

démocratie

Mensuel publié par le MOC-CIEP pour promouvoir la réflexion critique et les débats de société

| Mars 2023 | N° 3

EMPLOI



Retour sur le référendum à l'initiative des travailleur·ses au CHU Saint-Pierre

Nous avons choisi, en tant que chercheuses universitaires défendant inlassablement les droits démocratiques, de nous engager dans un conflit social récent en soutenant un processus permettant l'expression de la voix des travailleurs et travailleuses sur leur lieu de travail. Il s'agit du référendum à l'initiative des travailleurs et travailleuses, organisé les 14, 15 et 16 juin 2022 au CHU Saint-Pierre (Bruxelles). Adressé à l'ensemble du personnel de l'institution, le référendum leur proposait de s'exprimer sur une décision qui les concerne toutes et tous : la privatisation du service de gardiennage. Cet article offre une analyse qui contextualise le conflit et montre la pertinence de notre engagement.

PAGE 5

EUROPE

Migrations : reformuler les récits

Dans un contexte d'hostilité croissante envers les personnes migrantes, le projet européen **OPPORTUNITIES** se penche sur la façon dont les récits façonnent et influencent les attitudes et les mentalités des Européen·nes à leur égard. Il entend identifier les leviers pour produire des contre-discours dans lesquels les exilé·es ont aussi une voix.

PAGE 2

INTERNATIONAL

Sous le voile, les discriminations des femmes en Iran

En septembre 2022, la mort de la jeune Iranienne Mahsa Amini, après son arrestation par la police des mœurs, pour port incorrect du voile, a été suivie de larges manifestations. Le port obligatoire du voile a d'abord été remis en cause puis le régime lui-même a été dénoncé. Les femmes en Iran font l'objet de multiples discriminations, ce dès la prise de pouvoir de l'ayatollah Khomeiny.

PAGE 10

INTERVIEW

« Nous méprisons le travail reproductif pourtant d'une absolue nécessité »

L'UCLouvain a décerné le 16 février dernier le titre de docteure *honoris causa* à Adelle Blackett, professeure de droit à l'Université McGill à Montréal qui a mis son expertise au service de la lutte contre l'exploitation au travail, en particulier celle des travailleuses migrantes. Elle a notamment participé à l'élaboration de la Convention 189 de l'OIT sur le travail domestique.

PAGE 14

Migrations

Reformuler les récits

> Michel DEBRUYNE (*)

Dans un contexte d'hostilité croissante envers les personnes migrantes, le projet européen **OPPORTUNITIES** se penche sur la façon dont les récits façonnent et influencent les attitudes et les mentalités des Européen·nes à leur égard. Il entend identifier les leviers pour produire des contre-discours dans lesquels les exilé·es ont aussi une voix.

En 2016, la guerre civile en Syrie a déclenché une importante vague de migration. Les réponses à l'afflux de réfugié·es ont varié d'un pays à l'autre. Certains ont développé une culture d'accueil tandis que d'autres ont opté pour une politique migratoire très restrictive, piétinant leurs propres valeurs. Les tensions entre ces différentes politiques ont miné la coopération européenne, voire l'unification européenne. Le Brexit est né au milieu de ces tensions entraînant dans son sillage les velléités nationalistes de groupes ou de partis politiques issus d'autres pays européens. La question migratoire et de l'accueil des réfugié·es est, depuis lors, devenue un enjeu politique et sociétal majeur.

Un autre discours est nécessaire

Avec la pandémie de COVID-19, les débats sur la question migratoire ont été mis en suspens, mais sont ensuite revenus en force avec des voix allant quasi toutes dans la même direction : des politiques migratoires plus restrictives en termes de droits pour les demandeur·ses d'asile. Aujourd'hui, ces débats se sont amplifiés en raison des difficultés rencontrées dans de nombreux pays dans un contexte de crise énergétique, de guerre et de crise climatique.

Les discours sont devenus de plus en plus toxiques à l'égard des réfugié·es que l'on qualifie de criminels, de voleurs, de violeurs et à qui l'on attribue la dévalorisation des quartiers, des mœurs... Ces discours produisent des conséquences terribles pour toutes ces personnes issues de l'immigration, car ils légitiment les actes racistes et discriminatoires à leur égard.

Face à cette montée inquiétante de haine, le projet **OPPORTUNITIES**¹ a été lancé. Né d'une grande indignation, il identifie les leviers à actionner pour changer les discours hostiles véhiculés sur les migrant·es et donne des clés pour comprendre les raisons de leur développement et construire des contre-discours.

La fabrication des récits

Les récits ne se contentent pas de relater les événements, ils leur donnent une forme, un sens ; ils révèlent leur importance. La mise en forme des événements joue un rôle clé dans ce processus, car les événements—ou plutôt les représentations des événements—constituent les éléments de base de la narration. Cette mise en forme implique des processus de sélection, d'évaluation et d'interprétation. Les événements ne doivent donc pas être compris comme donnés ou naturels, mais plutôt comme le fruit d'une construction réalisée par celui ou celle qui raconte les histoires.

Dans ce processus, le choix des mots n'est pas anodin. Par exemple, le fait de qualifier un ou plusieurs événements de crise sert souvent à justifier des mesures drastiques de gestion de crise ou pour se décharger de toute responsabilité politique. La manière de raconter les événements est donc un instrument important pour justifier les orientations politiques et les rendre acceptables. On le voit en Belgique où l'expression « crise de l'asile » est utilisée pour justifier la non-politique d'accueil actuelle à l'égard des demandeur·ses d'asile.

Chaque histoire est donc racontée avec un objectif sous-jacent. Cela vaut autant pour les contes de fées que pour les récits politiques. Cependant, cet objectif ne saute pas forcément aux yeux directement, et il faut donc un travail d'interprétation pour comprendre le sens complet, voulu ou implicite, de tout récit. Dans certains cas, le but de la narration ne devient évident qu'en comparant l'histoire aux faits. L'écart entre les deux révèle en effet l'intention cachée du récit.

Que faire si un examen plus approfondi du récit révèle qu'une histoire est fabriquée, basée sur de fausses preuves ou utilisée pour véhiculer des revendications douteuses ? Que son véritable objectif est la diffusion de désinformations, de mensonges ? Que l'objectif narratif est délibérément conçu pour exploiter les craintes et les angoisses ; qu'il vise à renforcer les préjugés et susciter des attitudes xénophobes ?

1. Il s'agit d'un projet de recherche subventionné par l'Europe. Pour de plus amples informations : www.opportunitiesproject.eu

La vérification des faits et l'interpellation de la personne qui produit les récits mensongers sont indispensables, sans quoi les gens peuvent tout simplement s'habituer au mensonge. Dans un tel scénario où le mensonge occupe l'espace informationnel, la narration cesse d'être un outil de communication et devient une stratégie de détournement.

Les récits sont également le résultat d'un processus d'agrégation d'éléments narratifs en histoire complète, petite ou grande, individuelle ou collective. Ce processus implique des pratiques de re-narration ou de rationalisation qui réduisent les différences et égalisent les récits entre eux. L'agrégation favorise ainsi la normalisation, c'est-à-dire la définition du périmètre de ce qui est acceptable ou non culturellement.

Les résultats de la normalisation peuvent être définis de manière négative, en termes de tabous, ou de manière positive, en ce qui concerne des comportements socialement ou légalement acceptables.

Les attitudes envers la migration

Ces différentes stratégies (agrégation, objectif narratif fallacieux) fonctionnent à condition de trouver un terrain fertile et des personnes disposées à adhérer à certains discours et agir en cohérence avec eux. C'est pourquoi OPPORTUNITIES a examiné l'évolution des attitudes des Européen·nes envers les migrant·es et la migration en Europe à travers une vaste enquête².

De manière assez surprenante, il ressort des analyses que la plupart des Européen·nes sont soit ambivalents, soit relativement positifs à l'égard de la migration (voir figure 1).

On constate une évolution positive de leurs attitudes dans presque tous les pays, mais elle est particulièrement remarquable dans les pays d'Europe du Sud depuis 2010. Les analyses montrent également que l'exil des Syrien·nes en 2016 n'a eu aucun effet sur les attitudes des Européen·nes à l'égard de la migration. Les pays du groupe de

Visegrad (Hongrie, Pologne, Tchéquie, Slovaquie) constituent une exception à ces observations. Fait remarquable, cette tendance n'a commencé qu'en 2006 ; avant cela, ces pays affichaient la même tendance que les pays occidentaux.

La perception des citoyen·nes quant au caractère positif de la migration (figure 2) a été examinée de plus près à partir de questions telles que : « les migrant·es enrichissent-ils la culture nationale ? », « apportent-ils une contribution positive à l'économie ? » ou « font-ils de notre pays un endroit où il fait bon vivre ? » Les réponses ont été classées en trois groupes : « désaccord », « neutre » et « positif ».

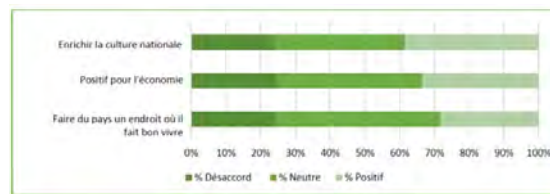


Fig. 2: Attitudes générales envers les migrant·es en Europe (2018)
Source: S. GOUBIN, A. RUELENS et I. NICAIRE, *Trends in attitudes towards migration in Europe. A comparative analysis*, KULeuven: HIVA, 2022.

