

## DE LA VIGILANCE SUR LE GENRE À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

### NOTE D'INTENTION

#### I. POURQUOI UN TEL OUTIL ?

« Les femmes migrent pour rejoindre leurs conjoints tandis que les hommes viennent travailler en Europe ». « Une jeune migrante isolée risque de tomber dans un réseau de prostitution », « Les garçons eux, savent se défendre ». « Un enfant a moins besoin de son père que de sa mère »... La liste de ces stéréotypes à propos des hommes et des femmes peut être longue.

Par ailleurs, les médias, nos propres représentations, nous amènent parfois à évoquer la migration d'une certaine manière, sans doute biaisée. Par exemple, en l'illustrant le plus souvent par des portraits et des images d'hommes. Pour autant, les femmes représentent actuellement 52 % de la population migrante mondiale et 34 % des demandes d'asile en France. Mais aussi 10 % des personnes retenues et 3 % des personnes détenues. 14 % des femmes étrangères arrivent en France avec un titre de séjour étudiant...

Introduire une perspective de genre dans l'analyse des migrations, dans nos pratiques d'accueil et d'accompagnement au sein de La Cimade, nous permettrait de contribuer à contrer les discours simplistes et stigmatisants et ainsi de tenter d'agir sur les politiques migratoires afin que ces dernières soient plus égalitaires et moins discriminantes.

Suite à la session de La Cimade « genre et migration » en 2013, un petit groupe travaillant sur le sujet s'est constitué.

Est alors apparue la nécessité d'échanger sur nos différentes pratiques, de les interroger afin d'en tirer des propositions d'actions et de mettre en évidence des points de vigilance nécessaires pour lutter contre les discriminations. Ce document ouvre quelques pistes de réflexion pour les bénévoles et salarié-e-s de la Cimade en vue d'une meilleure intégration de la notion de genre et de ses conséquences dans nos actions. Les modalités pour la mise en œuvre concrète de ces propositions ne sont pas abordées dans cette note d'intention. Elles pourront faire l'objet, dans un second temps, d'un échange ou d'un chantier à construire au sein des régions avec le soutien des commissions nationales.

Cet outil<sup>1</sup>, flexible, souple, n'est pas figé, il a pour objectif de rappeler nos fondements et nos modes d'actions et nous permet d'avoir quelques repères, idées d'action et points d'attention pour tendre vers plus d'égalité. C'est aussi un moyen de renouveler nos approches, et nos manières de travailler. Modeste mais qui pourrait nous surprendre.

Bonne lecture !

---

<sup>1</sup> Cette note d'intention a été rédigée par le groupe de travail « genre et migration » composé de Pauline Schmitt-Pantel (bénévole IDF), Cécile Poletti (DNR IDF), Lisa Carayon (bénévole IDF), Sylvie Pelletier (bénévole Alsace Lorraine), Pierre Greib (bénévole Alsace Lorraine) et Violaine Husson (National).

## II. QU'EST-CE QUE LE GENRE ? DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le « genre » ou « l'approche de genre » est souvent mal compris en France. Il est nécessaire de définir ce dont nous parlons, pour que ce concept devienne un véritable outil pour penser et agir.

Le genre définit les attitudes et les comportements des femmes et des hommes au plan culturel et social. Il met en lumière la construction sociale des rôles assignés aux hommes et aux femmes. Ces rôles liés au genre s'acquièrent par la socialisation et sont variables, géographiquement et historiquement. Ils évoluent pour répondre aux changements qui interviennent dans le contexte social, culturel et politique. Leur étude permet de déconstruire des logiques de domination existantes dans la société.

Comme indiqué dans l'avant-propos du livre *Qu'est-ce que le genre ? Pour lutter contre les stéréotypes, les discriminations, les inégalités*, sous la direction de Laurie Laufer et de Florence Rochefort<sup>2</sup> : « *Les études de genre permettent d'interroger les stéréotypes, les hiérarchisations et les inégalités longtemps restées invisibles, et de mettre en perspective des transformations sociales, culturelles et politiques* ».

Pour une réflexion approfondie sur la définition du genre, vous pourrez vous reporter aux ouvrages cités à la fin de ce document dans la bibliographie.

Nous nous proposons d'intégrer cet outil du genre dans nos réflexions, pratiques et actions.

Ce document présente quelques éléments de réflexions, des points de vigilance et ouvre des pistes de changement.

