



**«Interculturalité :**  
à la croisée  
des diversités»

*ciep*

LES CAHIERS DU

10



# « INTERCULTURALITÉ : À LA CROISÉE DES DIVERSITÉS »

Journée d'étude d'actualité politique  
Louvain-la-Neuve, le 25 février 2011

# Table des matières

<b>1 – Introduction</b>	
<b>Par Virginie DELVAUX</b> – Directrice du CIEP .....	<b>3</b>
<b>2 – Les différents modèles européens de politique d'intégration</b>	
<b>Par Fatima ZIBOUH</b> – Doctorante en sciences politiques et sociales - CEDEM – TRICUD – ULG .....	<b>4</b>
<b>3 – Assises de l'Interculturalité : objectifs, déroulement, positions de départ</b>	
<b>Par Christine KULAKOWSKI</b> – directrice du Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI) et co-présidente du comité de pilotage des Assises de l'Interculturalité.....	<b>8</b>
<b>4 – Assises de l'interculturalité: évaluations critiques et perspectives</b>	
<b>Par Jean-Michel HEUSKIN</b> – Vice-Président du Centre d'Action Laïque .....	<b>12</b>
<b>5 – Au-delà des recommandations, comment mener à bien des projets interculturels ? Avec quels moteurs, quels freins et quels obstacles ?</b>	
<b>Par Christine KULAKOWSKI</b> – directrice du Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI) et co-présidente du comité de pilotage des Assises de l'Interculturalité.....	<b>14</b>
<b>6 – L'interculturalité au sein de la CSC</b>	
<b>Par Luan ABEDINAJ</b> – Responsable national du Service Nouvelles migrations & Diversité.....	<b>20</b>
<b>7 – Quelle approche de l'interculturalité à Vie Féminine ?</b>	
<b>Par Ariane ESTENNE</b> – Bureau d'études de Vie Féminine .....	<b>28</b>
<b>8 – Eléments de conclusions de la journée d'étude</b>	
<b>Par Frédéric LIGOT</b> – Secrétaire politique du MOC .....	<b>32</b>

# 1 Introduction

Virginie DELVAUX – Directrice du CIEP

L'interculturalité : un sujet passionnément complexe. Complexe comme le montrent la diversité et la spécificité des termes utilisés pour parler des relations entre les Cultures : entre multiculturalité, interculturalité, intégration, diversité et pluriculturalité. Passionnant parce que cette notion touche tout particulièrement au vivre ensemble et à ce qui fait les fondements de notre rapport à l'autre. Afin de donner une porte d'entrée concrète à cette analyse, nous avons choisi d'aborder le processus des « Assises de l'Interculturalité ». Se clôturant publiquement fin 2010, cette initiative a pu faire l'objet d'un large débat d'idées tout à fait intéressant ; sa mission étant de formuler des recommandations au gouvernement en vue de renforcer la réussite d'une société basée sur la diversité, le respect des spécificités culturelles, la non-discrimination, l'insertion et le partage des valeurs communes. Dès lors, sans se limiter à l'analyse de ce travail, nous avons abordé le sujet à partir de cette actualité pour élargir le propos et le mettre en lien direct avec notre travail d'éducation permanente et d'action sociale et culturelle.

Ce cahier se structure donc en trois parties. Un premier temps replace le concept d'interculturalité dans le contexte social et politique européen. Fatima Zibouh, chercheuse en sciences politiques et sociales à l'Université de Liège, nous présente les différents modèles européens en matière de politique d'intégration et par ce biais nous montre comment l'intégration est devenue un enjeu politique en Europe.

Dans un deuxième temps, Marie-Claire Foblets, professeur de Droit et d'Anthropologie à la KUL et coprésidente du comité de pilotage des Assises de l'Interculturalité, retrace le parcours des Assises de la création de la commission du dialogue interculturel en 2005 jusqu'au processus des « Assises de l'Interculturalité » qui a récemment abouti à un rapport final.

La parole est ensuite donnée à d'autres acteurs du processus des Assises afin de faire une évaluation critique du projet et du rapport d'évaluation. Henri Goldman, rédacteur en chef de la revue Politique et Jean-Michel Heuskin, vice-président du Centre d'Action Laïque et membre du Comité de pilotage des Assises de l'Interculturalité, ont donc partagé leur regard, mettant en avant des échanges de points de vue parfois complémentaires, parfois différents mais tout à fait pertinents sur le sujet. Seule l'intervention de Jean-Michel Heuskin paraît dans ce cahier, vous pouvez retrouver l'article d'Henri Goldman dans le numéro de Démocratie du 15 février 2011. Enfin, au-delà de l'analyse du concept et du processus, ce cahier donne bien entendu une place importante aux actions associatives interculturelles mises en place sur le terrain avec des témoignages particuliers d'organisations constitutives du MOC.

Dans ce cadre, Christine Kulakowski, directrice du Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI) et coprésidente du Comité de pilotage des Assises de l'Interculturalité, nous éclaire sur les éléments essentiels caractérisant tout projet d'action interculturelle, sur les difficultés et obstacles souvent encourus ainsi que sur la diversité des processus mis en place au CBAI.

Ensuite, comme explicité ci-dessus, la CSC et Vie féminine décrivent leurs actions et leur positionnement sur le sujet en expliquant comment ils intègrent la question de l'interculturalité dans leurs pratiques : soit de manière spécifique par la mise en place d'un service « nouvelles migrations et diversité » à la CSC, soit, comme à Vie Féminine, en redéfinissant son identité à partir de la dimension interculturelle et en se positionnant dans des débats publics de société.

Enfin, pour conclure ce cahier, Frédéric Ligot, Secrétaire politique du MOC, rappelle que l'interculturalité pose de nombreux défis et enjeux à notre Mouvement qui soutient le développement d'une société égalitaire et émancipatrice.

# 2 Les différents modèles européens de politique d'intégration

Par **Fatima ZIBOUH** – Doctorante en sciences politiques et sociales CEDEM – TRICUD – ULG

« **Les différents modèles européens en matière de politique d'intégration ou comment l'intégration est devenue un enjeu politique en Europe ?** »

Dans le cadre de cette journée d'étude, on m'a demandé de parler de la dimension européenne des enjeux portant sur l'intégration des personnes d'origine étrangère. Dans cette perspective, je vais vous parler de l'euro-péanisation des politiques d'intégration qui, en l'espace de quelques années seulement, a énormément évolué.

Dans le cadre d'un article récemment écrit avec ma collègue de l'ULB, Corinne Torrekens, nous avons essayé d'étudier quel serait l'impact de cette euro-péanisation des politiques d'intégration à l'échelle des Etats membres et plus précisément sur la Région wallonne, étant entendu que ce type de politique a été régionalisé et a été formalisé en Wallonie sous le décret élaboré en juillet 1996, relatif à l'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère.

## Les différents modèles en matière de politique d'intégration

Chaque Etat membre a sa compréhension de ce qu'est une « intégration réussie » avec parfois des différences d'interprétation au niveau sub-national comme on peut le voir en Belgique avec les différences de logiques d'intégration entre Flamands et francophones.

De façon générale, on a tendance à parler de manière idéal-typique des philosophies qui sous-tendent les politiques d'intégration dans les différents Etats membres de l'UE allant de la logique assimilationniste opposée à la logique multiculturaliste.

Pourtant, dans les faits, au-delà de ces modèles théoriques, on constate souvent l'émergence d'un modèle hybride qui prend source dans ces deux visions de l'intégration et dont la concrétisation peut varier en fonction du temps et du contexte sociopolitique, même si, bien entendu, au niveau national ou régional, les pouvoirs publics auront plutôt tendance à valoriser un versant plutôt que l'autre. On peut même dire qu'il y a eu un rapprochement entre ces deux modèles archétypiques.

### Vers une approche civique de l'intégration

La tendance européenne va plutôt dans le sens d'une approche interculturelle basée sur le partage de valeurs communes et basée sur une sorte de contrat d'intégration mettant l'accent sur la connaissance de la langue du pays de résidence mais aussi des institutions. Au sein des Etats membres également, la plupart des pays se dirigent vers ce qu'on appelle communément, en Belgique, une politique de l'inburgering, traduit parfois par un processus d'encitoyennement ou de citoyennisation, mettant l'accent sur les droits et les devoirs. L'idée est de mettre en évidence l'adhésion à un socle de valeurs communes plutôt qu'à valoriser les spécificités

culturelles. On parle même parfois de contrat et de contrat d'intégration plus précisément auquel la personne d'origine étrangère doit souscrire. Il existe, par ailleurs, des modules d'intégration, des sortes de cours d'éducation civique et/ou de langue, avec parfois des examens (Pays-Bas, Royaume-Uni, Danemark). Ceux-ci sont parfois à caractère contraignant comme en Autriche ou incitatif comme aux Pays-Bas ou en France.

## Vers une convergence européenne des politiques d'intégration

### A. L'eupéanisation ?

Depuis les années 1980, on assiste au développement d'un espace public européen qui va se traduire par la transposition d'un certain nombre de normes orientant les politiques menées au niveau national ou régional. L'enjeu sera donc déterminant dans la mesure où c'est le niveau européen qui posera « les diagnostics à partir desquels seront définies les conditions de l'intervention publique ».

### B. L'eupéanisation des politiques d'intégration ?

Alors que les politiques d'intégration sont une compétence appartenant aux États membres, l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère résidant dans l'Union européenne prend une place de plus en plus considérable dans les programmes communautaires. Et ce, malgré l'existence de différentes conceptions de l'intégration au niveau de chaque État membre de l'UE et parfois même à un niveau plus local, comme nous le verrons dans cet exposé. Cela étant, est-ce que ces convergences permettent de définir une politique européenne d'intégration transposable à tous les États membres ?

#### Première difficulté

D'une part, il y a la difficulté de traiter de cette politique à un niveau européen car la question de l'intégration est développée par différents départements ministériels au niveau national. Ce champ peut relever de la compétence d'un

ministre de l'Intérieur ou de la Justice, voire lorsque ce portefeuille existe, d'un ministre de l'Immigration.

#### Deuxième difficulté

Cette matière n'a pas été clairement attribuée à l'UE dans le cadre de ses nouvelles compétences liées à la migration, étant donné la gestion diversifiée de l'intégration au niveau national.

### C. Des expériences communes en matière d'intégration

Les États membres connaissent des réalités et des expériences communes en matière d'intégration. La lutte contre les discriminations, l'apprentissage de la langue du pays de résidence ou l'insertion socioprofessionnelle des migrants et de leurs descendants sont des préoccupations communes à tous les États membres.

En outre, il y a, de manière générale, des similitudes dans les conditions d'intégration élaborées par les États membres de l'UE.

Enfin, dans un certain nombre d'États membres, on assiste également à une convergence des modalités d'acquisition de la citoyenneté qui sont de plus en plus basées sur le droit du sol.

## Quelles sont les mesures élaborées au niveau européen pour harmoniser les politiques d'intégration ?

Étant donné la difficulté actuelle de définir une politique européenne d'intégration précise et transposable à tous les États membres, l'objectif de l'UE consistera alors à promouvoir l'intégration des migrants et leurs descendants de façon indirecte par le biais de l'échange des pratiques d'intégration au niveau national mais aussi par d'autres mesures qui amorceront une réelle dynamique européenne en matière d'intégration. Nous allons citer quelques initiatives qui contribueront à l'élaboration d'une philosophie politique européenne de l'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère.

Les Conseils européens ont joué un rôle majeur en matière d'initiatives sur l'intégration

des personnes étrangères et d'origine étrangère. Mentionnons quelques-uns qui ont été déterminants dans l'évolution du traitement de cette question au niveau des politiques européennes. Tout d'abord, le Conseil européen de Tampere va être le point de départ en 1999 car il va affirmer la nécessité de définir une implication plus forte de l'UE dans l'élaboration d'une politique d'intégration commune. D'autres Conseils européens vont permettre la création, en 2003, d'un réseau de « points de contacts nationaux sur l'intégration » qui va permettre le développement de la coopération et l'échange d'informations et de bonnes pratiques afin de renforcer la coordination des politiques dans le domaine de l'intégration au niveau national et européen. Ensuite, le programme de La Haye (qui sera adopté par le Conseil européen de novembre 2004) va développer les « Principes de Base Communs ». Cette initiative a pour objectif l'élaboration d'une politique d'intégration commune en suggérant un cadre de référence permettant la mise en œuvre et l'évaluation des politiques d'intégration au niveau national. Cette approche holistique de l'intégration vise à assister les États membres dans la formulation de politiques d'intégration. Dans ce cadre, un programme commun pour l'intégration a été élaboré pour tous les États membres. Le Conseil européen de décembre 2009 adoptera le Programme de Stockholm qui va fixer les grandes orientations de l'UE en matière d'intégration notamment par le biais de l'identification de modules européens et de l'élaboration d'indicateurs pour l'évaluation des politiques publiques d'intégration.