Les résultats sont intéressants : environ 25% des répondant·es considèrent que la migration est une menace pour leur pays, environ 30% ont une opinion positive à l'égard de la migration et à peu près 45% ont une opinion neutre, susceptible d'être influencée par celle des autres catégories.

Cela montre à quel point la « bataille narrative » est importante. Les discours dominants peuvent influencer l'opinion de ces personnes ambivalentes. On peut par exemple penser que l'évolution des attitudes des pays du groupe de Visegrad (figure 1) depuis 2006 a été influencée par les discours de Viktor Orbán dont la voix est pratiquement la seule qui puisse encore être entendue dans le pays en raison de la censure qui y sévit. La recherche a aussi proposé une typologie

de pays européens, des plus ouverts aux plus fermés à la migration. Les pays ont été classés par groupe en fonction de profils individuels qui y sont plus répandus. Trois groupes de pays spécifiques ont été identifiés. La figure 3 (p.4) résume la répartition en pourcentage des différents groupes de citoyen·nes au sein de

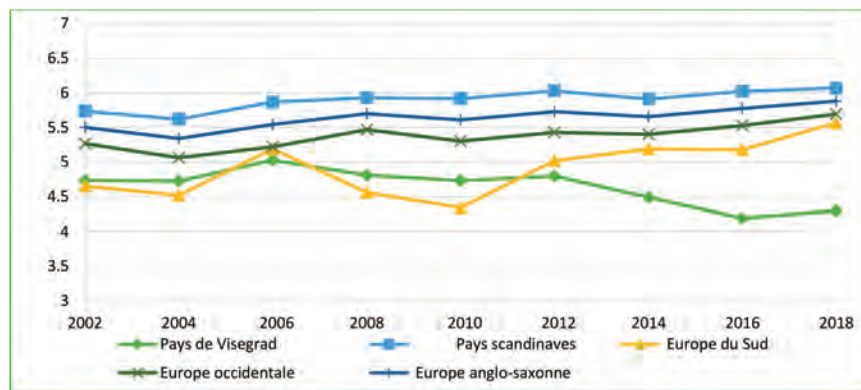


Fig. 1: Évolution des attitudes des Européen·nes envers la migration: tendances régionales (2002-2018) - Source: S. GOUBIN et A. RUELENS, *Changing attitudes towards migration in Europe. Dynamic analyses (2002-2018)*, KULeuven: HIVA, 2022.

2. Concrètement, le rapport étudie et discute les changements dans la perception des migrant·es et les attitudes envers la migration entre 2002-2018 en utilisant les données de l'Enquête sociale européenne. Il analyse les questions de recherche suivantes : quelles sont les attitudes à l'égard de la migration dans les pays européens et ont-elles changé au cours des deux dernières décennies ? Quel a été l'impact de la crise des réfugié·es de 2015-2016 sur ces attitudes ? Observe-t-on des différences entre les citoyen·nes ? L'Enquête sociale européenne est une enquête internationale de grande qualité qui comprend des questions sur une variété de sujets sociaux, politiques et économiques, y compris sur les préférences migratoires.

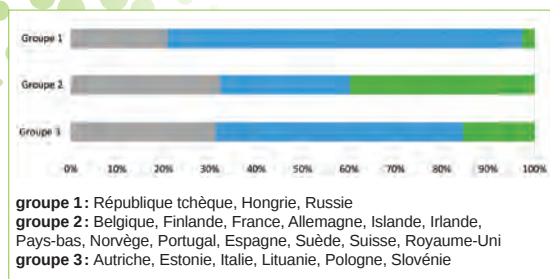


Fig. 3 : Répartition des profils de classe entre les groupes de pays. - Source : S. GOUBIN et A. RUELENS, *Changing attitudes towards migration in Europe. Dynamic analyses (2002-2018)*, KULeuven: HIVA, 2022.

ces groupes de pays selon qu'ils aient des attitudes favorables (ligne verte), sélectives (ligne bleue) ou opposées (ligne grise) à la migration.

Il existe des clivages régionaux clairs entre les différents pays européens ainsi que des différences entre pays appartenant au même groupe. Cependant, les pays du sud de l'Europe sont moins facilement divisés en blocs régionaux spécifiques : la population italienne est plus sélective à l'égard de la migration, tandis que le Portugal et l'Espagne s'enorgueillissent d'un groupe plus important de citoyen·nes affichant une attitude plus positive à l'égard de la migration.

Ces différences entre les groupes de pays et entre les pays ont des implications politiques. Pour les gouvernements de la République tchèque ou de la Hongrie, il est assez facile de se conformer aux préférences de leurs citoyen·nes, car presque l'ensemble a une attitude négative à l'égard de la migration.

En revanche, dans des pays comme la Belgique ou la Suède, les préférences sont plus diverses, ce qui peut entraîner des conflits politiques. Ainsi, la prévalence plus élevée de citoyen·nes ouvert·es à l'égard de la migration dans ces pays du « groupe 2 » ne signifie pas qu'il existe un consensus sur les migrant·es ou sur la politique migratoire. Comme aucun des trois groupes (opposé, sélectif ou favorable) n'est majoritaire dans le pays, nous pensons que la prise de décision en matière de politiques migratoires restera difficile. Enfin, comme le groupe des citoyen·nes ouvert·es correspond à moins de 50% de la population des pays du « groupe 2 » tels que la France, la Suisse ou le Royaume-Uni, nous ne pouvons pas conclure que ces pays européens sont, en moyenne, favorables à la migration.

Vers un discours « par » et « avec » les migrant·es

Dans la plupart des cas, les discours portent toujours « sur » les migrant·es, ce qui rend possibles les récits toxiques à leur égard. Un récit équilibré et nuancé n'est obtenu que si tout le monde a la parole.

OPPORTUNITIES défend le *level telling field* par analogie avec l'égalité de traitement utilisé

dans les discours économiques de l'Union européenne, c'est-à-dire des espaces de communication caractérisés par un dialogue équitable mettant sur un pied d'égalité toutes les participant·es. Cette option vise à ce que la voix des migrant·es ne soit plus minorisée. Pour avoir un *level telling field*, nous présupposons que tous et toutes ont les mêmes ressources et les mêmes opportunités. Cela signifie aussi que chacun·e respecte les droits humains et accepte les conditions démocratiques : une éthique de l'écoute, de l'empathie et de l'argumentation, et des droits humains ; c'est la condition *sine qua non* pour parvenir à un dialogue équitable.

Pour résumer notre objectif, il s'agit de passer d'un discours « sur » à un discours « par » et « avec » les personnes migrant·es. #

(*) Coordinateur OPPORTUNITIES project pour Beweging.net

OPPORTUNITIES a formulé quelques recommandations pour les journalistes, les ONG et les politicien·nes afin de mettre les voix des migrant·es sur un même pied d'égalité dans les narrations.

Risques :

- Trop de formules sur « le » migrant, « le » réfugié, « le » demandeur d'asile.
- L'utilisation de stéréotypes.
- Trop de cadres génériques tels que la victimisation.
- L'histoire complexe de chaque migrant·e disparaît.
- Les migrant·es sont considéré·es comme un groupe homogène.
- L'accent est trop mis sur l'aide pour laquelle les migrant·es devraient être reconnaissant·es.

Stratégie alternative : « allied storytelling »¹

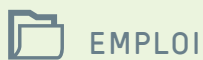
Cette stratégie développée comprend des étapes :

- Écouter attentivement.
- Co-créer des histoires avec les migrant·es.
- Tenir compte du fait qu'être « en mouvement » n'est qu'un aspect de l'identité des migrant·es.
- Essayer de se mettre à la place du migrant ou de la migrante.
- Ne pas instrumentaliser l'histoire de la personne pour des raisons politiques, idéologiques ou économiques.

1. C. GEBAUER et R. SOMMER, « Beyond Vicarious Storytelling How Level Telling Fields Help Create a Fair Narrative on Migration », *Open Research Europe*, 2023, vol. 3, n° 10, p. 10.



© Jérôme Peraya / Krasny Collective



EMPLOI

Et si les travailleur·ses décidaient ?

Retour sur le référendum au CHU Saint-Pierre

> Corinne GOBIN (*) et Sixtine VAN OUTRYVE (**)

Nous avons choisi, en tant que chercheuses universitaires défendant inlassablement les droits démocratiques, de nous engager dans un conflit social récent en soutenant un processus permettant l'expression de la voix des travailleurs et travailleuses sur leur lieu de travail. Il s'agit du référendum à l'initiative des travailleurs et travailleuses, organisé les 14, 15 et 16 juin 2022 au CHU Saint-Pierre (Bruxelles). Adressé à l'ensemble du personnel de l'institution, le référendum leur proposait de s'exprimer sur une décision qui les concerne toutes et tous : la privatisation du service de gardiennage. Cet article offre une analyse qui contextualise le conflit et montre la pertinence de notre engagement.

