

Intégration économique des femmes migrantes¹ en Belgique – un questionnement nécessaire²

Hania Ouhnaoui

Chercheuse au Centre Perelman de philosophie du droit (ULB) et membre du CA de l'ADDE

Cet article explore la problématique de l'intégration économique des femmes migrantes sur le marché du travail belge. La Belgique présente le taux d'emploi le plus bas en Europe pour les personnes migrantes nées hors de l'Union européenne, avec une situation encore plus préoccupante pour les femmes migrantes. Les statistiques révèlent une surreprésentation dans les emplois précaires et elles font face à des obstacles structurels, institutionnels et individuels, dès leur entrée sur le marché du travail, tels que la discrimination et la non-reconnaissance des qualifications.

Le présent article vise à comprendre les enjeux et opportunités de l'intégration économique des femmes migrantes en Belgique en donnant un premier aperçu des recherches et des statistiques disponibles sur la situation des femmes migrantes. Il vise aussi à proposer des pistes de réflexion pour repenser les législations et politiques en matière d'intégration économique et les rendre sensibles au genre pour atteindre une véritable égalité entre les femmes et les hommes.

La Belgique a le taux d'emploi le plus bas d'Europe concernant l'intégration sur le marché du travail des personnes migrantes nées en dehors de l'Union européenne, avec un taux d'emploi de 52% et un écart par rapport aux nationaux-ales de 20%³. Cette tendance est encore plus marquée concernant les

femmes migrantes. Avec la Grèce, la Belgique enregistre le plus faible taux d'emploi des femmes nées en dehors de l'Union européenne : 42% contre 66,2% pour les femmes nées dans l'Union européenne et 69,7% pour celles nées en Belgique⁴.

1 Dans le cadre de cet article, le terme « migrant-e » est utilisé de manière large afin d'y inclure les personnes qui sont nées en dehors du territoire belge et ont quitté leur pays d'origine pour s'installer durablement ailleurs. Cette définition repose donc sur le lieu de naissance. Le terme « intégration » est une notion complexe dont il existe une variété de définitions se déclinant de l'assimilation à la multiculturalité. L'intégration est souvent considérée comme un processus à double sens qui implique un engagement mutuel de la part des personnes migrantes et de la société d'accueil. Vue sous l'angle économique, l'intégration réussie des personnes migrantes se traduit par leur participation active au marché du travail, de manière comparable aux ressortissant-es nationaux-ales.

2 Cette recherche s'inscrit dans le projet ARC 3 « Les catégorisations multiples des migrants. Pratiques et cadres intersectionnels. » financé grâce à la subvention « Actions de recherche concertées – ARC » octroyée au Centre de recherche transdisciplinaire « Migrations, asile, multiculturalisme » (MAM) de l'Université libre de Bruxelles par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

3 EUROSTAT, « Employment rates by sex, age and country of birth (%) », disponible sur https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ERGACOB__custom_911262/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=80bd0377-7d02-43b1-86d3-1a9066c8ccb2. Ces données remontent à 2020, faute de données plus récentes présentes dans la base de données d'EUROSTAT et couvrent toutes les personnes résidant habituellement sur le territoire des États membres de l'Union européenne et des pays de l'AELE (Islande, Norvège et Suisse).

4 Chez les hommes, ces taux sont respectivement de 62,8%, 77,9% et 75,4%. EUROSTAT, « Women in the labour market by birth country », 8 mars 2022, en ligne : <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/edn-20220308-2>. Ces données remontent à 2020, faute de données plus récentes présentes dans la base de données d'EUROSTAT et couvrent toutes les personnes résidant habituellement sur le territoire des États membres de l'Union européenne et des pays de l'AELE (Islande, Norvège et Suisse).

Les femmes migrantes sont aussi surreprésentées dans les emplois précaires⁵ et dans les secteurs de l'emploi informel comme le travail domestique (ex. au niveau mondial, parmi les travailleurs domestiques migrants, elles représentent une large majorité, soit 73,4%⁶).

Elles sont également davantage surqualifiées pour les métiers qu'elles exercent que les hommes migrants. Ainsi, en Belgique, le taux de surqualification est de 21% pour les hommes migrants et de 26,9% pour les femmes migrantes⁷.