Il y a également les conférences ministérielles sur l'intégration à l'échelle de l'UE que nous n'allons pas traiter ici mais qui ont joué un rôle majeur dans l'élaboration d'initiatives visant à développer une politique européenne de l'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère.

Par ailleurs, toute une série de directives avec des influences indirectes sur les politiques d'intégration ainsi que des communications européennes avec des influences indirectes sur

ces matières ont été élaborées dès les années 2000.

Aussi, un Fonds pour l'Intégration des Ressortissants de Pays Tiers (INTI) ainsi qu'un Index européen des politiques d'intégration des migrants (MIPEX) ont été créés pour assurer le financement et l'évaluation des différentes mesures européennes en matière d'intégration.

Enfin, deux initiatives ont été lancées en avril 2009 pour promouvoir l'europeanisation des politiques d'intégration : le Forum européen sur l'intégration et le Portail européen sur l'intégration.

### Quelles sont les conséquences au niveau régional de l'europeanisation des politiques d'intégration ?

On ne pourra pas parler de l'impact de cette europeanisation sur la Belgique parce qu'il y a des différences fortes au niveau subnational. Il y a effectivement des divergences notoires entre ces deux entités par rapport à la gestion de la diversité culturelle et ce, pour des raisons historiques mais aussi politico-idéologiques. La fédéralisation de ces compétences a davantage creusé le fossé entre ces deux politiques en termes de vision et de philosophie politique sous-tendant les politiques publiques en la matière.

Mais l'europeanisation de la politique d'intégration aura indubitablement des conséquences sur la redéfinition d'une politique d'intégration à l'échelle wallonne, ne serait-ce que parce qu'il faudra tenir compte des Principes de Base Communs tels que définis par la Commission européenne en 2004 mais, à ce jour, aucun texte légal ne contraint les États membres à s'y soumettre.

Actuellement, l'Union européenne détient toute une série de mécanismes qui peut contribuer au développement d'une politique d'intégration commune. Le débat en cours se focalise, dès lors, sur les types de stratégies d'intégration et sur le caractère obligatoire des différentes recommandations en matière d'intégration, avec, en conséquence, d'éventuelles sanctions.

## CONCLUSIONS

Le débat autour de la politique d'intégration est en évolution constante. Depuis quelques années seulement, on constate la création récente de compétences et de portefeuilles ministériels ayant pour intitulé l'intégration, l'immigration ou encore l'identité nationale. (Exemple : Ministère de l'immigration et de l'intégration aux Pays-Bas, en 2002).

Mais l'UE n'a pas de compétence liée à cette matière, elle essaie donc de développer une harmonisation des bonnes pratiques d'intégration. On peut donc, à juste titre, parler de processus de convergence des politiques d'intégration à l'échelle européenne.

« *L'Union européenne doit augmenter ses efforts pour l'intégration des immigrés d'aujourd'hui et de demain* », mettait en évidence le Vice-Président de la Commission et chargé de la Justice, Liberté et Sécurité, Franco Frattini.

Il y a, indubitablement, une volonté forte de l'Union européenne à mettre une priorité à l'intégration des ressortissants originaires de pays tiers. Au-delà de la définition d'une politique d'immigration commune, les États membres souhaiteraient également définir une politique d'intégration commune. Dans le même temps, la principale difficulté est qu'au vu des nombreuses visions de l'intégration en œuvre dans les États membres, il serait clairement impossible d'établir un consensus sur une définition commune de l'intégration. Les débats sur l'intégration se développent sans qu'il y ait une définition et une vision claire des objectifs à atteindre. Cette absence de perspective se refléterait notamment à travers les Principes de Base Communs.

La résolution du Parlement européen sur « *les stratégies et moyens pour l'intégration des immigrés dans l'Union européenne* » adoptée le 6 juillet 2006 met en évidence l'importance de dépasser le niveau local pour développer une politique d'intégration. Ceci dit, alors que le niveau européen doit élaborer des « stratégies d'intégration » et assurer le suivi des mesures mises en œuvre, le texte spécifie que c'est au niveau local, régional et national qu'il faudra définir et appliquer les mesures d'intégration de façon précise, et « *dont les résultats serviront les intérêts communs de l'Union* » de manière générale.

On peut constater que l'une des principales motivations de l'UE à développer une politique d'intégration commune est surtout liée à des intérêts d'ordre économique. En effet, cette résolution met en évidence le fait que « *le succès de l'intégration renforcera l'économie de l'Union face à la concurrence mondiale* ». Il faut souligner l'importance de cette perspective économique qui dominera la philosophie de l'intégration à l'échelle européenne. Par ailleurs, le rapport de la Fondation Roi Baudouin et de l'European Policy Centre met en évidence les défis économiques des États membres du fait des transformations des flux migratoires, du vieillissement de la population et de la concurrence mondiale. Selon le rapport, l'Union européenne est consciente que, face à ces défis, il est plus que nécessaire d'élaborer une politique d'immigration et d'intégration commune à l'ensemble des États membres.

Ces questions fondamentales évoluent avec une rapidité assez importante, elles portent sur la question lancinante de savoir quelle est la vision que l'on porte de notre société de demain.



# 3 Assises de l'Interculturalité: objectifs, déroulement, positions de départ

Par **Christine Kulakowski** – Directrice du Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI) et co-présidente du comité de pilotage des Assises de l'Interculturalité

Dans l'accord de gouvernement fédéral du 18 mars 2008, il a été prévu de lancer des Assises de l'Interculturalité, à l'initiative de la Vice-Pre-mière Ministre, Joëlle Milquet.

La ministre a souhaité que les Assises poursuivent les quatre objectifs suivants :

## 1. Quatre Objectifs

**Premier objectif : Permettre, après un large débat d'une année avec l'ensemble des acteurs et personnes concernées, d'aboutir à des recommandations relatives à différentes thématiques liées à l'Interculturalité.**

Pour réaliser ce premier objectif, un Comité de pilotage, composé initialement de vingt-neuf personnes - pour moitié de néerlandophones et pour moitié de francophones et d'une germanophone - issues de la société civile et comprenant des experts désignés par les entités fédérées, a été mis en place.

Ce Comité de pilotage a été chargé de rédiger un rapport final des Assises de l'Interculturalité et de formuler des recommandations concrètes au gouvernement fédéral, aux différentes autorités publiques ainsi qu'aux acteurs de terrain. C'est ce Rapport que nous vous présentons aujourd'hui.

**Deuxième objectif : Organiser dans l'ensemble du pays et de ses villes de nombreux espaces de dialogue et de rencontres citoyennes.**

Sur base de 3 appels à projets en 2009 et 2010, 302 projets locaux ont été soutenus dans le cadre des Assises et les recommandations issues de ceux-ci ont été prises en compte dans l'élaboration du Rapport final. Certains de ces projets viennent de vous être présentés par voie vidéo.

**Troisième objectif : Développer une politique de communication dans l'ensemble du pays permettant de promouvoir la richesse des Cultures, la réussite des insertions, du métissage de la société, la valorisation des talents, et tenter de briser les stéréotypes et caricatures.**

**Quatrième objectif : Permettre aux acteurs de terrain, associatifs ou publics, et aux autorités publiques des différents niveaux de pouvoirs d'échanger « les bonnes pratiques » développées au niveau local ou plus largement.**

## 2. Le déroulement concret des travaux

Afin d'organiser au mieux les travaux en vue de la rédaction du rapport final, le Comité de Pilotage a désigné en son sein deux Coprésidentes, Marie-Claire Foblets et moi-même.

Le Comité a décidé de travailler en Commissions, présidées chacune par deux coprésidents (à parité néerlandophone et francophone) et ce, autour de 5 thématiques où l'Interculturalité est principalement (mais pas exclusivement) en

acte et en question : l'Enseignement, l'Emploi, la Gouvernance, les Biens et Services (plus spécifiquement le Logement et la Santé), ainsi que la Vie associative, Culture et Médias.

Pour donner une orientation commune aux travaux des Commissions, il a été décidé, en Comité de pilotage, d'organiser la réflexion autour des points suivants :

- Une évaluation du suivi des recommandations du rapport de la Commission du Dialogue Interculturel de 2005.
- Un état des lieux des acquis et questions centrales qui se posent depuis 2005.
- Des recommandations, nouvelles, actualisées ou reprises du rapport de la Commission du Dialogue Interculturel.

Les Assises avaient été programmées pour être menées en dehors de tout contexte électoral. Mais l'actualité politique en a décidé autrement. Les Assises ont dû franchir un obstacle imprévu : des élections fédérales anticipées en juin 2010 et un gouvernement fédéral en affaires courantes depuis lors. Cependant, le gouvernement démissionnaire a décidé de poursuivre le processus des Assises pour le mener à son terme, vu l'importance et les enjeux de l'Interculturalité, quelle que soit la configuration future de notre Etat.

Sur base des rapports élaborés par chacune des Commissions, Tom Naegels, écrivain et journaliste au *Standaard*, a rédigé une première synthèse des travaux des Commissions.

Ce premier texte a été la base d'un grand débat lors d'une rencontre du Comité de Pilotage qui s'est tenue à Spa en septembre 2010. Le Comité de Pilotage a alors décidé des recommandations qui seraient avancées et qui vous seront présentées après cette introduction.

Je voudrais souligner que ce débat de Spa a été une expérience remarquable d'ouverture aux positions des uns et des autres et une laborieuse recherche de terrain d'entente entre les différents points de vue.

La modération de cette rencontre a été menée de manière très compétente par Nadia Fadil, chercheuse en Sociologie à la KUL, et Henri Goldman, journaliste indépendant.

### 3. Un travail collectif, à la recherche de solutions viables

Le Rapport final des Assises de l'Interculturalité est le résultat de ce long processus, mené par des femmes et des hommes qui, malgré les différences de points de vue, croient au projet de l'Interculturalité. Et qui aspirent à une société plus juste, plus solidaire et respectueuse de ses pluralismes, lesquels font les réelles démocraties.

Cependant, à l'image de la société, le Comité de pilotage était divisé sur certaines questions qui ont trait à l'agencement du « vivre ensemble ».

**Sans prétendre être représentatifs de l'ensemble des opinions qui, dans notre pays, aujourd'hui, s'expriment sur la question du « vivre ensemble », l'intérêt de ce travail collectif a été, à l'issue d'un débat pluraliste, d'avancer des solutions de compromis, en laissant parfois des interrogations qui invitent à la réflexion. Mais aussi de proposer des recommandations les plus concrètes possibles.**

Il est prévisible que le Rapport ne fera pas l'unanimité. Pour certains, nos recommandations seront considérées comme trop « frieuses ». Pour d'autres, elles seront considérées comme manquant de prudence par ce qu'elles se méprennent sur les risques de dérive qu'entraîne une plus grande ouverture à la diversité.

Dans tous les cas, ce rapport a l'avantage de pas éviter les questions sensibles relatives au « vivre ensemble » présentes non seulement en Belgique mais aussi au cœur d'autres sociétés européennes.

Nous devons relever qu'à l'issue de nos débats, deux membres du Comité ont exprimé le souhait de faire connaître leur point de vue divergent sur certaines propositions, sans se distancier de l'ensemble du travail. Nous avons intégré ces notes, dites de position minoritaire, en annexe du Rapport.

## 4. Les positions de départ : 5 clarifications préalables

Cinq positions de départ sont sous-jacentes à tout le Rapport. Elles font partie de l'introduction, pour ne pas devoir y revenir chaque fois qu'il s'agit de motiver une recommandation particulière.