L'issue de ce conflit ne fut victorieuse ni sur le plan démocratique ni sur le plan social. Malgré une écrasante majorité de travailleurs et travailleuses de l'institution s'étant exprimé·es contre la privatisation¹, le service de gardiennage a finalement été externalisé début décembre 2022. Ni les actions syndicales précédemment menées ni l'organisation de ce processus démocratique n'ont abouti à une remise en question de la décision de privatiser ce service, prise par le conseil d'administration de l'hôpital en avril 2022. Cette inflexibilité pose avec acuité la question de la démocratie

sur le lieu de travail et révèle l'urgence de pratiquer d'autres modes de relations de travail : des modes qui seraient démocratiques. Car ceux-là seuls s'accordent avec la défense et l'extension du service public, ainsi qu'avec la reconnaissance de la « citoyenneté sociale ». L'action démocratique de chaque adulte ne se limite heureusement pas en effet à voter aux (trop) rares moments des élections politiques. C'est aussi à travers la somme du travail quotidien de chacun·e que sont produits les ressources et les services qui assurent la vie collective. C'est pourquoi l'égalité en tant que reconnaissance de l'égalité importance du travail presté

par toutes et tous—que le capitalisme et dans sa version moderne actuelle, le néolibéralisme, nous volent—doit être autant politique qu'économique. L'on en est, malheureusement, de plus en plus loin. Pourquoi ?

Qu'est-ce qui amène un hôpital public à privatiser ?

Des décennies de définancement public

Parler d'un conflit collectif dans les rapports de travail, c'est avant tout parler d'un contexte sociopolitique général. Le secteur hospitalier public, que ce soit en Belgique ou dans le reste de

l'Union européenne (UE)², a été laminé par des décennies de définancement public. Ceci relève de choix politiques dont les orientations sont globalement décidées par l'ensemble des chefs d'État et de gouvernement lors des sommets politiques organisés régulièrement dans le système politique de l'UE. C'est à partir de 2012/2013 que les dirigeants politiques au sein de l'UE décident de soumettre le fonctionnement économique de chaque État membre (dont la Belgique) à une politique générale d'austérité permanente (la «Nouvelle gouvernance économique»³)—opérant chaque année une nouvelle baisse des dépenses dans le domaine de la fonction publique et des services publics—, mais la culture politique de l'austérité est beaucoup plus ancienne. Dans le cas de la Belgique, c'est depuis 1981 qu'elle sévit sous l'égide du gouvernement «Martens-Gol», des noms de ses premier et vice-premier ministres. L'état de délabrement des services publics, dont les services hospitaliers, résulte dès lors de l'application de plus de 40 ans de politiques néolibérales qui les contre-carrent, car opposées à l'idée même de service public. Et qui leur sont néfastes, car elles leur retirent les moyens nécessaires pour fonctionner correctement.

Le néolibéralisme correspond à ce nouveau mode de gouvernement, auquel aucun parti politique au pouvoir n'échappe, dont l'objectif est de rendre l'ensemble de la société (et non plus seulement l'économie) «compétitive et concurrentielle»⁴. Les individus doivent aussi se modifier et devenir du «capital humain» dans leur façon de travailler : c'est-à-dire être «mobiles», «remplaçables», «flexibles», «polyvalents», «dotés d'un grand sens du service», «résistants au stress», «employables», ce qui revient à dire : «mal rémunérés», «exploités», «déconsidérés», «jetables», et, comme dans le secteur privé, «soumis» à leurs hiérarchies. Cette idéologie—qui prétend pourtant être rationnelle et non dogmatique—part du principe que le seul modèle valable pour faire fonc-

tionner une société est celui du secteur privé. Il est une manière de permettre au capitalisme de réaliser son objectif principal, à savoir prélever du profit, si possible colossal, à partir du travail, et surtout le transférer à un nombre réduit d'individus : les dirigeants et les actionnaires des grandes entreprises.

Ainsi, alors que les contraintes et la régression des conditions de travail s'amplifient sans cesse pour les travailleur·ses, engendrant stress, dépressions, *burn-out* et autres problèmes de santé, la richesse produite par leur travail est sans cesse retournée contre eux : il leur faudrait encore et encore travailler plus et accepter de travailler dans des conditions de plus en plus exécrables. En effet, en augmentant de façon démesurée leur pouvoir, les hiérarchies sont devenues de plus en plus exigeantes et de plus en plus autoritaires. Le capitalisme dans sa phase néolibérale continue la dualisation croissante des sociétés reposant sur l'exploitation du travail, fracturant les sociétés humaines en deux blocs : celles et ceux qui décident (nécessairement «compétent·es») d'une part, celles et ceux qui doivent obéir (nécessairement «incompétent·es») dans tout processus de décision) d'autre part.

Des hôpitaux publics soumis à l'impératif de la rentabilité

Les collectifs de travail qui auparavant étaient considérés comme des services publics, ou du moins comme des dispositifs dont la dynamique première n'était pas lucrative (comme les universités par exemple), ont été investis par une génération de nouveaux administrateurs, nourris dans cette culture de «management privé» qui a induit une logique de flux tendus dans la gestion quotidienne de ces grands établissements. Dans le cas de l'hôpital, cela se traduit notamment par la chasse aux «temps morts» dans ce qui concerne la gestion du personnel. En découlent non seulement une augmentation constante de la charge de travail et la suppression de tout membre du personnel considéré comme non essentiel à la bonne marche de l'hôpital aux yeux de l'employeur, mais aussi l'option

de limiter strictement les stocks de matériels et/ou de produits médicaux et pharmaceutiques. Tout doit être *just in time*, c'est-à-dire justifié dans un rapport strict à l'immédiateté. La mentalité néolibérale considère en effet *a priori* que la culture de gestion publique conduit nécessairement à «dépenser mal et trop», ainsi qu'à un défaut d'exigence concernant les prestations du personnel. Tout se passe comme si le lieu de travail devait devenir un lieu où l'on court sans cesse, un lieu où l'on n'a pas une seule minute à soi, pas une seule minute à donner à l'autre qui ne soit calculée, car la valeur ultime, c'est la rentabilité. Il faut faire «plus», toujours. Mais avec moins. Pas une minute, pas une personne de «trop», alors que le sens même du travail de soin est la relation humaine avec des personnes en souffrance. Dans ce contexte, comme dans le reste des secteurs soumis à la rationalité du privé, on comprend dès lors aisément pourquoi le *burn-out* devient la maladie ordinaire de ces dernières décennies.

Dans ce type d'atmosphère, les procédures démocratiques de travail, dont celles qui imposent la présence des organisations syndicales sur le lieu de travail pour participer à la prise de décisions relatives à l'organisation du travail et aux conditions de travail, sont alors vite considérées par ces administrateurs comme «fastidieuses», «lourdes» et «pénibles». Bref, une perte de temps, un temps devenu très précieux quand le travail est assimilé à une course permanente contre la montre. Pour gagner du temps, mais également pour diminuer la capacité des travailleur·ses de s'organiser pour défendre leurs intérêts au détriment de la rentabilité, ces grands lieux de travail collectif sont alors gérés de façon de moins en moins démocratique, de plus en plus autoritaire. L'autoritarisme, au sens de l'imposition d'une autorité qui se prétend indiscutable et infaillible et possède le pouvoir de décision finale, tend ainsi à devenir le rapport social ordinaire et quotidien entre «celles et ceux qui dirigent» et «celles et ceux qui doivent juste exécuter».

Une culture de management privé plus que de responsabilité publique

La grille de lecture générale que nous venons de poser va permettre de mieux comprendre l'origine du conflit et la façon dont la direction de l'hôpital, soutenue par le conseil d'administration, l'a géré. Les deux sites hospitaliers du CHU St-Pierre, Porte de Hal et César De Paepe, partagent la même équipe d'agents de gardiennage, qui permet d'assurer le climat de travail le plus serein possible pour l'ensemble du personnel. Ces sites sont en effet situés dans des «quartiers difficiles» en plein cœur de Bruxelles, à côté notamment du grand CPAS de la Ville qui attire dans les rues proches de l'hôpital une population croissante en grande précarité (personnes sans-abri, sous l'emprise de drogues et/ou de l'alcool, souffrant de troubles psychiatriques...). C'est ce qu'a produit aussi en 40 ans le néolibéralisme en Belgique, comme ailleurs : une augmentation massive et constante de la pauvreté⁵, et dès lors une démultiplication des détresses sociales sous toutes leurs formes. Par ailleurs, la réputation de ces hôpitaux est bien connue des Bruxellois-es comme lieu de grand dévouement de la part du personnel soignant, prenant en charge médicalement, parfois à titre gracieux, une part importante de ces diverses détresses, une attitude d'autant plus louable que le climat de travail est globalement durci par la culture du *just in time*.

