus autonomes dans leur vie quotidienne. Une ancienne participante a ainsi déclaré: «Je dormais; maintenant, le monde est ouvert pour moi».

L'Emancipatiebureau envisage actuellement de créer un réseau d'anciennes étudiantes, pour leur permettre de continuer à se transmettre des connaissances; de servir de modèles de comportement pour les nouvelles participantes; d'aiguiser leurs connaissances moins récentes; d'identifier les autres domaines où une aide s'impose; et d'échanger des informations, y compris sur les postes vacants en vue, etc.

Contact

Jacqueline van Loon

Emancipatiebureau Amsterdam

2^e van der Helststraat 2a

NL – 1070 HE Amsterdam

☎ + 31 20 671 28 19

✉ + 31 20 673 18 97

Email : eba@antenna.nl

Stichting Tegen

Vrouwenhandel

(Fondation contre la traite des femmes)

Résumé

La Stichting Tegen

Vrouwenhandel's (STV) a pour

principale mission d'offrir

une série de services d'aide

aux femmes victimes de la

traite des êtres humains.

Cette aide comprend des

soins médicaux, une assistance

juridique, l'accès aux services

sociaux et un abri sûr.

Éléments innovants

- Offre une série de services d'aide aux victimes de la traite des femmes
- Propose à la police une formation qui la sensibilise à l'impact de la traite des femmes sur les victimes
- Lobbying et constitution de réseaux sur la traite des femmes, au niveau européen et à l'échelle internationale

Contexte

Bien que la STV existe officiellement depuis 1987, elle combattait déjà la traite des femmes depuis quelques années, à titre bénévole. Ce travail a naturellement mené à des activités de lobbying sur cette question et la STV a finalement été créée pour aider les victimes de la traite des femmes, avec l'appui du gouvernement néerlandais.

La plupart des femmes qui recourent à la STV sont envoyées par la police. Ces femmes reçoivent un permis de séjour temporaire, qui les autorise à rester trois mois sur le territoire néerlandais. Cette durée a été fixée en tenant compte du fait que «les femmes qui ont été victimes de la traite des êtres humains, peut-être aussi d'actes de violence sexuelle, parviennent seulement à s'exprimer sur ces expériences après une période relativement longue». La loi stipule que les femmes doivent recevoir une assistance juridique, des soins médicaux et l'aide des services sociaux pendant cette période.

L'introduction de la procédure B17, qui est décrite dans la circulaire ministérielle concernant les étrangers et qui fait partie de la politique gouvernementale pour combattre la traite des femmes, a permis aux victimes d'engager des poursuites contre leurs exploités. Cette législation prévoit trois mois durant lesquels les victimes peuvent envisager d'engager des poursuites. Si elles décident de ne pas le faire, elles doivent alors quitter le pays.

En revanche, si des poursuites sont engagées et si elles aboutissent, et si la victime décide qu'elle veut rester aux Pays-Bas, elle doit introduire une demande de permis de séjour permanent, qui s'obtient très difficilement. Bien que la plupart des femmes soient heureuses de retourner dans leur pays d'origine, certaines ont peur de rentrer parce qu'elles craignent des représailles. Certaines ont aussi peur de rentrer chez elles parce qu'elles ont honte de leur expérience, bien qu'elles en soient victimes. Elles ont le sentiment d'avoir

«jeté la honte» sur leur famille et elles ne veulent pas parler de leur expérience, même si cela aiderait d'autres femmes à ne pas tomber dans le même piège.

Outre son travail avec les victimes de la traite des femmes, la STV a également pris position sur la dépénalisation de la prostitution. Selon elle, la prostitution est un métier; la plupart des femmes qui travaillent comme prostituées le font à cause de leur situation économique et parce qu'elles doivent subvenir aux besoins de leur famille. La STV estime en outre que les prostituées remplissent une «fonction sociale dans la société» et qu'il faudrait donc les protéger contre l'exploitation et contre les dangers de la prostitution non réglementée.

Selon la STV, une femme a le droit de choisir de travailler comme prostituée et la plupart des prostituées des Pays-Bas exercent cette activité parce qu'elles ont choisi de le faire. Les gens ont cependant tendance à oublier cette possibilité parce qu'ils pensent seulement à la prostitution forcée, c.-à-d. à la traite des femmes. La position de la STV n'influence pas son travail avec les femmes victimes de la traite des êtres humains, parce que celles-ci n'ont pas choisi de se prostituer.

La STV a établi des liens avec des organisations similaires aux niveaux européen et international, pour se faire une idée plus globale de la nature de la traite des femmes et de la prostitution et pour partager leur expertise. Elle est membre de la «Global Alliance Against Trafficking in Women» (Alliance mondiale contre la traite des femmes), basée en Thaïlande, et du «European NGO Network on Trafficking in Women» (Réseau européen d'ONG sur la traite des femmes), créé en avril 1997.

La STV s'est également occupée de cas de mauvais traitement et d'exploitation de travailleuses domestiques, mais ceci n'est pas un élément central de son travail.

Obstacles identifiés

Pauvreté dans les pays d'origine: les femmes victimes de la traite des êtres humains tombent dans ce piège parce qu'elles se laissent convaincre par ceux qui leur font miroiter les attraits de l'Occident et la possibilité de gagner suffisamment d'argent pour subvenir aux besoins de leurs enfants et de leur famille. Dans certains cas, les victimes sont des mères célibataires qui n'ont personne d'autre pour les aider. Lorsqu'elles ont quitté leur pays d'origine, leurs passeports sont généralement confisqués; elles sont endettées vis-à-vis des trafiquants, qui exigent le remboursement des frais du voyage et qui les menacent, n'hésitant pas à recourir à la violence.

Actions entreprises

Les activités de la STV comprennent ce qui suit:

Services d'aide aux victimes de la traite des femmes: un élément central du travail de la STV consiste à aider ces femmes à reprendre le contrôle de leur vie. Elle les encourage à prendre leurs propres décisions, avec l'aide et l'appui du personnel.

La STV aide aussi les femmes qui le souhaitent à introduire des demandes d'indemnisation au Fonds d'indemnisation des victimes d'actes criminels.

La STV a par ailleurs publié des brochures d'information sur ses services, en néerlandais, en anglais, en espagnol, en russe, en hongrois et en thaï.

Formation de la police: la STV organise pour la police une formation concernant la nature de la traite des femmes et son impact sur les victimes. Elle donne également des informations sur l'application de la procédure B17, que la police ne connaît pas toujours bien.

Cette formation contribue en outre à développer de bonnes relations de travail avec la police, ce qui est essentiel pour aider les victimes et pour diffuser les informations sur ses services.

Ressources

Le financement de la STV vient du ministère de la Santé et des Affaires sociales. La STV a aussi reçu une subvention du programme La Strada pour travailler en Europe centrale et orientale.

Impact

L'appui de la STV est crucial pour la réhabilitation psychologique de ces femmes. Toutefois, certaines rencontrent de nouveaux problèmes lorsqu'elles retournent dans leur pays d'origine. Selon certains observateurs, elles sont «détruites» par le manque d'appui et de possibilités de parler de leur expérience.

Faute de ressources, la STV ne peut mener aucun travail efficace de prévention dans les pays d'origine, bien qu'elle ait établi des contacts avec des organisations qui y luttent contre la traite des femmes. Elle mène cependant une action préventive en Europe centrale et orientale, grâce au financement du programme La Strada pour ces pays (dans le cadre des programmes Phare et Tacis de la Commission européenne).

Les principaux obstacles que la STV rencontre dans son travail sont: le manque de ressources financières; l'attitude de la police à l'égard des victimes de la traite des femmes; et l'application des règles d'immigration, qui implique que de nombreuses femmes sont expulsées sans que la STV apprenne jamais leur existence.

Commentaires

Au sein de la STV elle-même, la visibilité des femmes migrantes a posé problème, parce que seule une des trois employées était issue d'une minorité ethnique. La STV s'est attaquée à ce problème et à celui du racisme en général en organisant des sessions de formation d'équipe et elle compte désormais deux femmes migrantes dans ses rangs, dont une est la directrice.

Contact

Jane Haridat

Stichting Tegen Vrouwenhandel
Bemuurde Weerd O.Z.
Postbus 1455
313514 AP Utrecht

☎ + 31 30 271 60 44

✉ + 31 30 271 60 84

Email: S.T.V.@inter.NL.net

TIYE INTERNATIONAL

Résumé

TIYE est une organisation-cadre de 25 membres où l'on trouve entre autres des associations nationales de femmes noires, migrantes et réfugiées. Une des associations membres est un réseau pour femmes noires et migrantes qui ont une formation universitaire; en collaboration avec ce réseau, TIYE offre une formation aux jeunes femmes qui ont de solides qualifications mais qui se heurtent à des obstacles racistes et sexistes, que ce soit au niveau de l'enseignement supérieur ou pour l'accès au marché du travail.

Éléments innovants

- Dénonce les obstacles qui entravent l'accès des jeunes femmes noires et migrantes qualifiées au marché du travail
- Favorise l'indépendance économique
- Conteste les stéréotypes sur les aptitudes et les compétences
- Emploie autant des femmes noires et migrantes que des femmes blanches pour donner les cours de formation
- Favorise l'encadrement de plus jeunes femmes

Contexte

TIYE a été officiellement créée en 1994, à Utrecht, sous la forme d'une organisation-cadre sans but lucratif ouverte aux femmes noires, migrantes et réfugiées habitant aux Pays-Bas. TIYE tire son nom d'une reine noire nubienne d'Égypte (Tiy, mère de Toutankhamon) qui a exercé une certaine influence politique et qui se considérait comme l'égal du roi.

TIYE a un petit bureau à Utrecht, mais l'essentiel du travail est assuré depuis le domicile des personnes concernées. Au moment de l'entretien, l'organisation ne disposait pas des ressources nécessaires pour employer quelqu'un.

Généralement, les actions qui visent à favoriser l'accès des jeunes femmes noires et migrantes au marché du travail s'attaquent essentiellement aux obstacles linguistiques. Selon TIYE, cette approche ne tient pas compte du nombre important de femmes qui ont de solides qualifications mais qui ont des problèmes pour accéder au marché de l'emploi à cause d'obstacles racistes et sexistes.

TIYE a donc décidé d'offrir une formation aux jeunes femmes, en s'appuyant sur l'expérience de son travail au niveau de la base, qui lui a révélé qu'il existait là un besoin insatisfait. Les plus jeunes femmes demandaient souvent l'avis et l'aide de femmes noires et migrantes plus âgées et plus expérimentées, de manière informelle.

Certaines femmes plus âgées de TIYE avaient déjà joué un rôle de mentors pour des jeunes femmes qui avaient des problèmes au travail ou au niveau de l'enseignement supérieur; or, elles n'avaient pas l'expérience nécessaire pour faire face à ces problèmes. Ainsi, certaines jeunes noires et/ou migrantes dans l'enseignement supérieur se sont heurtées à des obstacles lors des examens, en raison de leur «origine étrangère», même si elles

étaient nées et avaient grandi aux Pays-Bas. Il semblerait en effet que leurs aptitudes soient mises en doute parce qu'elles sont «allochtones».

Une jeune femme qui n'avait pas réussi un test pour lequel elle avait bien étudié est venue trouver une membre de TIYE, à titre informel, pour demander son aide. Cette dernière lui a conseillé de retourner voir son professeur et de lui demander de l'aider à comprendre les erreurs qu'elle avait commises. En repassant tout le test avec son professeur, l'étudiante a vu passer ses points de 5 sur 10 à 8 sur 10.

Obstacles identifiés

Stéréotypes : selon TIYE, une partie du pouvoir des stéréotypes est qu'ils «problématisent les gens» de telle sorte que, si vous ne réussissez pas, c'est de votre propre faute. Les stéréotypes que les jeunes femmes rencontrent concernent : le niveau limité de leurs compétences, la maîtrise insuffisante de la langue néerlandaise et le manque d'aptitudes. TIYE a récemment conseillé une jeune femme noire (qui avait un nom néerlandais), démotivée par son incapacité à trouver un emploi malgré de nombreux entretiens invariablement menés par des hommes blancs. Elle avait même été trouver des services d'assistance sociopsychologique et on lui avait dit qu'elle imaginait des choses.

Un effet majeur des stéréotypes est que la population néerlandaise ne fait pas de différence entre les personnes noires et les personnes migrantes. Les jeunes enfants noirs et migrants élevés aux Pays-Bas ne se considèrent pas comme différents, mais plutôt comme faisant partie de la société d'accueil. Pour certains, c'est un choc de découvrir qu'ils ne jouissent pas de l'égalité sur le marché de l'emploi. Ainsi, l'employeuse blanche d'une jeune femme élevée en Hollande et qui travaillait comme directrice du personnel lui a dit : «vous ne parlez pas très bien le néerlandais» et lui a conseillé de suivre des cours. Cette remarque a perturbé cette jeune femme, qui a contacté une membre de TIYE, à titre informel, pour demander conseil. TIYE a conseillé à la jeune femme de retourner voir son employeuse et de l'informer que, si elle voulait que son employée améliore son néerlandais, elle (l'employeuse) devrait payer des cours de langue de niveau universitaire. Mais son employeuse s'est dérobée, parce que la jeune femme avait déjà un diplôme d'une université néerlandaise et qu'elle ne pouvait pas l'envoyer étudier à un niveau inférieur.

Femmes chinoises : TIYE a observé que les femmes chinoises avaient tendance à être particulièrement isolées et à ne pas savoir comment accéder aux services ou comment la société fonctionnait. On suppose souvent que les femmes chinoises ont des réseaux de soutien basés autour de la famille, mais ceci ne se vérifie pas dans la réalité. Les femmes chinoises ont tendance à être invisibles parce qu'elles effectuent souvent des travaux non rémunérés dans des entreprises familiales.

TIYE consent des efforts particuliers pour recruter des femmes chinoises dans ses programmes de formation. Jusqu'à présent, elles n'ont pas participé à ces cours, qui les aideraient à accéder au marché de l'emploi.

Actions entreprises

TIYE a commencé ses programmes de formation pour jeunes femmes il y a un an et demi, à Utrecht. TIYE essaie d'organiser des cycles tous les ans, mais la fréquence des cours dépend des ressources qu'elle parvient à obtenir. Quelque 25 jeunes femmes ont assisté au premier programme de formation organisé.

Depuis le début, la politique de TIYE a été d'employer tant des femmes que des hommes des communautés migrantes et blanches comme formateurs. Cette politique a pour but d'essayer de trouver les meilleurs formateurs dans les différents domaines et de reconnaître que nous pouvons tous apprendre quelque chose des autres.

TIYE appelle cela « gérer la diversité », c'est-à-dire profiter des aspects positifs de toutes les communautés; les personnes noires et migrantes apprennent grâce aux aptitudes et aux connaissances des formateurs blancs qui, en échange apprennent la manière dont le racisme se répercute sur les personnes noires et migrantes. Selon Helen Felter, de TIYE, « les femmes blanches qui viennent donner les formations doivent parfois faire face aux contestations des étudiantes, mais ceci profite aux deux parties ».

Les étudiantes avec lesquelles TIYE travaille sont recrutées via des bases de données et via les universités. La longueur des programmes varie, allant d'un jour à trois mois. Les sujets suivants sont couverts :

- discussion sur la position des jeunes femmes noires et migrantes dans la société néerlandaise;
- discussion sur l'identité personnelle;

- techniques d'animation;
- techniques d'entretien;
- comment commencer sa propre entreprise;
- comment faire face à des situations de crise.

Ce dernier point a été ajouté parce que TIYE s'est rendu compte que de nombreux jeunes cherchaient seulement de l'aide quand ils atteignaient un point de crise.

Ressources

1997: 18.000 écus. Cette somme provient des sources suivantes : la DG V de la Commission européenne et l'Alliance des femmes.

TIYE a introduit une demande de fonds auprès de la DG V en 1997 (Année européenne contre le racisme); en 1998, suite au gel de la ligne budgétaire, cette demande a été rejetée.

TIYE travaille seulement avec des professionnels non rémunérés, mais ceux-ci ont particulièrement souligné qu'ils ne se considéraient pas comme des bénévoles. Selon eux, le mot « bénévoles » a trop de connotations négatives de non-professionnalisme.

Pour l'avenir, ils espèrent trouver des fonds pour employer deux personnes à plein temps.

Impact

Cette organisation est un bon exemple de la manière dont un besoin identifié au niveau de la base peut se transformer en une action concrète. TIYE a « professionnalisé » ses expériences collectives de lutte contre le racisme et transmet à présent ces connaissances à la jeune génération.

Le rôle d'encadrement joué par les membres de TIYE est très important et doit être encouragé dans tous les Etats membres. L'encadrement pourrait apporter une aide inestimable aux jeunes femmes victimes du racisme et du sexisme, en leur offrant des stratégies positives et un soutien moral pour affronter ces obstacles.

En rendant visibles les obstacles rencontrés par les femmes chinoises, TIYE montre sa solidarité et son appui aux groupes les plus marginalisés de la société.

TIYE reconnaît que l'accès au marché du travail pose également problème pour les jeunes hommes noirs et migrants et aimerait développer des services pour eux à l'avenir.