### 1. L'Interculturalité est une responsabilité de tous et dans la réciprocité

La réussite d'une politique qui s'investit dans le projet d'Interculturalité, est tributaire de l'engagement de chacun et de chacune, majorité et minorités, acteurs publics et privés. L'Interculturalité suppose donc des « aménagements », des ouvertures réciproques.

### 2. L'obstacle des clivages socio-économiques

Comme préalable à toute recommandation liée à l'Interculturalité, thème de notre rapport, il y a le constat très inquiétant de l'écart qui se creuse entre la frange aisée de la population, très généralement bénéficiaire de l'arsenal des droits sociaux et économiques mis à leur disposition, et la frange - trop importante - de ceux et celles qui restent en situation de précarité ou d'exclusion. Les personnes issues des minorités ethniques et culturelles sont largement surreprésentées dans le second groupe.

Une recommandation qui pourrait en quelque sorte accompagner chacune des pistes que nous avançons, consiste à exiger que, dans l'élaboration des politiques à mettre en place et qui se rapportent à l'Interculturalité, la position

socio-économique des groupes les plus défavorisés soit fortement améliorée.

### 3. La difficile démarcation entre politiques migratoires et politiques d'intégration

La politique migratoire de la Belgique et celle d'accueil des nouveaux arrivants n'étaient pas le sujet précis des travaux des Assises, mais les choix politiques sur ces deux questions ont été considérés comme ayant une incidence d'importance pour l'avenir du projet d'Interculturalité dans notre pays.

### 4. Quelle définition de « minorité » ?

Par rapport aux différentes modalités, au Sud et au Nord du pays, de nommer certains groupes de personnes dont il est question à plusieurs reprises dans le rapport, le Comité de Pilotage a opté pour utiliser l'expression de « minorités ethniques, culturelles et/ou religieuses », en mettant l'accent sur l'un ou l'autre qualificatif selon le contexte. Ce choix est argumenté dans l'introduction du Rapport.

### 5. Enfin, la 5<sup>e</sup> et dernière position de départ

C'est la nécessité d'un suivi de ce rapport. Une recommandation à ce sujet est formulée et a été retenue parmi les 8 principales recommandations du Rapport.

Ce rapport formule au total 67 recommandations.





# 4 Assises de l'interculturalité : évaluations critiques et perspectives

Par Jean-Michel HEUSKIN – Vice-Président du Centre d'Action Laïque

Dès le départ, le ton est donné.

En effet, le Comité de pilotage est surtout « interculturaliste » et « multiculturaliste ». De plus, si tous les cultes sont bien représentés, la laïcité organisée est, quant à elle, étonnamment ignorée.

On peut également s'étonner de l'absence de tout acteur de terrain wallon et de la mise à l'écart des entités fédérées. Il aura fallu un mois de négociations pour que le mandataire du Centre d'Action Laïque soit invité aux réunions.

Parallèlement au travail du Comité, des appels à projets sont lancés et sélectionnés notamment par une asbl mandatée par le Cabinet de la Vice-Première Ministre.

Aucun lien entre le travail du Comité et la sélection des projets n'est organisé.

Mais revenons au Comité de pilotage.

Celui-ci est composé, au départ, de 29 personnes mais, très vite, les absences se multiplient et la chute du gouvernement entraîne la démission de plusieurs d'entre eux sur fond de divergence sur la méthode de travail et de légitimité de la démarche alors que le gouvernement est en affaires courantes.

Pour préparer le travail du Comité de pilotage, des groupes de travail sont mis en place dont les présidents sont désignés d'autorité par la Ministre.

Afin de garantir la confidentialité des travaux, les rapports des groupes de travail sont uniquement consultables au Cabinet, ce qui ne permet évidemment pas de préparer sereine-

ment les débats qui devront se mettre en place autour de ceux-ci afin d'aboutir au rapport final remis au Gouvernement.

Un texte préparatoire, rédigé par le romancier et chroniqueur Tom Naegels, au départ des rapports des groupes de travail, est donc repris comme texte de base pour les travaux finaux du Comité qui se déroulèrent durant 2 jours en résidentiel.

Les conditions drastiques de présence à cette réunion n'ont permis qu'à 13 personnes de participer à ces travaux.

Les débats, durant ce week-end, ont été animés et, comme nous le pressentions, la logique interculturelle et surtout très multiculturaliste et identitaire était prépondérante.

Et les consensus sur les sujets les plus polémiques (signes distinctifs à l'école et dans les services publics notamment) présentés comme des résolutions n'ont été soutenus que par 6 ou 7 participants, ce qui aurait mérité un peu plus de nuances dans la présentation de celles-ci.

Le fil conducteur de ce rapport semble être la primauté de la liberté religieuse sur toutes les autres libertés même si certaines recommandations sont intéressantes et reprennent des positions déjà mises en avant dans le rapport du dialogue interculturel.

Le Centre d'Action Laïque a décidé de rester jusqu'au bout malgré toutes les craintes exprimées tant sur le fond que sur la forme, considérant que la politique de la chaise vide affaiblirait nos positions.

La modification du texte entre la version soumise aux membres du Comité et sa publication ajoute encore au sentiment de manipulation qui n'a cessé de nous accompagner durant tout le processus.

Depuis sa sortie, à l'exception des coprésidentes du Comité, il y a eu bien peu de commentaires positifs sur celui-ci y compris au sein même du parti de la Vice-Première Ministre.

Il faut donc considérer celui-ci comme un document parmi tant d'autres et certainement

pas comme la référence autour de laquelle la réflexion sur la société interculturelle que nous souhaitons construire pour demain se met en place.

Nous devons plus que jamais réaffirmer nos positions et poursuivre nos combats pour faire progresser nos idéaux de justice, d'égalité et de solidarité dans une logique de lutte contre l'exclusion sociale et les discriminations.



# 5 Au-delà des recommandations, comment mener à bien des projets interculturels ?

## Avec quels moteurs, quels freins et quels obstacles ?

Par **Christine Kulakowski** – Directrice du Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI) et co-présidente du comité de pilotage des Assises de l'Interculturalité

### L'Interculturalité, un peu de recul...

Dans un ouvrage paru en 1994 et intitulé « Plaidoyer pour l'interculturel », Antonio Perotti rappelle que le Conseil de l'Europe a été pionnier, dans les années 1980, dans la réflexion sur la nécessaire « interculturalisation » des sociétés européennes, sur base du fait sociologique de la multiculturalité de celles-ci<sup>1</sup>.

Les années 1980 sont aussi celles de la prise de conscience de la part des Etats et des populations du caractère structurel de la présence des immigrés et de leurs descendants dans la société belge. Les années 1990 et suivantes confirmeront ce constat, entre autres par le biais de divers « événements » où certains descendants d'immigrés, souvent devenus belges, ont manifesté à la fois leur révolte contre des discriminations diverses, et leur désir de participer à part entière à la société où, pour la plupart, ils étaient nés.

Pour anecdote, 1991 est aussi l'année où le Centre socioculturel des Immigrés de Bruxelles (fondé en 1981), se re-nomme Centre Bruxellois d'Action Interculturelle. Le Centre voulait ainsi

signifier que l'intégration devait, dans ses modalités, impliquer la société dans son ensemble et travailler sur les interactions en son sein.

Depuis, les immigrations se poursuivent et la gestion de l'intégration (et la question des discriminations), de la pluralité culturelle et religieuse et de la précarité socio-économique croissante, sont des enjeux qui s'additionnent et se complexifient. Dans ce contexte, les Assises de l'Interculturalité nous montrent de quelle façon, en 2011, des constats sont posés et des pistes de solution esquissées. Le débat est d'actualité et est conflictuel.

Dans ce contexte, de quoi parle-t-on quand on parle de « projets interculturels » ?

### Les projets interculturels, de quoi s'agit-il ?

Dans notre conception, il s'agit de projets qui proposent des formes d'action commune à des personnes ou des groupes porteurs d'héritages, de trajectoires et d'origines culturelles et sociales diverses.

La notion de Culture est ici à comprendre au sens anthropologique, celui de mode de vie, de système intégré et intériorisé de représentations et de réponses à l'environnement.

<sup>1</sup> Plaidoyer pour l'Interculturel, Antonio Perotti, Editions du Conseil de l'Europe, 1994.

Dans cette conception, la Culture comporte au moins **deux caractéristiques**:

- celle d'être une réalité à **multiples dimensions**, dont l'origine nationale ou culturelle n'est qu'une variable parmi d'autres. Elle doit être appréhendée au sens large, en ce compris les cultures de classe, de genre, de génération, et également les cultures familiales, professionnelles et institutionnelles, les cultures locales ou régionales, sans oublier celles relatives aux convictions religieuses ou idéologiques. A ces différents mondes culturels correspondent différents modèles normatifs et identitaires qui peuvent contribuer autant à enfermer et à exclure qu'à structurer et à mobiliser;
- celle d'être **dynamique**, en perpétuel mouvement d'altération, d'adaptation et de création, en fonction des nouveaux contextes auxquels les personnes font face. La Culture est donc une production de sens et de pratiques où les individus et les groupes d'individus sont des acteurs.

L'approche interculturelle implique des manières d'être, de penser et d'agir, qui créent ou renforcent des liens sociaux qui rassemblent des personnes porteuses d'identités plurielles,<sup>1</sup> et divers groupes de la société.

Du point de vue politique, les projets interculturels s'inscrivent dans une vision du monde qui se veut une alternative aux processus de ségrégation, de discrimination et de repli identitaire ou « communautariste »<sup>2</sup>. Il s'agit d'une conception volontariste, à caractère politique, social et culturel, qui est basée sur des valeurs d'hospitalité, d'égalité, de solidarité et de respect de l'altérité.

Les projets interculturels peuvent se développer dans plusieurs champs d'action : social, santé, Culture, éducation et formation.

1 Exemple: «Je suis belge, musulmane et enseignante» et la rencontre peut avoir lieu à partir de l'un ou plusieurs traits de cette identité plurielle.

2 Pour une définition plus précise des concepts de « multiculturalité », « approche assimilationniste » et « approche communautariste », voir André Marc. Le manifeste de l'action interculturelle, 2004, www.cbai.be.

Partageant la réflexion de **Michel Wieviorka**<sup>3</sup> nous pensons qu'il faut dépasser l'opposition éventuelle entre le sujet<sup>4</sup> et les appartenances<sup>5</sup> en considérant tout aussi légitime la logique de l'individualisation que celle de l'appartenance.

Dans la mesure où les groupes revendiquent leur identité communautaire (particularisme culturel, origine nationale, religieuse,...) avec plus ou moins d'ouverture (démocratique) ou de fermeture, le sujet se trouve face à un double défi : la «dissolution» d'une partie de son identité (héritage, patrimoine, mémoire) dans une société trop «ouverte» ou «l'assignation à résidence communautaire» exigée par des groupes communautaristes ou provoquée par une société qui n'offre pas de moyen de mobilité socio-économique ascendante.

Les projets interculturels impliquent des actions qui permettent aux personnes et aux groupes de cheminer à la recherche d'une conjugaison de l'autonomie et des appartenances héritées et choisies. Ces projets s'inscrivent dans une perspective :

- où l'individu est autorisé à choisir un positionnement identitaire propre (je me reconnais ou non comme membre de ...),
- où les individus ou les groupes d'individus ne sont pas réduits à leurs origines géographique, ethnique, sociale,...
- où, dans le respect des principes fondamentaux d'une société démocratique, se développe une interculturalité inclusive.
- où la dimension du genre est envisagée comme une question transversale à prendre en compte.

Les projets interculturels, pour une association comme le CBAI, s'inscrivent dans un contexte

3 WIEVIORKA M., «Entre individualisme et identités culturelles : les dilemmes de la communication d'aujourd'hui» in «L'Idiot du village mondial, les citoyens de la planète face à l'explosion des outils de la communication : subir ou maîtriser ?», SAUTET M. et alii, Editions Luc Pire, Bruxelles/ Charles Léopold Mayer, Paris, 2004.

4 L'individu-sujet est celui qui revendique le droit à pouvoir être, partiellement du moins, le créateur de sa propre existence (et qui reconnaît le même droit aux autres).

5 L'appartenance au sens de l'affirmation des identités culturelles.

d'inégalité des positions sociales<sup>1</sup> et toutes les conséquences que cette inégalité entraîne.