« L'état de délabrement des services publics, dont les services hospitaliers, est à la mesure de l'application de plus de 40 ans de politiques néolibérales qui leur sont contraires. »

Dans ce contexte, le service de gardiennage joue un rôle clé. Il était composé de 34 personnes, dont 2 seulement étaient statutaires, les autres étant déjà contractuelles. Un exemple supplémentaire des ravages de la culture de la flexibilisation qui laminent les statuts du travail. Ces personnes étaient néanmoins des «personnes de

l'intérieur», employées par l'hôpital et faisant donc partie de son personnel au vu et au su de tout le collectif de travail et de soin. Cette situation offrait une réelle garantie que ces agents soient à la fois très attachés à venir en aide aux autres membres de leur propre collectif de travail (car il y a régulièrement des «bagarres» ou des «agressions» inévitables dans ce type de lieu accueillant des personnes que la précarité pousse à bout) et aptes à calmer et à maîtriser rapidement les divers accès de violence grâce à leur connaissance des lieux et du public. Ils patrouillaient en effet en permanence, organisés en quatre équipes qui alternaient le travail (jour/nuits, semaine/week-end). Ils étaient ainsi connus de tous (également des malades réguliers, dont celles et ceux pouvant entrer en «crise»). La combinaison de ces divers éléments permettait la création de rapports de confiance, indispensables au bon fonctionnement de l'hôpital.

Cette équipe vivait cependant de fortes tensions, ce qui a entraîné, lors d'une réunion du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) dans le courant de 2020, le déclenchement d'une analyse des risques psychosociaux. Sur ce point, tant direction qu'organisations syndicales⁶ se sont mises d'accord et l'analyse fut effectuée par un service externe de prévention et de protection de ces risques.

De cette enquête, basée sur un travail approfondi d'entretiens individuels avec chaque travailleur, est ressortie l'existence d'une très forte tension entre les agents et leur hiérarchie directe. Parmi les griefs évoqués, on entend que la hiérarchie a pu jouer les travailleurs les uns contre les autres, promettre des «avantages» sans avoir

l'autorité pour le faire (dans le secteur public, toute modification salariale doit passer en comité de négociation), introduire sans concertation des fonctionnements dans le service relevant davantage du secteur privé de gardiennage et s'éloignant de l'«esprit public» auquel étaient fortement attachés les agents, vouloir réduire les prestations lors des week-ends pour faire des «économies», entraînant *de facto* une baisse de salaires pour les agents. En plus des problèmes de management, de nombreux travailleurs considéraient ne pas être assez rémunérés au vu de la pénibilité psychologique de leurs tâches, ne pas avoir suffisamment de personnel, devoir patrouiller seul et ne pas avoir de réponse de la hiérarchie concernant l'étendue exacte de la maîtrise des personnes violentes et de ses limites légales.

Le contenu de l'étude est présenté au CPPT en septembre 2020, suivi d'un plan d'action proposé par la direction afin d'aplanir les tensions. Dans un premier temps, la direction semble prendre les choses en main et procède effectivement à des améliorations (plans de formation, patrouilles organisées systématiquement en duos...). Cependant, tout semble s'enliser au sein d'un groupe de travail où le supérieur hiérarchique laisse de côté les revendications syndicales concernant les problèmes de management, l'augmentation du personnel et le suivi des formations pour se focaliser uniquement sur la modification des horaires de travail, diminuant les prestations du week-end, ce que refusent les agents étant donné la perte de salaire induite.

De réunion en réunion, le blocage se confirme, ce qui semble avoir comme effet que les différents niveaux de hiérarchie s'orientent vers l'externalisation comme «solution» au problème. Cependant, alors qu'un accord sur les horaires semble être trouvé et que les nouveaux horaires sont envoyés aux agents le 20 avril 2022, le Conseil d'administration décide de façon unilatérale, et sans concertation préalable avec les organisations syndicales, l'externalisation du service lors du CA du 19 avril



© Jérôme Perroy / Krasny Collective

(soit la veille de l'envoi des nouveaux horaires à l'équipe interne). Cette décision est officiellement communiquée aux gardiens le 2 mai.

La direction invite alors les syndicats à négocier les conditions de l'externalisation du service. Les syndicats refusent, considérant cette décision infondée et en outre dangereuse pour le service public (privatiser une activité qui est au cœur du fonctionnement correct de l'hôpital). Diverses actions syndicales vont alors être menées, dont une grève de 48 heures des gardiens en front commun les 24 et 25 mai, des assemblées du personnel ainsi que des interpellations diverses des responsables politiques, membres du conseil d'administration ou liées à la Ville de Bruxelles. Ces actions mènent à une certaine médiatisation du conflit, visibilisant ainsi la volonté syndicale de refuser toute privatisation des emplois de l'hôpital. Cela va visiblement pousser la direction à médiatiser sa propre version « remaniée » du conflit : ce service serait désormais ingérable et dysfonctionnel pour des questions disciplinaires individuelles (ce qui empêcherait la direction de divulguer des informations plus précises). Cette version contredit cependant des déclarations internes de la direction des 2 et 16 mai 2022 dans

lesquelles elle insiste sur le fait que « les qualités individuelles de tous les agents ne sont pas mises en cause », raison pour laquelle elle s'était engagée à la réembauche de tous dans le service privatisé.

Un outil démocratique

Face à ce recentrage « individualisé » d'un conflit collectif et en l'absence de remise en question de la privatisation suite aux actions collectives précédemment menées, la CGSP-ALR (Centrale Générale des Services Publics—Administrations locales et régionales) va dès lors décider d'organiser un référendum pour connaître l'avis de tous les membres du personnel sur cette décision qui les affecte tous et toutes, à savoir l'avenir du service et de ses agents, en charge de leur sécurité. Ce référendum à l'initiative des travailleur·ses, soutenu par le monde académique, syndical, associatif et artistique⁷, aura lieu dans les deux sites hospitaliers concernés les 14, 15 et 16 juin 2022. Ouvert aux seuls membres du personnel de l'hôpital, il sera organisé par la délégation syndicale CGSP-ALR et des membres du personnel, avec l'aide de chercheur·ses universitaires pour superviser l'ensemble du processus et garantir un déroulé sans fraude.

Le résultat est impressionnant : sur un personnel de 2.335 membres, 767 personnes sont venues voter (soit près d'un tiers). Sur ces 767 votes, 661 personnes (86 %) ont refusé la privatisation du service de gardiennage, 32 se sont exprimées en faveur et 69 se sont abstenues⁸. Ce résultat est d'autant plus remarquable qu'organiser un référendum sur un lieu de travail si particulier, qui plus est dans ce contexte difficile, ne fut pas chose aisée pour la délégation syndicale et cela à plusieurs niveaux.

D'abord, au niveau des personnes concernées par le vote : le personnel hospitalier travaille pour une part importante en tournante, ce qui n'a pas permis à tous les membres du personnel de voter durant les seuls trois jours de référendum. Le collectif de travail est également fortement fragmenté : médecins conventionnés et non conventionnés, kinés ou logopèdes indépendant·es venant presser quelques heures, stagiaires de passage... Des statuts dont la diversité complique la construction d'un sentiment d'appartenance et d'avenir partagé, et donc la constitution d'une solidarité entre membres du personnel.

Ensuite, le résultat est également à lire à la lumière du climat social difficile dans lequel s'est déroulé le référendum. Pour constituer un exercice réellement démocratique, le référendum doit être idéalement précédé de moments de délibération, permettant l'échange entre les différents arguments dans des conditions égalitaires. En préparation au référendum, la délégation syndicale avait invité la direction à un tel moment de débat, afin de permettre à chacun et chacune de se faire un avis en ayant entendu les arguments des deux parties. Au lieu d'y prendre part, la direction a utilisé son autorité afin d'inciter le personnel à ne pas participer au référendum. En effet, quatre jours avant celui-ci, elle a envoyé une lettre à l'ensemble du personnel pour condamner le processus et « suggérer » de ne pas y prendre part, l'assimilant à une « dérive populiste », qui engendrerait

«paralyse» et «chaos» «sur lesquels seuls les extrêmes prospèrent»⁹. Ce message, combiné aux injonctions de certains chef-fes de service à ne pas aller voter, a certainement découragé non seulement des personnes d'aller mettre leur bulletin dans les urnes, mais également d'en discuter entre collègues pour se faire une opinion.

Enfin, le taux de participation au processus a été impacté par le rythme de travail imposé aux travailleur·ses en vue de chasser les temps morts. Ce rythme, qui leur laisse à peine le temps de marcher plutôt que courir dans les couloirs, de la cafétéria à leur service, d'un service à un autre service, n'était en rien favorable à la participation démocratique. Pourtant, un tiers d'entre elles et eux se sont arrêté·es pour s'intéresser à un problème qui sortait de leurs urgences et soucis quotidiens, affirmant ainsi leur volonté à s'investir dans l'institution davantage que par la seule exécution de leurs tâches rémunérées.

Parce qu'il était organisé par et pour les travailleur·ses, le référendum a constitué un moment de respiration, un moment où l'on peut prendre le temps de s'interroger sur les grandes dynamiques qui structurent l'organisation de son travail et de son lieu de travail, un moment où l'on n'est pas seulement une main qui exécute, mais aussi une tête qui réfléchit à ce qu'est le bien commun et à ce qu'est la solidarité envers les travailleur·ses que l'on côtoie. Un moment où l'avenir redevient un choix et non plus une liste d'instructions à exécuter, sans discussion possible. Un moment où l'on compte, en tant que membre du personnel, et non dans le sens numérique du terme. Lors de ce référendum, nous avons constaté aussi la joie qu'il y a de faire ou refaire collectif dans des organisations de plus en plus fragmentées, cloisonnées, compartimentées. Si la première question portait sur le choix du statut du service de gardiennage, la seconde portait sur l'envie ou non pour les membres du personnel de prendre part aux grandes décisions qui les concernent. À nouveau, le résultat

« Ce fut un moment de reconsolidation d'un collectif bien malmené ces derniers temps. Et un moment de réaffirmation du lien démocratique existant entre les travailleur·ses et l'organisation syndicale, qui leur doit son existence, son pouvoir et sa légitimité. »

laisse peu de place à l'interprétation : 649 personnes ayant participé au référendum souhaitent prendre part à ce type de décisions. Ce fut alors aussi un moment de reconsolidation d'un collectif bien malmené ces derniers temps. Un moment de réaffirmation du lien démocratique existant entre les travailleur·ses et l'organisation syndicale, qui leur doit son existence, son pouvoir et sa légitimité.