Ces données statistiques témoignent du fait que les femmes migrantes sont nettement désavantagées sur le marché du travail. Elles représentent pourtant aujourd'hui près de la moitié des migrant-es dans le monde et en Belgique⁸. Si la Belgique n'est pas légalement tenue de poursuivre un objectif spécifique d'emploi des personnes migrantes, elle est liée par des normes internationales et européennes de non-discrimination et d'égalité. Pierres angulaires des droits fondamentaux, ces normes se sont renforcées au XXI^{ème} siècle grâce à l'évolution des cadres législatifs internationaux et régionaux de protection des droits humains et revêtent une importance fondamentale pour permettre l'intégration des personnes migrantes au sein des sociétés d'accueil et leur assurer une protection juridique contre la discrimination à l'emploi pratiquée à l'encontre de travailleuses migrantes.

C'est pourquoi il est pertinent de se demander si les disparités

constatées dans les taux d'emploi des femmes migrantes par rapport à ceux des hommes migrants pourraient être interprétées comme étant discriminatoires. En outre, il convient de s'interroger sur l'effectivité de la mise en œuvre du *gendermainstreaming* (ou approche intégrée du genre) dans les politiques et les mesures d'intégration économique mises en place par les entités fédérées et au niveau fédéral en Belgique. Le *gendermainstreaming* préconise l'intégration d'une perspective d'égalité des genres dans tous les domaines et à tous les niveaux des politiques, des mesures et des actions⁹.

L'intégration économique des personnes migrantes occupe une place croissante dans la sphère publique, marquée par une augmentation des discussions et des actions à cet égard. Une initiative notable est la conférence interministérielle axée sur la migration de travail qui a eu lieu récemment en juillet 2023¹⁰. Le débat public s'enrichit aussi de la mise en lumière de certaines problématiques telle que celle des travailleuses domestiques migrantes¹¹, démontrant par ce fait une plus grande reconnaissance des enjeux spécifiques rencontrés par les femmes migrantes.

Jusqu'à présent, aucune analyse juridique relative à la question de l'intégration des femmes migrantes dans le domaine de l'emploi n'a jamais été entreprise en Belgique, et les stratégies d'intégration actuelles des personnes migrantes omettent très largement d'adopter une approche genrée¹². Il n'existe en outre qu'un nombre limité d'études consacrées à cette thématique, tant au niveau belge qu'europpéen, et la plupart de ces études abordent la question uniquement d'un point de vue

5 A. RÉA, A. ROBLAIN, et M. GILADI, « NEWCOMERS : L'intégration socio professionnelle des primo arrivants en Belgique », rapport ULB AMIF, octobre 2022, en ligne : https://fse.be/fileadmin/sites/fse/uploads/documents/Programmation_14-20/rapport_ULB_AMIF_VF.pdf, p.14.

6 ONU Femmes, « Les réfugiées et les migrantes », en ligne : <https://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/women-refugees-and-migrants#notes>. De telles statistiques ne sont pas disponibles pour la Belgique notamment car elles sont difficiles à obtenir en raison de la complexité à définir le marché du travail domestique et de l'importance du travail non déclaré dans ce secteur.

7 EUROSTAT, « Migrant integration statistics - over-qualification », janvier 2023, en ligne : https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_-_over-qualification#Analysis_of_the_over-qualification_rate_by_sex. Ces données remontent à 2021, faute de données plus récentes présentes dans la base de données d'EUROSTAT et couvrent toutes les personnes résidant habituellement sur le territoire des États membres de l'Union européenne et des pays de l'AELE (Islande, Norvège et Suisse).

8 En 2020, 46% des immigrations en Belgique concernent des femmes : Myria, « La migration en chiffres et en droits 2022 », 2022, en ligne : https://www.myria.be/files/Paul_Smith/2022_Population_et_mouvements.pdf, p.11.

9 Conseil de l'Europe, « Qu'est-ce que l'approche intégrée de l'égalité de genre ? », en ligne : <https://www.coe.int/fr/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming>.

10 CD&V Nicole DE MOOR, Interministeriële Conferentie pakt misbruik en uitbuiting bij arbeidsmigratie aan, 7 juillet 2023, en ligne : <https://www.nicoledm.be/nieuws/interministeriele-conferentie-pakt-misbruik-en-uitbuiting-bij-arbeidsmigratie-aan/>.