Nous considérons que les inégalités socio-économiques qui génèrent des situations de précarité sont renforcées en ce qui concerne les populations issues des migrations et des exils. Cela se produit à travers des phénomènes de discrimination scolaire, à l'embauche, au logement etc., sur base de leurs identités sociales, culturelles et confessionnelles.

Au CBAI, dans nos projets interculturels, nous faisons le choix :

- de ne jamais découpler la question culturelle de sa dimension sociale (c'est-à-dire de la domination sociale qui s'y joue) ;
- d'identifier qui sont les dominés dans une interaction sociale et culturelle et de faire valoir leur point de vue ;
- de renforcer les capacités des personnes et des groupes notamment issus des minorités culturelles afin qu'ils puissent devenir des multiplicateurs sociaux ;
- de concevoir l'action interculturelle comme une démarche qui concerne la société dans son ensemble, ce qui suppose un travail sur les mentalités et les représentations de tou(te)s<sup>2</sup>.

## Comment mener à bien les projets interculturels ? Quels moteurs, freins et obstacles ?

Selon l'écrivain et historien québécois Fernand OUELLET<sup>3</sup>, impliqué dans le domaine de l'éducation interculturelle, et selon nos propres expériences, on est souvent enfermé dans la confrontation stérile entre deux positions contradictoires : la valorisation et la protection des différences culturelles, ou le déni de ces différences et une fermeture au pluralisme.

Il existe toutefois une autre voie, plus complexe et plus nuancée : celle de l'intégration pluraliste ou de la citoyenneté pluraliste. Adopter cette conception c'est décider de moins investir dans la défense des particularismes ethnoculturels, et de travailler plutôt à créer de multiples espoirs d'interaction et de délibération où chaque citoyen pourra intervenir sur un pied d'égalité sans devoir renier ce qu'il est.

Cela suppose que **chacun soit préparé à voir son identité et son rapport à son groupe d'appartenance se transformer dans ce processus ouvert d'interaction et de délibération démocratique**. Cela n'est pas incompatible avec la possibilité, pour celles et ceux qui le souhaitent, d'accorder également de l'importance à leur participation dans leur groupe d'appartenance.

Ceci dit, pour mener à bien des « projets interculturels », nous considérons qu'il faut les inscrire dans une triple perspective, telle que l'a présentée Martine **Abdellah-Preteuille**<sup>4</sup> :

- la perspective subjectiviste
- la perspective interactionniste
- la perspective situationnelle

### La perspective subjectiviste

Elle pose une relation entre des individus porteurs de Culture, chacun s'étant approprié subjectivement cette Culture de façon unique, en fonction de son âge, de son genre, de ses appartenances sociales et de sa trajectoire person-

<sup>1</sup> Au sens du sociologue Pierre BOURDIEU, pour qui la « position sociale » est la dimension objective occupée dans l'espace social, à distinguer de la « condition sociale » qui désigne les ressources mobilisées au niveau subjectif.

<sup>2</sup> Extrait de la note « Vision, missions, positionnement stratégique et expertise du CBAI », adoptée par l'AG du CBAI, avril 2008.

<sup>3</sup> Les défis de pluralisme en éducation, Fernand Ouellet, Ed. L'Harmattan, 2002, pp 40-48.

<sup>4</sup> Citée dans l'ouvrage « L'intervention interculturelle », sous la direction de Gisèle LEGAULT, Editions Gaétan Morin, 2000.

nelle. On ne rencontre pas une Culture mais un individu ou des groupes qui mettent en scène leur Culture.

### La perspective interactionniste

L'interculturalité implique que l'on reconnaisse qu'il y a, au moins, deux acteurs en présence : « toute mise en question de l'autre ne peut qu'être doublée d'un questionnement sur le moi. Méthodologiquement, l'accent doit être mis beaucoup plus sur le rapport que le « je » (individuel ou collectif) entretient avec autrui, plutôt que sur autrui proprement dit. C'est un processus de relation en miroir qui fonde le discours interculturel »<sup>1</sup>

### La perspective situationnelle

L'interculturalité n'implique pas seulement des différences de normes et de valeurs dans l'interaction, elle suppose aussi des différences de statuts car les cultures s'inscrivent toujours dans l'histoire, dans l'économie, dans la politique, ce qui complexifie encore l'interaction.

C'est sur base de ces trois perspectives que nous pouvons dire que tout projet interculturel, dans quelque domaine que ce soit, doit s'inscrire dans une conception où il participe d'un processus d'interaction des « identités qui se donnent mutuellement un sens dans un contexte à définir à chaque fois »<sup>2</sup>.

S'inscrivant dans cette approche, Margalit Cohen-Emerique, psychologue et formatrice française, propose une triple démarche, indique des obstacles et propose des ressources pour mener à bien des projets à visée interculturelle.

Margalit Cohen-Emerique vient de terminer un ouvrage qui relate son approche.<sup>3</sup>

## Une triple démarche

Bien qu'elle ait élaboré sa démarche comme une compétence à développer principalement chez les professionnels travaillant dans le champ de l'aide sociale, de la petite enfance et de la santé, il nous semble qu'elle peut inspirer aujourd'hui tout professionnel travaillant en milieu multiculturel et voulant développer des projets interculturels sur son terrain :

- la démarche de **décentration** permet au professionnel de prendre conscience de ses propres référents culturels et des menaces à son identité que peut faire vivre la rencontre avec l'altérité afin d'accéder à une certaine « neutralité culturelle ». C'est, en quelque sorte, un exercice de prise de distance par rapport à soi, permettant l'ouverture à autrui ;
- la **découverte du cadre de référence de l'autre**, tel qu'il a été intégré de façon unique par chacun, afin de donner un sens aux demandes, aux projets et aux comportements de l'autre ;
- la **négociation/médiation** pour trouver un cadre commun d'action, après que les deux premières démarches aient permis de distinguer le négociable et le nonnégociable pour chaque partie.

Cette démarche est indispensable pour aborder les conflits de valeurs et de codes existant dans une société multiculturelle. C'est un travail complexe qui pose des questions fondamentales, entre autres :

- jusqu'où accommoder sans perdre ses repères spécifiques aux niveaux personnel, institutionnel, professionnel, jusqu'où « interculturaliser » la société ?
- à quel niveau se prendraient les décisions de négociation/médiation ?<sup>4</sup>
- va-t-on former une catégorie nouvelle de médiateurs interculturels ou est-ce aux professionnels de l'action sociale, médico-sociale, éducative,... que revient cette démarche ?

<sup>1</sup> Ibidem

<sup>2</sup> Ibidem

<sup>3</sup> Pour une approche interculturelle en travail social - théories et pratiques, Margalit Cohen-Emerique, Presses de l'Ecole des Hautes études en Santé Publique, Rennes, 2011.

<sup>4</sup> Voir chapitre II - Emploi - 1.2. les aménagements raisonnables, pages 64-67 - Rapport des Assises de l'Interculturalité, novembre 2010 - www.cbai.be.

- enfin, ne risque-t-on pas, dans le choix de cette approche, de masquer les problèmes généraux socio-économiques qui se posent à la société ?

Nous optons pour une conjugaison d'approches : la prise en compte des questions générales d'ordre socio-économique et politique, la lutte contre les discriminations et la promotion de l'interculturalité.

## Cinq types d'obstacles

- La **première catégorie** d'obstacles regroupe les représentations, les idées que nous véhiculons concernant « l'étranger à nous-mêmes », l'étranger appartenant à tel groupe social, tel pays, telle religion, tel peuple. Ce sont les préjugés, les stéréotypes, les a priori, à ne pas confondre avec le racisme et la xénophobie.
- La **deuxième catégorie d'obstacles** regroupe les ethnocentrismes, c'est-à-dire le fait qu'on decode la diversité avec ses propres modèles culturels. C'est l'incapacité à se représenter ce qui ne nous ressemble pas et, si on le voit, de le comparer à soi, en portant un jugement de valeur à son égard.  
En fait, toute véritable communication interculturelle (ou projet interculturel) se fonde sur une démarche fondamentalement paradoxale. Elle suppose que celle ou celui qui s'y engage, reconnaisse l'autre à la fois comme semblable et comme différent.
- Le **troisième type d'obstacles** regroupe nos modèles professionnels ou d'action : des règles et des savoirs qui balisent les expertises professionnelles, des règles idéologiques, bureaucratiques et administratives, des usages sociaux courants et des codes de comportement.
- Le **quatrième type d'obstacles** a trait au processus de ségrégation à l'œuvre dans la société (au niveau spatial, social, culturel) qui fait que les espaces de rencontres interculturelles, au sens large, doivent le plus souvent être provoqués pour exister.

- Enfin un **cinquième type d'obstacles** peut résider dans un contexte sociétal où les menaces intérieures (les précarités socio-économiques, les fragilités identitaires, les blocages de la mobilité sociale/ « ascenseur social ») et extérieures (conflits internationaux, concurrence socio-économique,...) provoquent des replis identitaires dans toutes les couches de la société, et des manifestations d'hostilité à l'ouverture interculturelle.

Par rapport à ces obstacles, et en vue de poursuivre l'interaction avec l'altérité, on peut mobiliser des ressources, pour chercher à agir, soit sur son environnement pour le modifier, soit sur soi en changeant sa perception de la situation.

## Les ressources

Margalit Cohen-Emerique propose aux acteurs sociaux quatorze démarches qui sont autant de ressources potentielles pour mener des projets interculturels :

1. Une prise de conscience d'un processus de menace chez soi : processus de réflexivité. Cette ressource fait partie de la démarche de décentration.
2. Une recherche d'indices sur l'interlocuteur et sur le contexte pour donner sens au scénario reçu. L'objectif final est de découvrir le cadre de référence de l'autre.
3. Une émission d'indices quant à son degré d'incertitude, afin que l'autre aide à la compréhension de la situation (manifester sa surprise afin de recevoir des éclaircissements).
4. La recherche d'informations après la rencontre, en réponse à ses questionnements avec les ressources diverses : centres de documentation, informateurs, associations de migrants,...
5. Le passage du registre professionnel au registre personnel.
6. La perception de la situation comme un défi : « je vais apprendre quelque chose ».
7. La capacité de faire des détours par rapport à l'objectif fixé.

8. L'élaboration de plusieurs hypothèses et les tester une à une.
9. Une reconnaissance (plus ou moins diffuse) de la force des valeurs et des besoins de l'autre.
10. La poursuite de l'interaction pour maintenir un échange, verbal ou non verbal.
11. Anticiper : se préparer à ce que le scénario reçu ne corresponde pas au scénario attendu.
12. Se référer à une parole transcendante (allégorie, proverbe, citation) - trouver des « universaux ».
13. Tenter une négociation ou une médiation (avec une tierce personne) pour rapprocher les positions opposées ou éloignées, c'est-à-dire rechercher ensemble, par le dialogue et l'échange, un minimum d'accords, un compromis où chacun se voit respecté dans son identité, dans ses valeurs de base, tout en se rapprochant de l'autre. Ce rapprochement est à faire des deux côtés<sup>1</sup>.
14. La capacité de se poser seul ou de chercher l'appui d'un responsable pour entreprendre une médiation - dimension institutionnelle et/ou politique.

Ces quatorze démarches sont présentées a priori comme individuelles car c'est dans la motivation des personnes que ces démarches s'enracinent. Mais elles peuvent être mises en œuvre au niveau collectif par des équipes ou dans le cadre de dispositifs où elles peuvent devenir une démarche culturelle commune.

Bien évidemment, la mise en action de ces ressources suppose qu'il existe une volonté de recherche de « compromis », où la solution devient autre chose que ce qui « allait de soi » pour chacun des acteurs, selon leur cadre de référence et leur conception de la société.

Dans ce sens, les Assises de l'Interculturalité ont été aussi un exercice de « compromis », tel un projet interculturel en devenir.

---

<sup>1</sup> Voir le traitement de situations concrètes dans l'ouvrage de Margalit Cohen-Emerique, ainsi que dans l'ouvrage « Laïcité, mode d'emploi » de Dounia BOUZAR, Ed. EYROLLES, 2011.