Contact

Hellen Felter

et Ozden Kutluer,

Janskerkhof, 1

NL – 3512 BK Utrecht

☎ + 31 20 644 63 81

✉ + 31 20 644 63 82

Asociación Secretariado General Gitano (*Secrétariat général des associations gitanes*)

Résumé

Cette association a mis en œuvre des programmes pour la « promotion et l'appui des femmes gitanes », en vue d'améliorer leur qualité de vie, et elle s'efforce d'accroître leur autonomie en renforçant le respect d'elles-mêmes et leur confiance en elles. Le travail réalisé respecte pleinement la culture et les valeurs de la communauté gitane.

Éléments innovants

- Travaille avec les femmes pour développer leur confiance, via des médiatrices gitanes
- Offre un espace pour discuter des problèmes de violence et de santé
- Offre des cours de langues, pour faciliter l'accès à la formation professionnelle
- Donne des conseils sur l'accès aux services sociaux
- Travaille au niveau de la communauté, en respectant la culture et les traditions gitanes.

Contexte

L'Eglise catholique a créé l'« Asociación Secretariado General Gitano » dans les années '70. En 1978, cette dernière est devenue une association indépendante, rompant ses liens avec l'Eglise. Le bureau central, qui coordonne les programmes nationaux (dans 10 villes) est installé à Madrid.

Les gitans vivent en Espagne depuis le 15^{ème} siècle et ils représentent la minorité ethnique la plus grande nombreuse, avec environ 800.000 personnes. La famille constitue la structure centrale des communautés gitanes; les plus âgés sont extrêmement respectés et ils jouent le rôle de juges en cas de conflit. La solidarité est un élément important de leur société. Ainsi, une nouvelle vague de gitans très pauvres venant de Roumanie s'est installée dans le quartier de « Panbendito » et, à plusieurs occasions, la communauté gitane établie a recueilli des fonds pour ces nouveaux venus.

Bien que les gitans représentent la minorité ethnique la plus grande nombreuse d'Espagne, ils restent totalement exclus sur le plan social. L'Association est donc persuadée que la seule manière d'améliorer à long terme la situation des gitans est de favoriser le respect mutuel entre les gitans et la société espagnole, afin de renforcer la compréhension mutuelle et de briser les stéréotypes.

L'Association tente de surmonter certains obstacles rencontrés par les gitans via un travail au niveau de la communauté, non seulement avec les femmes, mais également avec les jeunes, pour les aider à faire face aux problèmes de la drogue et du chômage.

Le projet visité est basé dans le quartier de « Panbendito », au Sud de Madrid, où vit une grande communauté de gitans. L'Association y est très populaire et est considérée comme faisant partie de la communauté.

Obstacles identifiés

Responsabilités multiples : la femme gitane est la principale responsable du ménage et de la garde des enfants et elle est souvent aussi l'unique soutien de famille. Elle est en outre chargée de transmettre la culture et les traditions gitanes à ses enfants. L'honneur et le respect de la famille reposent également sur les épaules de la femme: « elle ne peut jamais commettre d'erreurs et elle doit être parfaite à chaque instant ».

Violence domestique : ce problème existe dans la communauté gitane et l'Association fait appel aux éléments positifs de la culture familiale gitane pour tenter d'y remédier. Par le passé, les femmes acceptaient la violence et souffraient en silence; mais elles sont désormais encouragées à faire appel à leurs beaux-parents pour demander leur aide. Si la violence continue, la femme peut aller chez ses parents pendant un certain temps pour punir son mari, mais elle ne peut pas emmener ses enfants, parce qu'ils appartiennent à l'homme.

Stéréotypes : l'Association s'efforce de dénoncer les stéréotypes de la société espagnole à l'égard des gitans par le travail, par exemple en rejetant l'affirmation selon laquelle les gitans ne veulent pas travailler ou qu'ils volent et qu'ils mentent.

Pratiques religieuses : au cours des 20 dernières années l'Eglise évangélique a remplacé la religion catholique dans la communauté gitane. L'Eglise a une grande influence et défend une position très conservatrice du rôle des femmes, leur affirmant par exemple qu'elles risquent de perdre leur virginité si elles portent des pantalons.

Actions entreprises

Les services offerts comprennent : des cours de formation; un travail de médiation entre la société espagnole et la communauté gitane; un travail de liaison avec les écoles, les services sociaux et l'Eglise évangélique. Le nombre de femmes participant aux cours va de 20 à 30 par an.

Cours d'alphabétisation : ces cours, financés par l'Institut national des femmes, ont pour but d'apprendre l'espagnol aux femmes gitanes et améliorer leur confiance en elles. Le professeur essaie par exemple d'attirer l'attention sur les nombreuses responsabilités qui incombent quotidiennement aux femmes gitanes. Les femmes sont invitées à dessiner une horloge et à y inscrire les différentes

tâches qu'elles accomplissent heure par heure.

Accès aux services: les femmes apprennent comment téléphoner pour demander un rendez-vous chez un médecin, comment remplir des formulaires pour les écoles, etc.

Cours de couture: les femmes reçoivent du tissu gratuit pour réaliser des vêtements qu'elles peuvent garder ensuite. De tels résultats pratiques sont utiles, parce que certaines femmes doivent justifier leur participation aux cours auprès de leur époux.

Pour les trois cours précités, les femmes peuvent venir avec leurs enfants, parce que des bénévoles assurent la garde des enfants.

Aptitudes pour accéder au marché de l'emploi: des cours d'apprentissage d'une profession (coiffeuse, esthéticienne, etc.) sont organisés et leur permettent d'acquérir les aptitudes nécessaires pour accéder à de meilleurs emplois que ceux qu'elles occupent habituellement (marchandes ambulantes ou autres emplois peu qualifiés).

Planning familial: ce module est uniquement destiné aux femmes mariées, car les femmes célibataires ne sont pas considérées comme ayant besoin de tels conseils. La virginité avant le mariage est très importante dans la culture gitane; elle est considérée comme une marque de respect pour l'époux et pour la communauté.

Traditionnellement, le fait d'avoir beaucoup d'enfants donnait à la femme un statut social plus élevé. Toutefois, les plus petites familles sont désormais devenues plus désirables et il existe donc une demande d'informations sur le contrôle des naissances. Ceci est vital, car de nombreuses femmes ne vont pas voir de médecin pendant leur grossesse et à la naissance de l'enfant, essentiellement parce qu'elles ne savent pas que de tels services existent ou parce qu'elles ne savent pas comment y accéder.

Éducation des enfants gitans: les gitans ne profitent généralement pas du système scolaire parce qu'ils ont tendance à considérer les écoles comme des endroits où leur traditions et leurs valeurs sont mises à mal. Avec l'aide de médiatrices, l'Association travaille avec des femmes gitanes sur les aspects positifs de l'éducation et elle assure le lien entre la famille et l'école pour améliorer la compréhension mutuelle.

Pour les jeunes filles gitanes, l'éducation n'est pas prioritaire; elles sont considérées comme des jeunes femmes dès l'âge de 12 ans et leur principal objectif est de se marier avant 15 ans. Pour motiver les jeunes filles à poursuivre leur éducation, l'Association offre des prix comme des places pour un atelier de danse.

Ressources

L'Association est financée par le ministère des Affaires sociales, via une retenue de 0,5% sur l'impôt national qui frappe les revenus individuels (IRPF).

Le budget total pour les 10 villes se monte à 23 millions de pesetas, le quartier Panbendito recevant à lui seul 1.500.000 pesetas. L'Association a 16 travailleurs rémunérés et 9 bénévoles, dont la contribution est vitale pour la bonne marche des projets.

L'Association a également reçu l'appui financier du programme INTEGRA de la Commission européenne pour différents projets.

Impact

De nombreuses femmes gitanes ont commencé à assister aux cours parce que cette participation était une des conditions requises pour pouvoir toucher un revenu minimal du ministère des Affaires sociales, bien que l'Association ne surveille pas leur participation. Dans un premier temps, ces femmes sont seulement venues par obligation; désormais, toutefois, elles viennent parce qu'elles apprécient les cours.

L'Association observe que ce changement progressif chez les femmes gitanes amène aussi une évolution positive dans le reste de la famille, y compris chez les enfants et chez les époux.

Les deux médiatrices gitanes qui travaillent avec l'Association sont d'anciennes étudiantes et elles jouent un rôle-clé dans les projets avec les femmes gitanes. Elles ont mis en exergue les efforts que ces dernières devaient faire pour sortir de chez elles et venir assister aux cours. Le travail des médiatrices consiste à préparer le terrain en rendant visite et en parlant aux familles dans leurs propres habitations et dans leur propre communauté.

C'est pourquoi les médiatrices ont souligné l'importance d'implanter le projet dans le quartier gitan. L'Association traverse actuellement une crise financière et pourrait être amenée à déménager, ce qui signifie qu'elle

Contact

Asociación Secretariado
General Gitano

Carmen Dávila
coordinatrice des projets
des femmes gitanes

C/o Fuencarral 129, 5^A
E – 28010 Madrid

☎ + 34 91 448 10 98

✉ + 34 91 448 12 02

risque de perdre ce contact direct avec la communauté, qui légitime son travail.

Centre d'Informació per T treballadores Estrangeres (CITE)

*(Centre d'informació pour
les travailleuses étrangères)*

Résumé

Les activités du CITE sont axées sur les consultations juridiques pour personnes migrantes et travailleuses clandestines. Le CITE aide également les femmes migrantes à accéder à des emplois offrant de meilleures conditions de travail, via des programmes de formation spécialement conçus à cette fin.

Éléments innovants

- Assure la visibilité du rôle d'un syndicat dans la lutte contre la discrimination raciale
- Offre une formation aux travailleuses migrantes, pour leur permettre d'accéder au marché de l'emploi
- Donne des conseils sur les problèmes de statut légal
- Encourage la solidarité entre la population autochtone et les travailleuses migrantes
- Dote les femmes migrantes de compétences en travaux ménagers, pour leur permettre de trouver de meilleurs emplois

Contexte

Le CITE a vu le jour en 1986, à l'initiative du principal syndicat espagnol (la Comisiones Obreras), et il est enregistré comme association sans but lucratif. Comme la région de Barcelone, où le CITE a été créé, est riche et industrialisée, elle a attiré de nombreux migrants; 1,5% de la population de Catalogne est en effet d'origine non européenne. Historiquement, cette région est aussi connue pour son mouvement syndical bien établi et puissant.

Le phénomène migratoire est relativement récent en Espagne et les actions entreprises par le CITE ont initialement visé à parer aux besoins les plus urgents de cette catégorie de la population. Cette stratégie a désormais évolué, pour tenir compte d'une perspective à plus long terme d'intégration des personnes migrantes dans la société espagnole. Dans le cadre de toutes ses activités, la Comisiones Obreras s'efforce de lutter contre la discrimination qui affecte les travailleuses migrantes et d'influencer la prise de décision dans le domaine de la migration, tant au niveau national qu'à l'échelle européenne.

Le CITE dispose à présent d'un réseau de 100 antennes dans toute l'Espagne, généralement dans les locaux du syndicat. Pas moins de 24 de ces antennes se trouvent en Catalogne. Le CITE a été initialement créé sous la forme d'un réseau national de centres de consultations juridiques, mais des programmes de formation pour des groupes spécifiques de migrants sont venus s'y ajouter depuis.

Obstacles identifiés

Ressources pour les programmes de formation : la principale difficulté consiste à identifier les sources de financement pour les programmes de formation. Les besoins spécifiques des personnes migrantes ne sont effectivement pas reconnus, en raison de leur statut légal. Généralement, les instances qui financent la formation professionnelle des chômeurs, pour les aider à accéder au marché du travail. Toutefois, ces programmes sont limités aux personnes enregistrées au chômage, ce qui exclut les femmes migrantes employées comme domestiques. La formation permanente est également prévue, pour permettre aux travailleuses des entreprises d'améliorer leurs qualifications et pour les aider à progresser dans leur carrière, mais, là aussi, très peu de femmes migrantes seraient éligibles.

Des changements structurels doivent donc être apportés au cadre de financement, pour mieux tenir compte des besoins de la population migrante.

Manque de confiance en soi : les femmes migrantes n'ont souvent pas confiance en leurs propres aptitudes et elles ne se croient pas capables de suivre une formation pour accéder à de meilleurs emplois.

Travail ménager et économie informelle : on trouve en Espagne des travailleuses migrantes de nombreux pays différents, notamment d'Amérique latine, des Philippines et d'Afrique du Nord. Bon nombre de ces travailleuses n'ont pas de papiers et elles ont tendance à travailler comme domestiques; elles sont généralement exploitées et maltraitées et leurs employeurs retiennent souvent leur salaire et leurs documents légaux. La situation des travailleuses domestiques légales n'est pas bien meilleure: elles connaissent des problèmes similaires. Ceci est dû au fait que les femmes n'ont pas les mêmes droits que les autres travailleurs, bien que le travail domestique soit reconnu en Espagne. Ainsi, il existe une législation sur le temps de travail et les salaires minimaux, mais il est très difficile de la faire appliquer dans ce domaine particulier.

Actions entreprises

Le travail du CITE pour les femmes migrantes vise essentiellement à étendre leurs qualifications, en vue d'améliorer leurs conditions de vie et de travail. Bien que ces nouvelles perspectives d'emploi aient tendance à se concentrer dans des domaines traditionnels,

ce n'est que dans ces secteurs que les femmes migrantes peuvent s'échapper le plus facilement de l'exploitation du travail domestique et de l'économie informelle.

Consultations juridiques : les personnes migrantes reçoivent de l'aide pour toute une série de problèmes juridiques comme les permis de travail et de résidence, les demandes de visas, le regroupement familial etc.

Programmes de formation : certains programmes de formation sont destinés aux femmes migrantes (dont une nette majorité sont des travailleuses domestiques), le but étant d'étendre leurs qualifications pour leur permettre de trouver de meilleurs emplois. Les programmes proposés comprennent :

- Des techniques de recherche d'un emploi, pour aider les femmes philippines (questions abordées : où chercher un emploi, comment rédiger un CV, comment parler au téléphone, techniques d'entretien, etc.)
- Des cours de cuisine, essentiellement pour les femmes dominicaines, afin de leur permettre de répondre aux critères d'embauche des industries hôtelière et de la restauration;
- Des cours de soins gériatriques;
- Des cours de catalan et d'espagnol.

La publicité pour ces services se fait surtout via le bouche-à-oreille au sein de la population migrante, mais les services sociaux et les syndicats s'en chargent également.

Ressources

Outre l'aide apportée par la Comisiones Obreras (locaux, accès à l'équipement, etc.), le réseau d'antennes dispose d'un budget total de 50 millions de pesetas par an. Les instances suivantes fournissent des fonds au CITE :

- Les autorités locales de chaque ville
- Le ministère de l'Emploi
- Le programme INTEGRA de la Commission européenne
- Des autorités régionales comme la Generalitat de Catalunya.

Le personnel de l'antenne catalane se compose de 15 conseillères, dont 5 sont d'origine migrante. En outre, 10 bénévoles apportent une aide supplémentaire.

Impact

D'autres organisations espagnoles proposent des consultations juridiques et de programmes de formation aux personnes migrantes, mais le CITE est la seule organisation de nature syndicale qui a placé l'intégration sociale et économique de la population migrante parmi ses objectifs généraux.

La Comisiones Obreras mène par ailleurs des efforts de sensibilisation, au sein de sa propre structure, sur les problèmes qui affectent les travailleurs migrants. Une personne est désignée au sein de chaque section du syndicat pour s'occuper des questions qui concernent les migrants, et ce dans chaque secteur où des migrants travaillent. Les problèmes identifiés sont alors intégrés au travail du syndicat, y compris dans les conventions collectives.

Le CITE est aussi membre du Forum national pour l'intégration sociale des personnes migrantes. Cette plate-forme d'organisations s'occupant de problèmes des migrants fonctionne comme un groupe de pression et comme un organe de consultation pour le gouvernement espagnol. Cela permet au CITE d'influencer la prise de décision aux niveaux national et européen, ainsi que d'exprimer ses préoccupations au sujet de l'accord de Schengen et de l'impact futur du traité d'Amsterdam sur les droits des personnes migrantes.

Commentaires

Le fait que les consultations juridiques du CITE continuent à l'emporter sur ses autres activités du simple fait de la demande démontre que le statut légal de la communauté migrante d'Espagne est précaire, que la migration est un phénomène relativement récent dans ce pays et que bon nombre de travailleurs restent sans papiers.

Généralement, les syndicats adoptent un profil bas lorsqu'ils entreprennent des actions pour améliorer les conditions de travail des femmes migrantes, parce que ces dernières ont surtout tendance à se retrouver dans le travail atypique ou l'économie informelle. Il est donc vital de donner de la visibilité à une organisation qui apporte une aide pratique, avec l'appui d'un syndicat, et qui agit aussi comme un groupe de pression, pour faire connaître la situation des travailleurs migrants et plus particulièrement de ceux qui effectuent des travaux ménagers.