11 Notamment via les récentes actions menées par la Ligue des travailleuses domestiques de la CSC Bruxelles : <https://www.lacsc.be/page-dactualites/2023/06/09/apres-le-parlement-les-travailleuses-domestiques-vont-au-tribunal?t=1699566671303>.

12 Voy. C. ROUSSEAU et D. SCHOENMAECKERS, « Mais où est le genre ? Les impacts du genre sur la migration internationale », *L'Observatoire*, n°95, juin 2018, pp.5-9 ; I. CARLES, « Les politiques européennes d'immigration plus de dix ans après l'adoption du Traité d'Amsterdam : quelle dimension de genre ? », in M. MIGUEL-SIERRA, *Le deuxième sexe de l'immigration*, Bruxelles, La Voix des Femmes, 2011, pp.44-60 ; L. CARAYON, « Genre et séjour : des discriminations invisibles », *Plein droit*, n° 4, 2013, pp.32-35 ; C. BRIDDICK, « Precarious Workers and Probationary Wives: How Immigration Law Discriminates Against Women », *Social & Legal Studies*, vol. 29, n° 2, avril 2020, pp.201-224.

socioéconomique et politique¹³. Ce manque d'intérêt des juristes pour la question de l'intégration économique des femmes est d'autant plus surprenant qu'une intégration économique réussie contribue à garantir le respect des droits fondamentaux des personnes migrantes, à promouvoir l'égalité et à lutter contre les discriminations. Elle contribue également positivement à l'économie et à la cohésion sociale de la société d'accueil¹⁴. En effet, du point de vue du marché du travail, la présence de femmes migrantes contribue à la croissance économique du pays, améliore la cohésion sociale, répond à la demande de main-d'œuvre qualifiée et favorise une intégration dans la société réussie. Du point de vue des femmes migrantes, l'accès à un emploi améliore leur qualité de vie et leur donne la possibilité de participer davantage à la vie sociale et politique du pays d'accueil tout en augmentant leur indépendance. Enfin, d'un point de vue global, l'intégration est considérée « comme une composante essentielle d'une gestion efficace et globale des migrations »¹⁵.

Ces différents constats constituent le point de départ de notre étude juridique préliminaire. Cet article vise à donner un aperçu des recherches et des statistiques disponibles sur la situation des femmes migrantes dans les politiques et mesures d'intégration en Belgique. En parcourant ces pages, nous invitons le-a lecteur-riche à se joindre à nous dans une démarche intellectuelle visant à comprendre les enjeux et opportunités de l'intégration économique des femmes migrantes en Belgique ainsi qu'à s'intéresser aux questions d'intégration liées au genre.

Nous aborderons dans un premier temps les défis auxquels les femmes migrantes sont confrontées dans leur processus d'intégration en Belgique (I). Nous examinerons ensuite l'approche internationale de cette problématique (II). Enfin, nous concluons en évaluant dans quelle mesure la Belgique tient compte de la situation des femmes migrantes dans ses politiques d'intégration, en mettant en évidence l'application du principe de *gendermainstreaming*. Nous soulignerons également la nécessité de repenser le cadre juridique et politique de l'intégration économique des femmes migrantes en Belgique (III).

I. LES DÉFIS RENCONTRÉS PAR LES FEMMES MIGRANTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL BELGE

Les constats qui précèdent nous amènent à nous interroger sur les difficultés qui surgissent lors de l'insertion professionnelle des femmes migrantes. Plusieurs recherches mettent en lumière des obstacles récurrents qui se manifestent à différents niveaux. Ils peuvent être d'ordre structurel et systémique (liés aux conditions socioéconomiques et culturelles du pays d'accueil), institutionnel (liés aux politiques et pratiques étatiques) et/ou individuel (liés au capital humain et social des femmes migrantes)¹⁶.