# 6 L'interculturalité au sein de la CSC

Par Luan ABEDINAJ – Responsable national du Service Nouvelles migrations & Diversité

## D'où l'on vient ?

Les migrations sont aussi anciennes que l'humanité. L'homme s'est toujours déplacé pour trouver un endroit plus sûr et se protéger, pour subvenir à ses besoins et mener une vie meilleure. Cette aspiration est légitime pour tout être humain et notre histoire est ainsi faite.

Mais comment se présente, en Belgique contemporaine, l'histoire de ces migrations conditionnées par la recherche d'un travail ? A la fin du XIX<sup>e</sup> et au début du XX<sup>e</sup> siècle, la Belgique a été confrontée à une double vague migratoire. D'abord en interne, les fermiers flamands venaient travailler en Wallonie, soit dans l'agriculture, soit dans les charbonnages. Mais aussi en externe : beaucoup de Belges ont émigré en France ou outre Atlantique pour travailler dans les industries et la construction des chemins de fer.

La période d'entre-deux-guerres a attiré quelques centaines de milliers de travailleurs immigrés venant des pays européens, notamment de Pologne, Italie, Hongrie, Yougoslavie, etc. Les secteurs de l'industrie avaient besoin de bras. Cette situation a été stoppée par la crise des années 30. De manière générale, le mouvement syndical a été partagé entre deux tendances majeures. Quand la situation économique était bonne, on était sur la défense des droits des travailleurs migrants et dans une logique de leur élargir les acquis sociaux obtenus à l'issue d'un long combat syndical. Mais quand

la conjoncture était mauvaise, il y avait un repli pour défendre les travailleurs nationaux et freiner l'immigration.

Après la Seconde Guerre mondiale, la Belgique peinait à trouver des travailleurs belges pour travailler dans les charbonnages et la sidérurgie. Malgré les incitants financiers, les patrons des industries wallonnes n'ont pas pu attirer les fermiers flamands. Il ne restait pas d'autre solution que d'aller chercher de la main-d'œuvre là où elle était disponible, en Europe du Sud et du Sud-Ouest.

C'est ainsi que commence la période de la migration économique de 1946 qui a duré jusqu'en 1974, au lendemain de la crise pétrolière. Ce furent d'abord les travailleurs italiens (1946) qui sont venus massivement travailler dans les mines. L'arrivée de ces travailleurs était la solution pour gagner la « bataille du charbon ».

Face à cette nouvelle situation, la CSC a mis sur pied, en août 1947, le Service des travailleurs migrants et réfugiés. Sa mission était triple : étudier toutes les questions relatives aux travailleurs étrangers, créer des services spécifiques aux travailleurs étrangers syndiqués et organiser la propagande en vue de leur recrutement.

La catastrophe du Bois-du-Cazier à Marcinelle, en août 1956, freina l'immigration italienne. Les Espagnols (1956), les Grecs (1957) et plus tard les Turcs (1964) et les Marocains (1964) sont venus, à leur tour, travailler en Belgique. Dans une moindre mesure, il y avait des

travailleurs venant de Tunisie (1969), d'Algérie (1970) et de la Yougoslavie (1970). Tous ces travailleurs immigrés ne sont pas venus par hasard. C'est le patronat belge et le gouvernement qui faisaient des campagnes de recrutement en leur promettant des conditions de travail similaires aux Belges. La Belgique a signé des conventions bilatérales avec tous ces pays en vue de faciliter le recrutement, l'accueil et l'installation de leurs ressortissants en Belgique.

L'arrivée de travailleurs étrangers d'autres nationalités incita la CSC à organiser les immigrés par sections nationales. Le Service des travailleurs migrants a été structuré de cette façon. Des permanents issus de ces communautés ont été engagés par la CSC afin de faciliter l'entrée en contact avec ces travailleurs et pour franchir une barrière évidente qui était la connaissance de leur langue maternelle. Un accent particulier a été mis sur l'information et la communication avec ces communautés. Ainsi voient le jour différents tracts, affiches, brochures, journaux en différentes langues, tel que « Sole d'Italia », hebdomadaire en italien. L'objectif étant de toucher un maximum de travailleurs. L'enjeu principal pour la CSC était l'affiliation de ces travailleurs et ensuite, les intéresser à l'action syndicale.

Il faut rappeler que les conditions d'hébergement étaient très difficiles et ne correspondaient pas du tout à ce que le patronat avait promis à ces travailleurs dans leur pays d'origine avant leur départ. Une bonne partie des travailleurs migrants était hébergée dans des baraquements datant de la guerre, dans des conditions hygiéniques et sanitaires déplorable. La cohabitation avec les populations locales était très difficile au début. Le mot intégration était tout simplement inconnu à l'époque. Ces difficultés existaient même au travail quand se posait la question de la langue utilisée et comment se faire comprendre. Au moindre cas de vol ou de crime, les travailleurs migrants étaient les premiers suspects et les préjugés à leur égard avaient la vie dure.

Après l'arrêt officiel de la migration économique en 1974, la CSC a donné une contribution particulière lors de la première campagne de régularisation des travailleurs migrants. Ainsi elle a organisé des permanences pour aider les tra-

vailleurs à introduire leur demande de régularisation. Quelque 8.000 travailleurs étrangers ont pu être régularisés.

Le Service des travailleurs migrants s'est développé progressivement jusqu'à la fin des années 70 et comptait alors une vingtaine de personnes. A partir des années 80, l'optique de la CSC était de soutenir davantage l'action des associations culturelles des travailleurs migrants. Avec ce changement d'optique de travail de la CSC, les permanents issus des différentes communautés nationales n'ont pas été remplacés après leur départ à la retraite.

Dans le cadre du 125<sup>e</sup> anniversaire de la CSC, le Service « Nouvelles migrations et Diversité » vient de réaliser, en collaboration avec le CARHOP (Centre d'Animation et de Recherche en Histoire Ouvrière et Populaire), une exposition intitulée « Les travailleurs migrants et la CSC ». Cette exposition retrace les moments les plus importants de l'histoire des migrations en Belgique et de l'action syndicale de la CSC en faveur des travailleurs migrants. Il est indispensable de connaître cette histoire pour pouvoir mieux comprendre la situation migratoire actuelle. Nous entendons souvent dans les contacts que nous avons avec nos affiliés, délégués ou militants que la Belgique est « envahie » par les étrangers, qu'il y en a « de trop » et que la Belgique ne peut accueillir tout le monde. C'est pourquoi nous devons faire un travail d'information, de sensibilisation, d'éducation permanente en analysant la situation actuelle de manière logique et neutre et en ne se laissant pas s'enfoncer dans des sentiments de replis et de préjugés qui font le lit de l'extrémisme et du racisme. Les travailleurs migrants ont donné une contribution précieuse pour la reconstruction et le développement de la Belgique, ils sont partie intégrante de la société d'accueil qui est de plus en plus interculturelle.

## Statut du travailleur immigré

Ce texte, voté le 12 avril 1975 par une assemblée de 200 militants lors d'une rencontre nationale des immigrés de la CSC et proclamé un an plus

tard, est d'une importance capitale. Il est le fruit de multiples consultations dans les différentes structures de la CSC avec la participation des travailleurs immigrés. Le statut du travailleur immigré peut être considéré comme un baromètre de l'engagement syndical pour l'intégration des travailleurs migrants dans la société d'accueil. Il affirme clairement l'engagement de la CSC à leur égard. Ce statut promeut la solidarité entre tous les travailleurs et les chances égales à l'emploi dans un contexte de crise particulière, tel que le premier choc pétrolier.

Ce statut comporte trois volets : socio-économique, culturel et civique et politique.

Dans le volet socio-économique, l'accent est mis sur la sécurité de l'emploi et le droit au travail, la sécurité de séjour et la politique d'accueil, mais aussi sur l'accès au logement, la promotion sociale et professionnelle, l'accès aux emplois publics, la sécurité sociale et les avantages sociaux.

Le volet culturel refuse ouvertement l'assimilation culturelle des travailleurs migrants et prône le respect de la langue, de la Culture, de la religion des travailleurs migrants et leur transmission à leurs enfants. Parallèlement, le statut appelle à un plus grand accès des enfants des travailleurs migrants à l'éducation et aux bourses d'études.

Le volet civique et politique réaffirme le respect des droits fondamentaux d'expression et d'association et plaide pour considérer les immigrés comme des citoyens à part entière. Il appelle au droit de vote et d'éligibilité des immigrés au niveau communal. Force est de constater que cette revendication de la CSC a pu se réaliser seulement aux élections communales d'octobre 2006 pour les ressortissants de pays tiers, soit 30 ans après, 30 ans de combat syndical. Précisons au passage que les ressortissants de l'Union européenne ont pu voter aux élections communales et européennes de 2000, suite à la condamnation de la Belgique par la Cour européenne. Mais le combat n'est pas terminé. Même si les travailleurs migrants peuvent voter aux élections communales sous certaines conditions, ils sont obligés de s'inscrire pour pouvoir exercer ce droit. Cette obligation devait

disparaître à terme. Malheureusement, ils n'ont pas le droit d'éligibilité. Le combat pour le droit à la citoyenneté de résidence se poursuivra à l'avenir.

Rappelons par ailleurs que le mouvement syndical était le premier à intégrer les travailleurs migrants dans la vie de l'entreprise à travers les élections sociales. C'est ainsi que les travailleurs migrants ont participé aux élections sociales dès 1948, mais avec seulement le droit de vote. En 1963, ils devenaient également éligibles à certaines conditions. L'égalité totale entre tous les travailleurs fut d'application à partir des élections sociales de 1971.

## Quelle est la situation actuelle ?

La présence des travailleurs migrants est différente d'une région à l'autre, mais aussi d'un secteur d'activité à l'autre. Ainsi de nos jours, Bruxelles, mais aussi Liège et Charleroi, bassins industriels traditionnels, connaissent une présence importante des travailleurs migrants et de leurs descendants, ce qu'on appelle la deuxième et la troisième générations issues de l'immigration.

Les jeunes issus de l'immigration, ayant fait leurs études en Belgique, possédant même la nationalité belge, connaissent beaucoup de difficultés à accéder à un emploi. Du fait de leur nom de famille ou de la couleur de peau, mais aussi des préjugés à leur égard. Toutes les statistiques le prouvent : à qualifications égales, les jeunes issus de l'immigration ont moins de chances de trouver un emploi.

Les secteurs d'activités qui attiraient le plus de travailleurs migrants après la guerre étaient les charbonnages, la métallurgie, le textile et la construction. Aujourd'hui cela a changé. D'abord c'est la construction qui attire un nombre important de travailleurs migrants, ensuite viennent le secteur des titres services, l'horeca, le transport, etc.

Si la migration économique de la période 1946-1974 était essentiellement masculine, on constate ces dernières décennies une féminisation croissante des migrations suite notam-

ment au mécanisme du regroupement familial ou à la procédure de demande d'asile.

Si l'origine des travailleurs migrants était au départ des pays pourvoyeurs de main d'œuvre, aujourd'hui leur origine est beaucoup plus diversifiée. Ils proviennent de tous les continents du monde. Par ailleurs, certains pays pourvoyeurs de main d'œuvre sont transformés en pays d'accueil, comme c'est le cas de l'Italie et de l'Espagne. Les migrations dépendent non seulement du développement économique et social des pays concernés, mais aussi de l'état des droits de l'Homme et de la situation géopolitique.

Si au départ les travailleurs migrants sont considérés comme une force productrice, à partir de la fin des années 60, ils sont considérés aussi comme une force reproductrice, ce qui répondait à un problème démographique en Belgique, établi par des études effectuées à l'époque.

Si l'on considérait cette migration comme temporaire et que les migrants allaient rentrer après avoir travaillé quelques années dans les mines et économisé un peu d'argent, dans les années 80, les autorités publiques se sont rendues compte du caractère structurel et durable des migrations et ont commencé à réfléchir sur des politiques d'intégration. Jusqu'à ce moment-là les autorités publiques n'avaient pas sérieusement examiné la question de leur intégration dans la société d'accueil, même si leur présence sur le territoire durait depuis des décennies.