---

<sup>2</sup> Voir Bibliographie page 8

### III. QUELQUES PISTES DE REFLEXIONS ET DE CHANTIERS

#### 1. Agir sur le droit

##### a. **Constats : Des discriminations invisibles**

On remarque une écriture non neutre de la loi. On parlera de « l'étranger » par exemple, non de « la personne étrangère », « des migrants » et non des « personnes migrantes ». Cet usage du masculin influe sur les pratiques et les représentations.

- Des critères législatifs qui renforcent les inégalités genrées

La loi est censée être neutre et s'appliquer sans distinction, de la même manière, aux femmes et aux hommes.

Pourtant, certaines conditions légales ont pour conséquence de créer des inégalités, certaines femmes et hommes se retrouvant dans une situation de discrimination. Tel est par exemple le cas lorsque le montant des ressources est une condition d'accès à un titre de séjour, alors que les inégalités salariales entre les hommes et les femmes pénalisent les femmes migrantes, lorsqu'elles travaillent de façon sous-payée, à temps partiel ou avec plusieurs employeurs. Or, cette condition de ressources se retrouve dans nombre de dispositions légales : pour l'accès à la carte de résident après cinq années de séjour régulier ; pour faire bénéficier sa famille du regroupement familial ; pour disposer d'un titre de séjour en qualité de visiteur, ou même pour obtenir un visa de court séjour pour une visite familiale ou touristique...

Cette différence de traitement est le reflet des inégalités de genre du marché du travail et des rapports sociaux de sexe classiques.

Comme l'indique Isabelle Carles-Berkowitz, dans l'article « Ce que le droit fait au genre : les femmes migrantes dans la législation européenne » : *« Deux directives européennes illustrent parfaitement les effets pervers sur les femmes migrantes de dispositions présentées comme neutres et universelles. En ne prenant pas en compte la situation inégalitaire des femmes migrantes par rapport aux hommes migrants tant dans la société d'origine que dans la société de résidence, ces directives renforcent les inégalités genrées. »*

- Des interprétations de la loi qui induisent des discriminations

Outre les critères législatifs qui peuvent renforcer des inégalités genrées, ce n'est pas la loi en tant que telle qui est inégalitaire mais son application, ou son interprétation, qui va créer des discriminations.

En effet, dans la pratique, l'attribution des titres de séjour laisse supposer l'existence de véritables distinctions de genre dans le traitement des demandes. Ces interprétations des textes, basées la plupart du temps sur des représentations de genre, entraînent de véritables discriminations dans l'accès à un titre de séjour.

À titre d'exemple, des titres de séjour demandés par les parents d'enfant malade sont davantage attribués à des femmes, car certains stéréotypes nous laissent à penser que le père

s'occupe moins des enfants, que la mère a plus facilement de contact avec le personnel soignant ou encore que les femmes migrantes ne travaillent pas.

### **b. Quels types d'actions possibles ?**

- Mutualiser les pratiques

Nous pourrions lister les discriminations rencontrées dans nos lieux d'accueil, puis consacrer un (des) temps de réunion à échanger sur ce sujet, mutualiser ces situations au niveau régional puis national. Il s'agirait ainsi de prendre le temps d'observer les discriminations institutionnelles dont font l'objet les personnes que nous recevons pour envisager et nourrir des actions collectives.

- Développer le contentieux sur les discriminations

Une des pistes d'action pouvant découler de la mutualisation des pratiques, pourrait être le contentieux.

À titre d'exemple :

- Dans nos permanences, nous avons eu connaissance de refus de délivrance de carte de résident à une femme retraitée ou de refus de regroupement familial à des femmes car leurs ressources étaient insuffisantes. Si ces situations peuvent aussi concerner des hommes migrants, l'accès à l'emploi et les conditions de salaires des femmes migrantes, plus précaires, entraînent des discriminations dans l'accès au droit.
- Par ailleurs, le droit au séjour et à l'asile de personnes homosexuelles et transsexuelles étrangères est souvent remis en question, que ce droit soit fondé sur l'existence d'une vie en couple avec un·e ressortissant·e français·e ou avec un·e étranger·e résidant en France. De la même manière, la protection demandée au motif des persécutions que ces personnes ont subies ou risquent de subir dans leur pays, du fait de leur orientation sexuelle ou de genre, est encore trop peu accordée.
- La question de la paternité engendre également des situations inégalitaires : le père d'enfant français séparé de la mère rencontrera plus de difficulté à faire valoir auprès de la préfecture sa contribution à l'éducation de son enfant ou la nécessité de sa présence auprès de son enfant malade...

La Cimade pourrait apporter des réponses concrètes en faisant valoir ce type de discrimination au regard du genre dans le cadre d'actions contentieuses avec notamment l'appui d'avocat·es mais également en saisissant les autorités administratives indépendantes telles que le/la défenseur·e des droits.