Malgré cette mobilisation démocratique et les résultats écrasants du référendum contre la privatisation, la direction maintiendra sa ligne. Début décembre 2022, un service privé a réduit la taille de l'équipe active sur les deux sites à 12 agents, soit 22 de moins que le service interne, et gère désormais les questions de sécurité au CHU Saint-Pierre. Finalement, dans un contexte général où la culture néolibérale portée par les directions patronales, y compris dans des établissements de service public, vide de tout impact réel la concertation sociale, d'autant plus quand cela ne concerne que « 34 malheureux emplois publics », le référendum sur le lieu de travail, lorsqu'il est porté par les membres du personnel, représente aussi un acte de résistance contre l'autoritarisme de plus en plus marqué dans les lieux de pouvoir et contre les diverses formes de déshumanisation des travailleur·ses qui l'accompagnent. #

(*) **Politiste, maitresse de recherche au Fonds de la recherche scientifique (FNRS) et professeure à l'Université libre de Bruxelles (ULB)**

(**) **Juriste et philosophe, doctorante aspirante FNRS à l'UCLouvain**

1. Les résultats du référendum ont été rendus publics, notamment ici : <https://www.rtb.be/article/bruxelles-ville-le-referendum-au-chu-st-pierre-soppose-avec-une-large-majorite-a-la-privatisation-du-gardiennage-11014075>.

2. Les chefs d'État et de gouvernement des 27 États membres de l'Union européenne fixent les grandes orientations politiques et économiques collectives dans un système où le droit européen (donc la loi européenne) prime sur le droit national, y compris constitutionnel.

3. C. DEGRYSE, « La nouvelle gouvernance économique européenne », *Courrier hebdomadaire du Crisp*, n° 2148-2149, Bruxelles, CRISP, 2012.

4. P. DARDOT et C. LAVAL, *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale*, Paris, La Découverte, 2009.

5. Le risque de pauvreté fait partie du système néolibéral comme « incitant au travail ». Sinon les taux de pauvreté très élevés au sein de l'UE ne seraient pas explicables. À titre d'exemple, près d'1/5 de la population belge, plus d'1/4 de la population italienne et espagnole sont en situation de pauvreté. Source : https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PEPS01N__custom_3533281/default/table.

6. Les trois organisations syndicales (CGSL, CSC et FGTB) sont présentes dans les divers organes de concertation.

7. Ce soutien s'est exprimé au travers d'une carte blanche, signée par une centaine de membres académiques et soutenue par une dizaine de personnalités, qui a été publiée le 8 juin 2022 dans le journal *Le Soir* (<https://www.lesoir.be/446294/article/2022-06-08/soutien-au-referendum-linitiative-des-travailleurs-et-travailleuses-du-chu-saint>). Elle a par la suite été signée par des centaines de personnes issues du monde syndical, associatif, artistique et académique sur le site consacré au référendum (<https://www.referenduminitiative-travailleuseuses.be/>)

8. Cinq votes sont à ajouter pour former le total, mais ont été considérés comme nuls à la suite de ratures sur le bulletin.

9. Nous reprenons entre guillemets les mots mêmes utilisés par la direction du CHU Saint-Pierre. Une autre lettre ouverte académique a été publiée en réponse à cette réaction de la direction : <https://www.levif.be/opinions/cartes-blanches/conflit-social-au-chu-st-pierre-les-reponses-inadaptees-de-la-direction-carte-blanche/>

Inégalités de genre

Sous le voile, les discriminations des femmes en Iran

> Firouzeh NAHAVANDI (*)

En septembre 2022, la mort de Mahsa Jina Amini, une jeune Iranienne, survenue après son arrestation par la police des mœurs, pour port incorrect du voile, a été suivie de larges manifestations dans lesquelles les jeunes femmes, rejointes assez rapidement par les hommes, ont d'abord remis en cause le port obligatoire du voile puis ont dénoncé le régime lui-même et exigé le départ du guide suprême Khamenei. Le voile obligatoire a été beaucoup commenté, mais il ne constitue que le sommet de l'iceberg. Les femmes en Iran font l'objet de multiples discriminations, ce dès la prise de pouvoir de l'ayatollah Khomeiny.

Sous l'Ancien régime impérial iranien, avec le dévoilement des femmes sous Reza Shah, le droit de vote et d'éligibilité accordé aux femmes en 1962, la loi de la protection de la famille énoncée en 1967, l'émancipation des femmes et l'amélioration du statut des femmes étaient le fer de lance de la politique de modernisation. Toutefois, dès 1979 et la proclamation de la république islamique, alors que les femmes avaient massivement contribué à la victoire de la révolution, elles deviennent le symbole de l'islamisation. C'est sur l'institutionnalisation de l'inégalité qui positionne les Iraniennes comme citoyennes de seconde zone que se focalise cet article.

Situation globale

Le *Rapport mondial sur la parité entre hommes et femmes* établi, depuis 2006, par le Forum économique mondial donne une idée plus précise des questions d'inégalités qui touchent les Iraniennes. Il couvre quatre domaines : la santé, l'éducation, la participation politique et la participation économique. Même si les résultats peuvent masquer des inégalités structurelles entre les sexes et au sein des populations en général et si les indicateurs sont loin de mobiliser une vision féministe dans l'évaluation de l'évolution en matière de citoyenneté, de division du travail ou encore de l'intime, les tendances sont indiscutables. En 2022, ce rapport classe l'Iran à la 143^e place sur 146 pays avec un score de 0,579¹.

En termes de participation économique, le pays est classé au 144^e rang sur 146. Au niveau de la santé, l'Iran est bien placé avec un score de 0,971 et un 99^e rang. En termes d'éducation, le pays est à la 106^e place, mais avec un score de 0,963 dénotant une quasi-parité. C'est le domaine dans lequel la République islamique

réussit le mieux à l'opposé de la participation politique où le score n'est plus que de 0,036. Le score n'indique toutefois ni pourquoi les femmes font des études de plus en plus longues, ni surtout ce qu'elles en font même si, lorsque l'on se penche sur la participation au travail, il est possible de conclure que ce n'est pas sur le marché du travail que les études se concrétisent.

Situation légale

Au-delà des chiffres, la discrimination instituée des femmes se reflète à travers certains articles de la Constitution ainsi que par les Codes civil et pénal.

La Constitution iranienne

L'article 4 donne le ton : «L'ensemble des lois et des règlements civils, pénaux, financiers, économiques, administratifs, culturels, militaires, politiques et autres doit être basé sur les préceptes islamiques [...]». Ainsi, au-delà d'une égalité théorique énoncée dans la Constitution, c'est le principe islamique qui explique et justifie les différences. En effet, la République islamique ne considère les femmes que dans leurs rôles de mère et d'épouse et non en tant qu'individu.

Dès l'article 21, la différence entre homme et femme est entérinée. «L'État a le devoir de garantir les droits de la femme à tous égards, dans le respect des préceptes islamiques [...]».

L'article 28 garantit que «chacun a le droit de choisir la profession qu'il désire si elle n'est pas contraire à l'Islam, à l'intérêt général et aux droits d'autrui». Or, en pratique, ce droit n'est pas garanti aux femmes, les préceptes islamiques ayant pré-séance en matière de type de travail, d'accès au travail et d'organisation de celui-ci. L'article 115 éloigne les femmes de la présidence. «Le Président

1. À noter que 1 représente l'égalité totale et 0 l'inégalité totale.

de la République doit être élu parmi les hommes (dignitaires) religieux et politiques [...]» et l'article 172 les éloigne des postes de responsabilité en justice. «Le Président de la Cour suprême du pays et le Procureur général doivent être des théologiens (*modjtahed*) justes et avertis des affaires judiciaires [...]» C'est ainsi que depuis 1979, les femmes ne peuvent plus être magistrates.

Le Code civil

Le Code civil actuel est assez proche de celui de l'Ancien régime qui était déjà très inspiré par la loi religieuse. Les différences entre les hommes et les femmes apparaissent clairement et les discriminations envers les femmes sont détaillées sous couvert de «protection» des femmes. *A contrario*, c'est en s'appuyant sur ces dispositions que les femmes essaient aujourd'hui de défendre leurs droits.