Au fil du temps, les migrations ne se sont pas tariées, bien au contraire, elles se sont diversifiées. Les voies légales pour entrer sur le territoire belge ne sont pas nombreuses. Actuellement, les nouveaux migrants « bénéficient » de deux principales portes d'entrée sur le territoire belge : les personnes venues dans le cadre du regroupement familial et les demandeurs d'asile. Parmi ces derniers, moins de 10 % obtiennent le statut de réfugiés. Pour les 90 % d'autres, un grand nombre est expulsé, d'autres deviennent sans-papiers et essaient de trouver une possibilité de régularisation. La législation est très complexe et a été amendée à maintes reprises. Le sujet est sensible pour l'opinion publique et la presse y contribue.

A ces deux grosses catégories, il faut ajouter les travailleurs hautement qualifiés (dispensés du permis de travail), les travailleurs migrants de pays tiers qui obtiennent un permis de travail (de type B) pour les métiers en pénurie, les étudiants, etc.

Nous vivons aujourd'hui dans une société de plus en plus interculturelle. Nous côtoyons dans la vie de tous les jours, dans tous les secteurs d'activités, des travailleurs et des travailleuses d'origine, de Culture, d'horizon, de profil, de sensibilité et de croyances diverses. Le mouvement syndical s'est confronté très tôt à l'intégration des travailleurs migrants dans la société d'accueil. Aujourd'hui la pratique nous montre, une fois de plus, qu'en période de crise et de difficultés, nous assistons à une montée des phénomènes de rejets, d'exclusions, de repli sur soi, voire de racisme. L'intégration n'est pas toujours facile et des discriminations persistent.

## Quelle réponse de la part de la CSC ?

Force est de constater qu'il y a eu toujours des rapports, des analyses, des revendications, des textes de synthèse relatifs à la situation des travailleurs migrants dans les différentes instances de la CSC, dans les centrales professionnelles et dans les fédérations. Mais nous allons nous référer tout particulièrement aux deux derniers Congrès de la CSC.

Le 33<sup>e</sup> Congrès de la CSC (19-21/10/2006) mettait l'accent sur la solidarité dans l'emploi. Les priorités fixées par la CSC étaient d'activer les employeurs à mettre plus de personnes d'origine étrangère à l'emploi, de lutter contre les discriminations à l'emploi et de mener une politique de diversité dans chaque fonds sectoriel de formation.

Ce congrès appelait la CSC à devenir aussi multicolore que la société belge, tant au niveau des affiliés, des militants que du personnel. Il encourageait aussi le renforcement de la présence des migrants sur les listes lors des élections sociales, mais aussi au sein du personnel cadre et dans les instances décisionnelles.

Enfin, ce congrès lançait la réflexion sur les sans-papiers. Après la campagne de régularisation de 2000, la question des sans-papiers est mise sur la table grâce notamment aux nombreuses occupations d'églises ou de bâtiments publics qui ont eu lieu. La CSC Bruxelles-Hal-Vilvorde a soutenu les nombreuses mobilisations visant à obtenir des critères clairs de régularisation, inscrits dans un cadre légal. Ces actions ont été menées de concert avec le MOC et d'autres organisations pluralistes.

Le 34<sup>e</sup> Congrès de la CSC (21-23/10/2010) « Construisons demain » consacrait un chapitre entier à la question des migrations « L'avenir prend des couleurs ».

Quelques lignes de force importantes ont été approuvées dans le cadre de ce chapitre. Ainsi la ligne de force 18 précise que « Nous devons être encore plus présents pour les migrants, en ce compris les sans-papiers, partout, mais certainement aussi dans les secteurs où ils sont plus actifs ».

À l'avenir, l'accent doit être mis sur la poursuite d'une politique de non-discrimination et d'égalité de traitement, sur la diversité, les formations linguistiques, le respect mutuel.

La CSC plaide pour instaurer une CCT et un code de bonne conduite dans tous les secteurs, former les militants et les permanents en ces matières et intégrer les nouveaux migrants dans l'action syndicale.

## Les travailleurs migrants et la CSC

Au niveau national, les travailleurs migrants constituent un groupe spécifique au même titre que les Femmes CSC, les Jeunes CSC, les Travailleurs sans emploi (TSE), les prépensionnés, pensionnés, chômeurs âgés (PPCA). La coordination de l'action pour et avec les travailleurs migrants vise à donner plus de cohérence et de visibilité à cette action, en interne comme en externe.

Au niveau régional, les travailleurs migrants ont des mandats délibératifs au Conseil Régional Wallon (CRW) et au Comité Communautaire Francophone (CCF). Leur présence permet d'ap-

porter un regard de terrain sur des situations concrètes vécues par rapport aux matières qui les concernent. Cela permet d'avoir plus de clarté et facilite la prise de décision.

Au niveau fédéral, certaines fédérations comme celles de Bruxelles-Hal-Vilvorde, Liège-Huy-Waremme et Mons-La Louvière ont des groupes de travailleurs migrants très actifs qui alimentent la prise de décision par leurs réflexions et propositions. Ces groupes de migrants sont encadrés et animés par des permanents interprofessionnels qui s'occupent de la thématique des migrations dans ces fédérations. Il convient de renforcer, à l'avenir, ces structures de réflexion et de proposition afin d'impliquer plus les travailleurs migrants par rapport à l'amélioration de leur situation pour qu'ils en deviennent les véritables acteurs.

Dans la Fédération de Liège-Huy-Waremme, les travailleurs migrants ont des mandats dans les instances de la fédération telles que le Comité fédéral. Cela traduit le souhait de cette fédération d'attirer et de faire participer les travailleurs migrants dans la vie syndicale locale. Toutes les fédérations wallonnes et la Fédération de Bruxelles suivent d'ailleurs le même chemin.

## Service « Nouvelles migrations et Diversité »

En 2006, le Service des travailleurs migrants devient le Service « Nouvelles migrations et Diversité » pour mieux répondre aux défis futurs. Il se veut être le porte-parole de la voix des travailleurs migrants au sein des différentes structures de la CSC. Son action se veut collective ou individuelle.

Le service compte une dizaine de permanents répartis sur les fédérations de la CSC en Wallonie et à Bruxelles. Plusieurs fédérations ont désigné des permanents interprofessionnels en charge des nouvelles migrations. L'équipe a été étoffée, en 2009, avec les permanents Diversité qui travaillent essentiellement sur deux axes prioritaires : l'origine nationale ou ethnique et le handicap.

Le public que notre service touche, est très diversifié : les travailleurs migrants de pays tiers (les réfugiés reconnus, les personnes établies en Belgique dans le cadre du regroupement familial, les demandeurs d'asile en procédure qui peuvent travailler légalement, les personnes régularisées mais en séjour précaire, les étudiants, les sans-papiers, les résidents de longue durée, etc.), les travailleurs mobiles (ressortissants de l'Union européenne dans un cadre de détachement ou d'établissement), mais aussi les Belges issus de l'immigration qui sont tout aussi victimes de discriminations et ont des difficultés à accéder à un emploi.

Avec cette nouvelle mouture, le nouveau service a abandonné la logique de travail par communauté culturelle ou ethnique et s'est consciencieusement inscrit dans une démarche plus globale, dans une démarche interculturelle. A travail égal, salaire égal. Pour la CSC, un travailleur est égal à un autre travailleur. Peu importe l'origine, le genre, l'âge, la couleur de peau, etc. Il faut assurer une vraie égalité de droit et de traitement pour tous les travailleurs en tenant compte de la spécificité culturelle des travailleurs migrants.

Le travail reste indéniablement un vecteur capital d'intégration. Le travailleur migrant qui travaille, a un emploi, s'intègre plus facilement dans la société belge. A côté de la vie familiale, sociale et communautaire, celui qui travaille a une vie professionnelle en plus.

La réalité nous prouve que les travailleurs migrants ne connaissent pas toujours leurs droits. Un des objectifs prioritaires du service, c'est de les informer sur leurs droits et leurs obligations.

Le service œuvre pour la sensibilisation et l'information tant dans les instances des fédérations et des centrales professionnelles qu'auprès du personnel des services et des groupes spécifiques.

Nos permanents assurent également la récolte, la transmission et le suivi des plaintes de discrimination à l'emploi.

Des projets spécifiques sont mis en œuvre en entreprise à la demande et en collaboration avec les centrales professionnelles comme, par exemple, ACV-CSC Metea, CSC BIE, CSC AS.

Enfin nos permanents répondent aussi à des demandes individuelles venant des affiliés, délégués, militants ou permanents concernant le permis de travail, l'équivalence de diplômes, le regroupement familial, etc.

## La formation au cœur de l'action syndicale

La formation reste un axe prioritaire dans notre travail au quotidien. Elle se décline à plusieurs niveaux : la formation des permanents « Nouvelles migrations et Diversité », la formation à destination des délégués et militants venant des différentes centrales, et enfin, la formation à destination du personnel dans les services des fédérations.

La formation des permanents vise à approfondir l'état des connaissances sur ces matières mais aussi les outils pédagogiques les plus appropriés pour travailler en milieu syndical.

Dans la formation pour les délégués, un accent particulier est mis sur l'analyse et la compréhension des phénomènes migratoires, le cadre légal et réglementaire en Belgique, la déconstruction des stéréotypes et des préjugés, les multiples discriminations dont les travailleurs migrants sont victimes. Au cours de cette formation axée sur la méthode Voir-Juger-Agir, les délégués sont outillés pour agir au sein de leur entreprise, pour détecter et lutter contre les discriminations et la mise en œuvre des plans d'action diversité. Les délégués sont aussi acteurs dans ces formations dans la mesure où ils partagent entre eux des situations concrètes vécues en entreprises.

Cette formation de quatre jours a été suivie dans les fédérations wallonnes par 71 délégués en 2009 et 72 délégués en 2010. A l'issue de la formation, il est proposé aux délégués un accompagnement individuel pour la poursuite du travail concret sur le terrain de l'entreprise.

Quant au personnel de nos fédérations, il s'agit plutôt d'interventions ponctuelles dans l'offre de formation existante afin de les sensibiliser sur les stéréotypes, les préjugés et les discriminations.

Ces formations sont préparées avec l'aide et l'appui des formateurs de la FEC (Formation, Education, Culture), l'asbl d'éducation permanente de la CSC.

## Gestion des flux migratoires : enjeu européen

La chute du Mur de Berlin en octobre 1989 et la réunification de l'Allemagne ont bouleversé complètement la situation géopolitique en Europe. Le Traité de Maastricht, signé en février 1992, étend la liberté de circulation et de séjour à tout citoyen de l'Union sur tout le territoire des Etats membres. Une nouvelle réalité a vu le jour, celle de la libre circulation des ressortissants de l'Union pour pouvoir travailler à l'intérieur de ses frontières. Ce phénomène s'est amplifié après les élargissements de l'Europe en 2004 et en 2007.

Depuis le Conseil européen de Tampere (Finlande), en octobre 1999, les Etats membres se sont engagés à rapprocher leurs législations nationales en matière d'asile et de migration. Les Etats membres se sont rendu compte que l'Europe forteresse ne pourrait freiner l'immigration et qu'une réponse individuelle de chacun des Etats n'avait pas d'effet. En conséquence, les politiques nationales en matière d'immigration sont largement conditionnées aujourd'hui par la politique européenne en la matière comme, par exemple, les directives détachement, travail saisonnier, permis unique, etc.

La Confédération européenne des syndicats (CES) formule des avis, des propositions, des recommandations aux institutions européennes sur ces questions. La CSC s'est investie tant au niveau de la CES que dans l'interpellation des eurodéputés belges pour faire passer les positions syndicales sur les projets de directives en cours d'approbation.

## Multiculturalité en interne

Après cette présentation générale, nous pourrions dire que l'interculturalité à l'intérieur de

la CSC est un fait (au niveau des affiliés, des militants et délégués, mais aussi au niveau des membres du personnel et des permanents). Des avancées concrètes ont été enregistrées mais il reste encore beaucoup de choses à faire à l'avenir. L'interculturalité ne se décide pas. Elle se construit au quotidien, à l'intérieur de l'entreprise, dans les équipes locales, dans la vie des centrales mais aussi en interne, dans les fédérations. L'interculturalité se nourrit par le contact avec l'autre, l'échange, le respect réciproque, dans la solidarité et la tolérance.