- Renforcer le plaidoyer

La Cimade a initié et souhaite développer un plaidoyer mieux ciblé, notamment faire des propositions d'amendements dans le cadre de projets et propositions de loi afin, à titre d'exemple, de permettre aux deux parents d'un enfant malade d'accéder à un titre de séjour, de modifier la loi pour permettre aux personnes étrangères et notamment aux femmes, dont

les salaires sont moins élevés que ceux des hommes, de prétendre à une carte de résident, ou encore de rappeler que, si les conditions sont remplies, l'octroi d'une carte de séjour aux parents (père ou mère) d'enfants français est de plein droit... Il ne s'agirait pas de créer une discrimination positive dans la loi pour affaiblir les inégalités, mais de proposer des critères moins stricts pour permettre aux personnes d'accéder effectivement à leurs droits.

Par ailleurs, il est possible de travailler sur une formulation *épicène*<sup>3</sup> de ces amendements, dans la perspective de « neutraliser » la rédaction de la loi (ex : remplacer « l'étranger » par « la personne étrangère » ; « père et mère » par « parents »...)

Pour appuyer notre plaidoyer en la matière, il serait intéressant de disposer de chiffres relatifs aux statistiques de demandes de cartes de séjour. En effet, si le nombre de *délivrances* de cartes de séjour est publié par le ministère de l'Intérieur, le nombre de *demandes* de titres n'est pas une donnée officielle. Par exemple, les statistiques permettent de savoir que certaines cartes de séjour (parents d'enfants français, parents d'enfant malades) sont plus délivrées aux femmes qu'aux hommes mais il n'est pas possible de savoir si c'est parce qu'ils sont davantage demandés par des femmes ou si cela résulte d'une discrimination à l'égard des hommes au stade de l'examen de la demande. Avoir accès à ces statistiques nous permettrait d'apporter des éléments concrets, par exemple : « alors que le titre parent d'enfant français était demandé de façon égale par des hommes et des femmes, il a été accordé de préférence à des femmes ».

Il semble dès lors intéressant d'interpeller le ministère de l'Intérieur pour publier leurs statistiques de demandes de cartes de séjour, afin de permettre d'en faire une analyse de genre.

## **2. Formation spécifique, genre et discriminations**

### **a. Constats : une formation à améliorer**

La Cimade n'est pas particulièrement formée sur ces questions de discriminations liées au genre. Depuis la session de 2013, une réflexion a cependant été engagée.

Le concept de « discrimination » a beaucoup été utilisé sur le plan juridique pour mettre en avant les différences de traitement entre les droits des personnes étrangères et françaises. Cependant, on pense moins à y recourir pour lutter contre les différences de traitements *entre personnes étrangères*.

### **b. Quels types d'actions possibles ?**

Pour mener ces actions et avoir une vigilance accrue sur ce type de discriminations, il est souhaitable d'intégrer ces constats à nos formations. Il serait ainsi utile de proposer d'analyser des exemples et des cas pratiques permettant de mieux identifier ces discriminations.

À titre d'exemple, nous pourrions travailler sur les inégalités dans l'accès au soin (peut-être en lien avec les groupes de travail santé et femmes migrantes). Nous pourrions nous interroger sur la non information de certains dispositifs auprès des femmes migrantes. Sont-elles plus isolées, plus illettrées moins sensibilisées, aux dispositifs existants ? Le Comede a, par

---

<sup>3</sup> Épicène : formulation neutre par rapport au genre.

exemple, constaté que le nombre d'hommes migrants ayant accompli des démarches pour avoir l'AME était plus important que celui de femmes migrantes.

### **3. Développement de partenariats**

#### **a. Constats : Un réseau à développer**

Dans l'ensemble de nos actions, les partenariats sont essentiels car ils sont susceptibles de faire avancer nos réflexions et pratiques dans ce domaine, du fait notamment de leur expérience/connaissance. Il semble nécessaire de nous interroger sur les ressources associatives et institutionnelles sollicitées par La Cimade.

#### **b. Quels types d'actions ?**

Il serait intéressant d'identifier, au niveau régional et local, les partenaires ressources et favoriser les rencontres interassociatives (travail, homosexualité/transsexualité, santé, violences, hébergement/logement...).

### **4. S'interroger sur nos pratiques**

#### **a. Constats : un accueil à différencier ?**

Il est parfois difficile de prendre conscience des stéréotypes qui nous entourent et des discriminations qu'ils génèrent. Les clichés font parfois rire (et c'est normal !), et l'on perd vite de vue les conséquences négatives qu'ils peuvent avoir sur celles et ceux qui ne correspondent pas à la norme.