Contact

Centre d'Informació per Treballadores Estrangeres (CITE)

Miguel Pajares

Président

Via Laietana 16

4^e Comisiones Obreras

E – 08003 Barcelona

☎ + 34 93 481 27 20,

☎ + 34 93 481 27 21

e-mail: cite1@conc.es

Federación de Mujeres

Progresistas

(Fédération des femmes
progressistes)

Résumé

La Federación de Mujeres Progresistas offre un service de consultations juridiques, ainsi que des modules de formation professionnelle pour les femmes migrantes qui vivent dans les principales régions d'Espagne. C'est également un groupe de pression au niveau national; avec la collaboration de groupes de femmes migrantes, elle mène des actions de sensibilisation aux barrières racistes et sexistes qui existent dans la société espagnole.

Éléments innovants

- Contribue à l'autonomisation des femmes migrantes et de leurs associations en favorisant la constitution de réseaux
- Offre une formation qui facilite l'accès au marché du travail
- Rend visible la violence contre les femmes migrantes (traite des femmes, violence domestique, mutilations sexuelles féminines, etc.)
- Apporte le point de vue féministe à l'analyse du racisme

Contexte

En 1991, la Federación de Mujeres Progresistas a commencé à travailler avec des femmes migrantes vivant à Madrid, en collaboration avec son association soeur «Mujer y Sociedad» (Femmes et Société). En 1992, des fonds du ministère des Affaires sociales lui ont permis d'étendre ses activités à la Catalogne, à la Galice et à l'Andalousie.

Ses programmes pour les femmes migrantes ont vu le jour en réponse aux nouveaux besoins du nombre croissant de femmes récemment installées en Espagne. Cette Fédération a pour but de travailler avec les femmes migrantes d'un point de vue féministe et en collaboration avec les associations de femmes migrantes. Elle s'efforce également de promouvoir la constitution de réseaux entre ces associations et de donner une voix aux femmes lorsqu'il est question de la population migrante en Espagne. Elle a par exemple organisé des ateliers sur les relations femmes-hommes et sur la violence domestique avec l'association VOMADE, pour les femmes dominicaines, qui représentent une communauté bien établie en Espagne et qui ont développé une structure organisationnelle.

Le plus grand groupe de migrants avec lequel la Fédération travaille est celui des femmes latino-américaines, qui travaillent essentiellement comme domestiques. La personne de contact a indiqué que certains groupes, comme les femmes argentines, sont rarement employées comme domestiques, malgré leurs origines latino-américaines, parce que les Espagnols les considèrent comme des Européennes.

La Fédération travaille également avec des femmes d'Europe centrale et orientale, mais ce groupe a généralement moins de problèmes d'intégration sociale et a de meilleures possibilités d'emploi que les autres groupes de femmes migrantes.

Traditionnellement, l'Espagne était un pays d'émigration. Récemment, un grand nombre de femmes espagnoles sont cependant revenues s'installer en Espagne et la Fédération a aussi un projet avec ces femmes, pour les informer au sujet des problèmes juridiques, de la réintégration sociale, de la sécurité sociale et des prestations d'assurance-maladie.

En tant que membre du Forum national pour l'intégration sociale des personnes migrantes, la Fédération milite également pour les droits des migrants au niveau politique.

Obstacles identifiés

Violence contre les femmes: la Fédération dénonce diverses formes de violence contre les femmes migrantes, comme la violence domestique, la traite des femmes et les mutilations sexuelles féminines.

Travail domestique et économie informelle: pour de nombreuses femmes migrantes, ces deux domaines sont les seules options envisageables si elles souhaitent travailler. La plupart d'entre elles n'ont pas les qualifications et les connaissances linguistiques nécessaires pour accéder à de meilleurs emplois.

Actions entreprises

Les cours offerts par la Fédération s'adressent à toutes les personnes migrantes, mais plus particulièrement aux femmes. Néanmoins, chaque région adapte en outre ses cours en fonction des besoins spécifiques des communautés migrantes: en Catalogne, on trouve beaucoup de Marocains et de Nord-Africains; en Andalousie, la communauté migrante se compose essentiellement de Marocains; à Madrid, on observe une concentration de personnes originaires d'Amérique latine et d'Europe centrale et orientale.

Grâce au financement du programme HORIZON de la Commission européenne, les projets des femmes migrantes peuvent mettre l'accent sur la formation, les consultations juridiques et les consultations sur l'accès aux services.

Orientation: la Fédération est responsable des «points de réseaux» (24 au total dans l'ensemble du pays). Ces «points de réseaux» sont des antennes qui ont été ouvertes pour fournir des informations aux migrants et qui disposent de juristes, d'administrateurs et de bénévoles.

Ce travail représente le premier contact avec les personnes migrantes, qui viennent demander conseil sur les écoles pour leurs enfants, l'accès aux services sociaux, etc. Mais ces antennes s'occupent essentiellement de questions juridiques, par exemple des problèmes des travailleurs sans papiers. Elles donnent aussi des informations sur les possibilités d'emploi au niveau local et sur les qualifications requises sur le marché local du travail.

Formation: la Fédération a mis sur pied plus de 30 types de cours différents, dont voici quelques exemples :

- Cours d'espagnol pour les Marocains
- Aptitudes sociales pour les femmes latino-américaines
- Aide de cuisine
- Travail indépendant, pour les femmes polonaises
- Couture industrielle, dans les régions où l'industrie textile demande de telles qualifications
- Réceptionniste d'hôtel
- Nettoyage industriel
- Travail administratif, notamment pour les Marocains déjà installés en Espagne
- Travaux de construction, pour les travailleurs saisonniers masculins, en vue de les aider à accéder à des emplois plus stables.

Services de garde des enfants: ce service est financé par le ministère des Affaires sociales et a été créé pour aider les femmes qui ont des revenus réduits (y compris les femmes migrantes), à titre temporaire, pendant qu'elles cherchent un emploi.

Programme de prise de conscience: ce programme est destiné aux femmes péruviennes et prévoit la mise sur pied d'un réseau de garde des enfants au sein du groupe.

Banque de données: la Fédération contacte des employeurs potentiels pour s'enquérir des postes vacants. Selon la région, il peut s'agir de postes de domestiques, comme à Madrid, ou dans des hôtels, comme en Catalogne.

Ressources

La Fédération dépend du ministère des Affaires sociales et d'aides européennes pour financer ses activités. Elle a démarré avec un budget initial de 2.500.000 pesetas; pendant la phase HORIZON, elle a reçu environ 70.000.000 pesetas; pour 1998, elle dispose de 30.000.000 pesetas.

A Madrid, la Fédération emploie 15 personnes, plus les enseignants pour chaque cours. Dans chaque région, une dizaine de bénévoles apportent leur contribution. De 1995 à 1997, la Fédération est parvenue à accroître le nombre de ses programmes pour les femmes migrantes, grâce au financement de HORIZON II.

Impact

Dans son travail avec les femmes migrantes, la philosophie de la Fédération a été d'abord la situation des femmes sous l'angle du long terme et de ne pas se contenter d'apporter une aide d'urgence. Elle axe donc ses activités sur le renforcement de la confiance en soi; l'assistance juridique; la formation facilitant l'accès au marché de l'emploi; et des actions de lobbying politique pour dénoncer les problèmes auxquels les personnes migrantes sont confrontées en Espagne.

Le fait que la Fédération travaille dans plusieurs régions d'Espagne signifie non seulement qu'elle a une vue d'ensemble des problèmes qui affectent les migrants, au niveau national, mais également qu'elle est à même d'adapter ses services en fonction des besoins différentes communautés.

La Fédération associe les personnes migrantes à l'évaluation de son travail et tous les participants aux cours sont tenus de remplir un questionnaire. Des réunions informelles sont aussi organisées avec les personnes migrantes regroupées par pays d'origine, pour discuter des services offerts.

La Fédération est une des rares associations qui ont attiré l'attention du public sur des problèmes comme la traite des femmes migrantes et les mutilations sexuelles féminines, contre lesquels peu a été entrepris jusqu'ici en Espagne.

Dans le cadre de ses activités de lobbying, la Fédération a régulièrement attiré l'attention sur l'impact de la législation sur les personnes migrantes. Ainsi, l'application de la « loi sur les étrangers » implique l'octroi d'un certain nombre de permis de travail à des travailleurs sans papiers et certains de ces documents sont « vendus » à des migrants qui cherchent désespérément à régulariser leur situation. Plus récemment, la Fédération a exprimé son inquiétude sur d'éventuelles mesures visant à limiter et à annuler les mariages entre citoyens espagnols et personnes originaires de pays ne faisant pas partie de l'Union européenne, sous prétexte qu'ils seraient tous de simples mariages de convenance.

Contact

Federación de Mujeres
Progresistas

Nani Daolio

*Coordinatrice du projet
des femmes migrantes*

C/ Ribera de Curtidores, 3
Locales 7,8 y 9

E – 28005 Madrid

☎ +34 91 539 02 28

☎ +34 91 527 03 02

Fundació

Càritas

Immigració

Girona

(Fondation pour l'immigration de Gérone)

Résumé

La Càritas Immigració Fundació a pour but d'aider les migrants à acquérir une autonomie suffisante pour participer à la société espagnole et d'influencer les structures sociales et politiques concernées par l'intégration des migrants.

Sa philosophie est de travailler sous un angle interculturel plutôt que de recourir à une approche multiculturelle, estimant que cette dernière présuppose l'assimilation automatique des cultures minoritaires dans la culture d'accueil.

Éléments innovants

- Donne accès à l'emploi par la formation
- Facilite l'accès aux services de santé pour la mère et son bébé
- Assure la liaison entre d'une part la communauté migrante et d'autre part les autorités en matière de logement et les propriétaires privés
- Conseille les migrants qui ont des problèmes juridiques
- Encourage l'utilisation de vidéos pour atteindre les migrants qui sont analphabètes tant dans leur propre langue qu'en espagnol

Contexte

La Càritas Immigració Fundació, qui est établie à Gérone, a été créée par Càritas Diocesana en 1987 qui a ensuite créé une fondation spéciale, qui travaille dans le cadre de Càritas mais qui a sa propre identité juridique.

Il y a dix ans, la communauté migrante était essentiellement constituée d'hommes, originaires d'Afrique subsaharienne (Sénégal et Gambie) et du Maghreb, qui venaient en Espagne pour trouver du travail. Au cours des deux ou trois dernières années, on a enregistré un accroissement majeur du nombre de femmes migrantes, suite au regroupement familial.

La Fondation collabore étroitement avec les services sociaux, les hôpitaux, les écoles et le foyer d'accueil pour femmes de Gérone.

Obstacles identifiés

Violence domestique : au cours des programmes de formation, les étudiants eux-mêmes ont spontanément évoqué la violence domestique. La Fondation ne s'occupe pas de ce problème, mais elle collabore avec le foyer d'accueil pour femmes.

Obstacle linguistique : l'analphabétisme semble être le principal obstacle des femmes migrantes. Pratiquement aucune d'entre elles ne parle le catalan ou l'espagnol à son arrivée et seule une minorité d'entre elles a en fait reçu une véritable éducation.

Actions entreprises

Les programmes suivants sont exclusivement réservés aux femmes.

Écoles de formation générale : ces établissements ont été créés en 1988, à l'initiative des services sociaux, des églises et des migrants, pour donner des cours d'alphabé-

tisation (en catalan et en espagnol). Il en existe 89 et ils accueillent au total 444 étudiants, qui viennent essentiellement de Gambie, du Maroc et du Sénégal. Ils dispensent une formation sur des questions sociales et culturelles. Il existe des écoles séparées pour les femmes et pour les hommes, mais des écoles mixtes commencent à apparaître, à la demande des migrants.

Un manuel spécial d'alphabétisation a été réalisé. L'accent y est mis sur la communication orale, ainsi que des méthodes d'apprentissage visuel. Ce manuel a eu un tel succès que des centres d'enseignement ordinaire en ont demandé des exemplaires.

Formation pour faciliter l'accès des femmes migrantes au marché de l'emploi : chaque année, de 10 à 15 femmes suivent cette formation. Grâce au programme HORIZON, il a ainsi été possible d'organiser des cycles de formation avec placement professionnel dans des entreprises locales (hôtels, blanchisseries, etc.).

Dans le cadre du programme PROCES, le financement communautaire a servi à poursuivre le travail du projet précédent. Ici, la formation consiste en quatre modules: l'apprentissage de base de la langue catalane; la familiarisation avec des questions sociales et culturelles; l'orientation sur le marché de l'emploi et les aptitudes professionnelles.

Des services de garde des enfants ont été offerts aux femmes pendant le programme HORIZON, mais ils n'ont pu être maintenus pendant le programme PROCES, non seulement faute de fonds, mais également parce que le programme voulait refléter les conditions auxquelles les femmes sont confrontées dans le « monde du travail ».

Vidéos éducatives sur la mère et son enfant : l'idée de réaliser une vidéo sur des questions de santé concernant la mère et son enfant est venue de deux assistantes sociales et d'une sage-femme, qui s'étaient heurtées à des difficultés linguistiques et culturelles lorsqu'elles travaillaient avec des femmes pendant les périodes pré- et postnatales. La première vidéo a été réalisée en 1996 et est intitulée « Vous et votre premier enfant ici ». Cette vidéo est essentiellement destinée aux jeunes mariées de 16 à 25 ans originaires du Sénégal et de Gambie qui ont leur premier enfant en Espagne.

Cette vidéo a été diffusée au sein des communautés migrantes, dans les hôpitaux et au sein des organisations non gouvernementales, dans les dialectes suivants : mandingue, fula et saharule. Elle a eu un tel succès qu'il est question de l'enregistrer en arabe et dans d'autres langues africaines, suite à des demandes en ce sens.

La Fondation offre aussi les services suivants aux communautés migrantes :

Consultations juridiques et service de documentation : deux juristes et des étudiants en droit de l'université de Gérone aident les migrants à résoudre des problèmes comme le renouvellement des permis de séjour et de travail, les procédures pénales, le regroupement familial, les menaces d'expulsion, les demandes de visas et les travailleurs clandestins. En 1996, ce service juridique a donné des conseils à plus de 4.940 migrants.

Une aide est aussi apportée aux migrants en ce qui concerne la procédure «Contingente 1998», mise en place par le gouvernement espagnol en vue de pourvoir aux emplois que les Espagnols n'occupent pas. En 1998, 28.000 permis de travail maximum ont été accordés à des travailleurs étrangers qui ne résidaient pas légalement en Espagne. Le nombre de permis varie chaque année. Dans toutes les régions, toutefois, le nombre de demandes de permis dépasse toujours le nombre de permis disponibles.

Accès aux services : une assistante sociale et des étudiants aident les migrants dans leurs contacts et leurs négociations avec les services sociaux. En outre, ces derniers envoient parfois à la Fondation des femmes qui ont besoin d'aide.

La Fondation a également entrepris de réaliser une vidéo sur le système espagnol d'éducation.

Problèmes d'hébergement : Ce service a été mis sur pied pour combattre les difficultés rencontrées par les migrants lors de la recherche d'un logement; la Fondation assure la médiation entre les propriétaires et les migrants, vérifie les modalités des contrats, etc.

Les projets sont évalués oralement par tous les stagiaires. Les conclusions de ces évaluations sont toujours prises en considération lors de la préparation des programmes à venir.

Ressources

La Fondation est financée par les instances suivantes : le département des affaires sociales du gouvernement central; la «Generalitat de Catalunya»; le gouvernement autonome de Catalogne; la Direction générale de l'immigration; et plusieurs programmes de l'UE. Elle n'a pas de budget annuel fixe. La collecte des fonds est confiée au directeur de la Fondation et elle occupe d'ailleurs l'essentiel de son temps.

Le personnel compte de 9 à 10 personnes, dont une seule est une femme migrante. Il y a 170 bénévoles, dont cinq appartiennent à la communauté migrante.

Impact

La Fondation emploie une femme originaire de Gambie, qui participe à la réalisation de vidéos éducatives et qui est chargée d'accueillir les visiteurs. Sa présence crée un lien culturel et linguistique avec les clients et contribue donc à faire de la Fondation un lieu familier et sûr pour les migrants.

Le coordinateur du projet de formation a conscience du fait que les emplois visés requièrent des qualifications et des aptitudes limitées et qu'ils sont traditionnellement assurés par des migrants. Néanmoins, ce sont les seuls emplois accessibles pour de nombreuses femmes migrantes qui n'ont pas eu de véritable éducation et qui sont analphabètes; en outre, ces emplois sont disponibles parce que les Catalans n'en veulent pas.

Ainsi, elle étudie actuellement la possibilité d'aider les femmes à obtenir leur permis de conduire, étant donné que leurs emplois impliquent une certaine mobilité géographique et qu'elles ne peuvent pas compter sur les transports publics, le service d'autobus n'étant pas assez régulier.

Commentaires

La Fondation a conscience du fait qu'il est nécessaire d'adopter une approche interculturelle dans son travail avec les migrants, c'est-à-dire que la société d'accueil et la communauté migrante doivent apprendre à se connaître et à se respecter mutuellement. Cette approche du travail avec les migrants est particulièrement importante dans un pays où la migration est un phénomène relativement récent.