En Iran, en matière d'héritage, la part des femmes est toujours inférieure à celle des hommes. Dans le passé et encore aujourd'hui, cette inégalité a été expliquée par le fait que, dans la tradition de l'Islam, ce sont les hommes qui sont responsables des femmes et doivent leur procurer le nécessaire pour vivre; les femmes ne sont pas obligées de pourvoir aux besoins de la famille et pourraient, le cas échéant, conserver ce qu'elles gagnent. Au cas où la fille est l'unique enfant, elle hérite de la moitié des biens selon l'article 899. Et quand il y a plusieurs enfants, l'article 907 précise que la part des garçons est le double de celle des filles.

Dans le mariage, la fixation de la dot (*mehrie*) est l'un des dispositifs les plus importants. Comme l'indique l'article 1080, les deux parties doivent convenir de son montant. En effet, selon la loi chiite, un mariage n'est valide que lorsqu'il y a un contrat (*aqhd*), le respect dans une certaine mesure du choix des partenaires, un accord sur le montant de la dot et la prononciation par les parties d'une formule de circonstance. Le contrat décrit ce qui est accordé et accepté par chacune des parties. Son contenu est standardisé, mais les parties peuvent y introduire des ajouts dans le respect des préceptes coraniques. Par exemple, une femme ne peut exiger que son mari ne prenne pas une seconde femme, mais peut stipuler que, dans ce cas, elle obtienne le divorce. Elle peut aussi demander qu'il soit indiqué qu'elle continuera ses études.

La femme entrera en possession de la dot au moment du mariage et pourra en disposer à sa guise, indique l'article 1082. La dot doit être payée lors de la consommation du mariage. Toute femme peut demander que la dot lui soit versée avant d'accepter d'avoir des relations sexuelles avec son mari, sauf si le contrat stipule qu'elle sera payée plus tard, auquel cas une femme ne pourra refuser les relations sexuelles. À noter que c'est la consommation du mariage qui donne

à la femme le droit d'hériter de son mari et non son contrat. Ainsi, l'article 945 stipule que si un homme est malade quand il se marie et meurt sans avoir consommé son mariage, la femme n'a pas droit à l'héritage.

À la fin de l'Ancien régime, certaines familles modernes considéraient la dot comme le reflet d'une tradition d'un autre temps et ne l'envisageaient plus que comme un don symbolique. Toutefois, aujourd'hui, la situation s'est renversée et les montants exigés deviennent de plus en plus élevés, avoisinant les 10.000 dollars. Paradoxalement, ce sont dans les familles modernes, pour les filles diplômées universitaires, que les sommes s'enflamment. La dot est devenue un lieu de confrontations entre les hommes et les femmes avec des enjeux importants. Cette inflation a même poussé certains religieux à insister sur son caractère symbolique, dans la mesure où de tels montants ne permettent plus à tous les hommes de se marier ou de vivre indépendamment du soutien de la famille.

Par le mariage, l'homme s'engage à subvenir aux besoins de sa femme, en échange de son obéissance. Dans le cas contraire, l'obligation de soutien disparaît. Dans un mariage permanent, le mari doit assurer l'entretien (*nafagheh*) de son épouse, dit l'article 1106. Mais quand une femme refuse de remplir ses devoirs conjugaux sans pouvoir justifier d'une entrave à les poursuivre, elle ne mérite pas d'être nourrie, logée et habillée, ni même de recevoir une pension alimentaire (l'article 1108). En cas de litige, la loi envisage que les femmes puissent avoir recours au tribunal, mais les procédures sont très longues et les contraintes nombreuses. Rassembler les preuves demandées dans les recours devient souvent dissuasif. Par ailleurs, pour réaliser une démarche juridique, il faut connaître les lois.

Évolution des droits des femmes en Iran

1979

- Abrogation de la loi de la protection de la famille qui touche l'âge minimum d'accès au mariage, le droit au divorce, le droit de garde des enfants.
- Les femmes ne peuvent plus être juges. Pour le Code pénal, le prix du sang des femmes est la moitié de celui des hommes, le témoignage d'une femme dans une affaire pénale n'est accepté que s'il est corroboré par celui d'un homme;
- Les femmes sont tenues de porter le *hidjab*. Les plages et les lieux de sports doivent respecter la ségrégation.
- La nouvelle Constitution de la République islamique d'Iran entérine les nouvelles idées à propos de la place des femmes et la biologisation/naturalisation de la femme est complète. Désormais, elle n'a de rôle qu'au travers et en référence à la famille.

Début des années 1980

Les femmes sont sommées de porter le *hidjab* dans tous les bureaux de l'administration.

- Le clergé obtient par décret le droit d'interpréter la *sharia*.
- L'enseignement se plie à la ségrégation.
- Le *majlis* entérine une loi par laquelle toute femme non couverte est passible de 74 coups de fouet.

En République islamique, dans le mariage, les hommes sont toujours chefs de famille, comme le mentionne l'article 1105. Dès lors, le mari a le droit d'empêcher sa femme de choisir une profession qui va à l'encontre de l'intérêt de la famille, de son honneur ou de celui de la femme (article 1117).

L'article 1114 impose à la femme de demander l'autorisation de son mari pour voyager. Ainsi en septembre 2015, Niroufar Nardalan, étoile de l'équipe féminine de football, n'a pas pu participer à une importante compétition internationale. Son mari lui avait interdit de se rendre à l'étranger. Depuis 2012, la délivrance d'un passeport pour les femmes de moins de 40 ans est soumise à l'accord du père, du tuteur, le cas échéant du mari, ou d'un juge religieux.

Les dispositions autour du divorce illustrent une inégalité encore plus importante entre les époux et les discriminations dont les femmes font l'objet. L'article 1133 donne aux hommes la possibilité de divorcer quand ils le veulent alors que pour les femmes, les procédures sont complexes et longues sauf si elles donnent une compensation. Conformément à l'article 1146, un divorce par compensation (*talagh-e khale'*) permet à la femme qui ne veut plus de son conjoint d'obtenir le divorce en lui remettant une certaine somme d'argent, cette somme pouvant être égale, supérieure ou inférieure à la dot qui avait été convenue.



L'opposition iranienne manifeste à Bruxelles contre le régime de Téhéran.

Interview **Reza FARNOUD, activiste politique iranien**

Comment s'organise le soutien envers le peuple iranien en Belgique ?

Depuis le début du mouvement de contestation en Iran, en septembre dernier, plusieurs associations ont été créées autour de la défense des droits des femmes iraniennes. Parmi elles, le collectif Femme-Vie-Liberté est particulièrement actif en Belgique, mais aussi en Europe. Il organise les grandes manifestations de soutien au peuple iranien, met en place régulièrement des séminaires avec divers acteurs de la société (politiques, syndicaux, associatifs, féministes...) pour analyser la situation et informe les médias. Il cherche aussi à établir des liens avec les mouvements féministes belges pour développer des solidarités tant au niveau belge qu'international.

Quelles lectures sont faites des événements ici ?

Il existe plusieurs tendances générales. Ceux qui voient les événements récents comme une simple accumulation des conflits des dernières décennies. Ceux qui considèrent le changement d'approche de l'Occident – les sanctions économiques – comme la cause de cette situation. Ceux qui analysent les luttes récentes de manière purement économique. Et puis ceux qui n'analysent ces luttes que du point de vue du peuple, c'est-à-dire du mécontentement de la société. Selon moi, l'ensemble de ces facteurs devrait être considéré.

Les attentes de la population ont-elles évolué ?

Aujourd'hui, la population n'est plus dans l'attente d'un réformisme du régime en place. Les manifestant-es veulent le renversement de la République islamique. Les femmes revendiquent le droit de contrôler leur corps et sont largement soutenues dans leur combat, y compris par les hommes. Les mentalités ont fortement évolué. Il y a une perception subjective d'une plus grande égalité entre les hommes et les femmes.

Comment expliquer ces évolutions dans un pays qui a régressé en termes d'égalité hommes-femmes ?

Les premières contestations envers le régime islamiste un mois après son accession au pouvoir étaient portées par les femmes. Elles ont été très peu soutenues, y compris par la gauche iranienne, et les organisations libérales et démocrates. Peu de temps après, la répression s'est étendue au reste de la population et l'obligation du port du voile est devenue le symbole de nombreux changements opérés à la défaveur de tous. L'abandon des femmes est resté gravé comme une erreur dans la mémoire collective iranienne. Dans le mouvement de contestation actuel, il a des raisons supplémentaires. La physionomie des villes en Iran a changé depuis les années 1980, en raison notamment d'une explosion démographique. On ne sait pas estimer la part de la population fémi-

Le Code pénal (révisé en 2013)

Le Code pénal décrit en détail les peines encourues par les hommes et les femmes pour les mêmes délits et institutionnalise la valeur d'une femme comme la moitié d'un homme, en particulier dans le témoignage. Le degré de preuve d'un témoignage pour toutes les infractions est de deux témoins masculins, sauf en cas de *zinâ* (adultère) ou d'homosexualité, où il devra être de quatre témoins masculins (article 199). Afin de prouver un *zinâ* passible de la peine légale (*hadd*) de flagellation, rasage [de la tête] et/ou bannissement, le témoignage de deux hommes impartiaux et quatre femmes impartiales est suffisant.