Cette prise de conscience est particulièrement difficile en ce qui concerne les stéréotypes de genre car nous sommes tous et toutes prisés dans nos rôles de femmes et d'hommes, dans nos histoires passées, dans nos représentations...

Le questionnement est cependant riche de sens, à titre individuel et collectif.

#### **b. Quels types d'actions possibles ?**

Nous avons des représentations, l'important est de savoir en prendre conscience et de les dépasser quand cela est nécessaire. En effet, nos attitudes peuvent avoir des conséquences sur notre accueil des personnes étrangères que nous recevons et accompagnons dans leurs démarches : pensons-nous toujours à proposer à une femme migrante d'envisager une régularisation par le travail ? Pensons-nous à demander à un jeune majeur comment il est hébergé, s'il est dans une situation de prostitution ? Ou à proposer à un père détenu de voir les possibilités d'organiser une rencontre avec son enfant ? Nous interrogeons-nous sur le secteur identifié pour une personne transsexuelle placée en centre de rétention ou détenue dans une maison d'arrêt ?

Vers quoi oriente-t-on la personne ? Quelles sont nos premières questions ?

À partir de ces interrogations, nous pourrions analyser nos pratiques au sein de nos permanences et co-construire un outil qui reprendrait les points de vigilances à avoir dans le

cadre de nos entretiens. Par ailleurs, il pourrait être intéressant de proposer des temps de sensibilisation aux équipes de bénévoles et salarié-es visant à déconstruire nos préjugés liés aux questions de genre.

## **5. Communication/sensibilisation**

### **a. Constats : une image tronquée**

En regardant les différents outils de communication de La Cimade (rapports, *Causes communes*, communiqués, petits livrets de sensibilisation, affiches, site internet, Facebook, Twitter...), nous constatons que la plupart des photos, des portraits, des exemples, représentent des hommes migrants (alors même qu'il y a plus de femmes migrantes). Ces derniers temps, la situation de femmes migrantes a été un peu mieux illustrée dans certains documents (affiche « Réinventons l'hospitalité »), mais le réflexe n'est pas encore complètement acquis.

Par ailleurs, dans le cadre de la vie associative, les propositions de La Cimade, ses textes, ses documents, ses fiches de poste sont autant de domaines où la notion de genre a toute sa place.

### **b. Quels types d'actions possibles ?**

Un travail sur nos outils de communications, documents et publications externes et internes pourrait être développé.

Dans les portraits, de qui parle-t-on ? De femmes ? D'hommes ? Comment les présente-t-on ? Parle-t-on des hommes et de la paternité, des femmes et de la lutte pour le travail ? Quelle écriture utilisons-nous ? Dans la mesure du possible, soyons vigilants.es à utiliser le langage non sexiste ou langage dit épïcène : « les personnes étrangères », « les personnels d'hôpitaux », « les parents »... Il est intéressant d'aller voir les forums de langage épïcène afin d'avoir la vigilance nécessaire pour la rédaction de l'ensemble de nos documents.

Le travail sur des outils et module de sensibilisation sur les femmes dans la migration est à continuer. Cela ne concerne pas toutes les problématiques liées au genre, mais cela nous semble important.

Ce travail sur la sensibilisation pour mieux faire connaître les migrations des femmes vise à modifier l'image que l'on peut avoir des femmes migrantes. Il vise également à lutter contre cette stigmatisation de l'autre, l'étranger, celui qui serait différent, dans sa culture, sa manière de se comporter, notamment dans sa façon de considérer « les femmes ».

En effet, la stigmatisation des hommes étrangers a souvent servi à justifier des restrictions apportées depuis plusieurs années aux droits des étrangers. Ces migrations sont mal connues, les préjugés foisonnent et on revient souvent à l'image de femmes migrantes « victimes », « opprimées », qu'il faudrait protéger d'hommes migrants « violents », « machistes » et « polygames ».

Cela suppose aussi de prendre des précautions lors de manifestations publiques : par exemple à Strasbourg, au cours d'une lecture de trois situations de violences faites aux femmes, des personnes du public étaient persuadées que les hommes violents étaient tous étrangers, alors

que ce n'était le cas que dans une seule situation.

Dans cette perspective, il est important de mieux faire vivre les outils de sensibilisation créés ou identifiés ces dernières années tels que le *Petit guide sur la migration féminine*, les films identifiés lors des festivals migrant'scène, le *Petit guide sur les préjugés* ou encore *le jeu du parcours du migrant*.