Contact

Jordi Sidera

Coordinateur des écoles de formation générale

Ramon Girona

Coordinateur Videos

Lidia Puig

Coordinatrice Horizon II et PROCES

C/ Pujada dels Alemanys 4

E - 17004 Girona

☎ +34 972 41 04 16

☎ +34 972 21 99 33

E-mail : caritas@grn.es

African-Caribbean Network for Science and Technology

(Réseau afro-caraïbe pour la science et la technologie)

Résumé

L'African-Caribbean Network for Science and Technology (ACN) est une organisation philanthropique nationale d'éducation mise sur pied par des professionnels noirs, en 1995, pour faire progresser le niveau d'instruction et les aspirations professionnelles des enfants noirs. Elle s'est fixé pour mission de s'attaquer aux obstacles racistes du système éducatif qui entraînent une sous-représentation des enfants noirs dans le domaine de la science et de la technologie et qui tendent à les canaliser vers des professions «à vocation sociale» et vers d'autres emplois peu rémunérés et peu qualifiés ou, pire encore, qui risquent de les rendre inemployables.

L'ACN a en outre reconnu que les jeunes filles noires rencontraient des obstacles supplémentaires et a donc mis en œuvre des mesures pour accroître le nombre de jeunes filles dans des études et des carrières dans ce domaine.

Éléments innovants

- Donne aux enfants des modèles de personnes noires dans les domaines de la science et de la technologie
- Accroît les chances qu'ont les enfants afro-caraïbes de trouver un emploi en les orientant vers des études qui sont demandées sur le marché du travail
- Soutient les jeunes filles noires qui étudient les sciences ou la technologie
- Aide les parents à comprendre le système éducatif britannique et les exigences du programme national d'études
- S'attaque au racisme dans les écoles en menant des recherches pour démontrer l'impact que les stéréotypes et les attentes limitées peuvent avoir sur les résultats des enfants noirs en science et technologie

Contexte

Le nom du bâtiment où se trouve le siège de l'ACN, Ishango House, fait allusion à un os sculpté découvert à Ishango, au bord du lac Edouard (Congo-Kinshasa), qui semble indiquer que les chasseurs et les pêcheurs de cette région auraient déjà utilisé un système de calendrier et de numération il y a plus de 8.000 ans.

Ishango House est située à Manchester, à la limite du quartier de Moss Side, dont la population est principalement noire et de classe ouvrière. 60% des enfants qui se rendent au centre viennent de familles monoparentales; très peu de pères sont concernés et certains enfants sont même accompagnés de leur grand-mère.

L'ACN a été lancé à l'initiative de la Secrétaire générale, Elizabeth Rasekoala. A son arrivée au Manchester Institute for Science and Technology, en tant qu'étudiante étrangère, elle avait été choquée de découvrir qu'il n'y avait aucun noir parmi les étudiants de licence. Cette sous-représentation des enfants noirs en science et technologie l'avait profondément inquiétée.

Selon l'ACN, les enfants noirs britanniques d'origine afro-caraïbe, en tant que groupe, s'en sortent moins bien, sur le plan scolaire, que tous les autres groupes d'élèves. Ceci était déjà le cas au début des années '50 et cela continue à être le cas aujourd'hui. Les élèves des autres minorités ethniques ne se heurtent pas aux mêmes obstacles et ils ont ainsi atteint un niveau d'instruction nettement plus élevé.

L'ACN indique en outre que les chercheurs et les universitaires qui ont étudié les résultats des enfants noirs dans les écoles n'ont pas «donné d'indications pertinentes sur les causes de ces sous-performances et sur les stratégies envisageables pour y remédier».

Obstacles identifiés

Stéréotypes: les écoles sont partiellement responsables de la perpétuation du stéréotype selon lequel les enfants afro-caraïbes seraient bons en sports et en musique mais seraient incapables d'avoir un rendement scolaire important. Ce stéréotype est encore exacerbé par le fait que la plupart des modèles de comportement offerts aux enfants noirs viennent des sports et de l'industrie du spectacle.

Sous-représentation des jeunes filles noires dans les sciences et la technologie:

les jeunes filles afro-caraïbes obtiennent régulièrement de meilleurs résultats à l'école que les garçons mais elles ont tendance à ne pas poursuivre leurs études. Elles ont la réputation de manquer d'ambition et, lorsqu'elles quittent l'école, elles ont tendance à être enceintes ou à entrer dans le secteur des emplois peu qualifiés/peu rémunérés. Si elles entament des études supérieures, elles ont tendance à opter pour les sciences humaines.

Actions entreprises

L'ACN a élaboré une stratégie intégrée pour vaincre les obstacles racistes qui entraînent une sous-représentation des enfants noirs en science et technologie. Ses actions portent, entre autres, sur ce qui suit:

- Orientation professionnelle
- Possibilités de stages en entreprise
- Possibilités de formation en cours d'emploi pour des enseignants, afin de les sensibiliser aux obstacles à l'éducation
- Ecole des devoirs/techniques de révision et appui en période d'examens.

A-CWISE (African-Caribbean Women in Science, Engineering and Technology):

Le but d'A-CWISE (Femmes afro-caraïbes en science, ingénierie et technologie) est d'accroître le nombre de jeunes filles et de femmes noires qui optent pour des études ou une carrière dans le domaine des sciences et de la technologie. A-CWISE offre un soutien didactique aux jeunes étudiantes noires, sous forme de cours supplémentaires; de conseils sur l'impact des stéréotypes racistes, les implications des choix d'études (notamment pour le baccalauréat), les perspectives de carrière et les possibilités de stages en entreprise.

A-CWISE réunit aussi des professionnels noirs, qui sont des modèles et des mentors pour les étudiantes, qui les encouragent, les soutiennent et partagent leur expérience.

Recherche: l'ACN mène des recherches tant quantitatives que qualitatives, pour démontrer comment et pourquoi les enfants noirs sont sous-représentés dans le domaine de la science et de la technologie. Il présente les résultats dans les écoles locales et lance des discussions sur les actions envisageables pour combattre les obstacles identifiés.

Travail avec les parents: selon l'ACN, il faut que les parents comprennent les exigences du programme national d'études, par exemple le fait que l'anglais, les maths et les sciences occupent 70% des horaires, parce que ces matières sont cruciales pour le marché de l'emploi.

Motivation des enfants à étudier: les parents et les enfants doivent avoir conscience de ce qui les attend s'ils abandonnent l'école sans aucune qualification. Cette réalité leur est partiellement communiquée via des exercices organisés lors des cours du samedi matin, où on fait notamment calculer aux enfants combien d'argent il leur faut pour financer le genre de vie auquel ils aspirent. Les enfants sont également encouragés à identifier les qualifications requises pour le type d'emplois qui rapporte le type de salaire qu'ils aimeraient gagner.

Cet exercice s'accompagne d'une discussion sur les conséquences d'un abandon de l'école à 16 ans et d'une grossesse. Quelles allocations de chômage un parent seul avec un enfant reçoit-il? Que se passe-t-il si on quitte l'école à 16 ans sans qualifications et qu'on prend un emploi non qualifié à 80 livres sterling par semaine? Le but ultime est de faire voir aux enfants l'effet cumulatif de la persévérance à poursuivre ses études jusqu'au bout: plus de qualifications implique généralement plus d'argent, une meilleure stabilité d'emploi et un statut professionnel plus élevé.

Dans le cadre de ses activités, l'ACN exerce également des pressions sur les secteurs des sciences, de l'ingénierie et de la technologie pour qu'ils tiennent compte des «problèmes d'égalité raciale en plus de ceux d'égalité femmes-hommes».

Ressources

Le budget de l'ACN vient des sources suivantes: 47.500 livres sur 3 ans du «Single Regeneration Budget»; et 100.000 livres par an, sur 3 ans, du Fonds social européen, en partenariat avec le Liverpool Hope University College. Les membres de l'ACN ont en outre rapporté en temps et en ressources l'équivalent de 120.000 livres sur 3 ans.

Des bénévoles ont en outre presté 6.020 heures sur une période de 3 ans.

Impact

Le succès de l'ACN a été tel qu'il a obtenu un financement du Département de l'éducation et de l'emploi (DfEE) pour ouvrir des Ishango Science Clubs à Birmingham, à Leicester, à Nottingham, à Sheffield et dans l'arrondissement londonien de Southwark. Ces clubs s'appuient tous sur le modèle mis au point à Manchester et à Liverpool. L'ampleur de son succès peut également se mesurer au fait que des parents britanniques contactent à présent le club dans l'espoir d'obtenir une place pour leurs enfants.

Pour rehausser le niveau d'instruction des enfants noirs, la stratégie de l'ACN a été de s'attaquer au racisme dans les écoles; l'adhésion et la participation actives des parents sont nécessaires pour que les enfants aient des chances optimales de succès. C'est pourquoi les parents sont encouragés à partager leur expérience du système éducatif et à parler de ce qu'ils feraient s'ils avaient la possibilité de tout recommencer, ainsi que des conseils qu'ils donneraient à leurs propres enfants.

Commentaires

Le succès ACN doit être directement attribué aux individus engagés, qui sont déterminés à dénoncer et à vaincre les obstacles racistes qui empêchent les enfants noirs à réaliser leur plein potentiel. Cette détermination vient d'un engagement à garantir aux enfants noirs une meilleure qualité de vie dans un avenir prévisible, en renforçant leurs qualifications et, par là, leurs chances de trouver un emploi.

Contact

M^{me} Elizabeth Rasekoala

Secrétaire générale

Ishango House

447 Chester Road

Old Trafford

UK – Manchester M16 9HA

☎ + 44 161 877 1480

☎ + 44 161 877 1481

E-mail: AfricanNetwork@

compuserve.com

Football Unites, Racism Divides (FURD)

Résumé

Le projet «Football Unites, Racism Divides» («Le football unit, le racisme divise») a pour but d'accroître la participation des jeunes filles et des jeunes femmes des minorités ethniques au football, notamment via les mesures suivantes : possibilités de jouer au football; entraînement pour améliorer sa technique; possibilités de passer un examen d'entraîneur; offre de tickets gratuits pour les matchs de football de Sheffield United.

Éléments innovants

- Renforcement de la visibilité et de la participation des jeunes filles et des jeunes femmes des minorités ethniques dans le domaine du football
- Sensibilisation aux obstacles rencontrés par les jeunes filles et les jeunes femmes des minorités ethniques en tant que spectatrices et participantes au sein des associations régionales et locales de football
- Travail en partenariat avec les groupes communautaires de minorités ethniques
- Action soutenue par le club de football de Sheffield United

Contexte

Le but de FURD est d'accroître la participation des minorités ethniques au football (femmes et hommes), au club de football de Sheffield United et de réduire le harcèlement raciste au sein et autour du club.

Dans la zone avoisinant le terrain de football de Sheffield United, bien que 43% de la jeunesse locale appartient à des minorités ethniques, 1% des personnes qui assistent aux matchs sont de ce groupe.

Lors d'une étude réalisée par FURD, 70% des jeunes filles du quartier ont indiqué que cela les intéresserait de jouer au football ou de regarder des matchs mais aucune n'avait jamais joué. Cette étude a également analysé les problèmes des supporters racistes, le point de vue des personnes habitant les environs du terrain de football, ainsi que l'attitude des jeunes des minorités ethniques face au football. La conclusion a été que le problème de «la race et le football (concernait) plus qu'un petit nombre de supporters racistes en marge du club de football. La réaction des organismes concernés montrera s'ils ont compris cela et s'ils sont capables d'agir en conséquence».

La réaction de FURD aux conclusions de cette étude a été de lancer diverses initiatives pour combattre le racisme, dont une visant à accroître la visibilité des jeunes filles et des jeunes femmes des minorités ethniques dans le domaine du football. Cette stratégie a été élaborée en collaboration avec des associations locales de football et de jeunes travailleurs, dont des représentants ont été invités à participer à un groupe de travail. Celui-ci a rédigé un rapport intitulé «Women and Football Development Plan» («Les femmes et le football : plan de développement») pour orienter le travail.

Il semblerait que le football féminin soit le sport en plus forte croissance au Royaume-Uni. Ainsi, de nombreux clubs professionnels ont désormais des équipes féminines; l'Association nationale du football a en outre adopté une charte et consenti un engagement financier pour encourager davantage de jeunes filles et de femmes (y compris de minorités ethniques) à jouer au football. Toutefois, tant pour les femmes des minorités ethniques que pour les femmes autochtones, le football reste un sport essentiellement masculin.

Obstacles identifiés

L'expérience tirée du projet jusqu'ici a fait apparaître différents types d'obstacles pour différents groupes de minorités ethniques.

Jeunes filles asiatiques: les principaux obstacles identifiés sont la désapprobation des parents, des restrictions culturelles liées à la religion, le code vestimentaire pour les musulmanes, des attitudes comme «les filles ne devraient pas se salir» et des idées préconçues sur ce que les jeunes filles peuvent et ne peuvent pas faire.

Jeunes filles antillaises: ici, le plus gros problème est que ces jeunes filles ont été poussées à faire du sport en raison du stéréotype selon lequel c'est ce pour quoi elles sont bonnes et que leurs besoins et performances scolaires en ont souffert.

Actions entreprises

Lorsque le projet s'est efforcé d'intéresser les jeunes filles des minorités ethniques locales à ses activités en leur demandant ce qu'elles attendaient du football, la plupart ont répondu que cela leur permettrait de s'amuser, de garder la forme ou de briser les stéréotypes.

Les activités organisées dans le contexte de ce projet comprennent :

Un stage de dix jours pour apprendre aux jeunes filles des minorités ethniques à jouer au football, qui est annoncé via les maisons de jeunes et de quartier. Les sessions d'entraînement se déroulent dans un centre sportif équipé d'installations intérieures, parce que les jeunes filles ne veulent pas de spectateurs. En outre, les entraîneurs sont toujours des femmes.

Il est aussi prévu d'organiser des «journées d'essai» dans des zones locales où les jeunes filles des minorités ethniques peuvent venir pour la journée, recevoir une initiation au football et finir par un match de football.

Des tickets gratuits sont en outre offerts pour les matchs de football de Sheffield United.

Ressources

Pour la période de 1998 à 2000, FURD est partiellement financé par le «Single Regeneration Budget» («Budget unique de régénération»), qui lui fournit 62.973 livres sterling pour deux ans et demi. Il cherche actuellement d'autres sources de financement pour poursuivre son travail.

Impact

Cette stratégie a produit un certain nombre de résultats concrets, dont voici quelques exemples :

- Des jeunes filles de minorités ethniques ont assisté à des matchs de Sheffield United;
- Des stages d'entraînement pour jeunes filles ont été organisés;
- Le projet a identifié et parrainé des jeunes femmes pour qu'elles passent l'examen d'entraîneur reconnu à l'échelle nationale;
- Un réseau s'est développé entre les groupes intéressés;
- Le projet recueille des informations et des données sur les femmes, le sport et le racisme;
- Les mauvais traitements et le harcèlement de nature raciste ont diminué depuis le lancement de FURD.

L'évaluation interne du projet révèle cependant que les jeunes filles n'ont pas montré autant d'intérêt que prévu. La raison identifiée de ce problème a été l'âge: il faut éveiller l'intérêt des jeunes filles pour le football vers 6-7 ans pour qu'elles souhaitent pratiquer ce sport ultérieurement. Or, les jeunes filles du groupe cible actuel sont âgées de 12 ans et plus. Le projet va donc ajuster sa stratégie en conséquence.

FURD a aussi mis en œuvre d'autres mesures pour contenir le racisme, par exemple: des procédures pour signaler les cas de violence raciste; des articles contre le racisme dans le magazine et les programmes du club; un travail d'éducation antiraciste des jeunes via le football, dans les écoles et les maisons de jeunes; un dispositif permettant aux supporters d'enregistrer leur appui à cette campagne.

FURD devrait envisager d'élaborer une stratégie plus large, pour sensibiliser les hommes autochtones concernés par le football aux

obstacles qui entravent la participation des femmes. Pour les hommes, le football est une occupation typiquement masculine et une possibilité de passer du temps sans les femmes; il leur est donc difficile d'accepter les femmes dans ce qu'ils considèrent comme leur «chasse gardée». Mais les jeunes filles des minorités ethniques sont même vues comme des curiosités en tant que spectatrices. Un animateur social asiatique qui avait emmené quelques jeunes filles voir un match de football a ainsi raconté que les autres spectateurs les avaient regardés «bizarrement».

Commentaires

FURD devrait envisager de s'attaquer au manque de visibilité des femmes des minorités ethniques, tant dans sa structure que dans la mise en œuvre de sa stratégie, au lieu de simplement considérer ces femmes comme des participantes.

Vu la popularité universelle du football, ce sport représente un moyen utile de lutte contre le racisme (en France, l'appui au Front National a diminué suite à la victoire de l'équipe française multiraciale en finale de la Coupe du Monde de 1998). La stratégie de FURD aurait nettement plus de poids si elle pouvait tenir compte des différents obstacles rencontrés par les différents groupes de minorités ethniques dans la société dans son ensemble. Ainsi, les enfants antillais ont besoin d'une série de modèles de comportement différents, notamment dans les domaines où ils ne sont pas visibles, pour ne pas être cantonnés aux sports et aux divertissements. En outre, les activités sportives devraient être organisée de telle sorte que le travail scolaire n'en souffre pas.