Le Code pénal institue également les inégalités à travers les obligations de vêtement ou les âges de responsabilité pénale. L'article 638 précise que les femmes qui apparaissent en public sans le vêtement islamique prescrit (*hejab-e-shar'i*) seront punies d'une peine d'emprisonnement de dix jours à deux mois ou d'une amende [...] et l'âge de la responsabilité pénale est de quinze ans pour les garçons, mais de treize ans pour les filles pour lesquelles, par ailleurs, l'âge minimum légal du mariage, selon le Code civil, est de treize ans.

Conclusion

En toute impunité, la République islamique bafoue toutes les déclarations des Nations Unies sur les droits humains, en particulier la déclaration de l'ONU sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes et la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. À la discrimination sociale s'ajoute la violence domestique, physique et émotionnelle. Les victimes n'ont pas de recours possible.

En Iran, l'infériorité de genre, les restrictions à la liberté au sein de la cellule familiale, la marginalisation des femmes dans le travail, les ségrégations diverses, le déni du droit à contrôler son destin et les violences de toutes sortes mènent au désarroi et à l'anxiété voire au suicide. C'est pourquoi la contestation du voile ne constitue que le symbole le plus visible des discriminations dont font l'objet les Iraniennes depuis que la réislamisation est devenue la ligne conductrice du régime. #

(*) Professeure à l'Université libre de Bruxelles

nine active, mais la dynamique économique dans les grandes villes repose sur le travail informel des femmes. Ce n'est pas comme dans les années 1970 où seules les femmes intellectuelles pouvaient jouer un rôle actif dans la société. Par ailleurs, au début des années 2000, les femmes ont commencé à prendre part, parfois clandestinement, à la vie culturelle par le biais de la littérature, du théâtre, du cinéma... La connexion avec les autres mouvements de libération (notamment à la suite du Printemps arabe) a permis d'enrichir ces mouvements de femmes. Dans une société où la patriarcat est très puissant, les femmes ont cherché d'autres manières de s'émanciper, en créant elles-mêmes des lieux de partage.

La diaspora est-elle unie contre le régime en place ?

Au début du mouvement, après la mort de Mahsa Amini, le mot d'ordre était d'être unis sous le slogan Femme-Vie-Liberté. Après deux-trois mois, on observe une polarisation au sein du mouvement. En tant qu'activiste politique, je pense que c'est la nature de tout mouvement. Ce n'est pas grave. Ce qui l'est plus, c'est la volonté de dominer un autre groupe. Les regards sur la situation en Iran sont multiples. Pour certains, la lutte actuelle se limite aux revendications de liberté par rapport au voile. D'autres pensent qu'il faut envers et contre tout suivre le mouvement Femme-Vie-Liberté pour ne plus répéter

l'erreur de 1979. Dans cette mouvance de soutien au mouvement de femmes, certains estiment que le féminisme ne peut pas répondre à toutes les questions de la société et qu'un croisement des luttes avec les ouvriers, les étudiants, etc. est nécessaire pour faire évoluer le pays, comme cela s'est produit en Iran. Pour la diaspora, le manque de connexion avec le terrain rend difficile de penser cette intersection des luttes. Nous sommes très fragmentés dans nos revendications.

Comment voyez-vous la suite du mouvement ?

Il faut éviter l'essoufflement de la solidarité. Dans les collectifs où je milite, on cherche à établir des connexions avec les collectifs en lutte en Belgique, mais aussi en Iran. La constitution d'un réseau est indispensable pour maintenir l'énergie du mouvement, sans quoi, nous risquons de rester polarisés. Nous devons nous inspirer du mouvement en Iran qui a intégré un changement de regard sur la femme, les minorités, les solidarités, le régime en un seul mouvement. Je ne peux pas changer un monarchiste en gauchiste, mais je peux dire : « ce n'est pas le moment de discuter de nos différences, échangeons plutôt sur le mouvement actuel et ce qu'il porte en germe en lui. » On ne peut pas décider *a priori* qu'on est différents. C'est une chose que j'ai apprise des solidarités avec les mouvements belges. #



INTERVIEW

**Adelle BLACKETT***Professeure de droit et titulaire de la Chaire de recherche du Canada en droit transnational du travail et développement à l'Université McGill (Montréal)*

Natalia HIRTZ, «Travailleuses migrantes et transformations du marché de l'emploi», *Gresea échos* N°100, décembre 2019.

« Nous méprisons le travail reproductif pourtant d'une absolue nécessité »

L'UCLouvain a décerné le 16 février dernier le titre de docteur *honoris causa* à Adelle Blackett, professeure de droit à l'Université McGill à Montréal, qui a mis son expertise au service de la lutte contre l'exploitation au travail, en particulier des travailleuses migrantes. Ses recherches ont énormément apporté en termes d'inclusion des personnes les plus vulnérables dans le droit du travail et dans la lutte contre le travail forcé et les formes contemporaines de l'esclavage. Elle a notamment participé à l'élaboration de la Convention C189 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur un travail décent pour les travailleur·ses domestiques.

Comment avez-vous travaillé avec les employeur·ses et les travailleur·ses domestiques pour élaborer la C189¹ ?

Selon un processus assez classique au sein de l'OIT, nous avons d'abord effectué une recherche sur les conditions et les réalités des travailleur·ses domestiques et de leurs employeur·ses. Le sujet est complexe, car il existe une diversité de situations. Des employeur·ses relativement aisé·es ne payent pas bien les travailleur·ses et ne leur assurent pas de bonnes conditions de travail et d'autres vivent eux-mêmes des situations difficiles : personnes âgées, personnes vivant avec un handicap... Il faut considérer toutes ces situations.

Notre recherche comprenait aussi la formulation de recommandations pour accorder des droits aux travailleur·ses et changer la vision du travail domestique tout en insistant sur la spécificité de ce travail de soin, de *care*, fondamental pour la société. À la suite de ce rapport, les négociations ont duré deux ans. Les Conférences internationales du travail furent d'intenses moments d'apprentissage pour toutes les parties : gouvernements, travailleur·ses et employeur·ses des États membres de l'OIT. Une place importante a été donnée aux travailleuses domestiques – je les féminise parce que 90 % sont des femmes – considérant que c'était à elles de donner leur vision de la convention afin que celle-ci reflète leurs souhaits, leurs droits, leurs conditions de vie.

La Belgique a ratifié la convention en 2015. Mais elle n'est pas vraiment appliquée. Existe-t-il des sanctions pour les pays qui ne respectent pas leur engagement ?

La mise en oeuvre dépend toujours de la bonne foi du pays signataire. Les instances de l'OIT peuvent faire pression mais n'exercent pas un rôle de police. Des États attendent parfois d'avoir des lois en conformité pour la ratifier, mais il est préférable qu'ils signent même s'ils ne sont pas encore capables de respecter chaque point. Ceci afin de pouvoir rentrer en dialogue avec les instances de l'OIT, recevoir des commentaires des comités d'experts pouvant fournir un appui technique à la mise en oeuvre de la convention. Une des façons d'apprendre est d'expérimenter.

Comment avez-vous tenu compte, dans cette convention internationale, des réalités propres à chaque État et région du monde ?

L'analyse en droit comparé a permis de comprendre les différentes réalités nationales et régionales. J'ai été frappée de voir que les initiatives les plus créatives venaient du Sud global – Inde, Afrique du Sud, Uruguay par exemple – parce que c'est là que sont les personnes concernées qui ont non seulement lutté pour la décolonisation, la levée de l'apartheid, mais aussi pour que les femmes majoritairement aient des conditions acceptables et convenables. Nous avons aussi pu observer des innovations intéressantes en Europe

1. La Convention 189 reconnaît le droit des travailleur·ses domestiques, notamment : de défendre collectivement leurs intérêts et constituer un syndicat ; elle protège leur droit à un salaire minimum dans les pays où celui-ci est garanti ; elle leur garantit un paiement mensuel ainsi que l'accès à la sécurité sociale, notamment en cas de maternité ; elle accorde aux travailleur·ses domestiques un jour de congé par semaine et régit leur temps de travail ; globalement, la Convention 189 reconnaît le travail domestique comme tout autre travail et garantit que les travailleur·ses domestiques soient traité·es comme tout autre travailleur·se en vertu de la législation du travail.

comme les chèques-emploi service en Suisse, ou les titres-services en Belgique. On a pu démontrer à partir de ces initiatives évidemment imparfaites—qui excluent les personnes sans papiers—qu’il était possible de faire en sorte de concevoir un instrument international basé sur des pratiques concrètes issues de pays émergents et de pays occidentaux.

Les titre-services font pourtant l’objet de critiques, notamment parce qu’ils ne permettent pas de sortir de la précarité...

C’est évident que ce ne sont pas des solutions parfaites. Le dispositif formalise ces métiers, mais les salaires sont si bas et les conditions si mauvaises qu’on finit par codifier la précarité. Néanmoins, cette créativité est source d’amélioration et de lutte. Ces mécanismes permettent de lutter pour de meilleures conditions de travail et pour une meilleure compréhension des droits de ces travailleuses. En fait, il ne s’agit pas de penser en termes de «formalisation» ou d’«informalisation», mais de réfléchir aux conditions qui permettent d’assurer un travail digne et une justice sociale dans ce travail. On apprend beaucoup des mouvements féministes et antiracistes pour valoriser ce travail très féminin et racisé.

Il a fallu aussi faire comprendre que le travail domestique est bien du travail...