En tant que syndicat de valeurs telles que le travail, le partage, la participation, la tolérance, l'égalité, la CSC met au centre de ses préoccupations l'humain et la dignité de la personne. La volonté de rencontrer les besoins des travailleurs migrants existe auprès des services que les fédérations et les centrales professionnelles offrent à nos affiliés. Encore faut-il aider, soutenir, outiller, former notre personnel, vu la complexité de la législation et les connaissances spécifiques en la matière.

Les efforts réguliers se sont déployés en matière de formation pour les permanents, les délégués mais aussi les militants d'origine étrangère. Cela continuera de rester une des priorités à l'avenir.

La diversité du personnel des centrales, des fédérations et de la confédération est mise en avant dans les offres d'emploi, via une clause explicite : « Dans le cadre de la politique de diversité, la CSC encourage les allochtones à répondre à cette offre d'emploi ». Mais ce plan devrait être complété avec des axes et des mesures concrètes. La CSC doit donner son exemple.

Dans les entreprises, nombreux sont les cas où, grâce à l'action des délégués et l'appui des permanents, des accommodements raisonnables ont été trouvés à des situations problématiques ou de nature à poser un problème en cas d'inertie. Dans le langage courant, on utilise le terme d'aménagement raisonnable, même s'il est réservé au handicap par le législateur. Ces aménagements touchent essentiellement la gestion du temps de travail en période de Ramadan, les jours de congé pour les fêtes religieuses, l'organisation de travail, etc. De manière globale, ils sont

liés à la gestion du fait religieux en entreprise. Rappelons que le principe d'un aménagement raisonnable repose sur un accord concerté entre les travailleurs dans le respect des uns et des autres, via la concertation syndicale en entreprise.

La CSC s'est positionnée très fermement par rapport à des expressions d'extrémisme ou de racisme. Celui qui tient de tels propos n'a pas sa place à la CSC qui se veut un syndicat représentatif, pluraliste et démocratique. La solidarité entre tous les travailleurs est le fil conducteur de notre action syndicale.

La CSC attache beaucoup d'importance à l'éducation permanente. L'interculturalité en

est une dimension importante. Plusieurs soirées débats, ouvertes à tout public, sont organisées dans différentes fédérations au sujet des migrations et de l'interculturalité. De telles activités permettent d'échanger et de débattre sans tabou sur les migrations aujourd'hui. Elles permettent de rappeler l'histoire des migrations en Belgique. Bien connaître le passé permet de mieux comprendre le présent. Placer la discussion dans le contexte européen et mondial permet d'avoir tous les éléments d'analyse pour ressortir l'enjeu du combat syndical pour une solidarité plus forte entre tous les travailleurs d'ici ou d'ailleurs.



# 7 Quelle approche de l'interculturalité à Vie Féminine ?

Par Ariane Estenne – Bureau d'études de Vie Féminine

Vie Féminine est un mouvement féministe d'éducation permanente pour les femmes des milieux populaires. Travailler avec les milieux populaires veut dire que nous sommes confrontées, dans certaines régions et depuis bien longtemps, à des femmes issues de l'immigration italienne, espagnole etc. Dans ce cadre, l'interculturalité n'est pas une nouvelle question pour le mouvement. En fait, c'est surtout l'évolution des femmes de la région de Bruxelles qui est relativement récente et, aujourd'hui, la majorité des groupes de Bruxelles est constituée de « femmes de l'immigration ».

Les éléments de réflexion présentés ci-dessous partent toujours de notre travail de terrain et ont abouti parfois en analyses, prises de position, dossiers pédagogiques ou encore formations nationales, qui touchent de près ou de loin à l'interculturalité.

## Evolution d'une action spécialisée vers une réflexion plus globale en trois étapes

### Action « immigrées »

Nous avons d'abord « intégré » ces femmes au mouvement à travers une action spécialisée dite « l'action immigrées », qui passe, par exemple, par l'organisation de groupes d'alpha, par un travail sur le statut juridique, ou encore par une réflexion sur les lieux de proximité, etc. Mais cette approche a montré ses limites et nous a amenées à décloisonner ce travail spécifique et à intégrer les situations des femmes de l'immi-

gration dans toutes les strates du mouvement, au même titre que nos autres actions spécialisées, basées sur une division par âge (« action jeunes femmes », « action aînées », etc.).

### Travail interculturel

Cette évolution a marqué le passage d'une action spécialisée à un travail interculturel. Dans ce contexte, nous avons adopté l'approche de l'interculturalité basée sur la confrontation qui manquait jusqu'alors (processus de mise au travail des représentations, notions d'identité, de tolérance, de Culture, etc.). Cela correspond aussi au moment où l'on a intégré cette dimension dans le titre même du mouvement, afin de redéfinir notre identité à partir des femmes faisant effectivement partie du mouvement.

### Question transversale

Depuis ces dernières années, nous avons opéré un nouvel élargissement de notre champ de vision. Nous sommes passées d'un travail interculturel vers une réflexion plus globale et transversale qui prend en compte les effets conjugués du patriarcat, du racisme et du capitalisme. C'est précisément ce troisième niveau d'analyse, cette lecture transversale que je propose de détailler à travers trois portes d'entrée (et une illustration):

- Le croisement des 3 systèmes de domination
- Des discriminations... et des privilèges
- L'instrumentalisation des femmes comme toile de fond aux discours racistes

## 1. Le croisement des 3 systèmes de domination

Nous essayons toujours d'articuler les trois systèmes de domination -qui structurent, selon nous, l'ensemble de la société- que sont le patriarcat, le capitalisme et le racisme. En effet et depuis la semaine d'études 2008 intitulée « Toutes autre chose. 3 jours pour transformer le monde »<sup>1</sup>, nous articulons la grille de lecture féministe avec les autres systèmes de domination, pour mesurer les interactions ou conjugaisons possibles et leurs effets sur les femmes et particulièrement sur les femmes des milieux populaires.

A partir des réalités des femmes, on observe que ces trois systèmes ont leurs logiques propres mais aussi des convergences et fonctionnements communs :

1. Dans ces systèmes, les institutions ainsi que les comportements individuels et collectifs reproduisent et légitiment les inégalités entre hommes et femmes, entre riches et pauvres ou basées sur une origine ou une appartenance culturelle (réelle ou supposée).
2. Ces trois systèmes construisent et maintiennent une hiérarchie entre les personnes et avantagent les unes au détriment des autres.
3. En outre, le patriarcat, le capitalisme et le racisme se conjuguent et se renforcent mutuellement, avec des conséquences néfastes pour les femmes (qui cumulent les différentes discriminations)

Cette grille de lecture des inégalités a été particulièrement incarnée dans la motion politique votée lors de notre dernier Congrès du 29 mai 2010<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Une semaine d'études qui visait à penser le monde autrement et à réaffirmer ensemble notre positionnement pour un monde où ne régneraient plus ni le sexisme, ni le racisme, ni le capitalisme : trois mots qui portent en eux bien des tabous et dont le défi était de les percer à jour !  
<sup>2</sup> [http://www.viefeminine.be/IMG/pdf/motion\\_politique\\_version\\_29\\_mai\\_Farde.pdf](http://www.viefeminine.be/IMG/pdf/motion_politique_version_29_mai_Farde.pdf)

## 2. Des discriminations... et des privilèges

Pour approfondir notre lecture et notre compréhension du racisme, nous avons organisé une formation nationale pour toutes les animatrices du mouvement intitulée : « Toutes blanches !? Pour un féminisme antiraciste » et dont a été tiré l'outil pédagogique : « Réagir face au racisme dans un groupe : Techniques d'animation et réflexions ».

Dans la conception habituelle des choses, le racisme est vu comme un fait individuel : « un tel est raciste, n'aime pas les Noirs... ». Mais, à Vie Féminine, nous avons pris le parti de dire que le racisme, tout comme le patriarcat et le capitalisme, est un système de domination. Cela signifie qu'il imprègne la société et influe sur ses modes de fonctionnement et donc qu'il concerne tout le monde. A Vie Féminine, nous positionnons donc le racisme comme système de domination qui produit des dominés mais donc aussi des dominants qui bénéficient de privilèges.

Lors de notre formation nationale, nous avons été notamment inspirées par le travail mené par l'association « Blanc Cassé » sur les privilèges blancs (qu'elles nommaient encore blanchitude à l'époque où elles ont réalisé leurs affiches). Les affiches qui suivent, fonctionnent sur base de l'opposition entre ce qui relève de la dynamique raciste et ce qui relève du privilège qui lui est lié. La position d'avoir des privilèges blancs équivaut finalement à être dans la position de la norme. En conclusion, la blanchitude ou le « privilège blanc » c'est le luxe d'ignorer ses propres privilèges!



**Le racisme c'est...**  
être constamment  
interpellée pour  
parler au nom de ma  
communauté, mon  
ethnicité, ma reli-  
gion, mon voisinage,  
ma famille

**La blanchitude  
c'est...**  
juste parler pour  
moi-même

**Le racisme c'est...**  
quand mon émancipa-  
tion est mise en  
doute en fonction de  
ma couleur de peau  
et/ou de mon origine  
ou environnement  
culturel

**La blanchitude  
c'est...** quand ma  
(soit disant)  
émancipation est vue  
comme la norme

**La blanchitude...**  
c'est le luxe  
d'ignorer ses  
propres privilèges

### 3. L'instrumentalisation des femmes comme toile de fond aux discours racistes

Une troisième réflexion en cours, pour le moment, dans le mouvement est l'instrumentalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes pour véhiculer des discours bien souvent racistes. Pour nous, un bon indice d'instrumentalisation est quand un groupe d'individus montre un intérêt soudain pour l'égalité femmes/hommes, dès qu'il s'agit de populations immigrées, alors qu'il n'a jamais été question d'égalité dans ce groupe auparavant... Cette posture supposerait donc une égalité acquise dans nos « sociétés démocratiques occidentales ».

Or, notre travail de terrain nous montre quotidiennement les inégalités et discriminations que toutes les femmes continuent à subir aujourd'hui. C'est pour cette raison que nous pensons que cet intérêt soudain vise surtout à stigmatiser les populations issues de l'immigration, en l'occurrence la population musulmane.

Je vais, à présent, vous présenter deux exemples concrets de position sur des questions d'actualité, travaillées dans le mouvement à partir des 3 axes que je viens d'exposer.

#### Exemple n°1: le port du voile à l'école

*Pour construire notre position sur l'interdiction du voile, nous avons essayé d'intégrer ces balises. Pour rappel, notre position de principe est de respecter l'autonomie des femmes et donc en pratique de refuser l'interdiction, légalisée ou non, de porter le voile à l'école. Notamment parce que la participation aux structures publiques d'enseignement est la meilleure garantie pour elles de développer leur sens critique et leur libre arbitre. Pour nous, les filles et les jeunes femmes qui portent le voile à l'école, comme celles qui ne le font pas, développent chacune des stratégies réelles et différenciées pour participer à la vie sociale et publique.*

#### A. La culpabilisation et la responsabilisation individuelle des femmes

Interdire le voile, c'est faire porter aux femmes la responsabilité personnelle d'enjeux beaucoup plus larges et beaucoup plus complexes qui concernent toute la société.

#### B. Des enjeux complexes et croisés

De plus, cristalliser le sexisme sur la pratique précise d'une communauté, en l'occurrence le port du voile, comme s'il s'agissait du dernier bastion à vaincre pour avoir une égalité pleine et entière, relève pour nous de l'aveuglement face au patriarcat encore à l'œuvre dans nos sociétés dites « modernes » : violences de toutes sortes, discrimination à l'orientation, à l'embauche, dans la sécurité sociale, stéréotypes, pauvreté, monoparentalité, etc. Se cristalliser sur le voile, c'est en fait se cristalliser sur le visible. Interdire le voile rendra juste invisibles le contexte, les choix, les valeurs, éventuellement les pressions, vécues par les filles.

Enfin, on oublie trop souvent les enjeux et les inégalités socio-économiques qui se cachent derrière les situations vécues par les femmes et les personnes d'origine étrangère. Même diplômées, elles ont du mal à trouver une place sur le marché du travail, voile ou pas voile.

#### C. Des injonctions libérales et paternalistes à l'autonomie

Nous voyons, dans ce débat, une instrumentalisation du féminisme et des femmes pour faire circuler des discours « libéraux » sur ce que doi-

vent être l'émancipation, la liberté et l'égalité, l'intégration. Ces injonctions patriarcales sont en fait opposées à l'autonomie !