Contact

Football Unites, Racism Divides

Ruth Johnson

*Chargée des ressources
et de l'information*

The Stables

Sharrow Lane

UK – Sheffield S11 8AE

☎ & 📧 +44 114 255 3156

Email: furd@furd.org

KALAYAAN

– Justice for Overseas Domestic Workers

Workers

(KALAYAAN – Justice pour les travailleurs domestiques étrangers)

Résumé

Kalayaan mène campagne pour la reconnaissance d'un statut légal indépendant pour les travailleurs domestiques étrangers depuis 1987. L'association se bat pour que ces travailleurs aient le droit de changer d'employeur et d'attaquer en justice d'anciens employeurs qui ont commis des abus.

Kalayaan a aussi attiré l'attention du public sur les différentes formes d'abus auxquels les travailleurs domestiques sont exposés, comme : la confiscation des passeports; l'exploitation; les retenues de salaires; le refus de les nourrir; les sévices physiques; les sévices sexuels; les emprisonnements virtuels ou réels.

Le 23 juillet 1998, le ministre britannique en charge de l'immigration (Home Office Minister for Immigration) a annoncé que les travailleurs domestiques allaient « recevoir un statut d'immigration indépendant de leur employeur et la reconnaissance comme travailleurs de plein droit ». Désormais, ces travailleurs ont également le droit de changer d'employeur » pendant la durée de leur visa, dans la même catégorie d'emploi « et le droit de réunir leur famille ».

Éléments innovants

- Offre un centre d'information qui apporte une aide pratique et un soutien émotionnel aux travailleuses domestiques
- Dénonce l'exploitation dans le cadre du travail
- Travaille en partenariat avec des organisations de base qui s'occupent des travailleurs domestiques
- Met en commun l'expertise des minorités ethniques et des groupes britanniques qui luttent contre la discrimination
- Constitue des alliances avec un large éventail de groupes, en vue d'engranger des appuis pour sa campagne
- A mené avec succès une campagne pour que les travailleurs domestiques aient leur propre statut légal
- Constitution de réseaux à l'échelle européenne, avec des groupes concernés

Contexte

Kalayaan (qui signifie « liberté ») est le visage légal de l'organisation de base Waling-Waling (qui est le nom d'une orchidée rare des montagnes, aux Philippines), qui a été créée avec l'aide de la « Commission for Filipino Migrant Workers » (Commission pour les travailleurs migrants philippins) (CFMW), en 1985, comme groupe de soutien pour les travailleurs domestiques étrangers.

La CFMW a pris conscience des problèmes des travailleurs migrants philippins en 1984, lorsqu'un nombre croissant de femmes et d'hommes a commencé à fuir des employeurs qui les maltrahaient et les exploitaient. Comme le but de la CFMW est de rendre les travailleurs philippins autonomes et de les organiser, ses responsables ont organisé une réunion pour discuter des stratégies possibles pour combattre ce nouveau problème.

Ce problème était lié au fait que ces travailleurs domestiques arrivaient au Royaume-Uni avec leurs employeurs, sans avoir d'identité légale propre, ce qui les laissait sans défense et qui les empêchait de changer d'employeur sans risquer l'expulsion. Comme de nombreux migrants étaient contraints d'entrer en service domestique à cause de la pauvreté dans leur pays d'origine, ils enduraient les mauvais traitements en espérant au moins gagner de l'argent pour subvenir aux besoins de leurs enfants et de leur famille. Toutefois, dans de nombreux cas, le salaire des travailleurs domestiques était soit retenu, soit jamais payé du tout.

Obstacles identifiés

Absence de statut légal : les règles en matière d'immigration ont désormais changé au Royaume-Uni, mais les travailleurs domestiques continuent à ne pas avoir leur propre statut légal.

Invisibilité : le statut peu élevé du travail domestique et des travailleurs de ce secteur dans la société a largement contribué aux mauvais traitements infligés aux travailleurs, en raison de l'invisibilité tant du travail que du travailleur. Ces mauvais traitements sont en outre « justifiés » par les images stéréotypées déshumanisantes véhiculées au sujet des femmes migrantes qui travaillent comme domestiques : elles sont considérées comme des femmes dépourvues de tout besoin personnel et de (pratiquement) toute éducation.

Différents niveaux de racisme : il semblerait que les travailleurs domestiques originaires d'Afrique subsaharienne soient les plus mal traités par leurs employeurs. Dans certains pays, les employeurs préfèrent les femmes philippines parce que cela a plus de « prestige ».

Pauvreté : la pauvreté économique dans les pays d'origine est la principale raison qui pousse les gens à émigrer pour travailler comme domestiques. De cette manière, malgré le niveau réduit des salaires, ils peuvent envoyer de l'argent à leurs enfants et à leur famille restés au pays.

Actions entreprises

Visibilité : Kalayaan s'est fixé pour priorité de sensibiliser le public aux conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques et a mis en exergue, en donnant des exemples, les nombreuses manières dont ils étaient maltraités, tant physiquement que mentalement. En révélant ainsi la nature et l'étendue des mauvais traitements subis par les travailleurs domestiques, l'association a rallié un large éventail d'appuis pour sa campagne au fil des ans.

Recherche : des recherches approfondies sur les conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques ont été menées dans plusieurs Etats membres de l'UE. Ces recherches ont été vitales pour accroître la visibilité et pour les activités de lobbying.

St Francis Reception Centre : ce centre est un havre pour les travailleurs domestiques migrants qui vivent et travaillent dans la région londonienne. Ils peuvent y trouver une

assistance juridique, un soutien émotionnel et des installations pour cuisiner.

Activités de lobbying : Kalayaan exerce des pressions et mène énergiquement campagne pour que les travailleurs domestiques reçoivent une identité juridique indépendante. Pour atteindre ses objectifs, elle exerce des pressions sur des responsables politiques de tous les partis et elle s'est assurée l'appui d'un large éventail d'organisations, dont des syndicats et des organisations non gouvernementales.

Ses activités politiques comprennent aussi la mobilisation contre l'expulsion des travailleurs domestiques qui fuient des employeurs qui les exploitent et les maltraitent.

Ressources

Kalayaan reçoit des fonds des sources suivantes: l'Eglise catholique, des organisations non gouvernementales nationales, l'administration locale, la Commission européenne, des institutions nationales qui luttent contre la discrimination raciale et sexuelle et des contributions individuelles.

Un volume incalculable de travail non rémunéré et bénévole est assuré par le personnel, les membres du conseil, des étudiants et des sympathisants.

Impact

Le changement de la politique de l'immigration est la victoire la plus importante que Kalayaan a remportée jusqu'ici. Toutefois, ce changement de politique n'empêchera pas Kalayaan de continuer à surveiller la situation des travailleurs domestiques.

Au cours des dernières années, Kalayaan a institutionnalisé ses contacts avec des groupes d'autres pays européens qui oeuvrent aussi pour les droits des travailleurs domestiques avec des fonds du programme Daphné de la Commission européenne. En collaboration avec l'organisation européenne SOLIDAR, elle a créé un Réseau européen des travailleurs domestiques migrants, avec des représentants des pays suivants: l'Allemagne, l'Espagne, la France, la Grèce et l'Italie. Ce réseau va mener des recherches sur les conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques et il contribuera au partage des expériences et des stratégies.

Commentaires

Le travail de Kalayaan donne un très bon exemple de ce qui peut être réalisé quand des organisations de base collaborent sur pied d'égalité avec des professionnels autochtones pour lutter contre la discrimination. Le succès de Kalayaan vient du dynamisme de Waling-Waling et de sa détermination à demander justice pour les travailleurs qui subissent des mauvais traitements et des privations pour subvenir aux besoins de leur famille dans leur pays d'origine.

Si Waling-Waling est une organisation exclusivement composée de travailleurs migrants, Kalayaan a essentiellement regroupé, pendant des années, des professionnels autochtones dont l'expertise était nécessaire pour conseiller les travailleurs domestiques et pour mener le lobbying politique plus efficacement. Récemment, toutefois, la visibilité des femmes noires s'est accrue dans la structure de Kalayaan, une femme noire ayant été nommée coordinatrice.

Contact

Kumi Ariyadasa

coordinatrice

Kalayaan

St Francis Centre

Pottery Lane

UK – London W11 4NQ

☎ + 44 171 243 29 42

☎ + 44 171 792 30 60

Southall Black

Sisters

(*Sœurs noires de Southall*)

Résumé

Southall Black Sisters (SBS) est un centre de consultation pour femmes noires qui mène campagne pour « amener des changements au niveau des restrictions sociales, politiques, économiques et culturelles qui ont conduit des femmes à notre porte ». Très rapidement, l'accent a été mis sur la violence et plus particulièrement sur la violence domestique, à la demande des clientes; les organismes s'occupant des problèmes de violence n'étaient effectivement pas sensibilisés aux besoins des femmes noires ou n'avaient pas l'expertise nécessaire pour leur apporter une aide appropriée.

Éléments innovants

- Dénonce et combat la violence envers les femmes noires
- Donne des conseils sur les droits légaux et sociaux
- Mène campagne pour changer les règles d'immigration sexistes et racistes
- Contesté le sexisme dans les communautés noires

Contexte

SBS a été créé comme centre féminin en 1979, dans l'arrondissement londonien de Ealing, et il est basé à Southall, qui a une importante population asiatique. Il est issu du mouvement antiraciste de la fin des années '70, qui s'est organisé en réaction à la montée du National Front et qui a dénoncé l'indifférence des organismes de l'Etat face à la violence raciste contre la population noire.

La gestion de SBS est assurée par une commission de 15 femmes, qui se réunit une fois par mois. SBS est un collectif, mais il envisage d'adopter une structure hiérarchique pour des raisons de responsabilité.

SBS a conclu des partenariats avec un large éventail de groupements féminins pour parvenir à ses objectifs; il a acquis une certaine confiance dans de telles alliances, tant en raison de la position de force qu'il occupe lui-même que par nécessité d'organiser de tels partenariats pour sensibiliser la société dans son ensemble et pour obtenir son appui.

Obstacles identifiés

Violence domestique: la violence domestique est un des problèmes les plus pressants des femmes noires et asiatiques, notamment en raison du racisme qu'affichent les organismes s'occupant de la violence contre les femmes et du sexisme des communautés asiatiques. Ces dernières choisissent en effet souvent d'ignorer ce problème, parce qu'il met en question les rôles traditionnels et parce qu'elles pensent que la divulgation de tels problèmes communique une image négative à la société dans son ensemble.

Contrôles et restrictions imposés aux jeunes filles: ces contrôles et ces restrictions couvrent notamment les mariages arrangés et/ou forcés et l'accès à l'éducation complémentaire. Ces dernières années, SBS a observé que des forces conservatrices des communautés asiatiques utilisaient des « chasseurs de primes » pour traquer les jeunes femmes et les jeunes filles qui quittaient leur

domicile, en faisant appel à un réseau de chauffeurs de taxis et de commerçants.

Actions entreprises

Violence domestique: la première campagne a été déclenchée lorsqu'une femme asiatique s'est pendue après avoir subi des années de violence. SBS a alors manifesté devant le domicile de l'époux, pour dénoncer et condamner la violence domestique; cette méthode particulière a été reprise par le mouvement des femmes indiennes, qui a organisé des piquets autour des maisons des victimes de violence liée à la dot. A l'instar des « Indian Feminists », SBS a estimé qu'il était vital de bouleverser les conceptions asiatiques de l'honneur, de la honte et des problèmes de nom en faisant connaître l'identité de l'auteur et celle de la victime.

Depuis sa première campagne, SBS a été « catapultée vers la renommée nationale » grâce à sa campagne pour la libération d'une femme asiatique, Kiranjit Ahluwalia, condamnée à perpétuité pour le meurtre de son époux violent. A la suite de cette campagne, cette femme a été libérée et sa condamnation ramenée au chef d'homicide involontaire.

SBS a mené sa campagne autour de deux facteurs : en témoignant du contexte culturel de l'expérience vécue par les femmes asiatiques et de la violence domestique; et en dénonçant l'interprétation légale (et masculine) de la « provocation », en fournissant des témoignages sur les différentes réactions de femmes vis-à-vis d'hommes après des années de mauvais traitements et de violence. La campagne de SBS reposait en outre sur la mobilisation d'un large éventail d'appuis de différents groupes comme la communauté asiatique, le « Women's Institute » (Institut des femmes) et « Justice for Women » (Justice pour les femmes).

Campagne sur la politique en matière d'immigration et d'asile: la « règle d'un an » prévoit une période probatoire de 12 mois pour les hommes et pour les femmes qui sont arrivés au Royaume-Uni en tant que conjoints. Pour les femmes victimes de la violence domestique, le principal problème de cette règle est qu'elle les oblige à dépendre économiquement des hommes (puisqu'elles n'ont pas accès aux prestations d'aide sociale) et qu'elle les rend vulnérables à l'expulsion. Le SBS s'est battu contre cette règle et il a formulé des propositions sur la manière dont il serait possible de réformer cette

loi. Le gouvernement a indiqué qu'il avait l'intention d'amender la «règle d'un an».

SBS a par ailleurs œuvré pour l'intégration de l'aspect femmes-hommes dans la législation en matière d'asile, pour attirer l'attention sur la violence domestique.

Women Against Fundamentalism (WAF):

SBS est membre de l'association WAF (Femmes contre l'intégrisme), qui a été créée en réaction à la montée de l'intégrisme dans toutes les religions. De tels mouvements ont en effet un impact négatif sur la vie quotidienne des femmes, parce qu'ils préconisent le contrôle des femmes. SBS a essuyé de violentes critiques (y compris de la gauche antiraciste) pour avoir «alimenté des sentiments anti-islamiques», mais il a rétorqué que l'intégrisme était un «développement dangereux pour toutes les communautés» et qu'il luttait en faveur du laïcisme.

Autres activités: SBS mène un nombre incroyable d'activités les plus diverses, qui comprennent par exemple: un travail éducatif avec les écoles; la formation des magistrats; l'appui aux associations antiracistes, etc.

Ressources

SBS a un revenu total de 156.347 livres sterling par an. Certaines sources de ce revenu sont: l'arrondissement londonien de Ealing; la «Churches Commission for Racial Justice» (Commission des Églises pour la justice raciale); «Womankind Worldwide»; et «Women Living Under Muslim Laws» (Femmes vivant sous les lois islamiques). SBS reçoit également des dons et des recettes limitées de la vente de publications.

Depuis le tout début, SBS dépend lourdement du travail non rémunéré et des bénévoles pour l'organisation de ses activités.

Impact

SBS a reçu le «Martin Ennals Civil Liberties Award» en 1992 pour «sa contribution remarquable à l'avancement des libertés civiles et des droits humains au Royaume-Uni».

SBS est une des rares organisations britanniques de femmes noires qui est parvenue à poursuivre un activisme de la base pendant plus de deux décennies. Au centre de son travail, on trouve l'autonomisation des groupes les plus vulnérables de femmes des communautés noires.

Les activités de SBS ont sans aucun doute eu un impact sur la perception de la violence contre les femmes noires, tant dans les communautés concernées que dans la société dans son ensemble. Ses activités ont également contribué à rendre les femmes plus autonomes; davantage de femmes ne craignent désormais plus de venir demander de l'aide et de faire valoir leurs droits. Une cliente a ainsi déclaré: «la seule raison pour laquelle mon mari ne me bat pas est que j'existe».

Une évaluation interne sur les deux dernières années a été réalisée avec le comité de gestion et le personnel.

Comme bon nombre d'associations de base qui existent depuis longtemps, SBS a besoin d'attirer de plus jeunes femmes, parce qu'elle dépend des individus pour poursuivre le mouvement. Toutefois, les plus jeunes femmes ne veulent pas être des militantes parce que les campagnes demandent trop d'énergie et de temps.

En outre, les femmes noires ont tendance à se lancer dans la politique pour combattre le racisme et non en tant que féministes.

Le travail effectué pour SBS ne constitue manifestement pas un emploi en bonne et due forme; les urgences demandent des réactions à toute heure. Les femmes qui ont de jeunes enfants peuvent travailler à temps partiel (une crèche est parfois organisée pour les travailleuses et pour les clientes) et elles reçoivent des tâches qui n'empiètent pas sur leurs engagements de garde des enfants.

Commentaires

Pour l'avenir, le principal obstacle au travail de SBS reste celui des ressources. Toutefois, le centre se heurte également au manque d'appui, tant moral que pratique, de certaines parties du mouvement antiraciste, associations féministes blanches et du mouvement de la gauche socialiste. C'est la raison pour laquelle il a continué à mettre l'accent sur les femmes noires, mais les problèmes doivent à présent être intégrés au travail d'autres groupes.

Contact

Hannana Siddiqui

52, Norwood Road
Southall

UK – Middlesex UB2 4DN

☎ + 44 181 571 95 95

✉ + 44 181 574 67 81

South Glamorgan Women's Workshop Ltd.

(Atelier pour femmes de South Glamorgan)

Résumé

Le South Glamorgan Women's Workshop (SGWW) est un collectif exclusivement féminin qui a été créé en 1983 pour offrir une formation aux femmes socialement et économiquement défavorisées, dans des secteurs d'emploi où elles sont sous-représentées.