Durant la recherche, effectuée par l’OIT, on a pu observer la difficulté de faire reconnaître le travail domestique en tant que travail à part entière—réalisé en majorité par des femmes, mais aussi par des migrantes—et cela même chez certaines personnes au sein de l’OIT. Nous valorisons le travail intellectuel, le travail de production, mais nous méprisons ce travail reproductif pourtant d’une absolue nécessité. On ne s’en sortira pas si nous ne réussissons pas à considérer ce travail à sa juste valeur, c’est la responsabilité de toutes et tous. Cela demande des capacités émotionnelles, humaines, créatives, d’amour, de patience, de bienveillance. Cela exige un changement fondamental, on le sait dans les mouvements féministes. Ce sont souvent les plus marginalisé·es qui nous montrent le chemin.

Cette valorisation passe aussi par le choix des mots...

En effet, j’évite l’expression de «travail au noir» et lui préfère celle de «travail informel», car le «travail au noir» renforce le lien entre la sous-valorisation de ce travail, réalisé dans l’ombre, et la racialisation des personnes qui effectuent ce travail. Nous avons fait beaucoup pour choisir les images et les paroles qui permettent de valoriser ce travail, les personnes, et les corps humains qui le réalisent.



Que vous inspire la lutte de la Ligue des travailleuses domestiques de la CSC Bruxelles que vous avez pu rencontrer ?

On voit que quand ces femmes prennent la parole, elles bousculent, parce qu’elles veulent être considérées comme des êtres humains, mettre fin à des normes qui émanent de l’esclavage du colonialisme. Le travail que font la Ligue et les syndicats est névralgique pour changer les pratiques et les lois. Il joue sur la pression, mais aussi sur la persuasion. La lutte de la Ligue est également importante, car elle participe à rendre visible un travail essentiel et exprime avec une infinie clarté une revendication claire : exiger des papiers pour pouvoir travailler sans crainte.

De votre expérience internationale, quel conseil formuleriez-vous pour renforcer la solidarité entre travailleur·ses avec et sans-papiers ?

J’ai pu observer des divisions dans de nombreux pays du monde. Les travailleur·ses avec papiers présumant que les travailleur·ses sans-papiers vont accepter ce contre quoi ils ont lutté. C’est un problème constant qui opère aussi avec le racisme et le sexisme : on utilise les différences pour exploiter encore plus les travailleur·ses. Or, c’est l’accès à des conditions de travail décentes qui compte. Il faut donc continuer le combat pour convaincre les syndicats de ne pas tourner le dos aux personnes sans papiers. #

Propos recueillis par Manon LEGRAND



www.ilo.org



AU FIL DES PAGES

Dans ce deuxième volet de sa «trilogie» consacrée à l'écologie populaire, Fatima Ouassak, politologue et activiste féministe convoque, après celle des mères dans son premier ouvrage, la figure de l'enfant pirate pour mettre en avant l'urgence d'intégrer les populations des banlieues dans la réflexion et l'action écologiques. Dans ce nouvel essai, elle trace quelques pistes de réponses à la question «Comment faire un monde plus respirable pour les enfants?». Pour elle, une écologie libératrice doit impérativement prendre en compte les populations des «quartiers», ce que ne font pas les mouvements écologistes actuels. Reprenant à sa sauce la devise «Terre et liberté», Ouassak montre que si celles-ci semblent désintéressées des questions écologiques, c'est parce qu'elles sont «désancrées» de manière systématique par le système capitalisto-raciste, qui en fait des sans-terre et donc des sans-pouvoir, soumis au contrôle permanent de la police, devenue seule représentante de

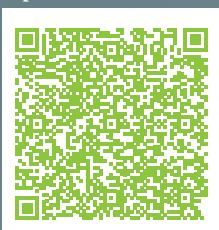


l'État dans les cités, et utilisés comme vivier de main-d'œuvre corvéable à merci, comme l'a aussi montré l'histoire coloniale et migratoire. S'appuyant sur l'expérience de Verdragon, maison de l'écologie populaire de Bagnolet (Paris), Ouassak montre qu'une véritable écologie ne pourra se faire qu'avec celles et ceux qui sont les plus menacés par le désastre écologique (alimentation industrielle, pollution, bétonisation), à condition qu'on redonne une «terre» (sans murs ni tours) et un horizon respirable (de réflexion et d'action) à ces enfants pirates. #

Fatima OUASSAK, *Pour une écologie pirate. Et nous serons libres*, La Découverte, Paris, 2023.

NOUS VOUS EN PARLIONS...

En juin 2021, dix ans après la création de la Convention d'Istanbul, *Démocratie* interrogeait Céline Caudron pour faire le point sur l'application de cet outil indispensable de prévention et de lutte contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes et contre la violence domestique. Ratifiée en Belgique en 2016, c'est au tour de l'Union européenne d'enfin faire de même. Pourquoi si tard? Initié en 2015, le processus d'adhésion à la Convention est resté bloqué au Conseil depuis 2017 en raison de la position de six pays membres refusant la ratification: la Bulgarie, la République tchèque, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie et la Slovaquie. Les chiffres fournis à l'époque par l'Europe montraient pourtant toute l'urgence d'avancer vers cette ratification: un tiers des femmes a subi des violences physiques et sexuelles, tandis que plus de la moitié a vécu un harcèlement sexuel.



Il revient à présent au Conseil d'envoyer une lettre au Parlement européen lui demandant de donner son consentement à la décision d'adhésion à l'UE. Une fois cet accord, le Conseil procédera au vote final au sein de la commission de la justice et des affaires intérieures. Il est maintenant du ressort des six pays récalcitrants de s'aligner sur l'UE. Selon l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, au rythme actuel, il faudra encore au moins 60 ans pour parvenir à une égalité complète entre les hommes et les femmes. Cela montre l'ampleur du défi et l'importance du pas franchi aujourd'hui. #

GAVROCHE@MOC.BE

«Le féminisme sans lutte des classes, c'est du développement personnel!». Peut-être avez-vous déjà croisé ce slogan. En plus d'être l'une des nombreuses punchlines (dont la plus célèbre encore «L'écologie sans lutte des classes, c'est du jardinage») compilées par l'auteur David Snug dans un croustillant ouvrage «La lutte pas très classe», elle résume aussi les racines historiques du 8 mars, journée internationale des droits des femmes. Car sa naissance est précisément située au croisement des luttes féministes et des luttes des travailleurs et des travailleuses. La première occurrence de cette idée remonte à 1910, lorsque Clara Zetkin, socialiste féministe allemande, propose à l'Internationale socialiste des femmes qu'elle préside alors de célébrer la première «Journée internationale des femmes». Cette sorte de 1^{er} mai féminin – qui a lieu le 19 mars 1911 – vise à défendre le droit de vote des femmes (qui était encore vu comme une revendication de «bourgeoises» à l'époque dans le mouvement ouvrier) le droit au travail et la fin des discriminations au travail. Pour le 8 mars, il faut se tourner vers Petrograd, en 1917, ce jour où des ouvrières se mettent en grève et descendent en masse dans la rue pour réclamer du pain et de la paix. C'est donc en souvenir de cette 1^{re} manifestation de la Révolution russe que le 8 mars 1921 est décrété en Russie journée «Journée internationale des femmes». Maintenant que vous le savez, travailleurs, laverez-vous nos chaussettes pendant que nous lutterons pour une vie meilleure? #

Comité de rédaction

M. BUCCI • D. DECOUX • A. ESTENNE • L. FAURE • P. FELTESSE • J. GRAS • P. LEDECO • A. MAIA • T. MIESSEN • V. ORUBA • F. REMAN • N. SHEIKH HASSAN • S. SHOLOKHOVA • C. STEINBACH

Rédactrice en chef Stéphanie BAUDOT

Journaliste Manon LEGRAND

Mise en page Elsa KBAIER

Photo Une © Alexargy

Site www.revue-democratie.be

E-mail democratie@moc.be

Administration Lysiane METTENS tél.: 02 246 38 43

Avec le soutien de Mouvement Social scri

Éditeur responsable Dominique DECOUX

Centre d'information et d'éducation populaire du MOC (CIEP ASBL) - BP50 - 1031 Bruxelles

Démocratie est publié sans but lucratif

Pour recevoir *Démocratie*

Par domiciliation, demandez un avis de domiciliation en téléphonant

au 02 246 38 43 (ou via lysiane.mettens@ciep.be).

Vous payez 20 EUR par an ou 10 EUR par semestre.

Par virement bancaire, versez la somme de 25 EUR (pour les 12 prochains numéros)

ou de 43 EUR (24 prochains numéros) sur le compte BE95-7995-8743-7658 avec la mention «DÉMOCRATIE».

Le 25 mai 2018, le Règlement général sur la protection des données (RGPD) est entré en application. Son objectif est de mieux protéger l'utilisation des données personnelles. *Démocratie* s'engage à stocker vos données de manière sécurisée, sans les partager avec des tiers. Vous pouvez en permanence vous désabonner, demander la rectification de vos données en cas d'erreur ou en demander la suppression en vertu de votre droit à l'oubli. Pour toute question concernant l'utilisation de vos données, n'hésitez pas à nous contacter: democratie@moc.be