Il est aussi envisageable de travailler sur des modules de sensibilisation qui pourraient être utilisés notamment lors des journées du 8 mars (Journée internationale des droits des femmes), du 20 juin (Journée mondiale des réfugiés) et du 25 novembre (Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes).

## EN CONCLUSION

Introduire une perspective de genre dans l'analyse des migrations, dans nos pratiques d'accueil et d'accompagnement au sein de La Cimade, nous permettrait de contribuer à contrer les discours simplistes et stigmatisants et de tenter d'agir sur les politiques migratoires afin que ces dernières soient plus égalitaires et moins discriminantes. Des pistes d'actions sont proposées mais les modalités pour leur mise en œuvre concrète ne sont pas abordées dans cette note d'intention. Elles pourront cependant faire l'objet, d'un échange ou d'un chantier à construire au sein des régions avec le soutien des commissions nationales.

## POUR ALLER PLUS LOIN

### UNE PETITE BIBLIOGRAPHIE

- BLANCHARD Emmanuel (2007), «Étrangers, de quel genre?», *Plein droit*, n° 75, p. 4
- CARAYON Lisa, « Genre et séjour : des discriminations invisibles », *Plein droit*, n° 99, décembre 2013, p. 32
- CARLES-BERKOWITZ Isabelle, « Ce que le droit fait au genre : les femmes migrantes dans la législation européenne », *Droit et cultures*, mis en ligne le 5 mai 2015, à télécharger ici : <http://droitcultures.revues.org/3549>
- CHAÏB Sahab (2004), « Femmes, migration et marché du travail en France », *Les Cahiers du CEDREF*, 12/2004
- LESSELIER Claudie (2008), « Politique d'immigration en France : appréhender la dimension de genre », *Les Cahiers du CEDREF*, 16/2008, n° 17-18
- LAUFER Laurie et ROCHEFORT Florence (dir.), *Qu'est-ce que le genre?*, Payot, Paris, 2014
- Sous l'égide du programme REGINE, *Ce que le genre fait au droit*, À droit ouvert, Dalloz, Paris, 2013

### QUELQUES ELEMENTS SUR LA PARITE LINGUISTIQUE

La parité lexicale (noms des métiers, par exemple) a plutôt progressé, y compris dans le langage courant, les médias, etc. La parité syntaxique quant à elle est plus problématique. L'emploi du masculin, dit générique ou « neutre », reflète une conception du monde hiérarchisée : « *Le genre masculin étant le plus noble, il doit prédominer chaque fois que le masculin et le féminin se trouvent ensemble* » (Vaugelas, 1647). En France, les avancées en la matière ont été stoppées par la publication du rapport de 1998 de la Commission générale de

terminologie, inspirée par l'Académie française, excluant le féminin des textes officiels. *On trouve dans la Constitution française « Le président de la République est élu pour 5 ans. »*. Lueur d'espoir, le Haut Conseil à l'égalité de genre a rendu public le 5 novembre 2015 son *Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe*.

Le Québec et la Suisse ont, quant à eux, fait de grandes avancées en recherchant des solutions créatives qui permettent de ne pas hiérarchiser les genres.

#### **POUR DES IDEES ET REFLEXIONS AUTOUR DE L'ECRITURE EPICENE**

- *Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe*, Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2015, à télécharger ici : [www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/programme\\_20151105.pdf](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/programme_20151105.pdf)
- Sous la direction de CERQUIGLINI Bernard, *Femme, j'écris ton nom...*, *guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions*, La Documentation française, décembre 1999, à télécharger ici : [www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/994001174/index.shtml](http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/994001174/index.shtml)
- La rédaction et la communication épïcène (Canada), à télécharger ici : [http://66.46.185.79/bdl/gabarit\\_bdl.asp?Th=1&Th\\_id=353](http://66.46.185.79/bdl/gabarit_bdl.asp?Th=1&Th_id=353)
- Le guide officiel de l'Université de Sherbrooke, à télécharger ici : [www.langue-fr.net/IMG/pdf/universite-sherbrooke\\_guide-redaction-epicene\\_2008\\_2600-410.pdf](http://www.langue-fr.net/IMG/pdf/universite-sherbrooke_guide-redaction-epicene_2008_2600-410.pdf)
- *Écrire les genres. Guide romand d'aide à la rédaction administrative et législative épïcène*, édité par les Bureaux de l'égalité romands (2002), à télécharger ici : [www.egalite.ch/langage-epicene.html](http://www.egalite.ch/langage-epicene.html)