Le but est de donner aux femmes les moyens nécessaires pour devenir économiquement indépendantes. La formation donne la priorité aux femmes noires et de minorités ethniques, qui sont recrutées dans tout Cardiff.

Éléments innovants

- Assure une garde des enfants gratuite et sur place, pour les participantes aux formations et pour le personnel
- Offre une formation aux nouvelles technologies de l'information gratuite et assurée par des femmes pour des femmes
- Veille à l'application des politiques antiracistes, via un code de conduite
- Travaille avec des réfugiées
- Favorise le développement de la confiance en soi
- Assure la visibilité des femmes migrantes, tant parmi les participantes qu'au sein du personnel
- Assure la promotion d'un environnement de travail multiracial

Contexte

Le SGWW est situé dans la zone de Butetown, à Cardiff, où la population est essentiellement noire et/ou appartient à des minorités ethniques. Le SGWW s'efforce de refléter la diversité locale, tant dans la composition de son personnel qu'au niveau des participantes aux formations. L'organisation générale est supervisée par un comité de gestion bénévole, composé de sept femmes, dont trois sont noires et/ou appartiennent à des minorités ethniques.

Le SGWW a été créé pour combler une lacune sur le marché, en offrant une formation qui tienne compte des intérêts des femmes. Les membres fondatrices étaient toutes des mères actives, qui savaient qu'il était indispensable de disposer d'une garde d'enfants abordable et de qualité pour pouvoir accéder à l'éducation, à la formation, au marché de l'emploi et à l'indépendance financière. Comme la représentation de l'UE au Pays de Galles lançait alors le Fonds social européen (FSE), le SGWW s'est rendu compte du potentiel que cet argent présentait pour l'organisation de programmes de formation.

Comme le bâtiment du SGWW est exclusivement accessible aux femmes, il représente un environnement " sûr " pour les femmes réfugiées ou de minorités ethniques qui sont victimes de violence domestique. En outre, certaines femmes musulmanes n'assisteraient pas aux cours si ce centre était mixte.

Le SGWW a une pièce réservée à la prière et à la méditation, pour toutes les membres du personnel et toutes les participantes. De telles dispositions donnent aux femmes le sentiment d'être respectées et aident à sen-

sibiliser le personnel et les participantes aux besoins des différentes femmes.

Obstacles identifiés

Sous-représentation des femmes dans les nouvelles technologies de l'information: les femmes n'ont pas les connaissances nécessaires pour obtenir des emplois dans ce secteur. En outre, toute formation dans ce domaine doit tenir compte des intérêts des femmes parce que ces dernières n'apprennent pas comme les hommes.

Femmes noires (afro-caraïbes): bien que la population d'origine afro-caraïbe représente près de 35% des minorités ethniques de cette zone, les femmes noires sont sous-représentées dans l'atelier. On retrouve surtout ces femmes parmi les chômeurs et près de 60% d'entre elles sont des mères célibataires et/ou dépendent des allocations.

En outre, les femmes noires sont de plus en plus vulnérables à la pauvreté parce que le nombre d'emplois peu qualifiés a diminué dans la région.

Reconnaissance insuffisante des compétences et des qualifications: une ancienne participante, qui travaille désormais comme formatrice, était enseignante dans son pays d'origine mais n'a pas pu trouver de poste équivalent au Royaume-Uni parce que ses qualifications n'y étaient pas reconnues.

Actions entreprises

Les programmes de formation sont ouverts à toutes les femmes de la région de Cardiff, mais la priorité va aux femmes réfugiées, noires et des minorités ethniques. Les informations sur les cours sont disponibles dans 9 langues, dont l'anglais, l'hindi, le gujarati et le persan. Si cela s'avère nécessaire, les formatrices sont heureuses de se rendre dans les familles pour expliquer leur travail.

Services de garde des enfants: une garde des enfants gratuite est assurée pour toutes les participantes aux formations et pour le personnel; ce service reste accessible aux participantes jusqu'à un an après la fin de leur formation. La crèche offre un menu exclusivement végétarien, qui se compose d'aliments originaires des différentes communautés en présence.

Programmes de formation: les programmes de formation sont prévus pour des femmes qui ont différents niveaux et différents besoins. Ils

visent à donner accès à des emplois plus qualifiés, notamment dans le secteur des nouvelles technologies. L'atelier offre les cours suivants :

- formation technique à l'informatique
- réseaux informatiques
- développement personnel et perfectionnement professionnel (nouveau cours pour débutantes, qui dure 12 semaines et qui vise les femmes noires et des minorités ethniques, les femmes qui ont des problèmes de santé mentale, les femmes réfugiées et les femmes qui ont souffert de violence domestique).

Avant chaque placement en entreprise, l'atelier procède à un tri et à un travail préparatoire pour s'assurer que la société en question tient compte des différents besoins culturels des femmes noires et des minorités ethniques.

Une pièce de formation à l'informatique (accessible à toutes les femmes sur rendez-vous) permet à chacune d'explorer Internet.

Intégration des politiques antiracistes et de l'égalité des chances : toutes les participantes doivent suivre un cours préparatoire sur l'égalité des chances, qui traite officiellement de la lutte contre le racisme. Les membres du personnel et les participantes doivent en outre suivre un code de conduite et une procédure disciplinaire est prévue pour tout acte de brimade ou de racisme.

Renforcement de la confiance en soi et développement personnel : il s'agit là de deux éléments essentiels des cours proposés. L'atelier est convaincu qu'une meilleure confiance en soi permet aux femmes d'élargir leurs choix et d'avoir plus conscience de leurs droits au sein de la société.

Cours de langue : ce cours est crucial, car il donne aux femmes les moyens nécessaires pour faire face à la vie de tous les jours, d'autant plus qu'une mauvaise maîtrise de l'anglais est souvent associée à de la stupidité.

Le SGWW collabore étroitement avec le Women's Training Network (réseau britannique pour la formation des femmes). Il travaille actuellement en partenariat avec l'initiative sociale de l'organisation féminine du Bélarus pour la mise en œuvre d'un projet de formation en faveur des chômeuses.

Ressources

Le SGWW est financé par le Fonds social européen et par le conseil municipal de South Glamorgan, qui verse un montant correspondant. Le National Lottery Charities Board lui apporte également une aide financière. Le principal problème du financement est venu des retards de paiement du FSE.

Le budget total de l'atelier se chiffre à 344.834 livres sterling. Le volume du travail non rémunéré et bénévole est incalculable mais, selon les estimations, la plupart des membres du personnel travaillent deux heures bénévolement pour une heure rémunérée.

Impact

Au cours des 14 dernières années, le SGWW a reçu de nombreux prix pour son excellent travail de formation. Au sein de certaines communautés ethniques minoritaires, il a acquis une solide réputation, grâce aux recommandations des anciennes participantes qui assurent le bouche-à-oreille. Quoi qu'il en soit, le SGWW doit également son succès aux résultats qu'il a obtenus : sur les 120 femmes qui ont achevé leur formation en 1997, 60 étaient réfugiées, noires ou originaires de minorités ethniques. Sur ces 60 femmes, 14 ont trouvé un emploi et 31 ont décidé de poursuivre leur formation.

Au départ, l'atelier était essentiellement une association britannique. Le SGWW a remédié à cette situation en améliorant la visibilité des femmes noires ou originaires de minorités ethniques. Pour ce faire, il les a nommées formatrices et il leur a donné la priorité lors du recrutement des participantes aux formations.

En ce qui concerne la situation des femmes noires, le SGWW doit élaborer une stratégie active, en consultant ces femmes pour déterminer comment les recruter.

Commentaires

Le travail du SGWW nous donne un exemple remarquable d'innovation et d'autonomisation. Son succès peut être directement attribué à l'engagement personnel du collectif en faveur de la lutte contre le racisme et le sexisme. Il est en outre parvenu à poursuivre ses activités depuis plus de 15 ans sans transiger sur ses principes ou ses normes.

Contact

South Glamorgan Women's Workshop Ltd. (SGWW)

Chriss O'Connell

Présidente

Clarence House

Clarence Road

Butetown

UK – Cardiff – Wales

☎ +44 1222 493351

☎ +44 1222 482122

E-mail : sgww@cableol.co.uk

Babaylan

- Philippine

Women's

Network

in Europe

(Babaylan – Réseau de femmes philippines en Europe)

Résumé

Babaylan a été créé pour donner plus d'autonomie et plus de visibilité aux femmes philippines vivant en Europe. Son but est de faciliter les échanges d'informations sur la situation des femmes dans différents pays; de mener des campagnes de sensibilisation; de partager les ressources et l'expertise disponibles; et d'offrir une formation à l'autonomisation. L'établissement de liens avec des associations des Philippines fait aussi partie intégrante de son travail.

Les activités culturelles sont indissociables des activités politiques de Babaylan; ses conférences sont agrémentées de chansons, d'exercices de relaxation et de partage de nourriture. Les jeux de rôles et les partages d'expériences par témoignages personnels sont également importants; des récits poignants retracent ainsi l'expérience parfois déchirante de femmes qui ont contracté des mariages mixtes ou qui travaillent comme domestiques sans papiers.

Éléments innovants

- Etablit des liens avec différentes communautés philippines d'Europe
- Fait apparaître la nature particulière de la discrimination dont les femmes philippines sont victimes
- Combat la violence contre les femmes philippines dans le cadre de la traite des femmes, comme filles au pair, comme domestiques, comme «artistes» et dans le cadre de mariages mixtes
- Offre aux femmes philippines une formation à l'autonomisation
- Met en exergue la contribution socio-économique majeure des Philippines à une société multiculturelle européenne

Contexte

Le réseau Babaylan (qui signifie «prêtresse») a été créé en 1992, à Barcelone, lors d'une conférence intitulée «Empowering Filipinas in Europe» (autonomisation des Philippines en Europe). L'origine de Babaylan est étroitement liée à la «Commission for Filipino Migrant Workers» (Commission pour les travailleurs migrants philippines – CFMW). L'initiative de la première réunion revient en effet à cet organisme de services basé à Amsterdam, qui est également un groupe de pression. L'établissement de Babaylan était très important pour les Philippines, comme l'a souligné une des participantes à la conférence: «Les mesures nécessaires pour renforcer l'autonomie des femmes ont été prises, des possibilités de constitution de réseaux ont été créées, l'occasion de raconter nos histoires a commencé...» (extrait du rapport de la deuxième conférence des femmes philippines en Europe, 1994, page 1).

Parmi les groupes de migrants qui vivent en Europe, la communauté philippine a ceci d'unique qu'elle est essentiellement composée de femmes. Selon les estimations, environ un million et demi de Philippines vivent au sein de l'Union européenne dont 80% sont des femmes. Les Philippines ont tendance à émigrer seuls, souvent pour travailler comme domestiques, pour subvenir aux besoins de leur famille restée au pays. Des recherches sont actuellement menées aux Philippines pour calculer la contribution que les femmes et les hommes travaillant à l'étranger apportent à l'économie philippine.

Les Philippines sont représentés dans tous les pays de l'Union européenne, mais on les trouve en concentrations plus importantes en Grèce, en Italie et en Espagne (en raison de la colonisation des Philippines par les Es-

pagnols). Comme les Philippines est un pays essentiellement catholique, les Philippines d'Europe ont souvent demandé et reçu l'aide de l'Eglise catholique dans leur lutte pour leurs droits (voir 24-UK).

Obstacles identifiés

Pauvreté économique: des femmes et des hommes émigrent vers l'Europe depuis les années '60. Leur principale motivation a toujours été d'atténuer la pauvreté de leurs enfants et de leur famille. Un tel départ peut impliquer qu'ils restent séparés des êtres qui leur sont chers pendant des années et des associations féminines des Philippines ont entrepris de démontrer l'impact à long terme qu'une telle séparation a sur les enfants et les familles.

Stéréotypes solidement ancrés: la discrimination et l'exploitation dont souffrent les femmes philippines dans le monde entier viennent en partie de stéréotypes solidement ancrés. Elles ont la réputation d'être sexuellement exotiques, malléables, passives et des femmes au foyer idéales. Ce sont des stéréotypes de ce genre qui les ont rendues particulièrement vulnérables à l'exploitation dans le cadre de la traite des êtres humains et qui en ont fait des candidates de choix pour les «mariages par correspondance». En fait, les agences qui «arrangent» des mariages entre des hommes autochtones et des Philippines font valoir ces «qualités» pour «vendre» ces femmes. Les hommes autochtones sont attirés par le stéréotype des femmes philippines et ils sont persuadés que ces dernières sont moins «pénibles» et plus accommodantes que les femmes autochtones.

Violence: Babaylan a réuni un certain nombre d'éléments sur les différents types de violence dont les femmes philippines souffrent en Europe. Il s'agit notamment de la violence domestique dans le cadre de mariages mixtes, ainsi que de la violence contre les victimes de la traite des femmes, contre les filles au pair et contre les domestiques.

Travail domestique: les femmes philippines sont fort recherchées comme domestiques. Ici aussi, la demande vient de l'image véhiculée à leur sujet.

Non-reconnaissance des qualifications: les migrants philippines sont généralement des professionnels qualifiés, mais leurs qualifications ne sont pas reconnues en Europe. C'est ainsi que bon nombre d'entre eux restent cantonnés à des emplois peu qualifiés et peu rémunérés.

Actions entreprises

Conférences bisannuelles: Babaylan se réunit tous les deux ans dans différents pays européens. Généralement, chaque conférence étudie un thème qui a une importance directe pour les femmes philippines (par exemple la violence, la situation des travailleurs domestiques et des filles au pairs, etc.).

Formation à l'autonomisation: Babaylan attache une grande importance à la nécessité de doter chaque femme des moyens nécessaires pour combattre le racisme et le sexisme auxquels elles sont confrontées quotidiennement. Cette formation se fonde sur la mise en confiance des femmes et aborde des questions comme le féminisme, le traitement différent réservé aux femmes et aux hommes, les différents types d'oppression, le patriarcat et le racisme. Comme les ressources sont limitées, on attend des femmes qui bénéficient de cette formation qu'elles retournent dans les différents Etats membres et qu'elles forment les femmes au niveau national.

Campagnes: en 1994, Babaylan a mené une campagne sur la violence contre les femmes, pour dénoncer les types particuliers de violence que les femmes philippines rencontrent en Europe et ailleurs. Cette campagne a mis l'accent tant sur la violence physique que sur la violence émotionnelle infligée à ces femmes. Pour ce faire, Babaylan a organisé des actions de sensibilisation dans différents pays. Aux Pays-Bas, par exemple, l'association nationale Diwa a présenté une pièce de théâtre dénonçant les différentes formes de violence cachées derrière la vie «apparemment» satisfaisante des Philippines. En Allemagne, le Forum des femmes philippines a mené une campagne en collaboration avec d'autres groupes de femmes migrantes.

Babaylan estime que cette campagne a eu un impact dans les différents pays, en sensibilisant non seulement la société européenne, mais également les femmes philippines elles-mêmes, aux différentes formes de violence. Babaylan envisage de lancer une nouvelle campagne pour l'an 2000, sur la pauvreté et la violence, avec l'appui financier de l'UNIFEM. Babaylan participe également à des conférences et à des manifestations à l'échelle internationale, comme à la quatrième conférence mondiale sur les femmes que les Nations unies avaient organisée à Pékin (Chine), en 1995.

Ressources

Babaylan tire des revenus négligeables de ses cotisations et il ne dispose d'aucune ressource pour assurer le fonctionnement du réseau. En règle générale, les associations des pays où se tiennent les différentes conférences sont chargées de collecter des fonds pour couvrir les frais. Jusqu'à présent, Babaylan est parvenu à obtenir des fonds et des parrainages au niveau national et à l'échelle européenne (par exemple le parti des Verts en Allemagne, Mama Cash aux Pays-Bas, ainsi que des organisations catholiques). Babaylan a également obtenu des fonds des programmes de la Commission européenne pour la formation.

Dans tous les pays européens, les membres assurent un travail non rémunéré dont le volume est incalculable.

Impact

Babaylan est un des trois seuls réseaux transnationaux pour femmes migrantes en Europe. Jusqu'à présent, il est parvenu à maintenir sa présence au niveau européen malgré l'absence de ressources stables. Babaylan a rendu visibles les problèmes qui affectent les femmes philippines en Europe.

La force de ce réseau vient du fait qu'il combine une activité politique avec une formation à l'autonomisation, pour doter ces femmes des aptitudes nécessaires pour combattre les effets du racisme et du sexisme quotidiens et institutionnels.

Commentaires

La communauté philippine est bien organisée en Europe. Ceci s'explique en partie du fait que bon nombre de ceux qui ont émigré venaient de milieux professionnels instruits. Babaylan s'est appuyé sur cette situation et est parvenu à créer le réseau transnational le plus solide qui existe pour une seule communauté de femmes migrantes en Europe. Son succès est aussi lié à son aptitude unique à optimiser ses ressources et à combiner son patrimoine culturel avec ses activités politiques.

La vigueur et le dynamisme de ce réseau constituent une source d'inspiration pour toutes les femmes migrantes d'Europe; ils ont aussi été une source d'inspiration pour le présent projet.