**Exemple n°2: les violences dites « ethniques »**

Une autre question qui nous interpelle est celle des violences dites « ethniques », ce qui comprend, entre autres, les mariages forcés, les mutilations génitales, les crimes d'honneur, etc. Ces violences sont extrêmement médiatisées et mises en avant notamment dans le dernier Plan d'Action Nationale de lutte contre les violences.

Sans vouloir du tout banaliser ces violences, Vie Féminine veut lutter contre toutes les violences faites aux femmes. En effet, de nombreux acteurs s'entendent aujourd'hui sur une grille d'analyse globale des violences faites aux femmes. Ces dernières y sont clairement considérées comme des manifestations des rapports de domination historiques et structurels des hommes sur les femmes, allant du sexisme ordinaire jusqu'aux meurtres, en passant par les violences entre partenaires. Il faut donc considérer les violences dites « ethniques » comme des manifestations de la domination.

Nous pensons que dissocier de cette manière les différents types de violences faites

aux femmes en consacrant une attention et des moyens exclusivement à certaines violences déforce notre combat contre toutes les violences faites aux femmes.

Face à l'ampleur de cette problématique, nous pensons au contraire qu'il est urgent de rassembler nos forces, et de lutter contre cette mise en concurrence des femmes du Nord avec celles du Sud, comme si les violences étaient spécifiques à certaines femmes. Pour nous, les violences masculines touchent les femmes du monde entier parce qu'elles sont des femmes et la seule façon de lutter contre cette domination est de construire ensemble des solutions globales à partir de nos différentes positions.

## Conclusion

En tant que mouvement, nous nous donnons comme perspective un féminisme antiraciste et anticapitaliste. Pour nous, cela passe non seulement par un travail culturel mais aussi par un engagement de mouvement sur le politique et l'économique, qui se basent sur notre travail de terrain avec toutes les femmes pour dénoncer les discriminations qu'elles vivent quotidiennement.



# 8 Éléments de conclusions de la journée d'étude

Par **Frédéric LIGOT** – Secrétaire politique du MOC

Le nombre important de participants à cette journée d'étude du CIEP sur la question et le sens de l'interculturalité peut certainement être compris comme le signe que cette thématique ne laisse pas indifférent, loin s'en faut, et qu'il existe manifestement une réelle demande de clarification et de compréhension des termes du débat. C'est, en effet, un débat difficile et, par essence, polémique puisqu'on touche ici, de près ou de loin, aux principes fondamentaux et à l'avenir du « vivre ensemble ».

Si le Mouvement Ouvrier Chrétien n'a pas directement participé au processus de réflexion des Assises de l'interculturalité -faute d'y avoir été invité - cela ne signifie évidemment pas que cette problématique ne nous intéresse pas, que du contraire. J'en veux pour preuve les diverses initiatives et réflexions menées par nos organisations sur le sujet (la prise en compte de la situation spécifique des populations d'origine étrangère et de leur droit à la participation fait l'objet d'actions organisées). J'en veux également pour preuve, évidemment, l'organisation de cette journée d'étude qui a été pensée comme le prélude d'un processus de réflexion de plus long terme qui devrait déboucher en 2013 sur une semaine sociale consacrée plus globalement à la thématique des migrations.

Cela étant, nous devons, à court et à moyen terme, veiller à plusieurs choses. Nous devons prioritairement veiller à ce que tout le travail de réflexion - de grande qualité comme il l'a été souvent souligné - fourni par les Assises et les

recommandations finales qui en ont résulté, ne soient classés sans suite. Les enjeux sont trop importants, et pour la reconnaissance et le droit à la participation sociale des « minorités » et pour l'avenir de notre cohésion sociale. Le contexte politique au niveau fédéral est certes difficile et très peu propice pour le moment à un débat serein sur un tel sujet. Reste que le débat public et politique (au sens large et pluraliste du terme) doit se poursuivre.

Dans ce cadre, comme Mouvement social et d'éducation permanente, nous devons nous inviter dans ce débat et le stimuler. D'abord parce que sur des questions aussi sensibles et complexes, nous ne devons pas laisser la place aux expressions radicales et populistes ainsi qu'aux manœuvres électoralistes. De même, nous devons veiller à ce que des initiatives politiques ne soient prises dans la précipitation, comme c'est trop souvent le cas lorsque l'un ou l'autre fait divers est monté en épingle par les médias et remue momentanément l'opinion publique. A cet égard, une grande vigilance est de mise. Il faut ainsi se rappeler que la coalition Olivier s'est engagée à légiférer sur la place des signes convictionnels dans la fonction publique avant la fin de l'année parlementaire<sup>1</sup>.

Ensuite, et plus fondamentalement, parce que l'enjeu d'une société plurielle vraiment inclusive se confond en grande partie avec

<sup>1</sup> A l'heure de la publication de ce cahier, il nous faut bien constater qu'aucune initiative n'a encore été prise en ce sens.

le droit à l'émancipation, à la participation et à l'égalité des personnes immigrées qui appartiennent le plus souvent aux groupes sociaux les plus socio-économiquement dominés. Il s'agit donc, pour nous, d'un enjeu socio-politique de première importance.

A cet égard, comme Mouvement d'éducation permanente, il nous incombe sans doute en premier lieu de clarifier les enjeux, de clarifier les tenants et aboutissants du débat et, pour ce faire, de dépolluer le débat au risque de rater l'objectif d'une société plus inclusive, plus juste et plus égalitaire. En matière d'interculturalité (comme du reste en matière d'asile et d'immigration), nous avons en effet affaire à un débat fortement pollué par un certain nombre d'inquiétudes et de fantasmes, souvent savamment entretenus, et qui permettent toutes les formes d'instrumentalisation politique.

Ainsi, la confusion des questions relatives à l'immigration et à l'insécurité reste manifestement extrêmement persistante; confusion alimentée et confortée par des discours et des mesures franchement populistes qui reprennent vigueur chez nous comme dans beaucoup d'autres pays européens.

Par ailleurs, on perçoit bien que la fixation, voire l'obsession politique, sur la question de la place des signes convictionnels dans l'espace public a tendance à se focaliser quasi exclusivement sur la question du voile musulman, et traduit un malaise certain à l'égard d'un Islam de plus en plus visible et à des demandes de reconnaissance identitaire de plus en plus affirmées. Si certains veulent, pour une mauvaise raison ou une autre, régler leurs comptes avec la question de la place de la religion musulmane ou des citoyens de confession musulmane dans notre société en se focalisant sur la seule question du foulard (et donc des femmes qui portent ce foulard), ils se trompent lourdement, à notre sens, sur la portée du problème.

Nous devons rappeler que, pour nous, la question de la place des signes convictionnels

dans l'espace public relève d'une problématique qui déborde très largement la seule question des signes distinctifs d'appartenance religieuse. Il s'agit, pour nous, plus fondamentalement, de la question du droit fondamental de la liberté d'expression et de conviction (religieux, culturel, politique) dans le cadre du respect des principes d'un Etat de droit constitutionnellement neutre et démocratique. Il s'agit, dès lors, d'un débat politique aussi fondamental que complexe qui dépasse très largement la seule question du port du foulard.

Enfin, il nous faut également dénoncer une tendance lourde qui est porteuse de tous les dangers et de toutes les dérives : celle qui consiste à instrumentaliser la question de l'immigration et de la figure de « l'étranger » en général pour détourner l'attention de l'opinion publique des véritables enjeux de la crise sociale et économique actuelle. Il n'aura échappé à personne qu'au même moment où la crise sociale et économique frappait les pays européens et où des politiques d'austérité budgétaires parfois draconiennes étaient mises en place, les responsables politiques et les chefs d'Etat de ces mêmes pays (en Allemagne, en France, en Italie, en Angleterre et chez nous) remettaient en cause ou soulignaient l'échec des politiques d'intégration. Nous nous devons, sur ce point, d'être d'une extrême vigilance et dénoncer toutes tentatives de manipulation des opinions publiques qui viseraient à faire de « l'immigré » le bouc émissaire des difficultés actuelles. Chez nous, la toute récente réforme de la loi sur le regroupement familial s'inscrit totalement dans ce courant.

Enfin, il faut rappeler que la question de la qualité du vivre ensemble dans une société culturellement plurielle et, corollairement, la lutte contre toutes les discriminations s'inscrivent pleinement dans notre combat historique pour une société égalitaire.

Nous savons tous que les minorités ethniques, culturelles et/ou religieuses constituent une bonne part des populations so-

cio-économiquement les plus défavorisées. Que ce sont eux qui éprouvent le plus de difficultés à accéder à un logement décent, à des soins de santé de qualité, à accéder au marché de l'emploi et aux promotions professionnelles. Nous savons que ce sont les jeunes de ces mêmes populations qui sont systématiquement relégués dans les filières

et les écoles de seconde ou de troisième catégorie et qui subissent le plus souvent l'échec et le décrochage scolaire.

En ce sens, le projet d'une société culturellement inclusive se confond en grande partie, pour nous, avec le projet d'une société plus juste et plus égalitaire, en droit et en fait.





# La démocratie multiculturelle

## Citoyenneté, diversité, justice sociale

Marco Martiniello



### LE LIVRE

Les sociétés occidentales sont de facto multiculturelles et pluriethniques.

La prise en compte de cette diversité dans les années 1980-1990 a fait place après 2001 à une montée des populismes, à un constat d'échec du multiculturalisme de la part de certains dirigeants européens et au retour à des politiques néo-assimilationnistes

Comment concilier cette diversité inhérente au monde occidental moderne avec les exigences démocratiques propres à l'État-nation ? Quelles réponses politiques apporter aux revendications identitaires ? Est-ce compromettre la notion de citoyenneté que de s'interroger sur la nécessité de reconnaître la spécificité culturelle et identitaire des groupes minoritaires ? Une citoyenneté multiculturelle est-elle possible ?

Sans céder à un multiculturalisme béat, ce livre plaide en faveur d'une **citoyenneté multiculturelle partagée** au sein d'un système démocratique capable de combiner unité et diversité.

Un essai qui questionne l'avenir de nos démocraties.

**Marco Martiniello** est directeur de recherche au Fonds national de la recherche scientifique (FRS-FNRS) et directeur du Cedem (Centre d'études de l'ethnicité et des migrations) à l'Université de Liège, où il enseigne, ainsi qu'au Collège d'Europe (Natolin, Pologne).

Parution le 14 avril 2011 - Collection *Bibliothèque du citoyen* - 14 € - 160 pages

ISBN 978-2-7246-1208-0 - SODIS 945 383.4

### BON DE COMMANDE

Nom et Prénom : .....

Société / Institution : .....

Adresse : .....

Code Postal : ..... Ville : ..... Pays : .....

Courriel : ..... Tél : .....

Commande ..... exemplaire(s) de l'ouvrage **La Démocratie multiculturelle** (ISBN 978-2-7246-1208-0) au prix unitaire de 14 € + 2,26 € ou + 4 € (Europe) ou + 5 € (reste du monde) de frais de port par ouvrage soit un total de : .....

Merci de renvoyer ce bon de commande accompagné de votre règlement par chèque à l'ordre des Presses de Sciences Po au 117, boulevard Saint-Germain - 75006 Paris

### CONTACTS

Presses de Sciences Po : 117, boulevard Saint-Germain 75006 Paris - Tél : 01 45 49 83 64 - Fax : 01 45 49 83 34

Site : <http://www.pressessciencespo.fr>

Contact presse : Pascal Montagnon - Tél : 01 45 49 83 32 - E-mail : [presses@sciences-po.fr](mailto:presses@sciences-po.fr)

Librairie des sciences politiques : 30, rue Saint-Guillaume 75007 Paris - Tél : 01 45 48 36 02 - Fax : 01 42 22 56 89 E-mail :

[librairie@sciences-po.fr](mailto:librairie@sciences-po.fr)



## **Avec le soutien**

du Ministère de la Communauté française,  
du groupe ARCO  
de Mouvement Social, scrl

Editeur responsable : Virginie DELVAUX, chaussée de Haecht, 579 - 1030 Bruxelles - 08/2011/mht-FM-dcl-300