Contact

Babaylan European Secrétariat

Schwalbenweg 31B
D – 50226 Frechen-Koenigsdorf
☎ + 49 2234 965 733
Email: pilimanok@aol.com

Emma Bibal

Présidente
☎ + 44 171 2814477
Email: EmmaBibal@aol.com

Black Women in Europe Network

(BWEN)

(Réseau des femmes noires en Europe)

Résumé

Le «Black Women in Europe Network» (Réseau des femmes noires en Europe – BWEN) est une coalition d'associations indépendantes formée pour représenter les femmes noires et migrantes qui vivent en Europe. Bien que l'accent soit mis sur l'Europe, ses «rêves sont internationaux».

L'objectif du BWEN est de rendre les femmes noires et migrantes plus visibles dans la société, en vue de réduire leur isolement individuel et politique. Une de ses priorités est d'établir des liens avec les associations des pays d'origine des femmes noires et migrantes, afin de collaborer à des questions d'intérêt commun.

Éléments innovants

- Encourage la constitution de réseaux entre les associations de femmes noires et migrantes de toute l'Europe
- Etablit des liens avec des femmes dans les pays d'origine des personnes noires et migrantes
- A une présence au niveau européen

Contexte

Le BWEN a vu le jour lors d'une conférence qui s'est tenue à Londres en 1993. Cette conférence représentait le suivi d'une réunion sur les femmes migrantes dans l'Union européenne que le groupe des Verts au Parlement européen avait organisée en 1991, à l'initiative de l'ancienne eurodéputée franco-algérienne Gilda Tzasdait. Lors de cette réunion, les participants avaient estimé qu'il était impératif de continuer sur cette lancée en créant une structure permanente pour renforcer la solidarité et la communication entre les femmes migrantes.

Le BWEN ne limite pas ses activités à l'Union européenne: son but est de communiquer avec les associations féminines appropriées du monde entier. Actuellement, le Réseau a ainsi des représentantes dans les pays suivants: l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse.

Les groupes représentés par le BWEN comprennent des femmes des pays d'Afrique et des Caraïbes, de Turquie et des Philippines. Le BWEN essaie en outre de communiquer avec un large éventail d'associations sur des questions d'intérêt commun. Sur la question des travailleurs domestiques, par exemple, il a établi des liens avec l'association britannique Kalayaan, qui est à la fois un lobby et un groupe de soutien pour les droits des domestiques migrantes.

Par l'intermédiaire de ses membres nationaux, le BWEN essaie également d'atteindre les femmes de la base qui ne sont pas représentées dans son réseau, pour pouvoir également tenir compte de leurs besoins.

Le BWEN a un secrétariat «itinérant», qui s'installe dans différents pays en fonction des ressources dont disposent les associations membres.

Obstacles identifiés

Ressources: la difficulté de trouver des sources de financement pour ses activités constitue un obstacle majeur pour le BWEN; une activité transnationale est effectivement coûteuse et la contribution du travail non rémunéré dépend de l'engagement des individus et des associations.

Difficulté de s'organiser avec toutes les communautés culturelles: ce sont actuellement les femmes originaires des pays d'Afrique et des Caraïbes qui sont les mieux représentées au sein du BWEN. Ce dernier s'efforce de résoudre ce problème, mais le manque de ressources ne lui facilite pas la tâche.

Actions entreprises

Assemblée générale: celle-ci a lieu tous les deux ans, dans différents Etats membres. Elle vise à élire les membres du conseil d'administration et du bureau et à définir les priorités du travail. Le BWEN s'efforce de se réunir tous les ans, mais cela dépend des moyens financiers disponibles.

Ces réunions sont des événements importants, où les femmes noires et migrantes échangent des informations sur les conditions qui prévalent dans les Etats membres en présentant des rapports nationaux. Cet échange d'informations montre que les femmes connaissent les mêmes problèmes dans toute l'Europe: droits politiques et civils insuffisants; violence raciste et sexiste; traite des femmes; images négatives des personnes noires et migrantes dans les médias; exploitation dans l'économie informelle ou travail peu qualifié et mal rémunéré; droits insuffisants pour les réfugiées et les demandeurs d'asile.

Ses futures priorités d'action comprennent ce qui suit:

- Renforcement de l'autonomie économique des femmes
- Dénonciation de la violence contre les femmes en temps de guerre
- Promotion des femmes aux postes de décision
- Mise en exergue du rôle des femmes dans le développement
- Image des femmes dans les médias
- Conception du logement et son impact sur les femmes
- Dénonciation de l'impact de l'intégrisme sur les femmes

Ressources

Les activités du BWEN sont financées par les associations membres, qui versent une contribution financière ou qui offrent des services administratifs; tous les frais sont maintenus à un strict minimum.

Le BWEN dépend de petites subventions pour financer des postes comme les publications. Il a par exemple reçu une subvention de la Commission britannique pour l'égalité des chances (Equal Opportunities Commission) pour publier son rapport concernant la conférence de Pékin sur les femmes, organisée par l'ONU. Pour ses Assemblées générales, il essaie de trouver des sponsors pour couvrir une partie des frais.

Il est clair que le BWEN ne pourrait pas fonctionner sans le travail non rémunéré de ses membres, qui paient souvent leurs propres dépenses et qui consacrent leurs loisirs aux réunions et aux tâches administratives.

Impact

Un des principaux problèmes rencontrés par le BWEN est le manque de ressources financières. Ceci lui cause des difficultés particulières au niveau de son objectif de communication transnationale: il n'est pas à même de fournir des interprètes et de traduire les documents pour faciliter la communication entre ses membres et il ne parvient pas toujours à travailler en français et en anglais, même aux Assemblées générales.

Les ressources ont également un impact sur sa visibilité et sur sa participation aux structures gouvernementales et non gouvernementales européennes.

Malgré ces limitations financières, le BWEN s'efforce de communiquer avec un large éventail de femmes, en vue d'établir des liens à l'échelle planétaire. Le BWEN attache une grande importance à ces liens, non seulement pour collaborer à différentes questions, mais également parce que de tels liens augmentent la possibilité de faire preuve de «solidarité par l'action».

Commentaires

En tant que réseau transnational, le BWEN est capable d'apporter une contribution significative au développement et à la visibilité de la politique en matière de racisme et de sexisme. Néanmoins, l'avenir du BWEN va dépendre de deux éléments: premièrement, il doit s'assurer un financement de base pour mettre en place un secrétariat qui puisse fonctionner et ainsi alléger le fardeau du travail non rémunéré assumé par ses membres; deuxièmement, il a besoin d'impliquer de plus jeunes femmes pour renflouer le réseau. Selon le BWEN, il n'a pas été facile d'obtenir la participation de plus jeunes femmes à ses activités, essentiellement parce que celles-ci ne sont pas prêtes à faire partie d'associations «marginales» et parce que cela ne les attire pas de consacrer leurs loisirs à du travail non rémunéré.

Le BWEN continuera à s'engager en faveur de la constitution de réseaux au niveau européen et il a l'intention de participer au nouveau Réseau européen antiraciste, parce qu'il estime que de telles organisations ont besoin de «prendre racine» au sein des Etats membres pour refléter les réalités du racisme quotidien.

Contact

Martha Osamor

78 Springfield Road

UK – London, N15 4AZ

☎ + 44 181 808 14 20

Groupe d'appui femmes du Forum des migrants

Résumé

Depuis la création du Forum des migrants en 1992, à Bruxelles, des efforts permanents ont été consentis pour créer en son sein une structure qui donne aux femmes migrantes les moyens d'exprimer leurs besoins particuliers.

Ces efforts ont finalement abouti et un Groupe d'appui interne pour les femmes migrantes a vu le jour en 1996.

Éléments innovants

- Lutte contre le sexisme au sein d'une organisation qui représente les migrants
- Efforts pour assurer la visibilité de la contribution sociale et économique des femmes migrantes
- Promotion de l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes
- Promotion de la communication entre les femmes, pour partager les expériences respectives et pour en tirer des leçons
- Promotion d'images positives des femmes migrantes dans les médias
- Lobbying pour influencer les politiques qui concernent les femmes migrantes

Contexte

Au début de son existence, le Forum des migrants était nettement dominé par les hommes : il n'y avait aucune femme dans le comité exécutif et quelques femmes seulement dans le conseil d'administration. La constitution du Forum ne prévoit aucune clause spécifique sur la représentation des femmes dans les structures de décision ou sur l'intégration des problèmes de relations femmes-hommes dans son programme de travail et dans ses activités.

Un comité des femmes a été créé en 1992. En 1993, les femmes du Forum des migrants ont commencé à s'organiser pour assurer la visibilité de leur contribution à la lutte contre le racisme au sein de l'Union européenne.

Une de leurs premières activités a été d'organiser une conférence intitulée « Femmes migrantes en action », en 1994, à Athènes. Cette conférence a marqué la conclusion de trois groupes de travail créés par le Forum, respectivement sur : les femmes et les médias ; l'impact de la législation en matière d'emploi sur les femmes ; et la dignité des jeunes filles. Au cours des préparatifs à la conférence d'Athènes, il est cependant apparu que le Forum devait s'occuper de problèmes d'indépendance, ainsi que de la visibilité du comité des femmes.

La visibilité des femmes au sein du Forum des migrants s'est radicalement accrue lors des élections internes de 1996. Depuis, le conseil d'administration compte six femmes sur 32 membres et l'exécutif compte quatre femmes sur sept membres.

Avec la création du Groupe d'appui femmes, le Forum des migrants a clairement montré

son intention de remédier à l'invisibilité des femmes qui avait prévalu jusque là dans ses structures. Le Groupe d'appui a ses propres statuts et il a droit à une représentante au conseil d'administration du Forum. Des fonds ont été débloqués pour organiser des activités et un employée à temps partiel est chargée de la coordination.

Obstacles identifiés

Lutte contre le sexisme : selon la Secrétaire générale, Suzanne Monkasa, l'invisibilité des questions de genre observée par le passé était liée au fait que les femmes devaient faire preuve de détermination pour occuper la place qui leur revenait. Ce problème provenait de la diversité existant parmi les femmes, qui signifiait qu'il y avait différentes priorités, différents degrés de conscience politique et différentes manières de travailler. Certaines femmes avaient l'habitude de s'organiser autour de groupes culturels orientés vers les communautés et avaient donc tendance à adopter des positions plus conciliantes, tandis que d'autres étaient des militantes politiques et préconisaient une approche plus radicale.

Les femmes migrantes partagent cependant des expériences communes. Ainsi, bon nombre d'entre elles deviennent soutiens de famille même si elles effectuent pour cela des travaux de statut inférieur comme le nettoyage. Certains hommes migrants trouvent cela humiliant, parce que cela change les règles et qu'ils ne peuvent plus imposer leurs droits en tant que chefs du ménage.

Violence : la discrimination de la législation de l'Etat contre les femmes migrantes a surtout un impact sur ces dernières parce qu'elle leur refuse des droits humains élémentaires. En Belgique, par exemple, les étudiantes migrantes n'ont juridiquement pas le droit de travailler ou de bénéficier d'allocations sociales parce que leur identité juridique est dérivée de celle des hommes. En cas de violence domestique, une telle législation rend les femmes plus vulnérables.

Actions entreprises

Les femmes migrantes et les médias : en 1997, pendant l'Année européenne contre le racisme, le Groupe d'appui a organisé une conférence pour analyser le traitement des femmes migrantes dans les médias et pour formuler des recommandations. Il a mis l'accent sur le nombre insuffisant de femmes migrantes dans les structures des médias et sur l'image négative des femmes dans les reportages, notamment en rapport avec la violence.

Les femmes migrantes et l'économie : ce projet a été lancé récemment; le but est de recueillir des informations sur la contribution des femmes migrantes à l'économie dans une série d'Etats membres et de mettre en lumière les problèmes d'indépendance économique. Les Etats membres participants sont au nombre de cinq et c'est une équipe de femmes, composée de représentantes de la base et d'universitaires, qui mènera les recherches.

Le financement de ce projet est assuré par la DG V de la Commission européenne.

Ressources

Les activités sont financées par des subventions que la Commission européenne verse au Forum des migrants; ces aides couvrent notamment l'emploi d'une personne à temps partiel qui s'occupe des questions concernant les femmes. Le Forum débloque en outre des fonds supplémentaires de ses propres ressources pour les différents projets.

Impact

Jusqu'à présent, le principal impact des activités des femmes a été, au niveau interne, de soulever des questions sur le sexisme et sur les besoins des femmes au sein du Forum même. L'intégration des questions femmes-hommes dans le travail du Forum n'est toujours pas automatique, mais cette dimension est désormais pleinement intégrée pour certains dossiers, comme pour l'emploi et le statut légal.

Maintenant que les femmes ont acquis plus de visibilité, Suzanne Monkasa estime qu'elles doivent défendre leur place. A l'avenir, leur succès dépendra du type de femmes qui s'impliqueront et de leur volonté de collaborer à des projets communs en passant outre à leurs difficultés interpersonnelles. La Secrétaire générale souligne également que les femmes migrantes doivent apprendre les techniques de négociation, afin de savoir quand elles doivent faire des concessions et quand elles doivent tenir bon.

Le Groupe d'appui femmes reste fort peu visible en dehors du Forum et la Secrétaire générale reconnaît qu'il s'agit là d'un problème à résoudre via des projets concrets.

Suzanne Monkasa estime que le défi qui attend maintenant les femmes au sein du Forum des migrants va être d'identifier des alliés à long terme (notamment parmi les responsables politiques), parce qu'elles ne progresseront pas en restant seules. A cet égard, elle indique que le Forum des migrants a fort apprécié l'intensification de la collaboration et des contacts avec le Lobby européen des femmes.

Commentaires

L'évolution du Groupe d'appui femmes donne un bon exemple des problèmes que les femmes migrantes peuvent rencontrer au sein d'organisations mixtes dominées par les hommes. Certaines femmes continuent à vouloir combattre le racisme dans un environnement mixte, malgré leur immense frustration face aux obstacles qu'elles doivent surmonter. En dernière analyse, elles pensent atteindre de meilleurs résultats politiques au sein de telles organisations que dans le cadre de groupes dominés par des femmes et des hommes autochtones.

Le maintien de la visibilité du Groupe d'appui femmes est une priorité politique, vu que c'est actuellement la seule structure européenne à même de s'occuper des problèmes de relations raciales et de genre.

Contact

Suzanne Monkasa

Secrétaire générale

Rue Belliard, 23a

B – 1040 Bruxelles

☎ + 32 2 230 28 60

✉ + 32 2 230 22 70

Email :

forum.migrants.ue@skynet.be

Recommandations du projet

Rappelant

- la Convention européenne pour la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1950)
- la Convention internationale des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965)
- la Résolution du Conseil des Affaires sociales et du Conseil de l'Education concernant la lutte contre le racisme sur le lieu de travail et dans les systèmes d'éducation (1995)
- la Résolution du Parlement européen sur le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme, pour la sauvegarde de l'égalité de traitement, indépendamment de l'âge, de la race, du sexe, des handicaps ou des croyances (1995)
- la Déclaration commune des employeurs et des syndicats, adoptée lors du Sommet sur le dialogue social, concernant la prévention de la discrimination raciale et de la xénophobie et la promotion de l'égalité de traitement sur le lieu de travail (1995)
- la Plate-Forme d'Action et la Déclaration de Pékin adoptées lors de la Quatrième Conférence Mondiale de l'ONU sur les femmes, qui s'est tenue à Pékin (Chine) en septembre 1995
- le traité d'Amsterdam et l'article 13 sur la non-discrimination, pour lutter contre la « discrimination fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou la croyance, les handicaps, l'âge ou l'orientation sexuelle » (1997)

Le Lobby européen des femmes propose ce qui suit aux institutions de l'Union européenne et aux Etats membres, dans le contexte de leur engagement à combattre le racisme et le sexisme :

Concernant l'exclusion sociale

- assurer que les politiques et les prestations de services des services publics reflètent les besoins d'une société pluriculturelle
- fournir un financement adéquat aux centres d'information qui apportent des conseils juridiques et des informations aux minorités ethniques
- organiser des cours de langues pour les groupes de minorités ethniques, notamment pour les nouveaux immigrés, les réfugiés et les femmes
- assurer que les femmes des minorités ethniques aient accès aux informations, dans leur propre langue, sur les services de santé disponibles, notamment pour les femmes enceintes, les mères et les femmes plus âgées
- financer des mesures préventives dans les pays d'origine des femmes victimes de trafic, comme des cours de formation, la création d'entreprises et des campagnes d'information pour éviter qu'il y ait d'autres victimes

Concernant le statut juridique

- accorder un statut juridique indépendant aux femmes des minorités ethniques au sein de l'Union européenne, notamment aux femmes victimes de violence familiale
- adopter une législation accordant aux travailleuses domestiques immigrées un statut juridique individuel
- assurer que la législation sur le droit d'asile couvre les expériences spécifiques des femmes qui les rendent vulnérables à la persécution, à la violence et à l'oppression
- reconnaître la contribution économique apportée par les travailleurs sans papiers qui vivent au sein des Etats membres et accorder une amnistie générale et un statut juridique aux travailleurs qui vivent depuis cinq ans ou plus au sein de l'Union européenne

Concernant la violence

- promouvoir l'échange d'informations et de bonnes pratiques entre les agences s'occupant de la violence contre les femmes des minorités ethniques
- assurer la formation de la police et des autres pouvoirs publics sur la violence et les femmes des minorités ethniques
- adopter et mettre en œuvre la législation pour la prévention du trafic des femmes, et fournir des ressources aux groupes qui réhabilitent ces femmes
- adopter et mettre en œuvre la législation pour l'éradication des mutilations sexuelles féminines et fournir aux organisations de la base des ressources pour entreprendre un travail préventif au sein des communautés concernées

Concernant le marché du travail

I) Education

- encourager les écoles à travailler avec les communautés des minorités ethniques, pour chercher des moyens d'améliorer les performances des enfants et plus particulièrement des filles
- assurer la formation antiraciste et antisexiste des personnes travaillant dans le système d'éducation
- fournir aux parents des minorités ethniques des informations sur le fonctionnement et les exigences du système d'éducation
- encourager la recherche concernant l'impact des stéréotypes racistes et sexistes sur les performances et les choix de carrière des filles et des jeunes femmes des minorités ethniques

II) Formation

- faciliter l'accès des femmes réfugiées à l'éducation et aux programmes de formation
- accorder la priorité aux femmes des minorités ethniques dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et programmes concernant la formation
- encourager les organismes de formation à organiser des programmes de préformation pour les femmes des minorités ethniques, afin d'améliorer leur confiance en elles-mêmes
- rendre la formation aux nouvelles technologies de l'information accessible aux femmes des minorités ethniques
- fournir et diffuser des informations sur les sources nationales et européennes de financement pour les programmes de formation destinés aux femmes des minorités ethniques

iii) Accès à l'emploi

- introduire des mesures pour réglementer le travail atypique et l'économie informelle, en vue d'assurer la pleine protection sociale des femmes des minorités ethniques
- mettre en œuvre et faire appliquer la législation régissant les conditions de travail (temps de travail, salaire minimal, vacances et sécurité sociale) des femmes immigrées employées comme domestiques internes et comme jeunes filles au pair
- promouvoir la reconnaissance des compétences et des qualifications des femmes des minorités ethniques originaires de pays extérieurs à l'Union européenne
- veiller à ce que les femmes des minorités ethniques aient accès à des services de garde d'enfants qui soient à la fois de bonne qualité et abordables

Concernant la visibilité

- intégrer les préoccupations des femmes des minorités ethniques aux politiques et aux programmes
- encourager une ventilation des statistiques, afin d'inclure les femmes des minorités ethniques comme une catégorie distincte, notamment dans les chiffres sur la violence raciste et sexiste contre les femmes, l'exclusion sociale, l'emploi et la formation
- promouvoir la visibilité des minorités ethniques dans les services publics, à tous les niveaux
- mettre en œuvre des mesures d'action positive pour promouvoir la participation des femmes des minorités ethniques au processus de décision, dans tous les domaines de la société
- apporter un appui financier aux groupes de femmes des minorités ethniques qui s'organisent au niveau national et à l'échelon européen

Concernant le rôle des organisations non gouvernementales

- entrer en dialogue avec les organisations non gouvernementales, pour profiter de leur expertise en matière de lutte contre le racisme et le sexisme
- fournir un financement adéquat pour l'élaboration de programmes de lutte contre le racisme et le sexisme
- mener, avec les organisations non gouvernementales, une consultation sur l'élaboration et la mise en œuvre d'une législation pour combattre le racisme et le sexisme.

Aide-mémoire : Bonnes pratiques sur les problèmes raciaux et de genre

Décideurs politiques et institutions

- Consultez les associations qui s'occupent de problèmes raciaux et de genre pour définir les priorités et pour identifier le travail déjà accompli
- Entrenez une formation antiraciste et antisexistes
- Définissez les mécanismes d'intégration des problèmes raciaux et de genre dans la prise de décision et les programmes
- Associez les femmes noires, migrantes et de minorités ethniques à l'évaluation des politiques et programmes mis en œuvre pour améliorer leurs conditions de vie et de travail
- Soutenez et utilisez des exemples de bonnes pratiques de stratégies qui renforcent l'autonomie des femmes noires, migrantes et de minorités ethniques
- Favorisez la visibilité des femmes noires, migrantes et de minorités ethniques en soutenant leur nomination aux postes de décision

Instances de financement

- Fournissez des avis et des informations sur le financement qui soient facilement utilisables, au niveau national et à l'échelon européen
- Trouvez des manières de simplifier les procédures pour encourager et faciliter les demandes des associations de base
- Définissez différents critères pour les demandes de financement des associations de femmes noires, migrantes et de minorités ethniques. Si un cofinancement est nécessaire, par exemple, celui-ci pourrait être réduit pour certains groupes et tenir compte de la contribution du travail non rémunéré et bénévole
- Consultez les groupements de femmes noires, migrantes et de minorités ethniques pour déterminer les principaux obstacles à l'accès au financement
- Favorisez la continuité du travail sur les problèmes raciaux et de genre en élaborant des programmes pluriannuels de financement

Associations de femmes noires, migrantes et de minorités ethniques et de femmes autochtones s'occupant de problèmes raciaux et de genre

- Mettez en œuvre une politique antiraciste qui prévoit un code de conduite pour les travailleurs et les clients. Cette politique devra être élaborée en consultation avec les travailleurs noirs, migrants et de minorités ethniques
- Renforcez la visibilité des femmes noires, migrantes et de minorités ethniques qui travaillent dans l'association en nommant des femmes qui ont les qualifications adéquates aux postes de décisions
- Organisez une formation permanente de sensibilisation au racisme pour les travailleurs
- Concevez des mécanismes d'intégration des problèmes raciaux et de genre dans les politiques, programmes et pratiques de l'association
- Consultez et associez les femmes noires, migrantes et de minorités ethniques à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques et programmes

- Définissez des mécanismes d'évaluation de votre travail et/ou de vos services par les clientes noires, migrantes et de minorités ethniques
- Si vous employez une seule femme noire, migrante ou d'une minorité ethnique dans votre association, trouvez des moyens de réduire son isolement en lui laissant le temps de rencontrer d'autres femmes, afin qu'elles puissent se soutenir mutuellement et renforcer leur autonomie

Associations antiracistes de femmes noires, migrantes et de minorités ethniques et de femmes autochtones

- Créez au sein de l'association une section spéciale pour soulever les problèmes raciaux et de genre et pour les dénoncer
- Consacrez des ressources et un certain appui au développement du travail sur les problèmes raciaux et de genre
- Nommez aux postes de décisions des femmes noires, migrantes et de minorités ethniques qui ont les qualifications adéquates
- Définissez des mécanismes d'intégration des problèmes raciaux et de genre dans les politiques et les programmes
- Organisez des formations antisexistes pour les hommes de votre association

Associations de femmes noires, migrantes et de minorités ethniques

- Offrez une formation à l'autonomisation pour les femmes et/ou vos clients. Si vous êtes un réseau européen ou national, vous pourriez optimiser vos ressources en organisant une formation ayant un effet multiplicateur
- Procédez régulièrement à des évaluations de développement personnel (y compris des besoins de formation) pour les travailleurs de votre association
- Offrez au sein de l'association un appui aux femmes qui ont des responsabilités familiales (flexibilité du temps de travail, services de garde des enfants, dispositions de congé parental)
- Attaquez-vous aux problèmes de « diversité » entre les différents groupes de femmes noires, migrantes et de minorités ethniques, afin de mieux profiter des différentes expériences et connaissances et d'écarter les obstacles éventuels à la collaboration
- Si vous êtes organisées autour d'un groupe spécifique de femmes noires, migrantes et de minorités ethniques, favorisez la constitution de réseaux et la collaboration avec d'autres groupes de femmes noires, migrantes et de minorités ethniques.

Index des mots-clés

Accès au marché de l'emploi

02-BE
06-FR
08-FR
10-DE
13-DE
17-NL
18-SP
19-SP
20-SP
21-SP
22-UK
26-UK

Statut légal

01-BE
03-BE
04-BE
05-FR
08-FR
11-DE
12-DE
13-DE
14-NL
16-NL
19-SP
20-SP
21-SP
24-UK
25-UK

Constitution de réseaux

01-BE
04-BE
07-FR
10-DE
11-DE
12-DE
14-NL
15-NL
16-NL
17-NL
20-SP
24-UK
25-UK
27-EU
28-EU

Exclusion sociale

02-BE
05-FR
06-FR
08-FR
13-DE
18-SP
19-SP
21-SP
22-UK
26-UK

Violence

03-BE
05-FR
07-FR
11-DE
12-DE
16-NL
18-SP
20-SP
24-UK
25-UK
27-EU

Visibilité

01-BE
02-BE
03-BE
04-BE
07-FR
09-FR
10-DE
12-DE
14-NL
15-NL
16-NL
17-NL
22-UK
23-UK
24-UK
25-UK
26-UK
27-EU
28-EU
29-EU

Remerciements

Le Lobby européen des femmes (LEF) remercie les personnes suivantes pour leur contribution à ce projet:

Des Organisations dans les Etats membres

Pour leur participation à ce projet

Consultante du projet

Catherine Hoskyns, pour sa contribution significative à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet

Responsable du projet

Barbara Helfferich, Secrétaire générale du LEF, pour la direction générale du projet

Chercheuses dans les Etats membres

Anita Berger (Allemagne), Nacera Boulehouat (France et Belgique), Noelia Igareda (Espagne), et Jyostna Patel (Belgique, Pays-Bas et Royaume-Uni). Les familles et les amis qui ont accueilli nos chercheuses dans les Etats membres

L'Oiseau Migrateur asbl

pour sa collaboration indispensable avec le LEF pendant ce projet

Membres du groupe de travail interne du LEF

Bernice Dubois, Hazel Holmlund, Ann Mannen et Nikki Roubani

Membres du groupe d'expertes sur les problèmes raciaux et les relations femmes-hommes

Hellen Felter, vice-présidente du LEF, Pinar Hüküm, membre du Conseil d'administration du Forum des Migrants, Ann Mannen, membre de l'Assemblée générale du LEF, Nouria Ouali, chercheuse sur les femmes migrantes et l'emploi à l'Université libre de Bruxelles (ULB) et Elsa Ramos, Confédération internationale des syndicats libres

Relecture du rapport

Alison Roy

Traduction française

Martine Wauters; relecture du français: Denise Fuchs, Bernice Dubois et Colette De Troy

Illustration de couverture – Conception graphique du rapport

Calico Museum of Textiles, Gujarat, India – Gauthier Burny, TexTure s.a.

L'équipe du LEF

Malin Bjork, Cécile Greboval, Marie-Anne Leunis et Claire Roumet

Les stagiaires du LEF

Gaëlle Le Bouler, Shaela Cruz, Alexandra Deneke, Helena Gäfvert, Isabel Kleinschnittger et Renate Lange

Giampiero Alhadef, SOLIDAR – Chantal Beyst – Observatoire européen Leader – Nadine Lefevre – Jan Niessen, Migration Policy Group – Nimita Patel – Emily Riley, Levi Strauss & Co. Europe – Jane Tate, groupe européen sur le travail à domicile – Jean-Pierre Vercruyse – M^{me} Wellinghoff, DG V, Commission européenne.

Questionnaire : vaincre la discrimination

modèles de bonnes pratiques par les femmes migrantes et d'origine ethnique minoritaire

**Avant de compléter ce questionnaire,
veuillez noter les points suivants**

- Toute information que vous nous transmettez restera confidentielle.
- Nous avons prévu des notes qui vous aideront à répondre à certaines questions.
- Pour remplir ce questionnaire, utilisez une machine à écrire, un traitement de texte, ou encore écrivez en caractères majuscules.
- veuillez renvoyer ce questionnaire au Lobby européen des femmes avant **15 avril 1999** au plus tard.

1. Informations relatives à l'organisation

1a) Nom de l'organisation (y compris le sigle)

1b) Personne à contacter (et son titre)

1c) Adresse

Tél., fax, e-mail

1d) Quels sont les grands objectifs poursuivis par votre organisation?

2. Stratégie innovante

2a) Décrivez la stratégie innovante mise en œuvre par votre organisation (voir les notes)

2b) Parmi les thèmes suivants, quels sont ceux abordés par votre stratégie innovante? (vous pouvez sélectionner plusieurs thèmes)

- racisme, xénophobie (institutionnelle et/ou au quotidien) et sexisme
- violence
- statuts juridiques
- accès à l'emploi et à la formation
- accès à l'éducation
- représentation au niveau de la prise de décisions
- accès aux services sociaux (sécurité sociale, santé)
- niveau de participation dans les organisations
- représentation dans les secteurs artistique et culturel
- implication de la croyance et des pratiques religieuses
- encourager la solidarité, la visibilité et le travail en réseau
- sexualité
- résolution des conflits

2a) Par « stratégie innovante » nous entendons des projets réunissant une ou plusieurs des caractéristiques suivantes :

- combattre d'une façon originale/créative les obstacles à l'intégration
- faisant preuve d'efficacité pour atteindre les objectifs fixés
- faisant bon usage des ressources disponibles.

2d) Cette section devrait fournir de brèves informations sur le contexte social, culturel, économique et politique dans lequel cette stratégie a été mise en œuvre, par exemple : des informations sur l'importance de la population migrante et d'origine ethnique minoritaire, selon que l'établissement de ces populations est ancienne ou récente, les dispositions légales ainsi que tout événement qui pourrait avoir déclenché l'action.

2h) La stratégie devrait être en cours ou mise en œuvre durant les cinq dernières années.

2c) Si votre stratégie innovante ne concerne aucun de ces thèmes, dans quelle catégorie la classeriez-vous?

2d) Le contexte : donnez les éléments-clé du contexte dans lequel cette stratégie a été mise en œuvre (voir les notes)

2e1) Quel était l'objectif poursuivi par la stratégie?
Précisez les buts à court et long terme, le cas échéant

2e2) Quel était le public-cible (le grand public, les institutions, les organisations non gouvernementales, etc.)?

2f) Comment la stratégie a-t-elle été élaborée?

2g) Comment a-t-elle été mise en œuvre?

2h) Période durant laquelle la stratégie a été mise en œuvre : (voir notes)

2i) Ressources utilisées pour élaborer et mettre en œuvre la stratégie :
2 i1) budget total (indiquez la source du financement) :

2i2) estimation des heures supplémentaires non rémunérées prestées pour le projet par des travailleurs rémunérés (si vous deviez donner une valeur financière à ce travail non rémunéré, indiquez le montant horaire que vous alloueriez)

2i3) contribution bénévole en nombre d'heures

2j) Des partenariats/alliances ont-ils été conclus pour élaborer et mettre en œuvre cette stratégie? Dans l'affirmative, précisez lesquels

2k) Cette stratégie innovante a-t-elle donné des résultats précis ou entraîné des conséquences visibles? Si ce n'est pas le cas, comment décririez-vous l'utilité de la stratégie (voir notes)?

2k1) La stratégie a-t-elle été évaluée (en interne ou en externe)? Si c'est le cas, veuillez donner des détails.

3. Au cas où votre stratégie serait sélectionnée, accepteriez-vous qu'elle figure dans un guide de bonnes pratiques? Une personne de votre organisation serait-elle prête à nous accorder un peu de temps pour un entretien approfondi?

3a) Remarques/observations éventuelles quant au projet «Vaincre la Discrimination»?

Dans la mesure du possible, veuillez nous faire parvenir des informations complémentaires sur votre organisation : brochures, magazines, publications, etc.

Nous aimerions introduire des informations concernant votre organisation dans une base de données, qui sera à la disposition des participantes à ce projet, des membres du LEF, des institutions européennes et des organisations non gouvernementales. Êtes-vous d'accord?

- oui
 non

N'hésitez pas à faire des copies et distribuer ce questionnaire : d'avance, merci.

le questionnaire recevront un exemplaire du guide de bonnes pratiques.

2k) Dans cette section, essayez de détailler les effets de la stratégie :

- l'objectif/la cible de la stratégie a-t-il été atteint?
- la stratégie a-t-elle contribué à sensibiliser au racisme, à la xénophobie et au sexisme?
- les femmes migrantes et d'origine ethnique minoritaire ont-elles gagné en responsabilisation?
- la solidarité, les possibilités de travailler en réseau et la visibilité s'en sont-elles trouvées améliorées?

NB par « responsabilisation », on entend en général une amélioration notable sur les points suivants : capacité de travailler en réseau; prise de conscience; confiance en soi; assurance (de l'expression); capacité de participation au sein d'organisations ou dans la société au sens large.

Le projet « vaincre la discrimination » a été réalisé par le Lobby européen des femmes avec l'appui financier de la Commission européenne (DG V) et de Levi Strauss and Co. Europe.

Lobby européen des femmes (LEF)

22, rue Hydraulique

B-1210 Bruxelles

Belgique

☎ + 32-2-217 90 20

☎ + 32-2-219 84 51

E.mail : ewl@womenlobby.org

Ce rapport est également disponible sur le site web du LEF :

<http://www.womenlobby.org>