La complexité du système institutionnel de la Belgique en tant qu'État fédéral, caractérisée par une multitude d'autorités et de procédures diverses en matière de migration

13 Voy. not. A. RÉA, A. ROBLAIN et M. GILADI, « NEWCOMERS : L'intégration socio-professionnelle des primo arrivants en Belgique », rapport ULB AMIF, octobre 2022, en ligne : https://fse.be/fileadmin/sites/fse/uploads/documents/Programmation_14-20/rapport_ULB_AMIF_VF.pdf ; Conseil supérieur de l'emploi, « Les immigrés nés en dehors de l'Union européenne sur le marché du travail en Belgique – Rapport 2018 », octobre 2018, en ligne : <https://cse.belgique.be/fr/accueil/rapports-avis/tous-les-rapports/rapports-2018/les-immigrés-nés-en-dehors-de-lue-sur-le-marché-du-travail-en-belgique-octobre-2018> ; T. LIEBIGET et K.R. TRONSTAD, « Triple Disadvantage? A first overview of the integration of refugee women », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n°216, 2018, en ligne : https://www.oecd-ilibrary.org/employment/triple-disadvantage_3f3a9612-en ; S. GRUBANOV-BOSKOVIC, G. TINTOIR et F. BIAGI, « Gaps in the EU Labour Market Participation Rates: an intersectional assessment of the role of gender and migrant status », European Commission's Joint Research Centre, 2020, en ligne : https://ec.europa.eu/migrant-integration/index.php/library-document/gaps-eu-labour-market-participation-rates-intersectional-assessment-role-gender_en ; European Migration Network Belgium, « Integration of Migrant Women in Belgium: Policies and measures », 2022, en ligne : https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/BESTANDALONE_integrationofmigrantwomen_final.pdf. La Cour des comptes souligne d'ailleurs dans un rapport de 2018 l'absence de politiques d'intégration ciblant les femmes migrantes : La Cour des comptes européenne, « L'intégration des migrants originaires de pays extérieurs à l'UE », document d'information, juin 2018, p. 23, disponible en ligne sur https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/Briefing_paper_Integration_migrants/Briefing_paper_Integration_migrants_FR.pdf.

14 Voy. B. OUIIN (rapporteuse), « Avis du CESE : Intégration des femmes migrantes sur le marché du travail », SOC/513, 21 janvier 2015.

15 OIM, « Intégration des migrants et cohésion sociale », en ligne : <https://www.iom.int/fr/integration-des-migrants-et-cohesion-sociale>.

16 Voy. not.: M.V. DESIDERIO (dir.), *op. cit.*, pp.5 et 11 ; S. CHAIB, « Women, Migration and the Labour Market: The case of France » in, J. FREEDMAN (dir.), *Gender and insecurity. Migrant women in Europe*, Burlington, Ashgate Publishing, 2003, p.108 ; European Migration Network Belgium, « Integration of Migrant Women in Belgium: Policies and Measures », septembre 2022, en ligne : https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/BESTANDALONE_integrationofmigrantwomen_final.pdf, p.11; Caritas, « Penser une maison commune : Migration & développement en Belgique », en ligne : https://www.caritasinternational.be/wp-content/uploads/2019/05/Rapport_Penser_Maison_commune.pdf?x40438, pp 42-45.

et d'intégration, soulève des difficultés compromettant la participation à l'emploi des femmes migrantes. En effet, la politique d'intégration en Belgique est partagée entre le niveau fédéral, les Régions et les Communautés, qui ont chacune leur propre structure gouvernementale, rendant plus complexe la coordination entre les différentes autorités¹⁷. L'accueil et l'intégration des personnes étrangères reviennent aux Communautés, qui sont également compétentes pour les procédures de reconnaissance des qualifications étrangères, des équivalences de diplôme et de la validation des compétences¹⁸. Les Régions, elles, sont compétentes en matière d'emploi¹⁹ et l'État fédéral est compétent en matière d'accès au territoire, de séjour, d'établissement et d'éloignement des étrangers²⁰. Il peut à ce titre adopter des normes dans un objectif d'intégration, pour autant qu'il respecte le principe de loyauté fédérale. Les pouvoirs locaux jouent également un rôle dans l'accueil et l'intégration des personnes de nationalité étrangère. Ce paysage morcelé entraîne de grandes disparités dans les politiques et législations en place, comme par exemple en matière de parcours d'intégration pour lequel la Flandre, Bruxelles, la Wallonie et la Communauté germanophone n'instaurent pas les mêmes exigences et modalités.

Parallèlement, le profil migratoire de la Belgique ajoute une dimension supplémentaire à la compréhension des défis et des opportunités liés à l'intégration économique des femmes migrantes. Celui-ci est majoritairement composé par le regroupement familial pour les ressortissant-es de pays tiers, or ces profils conduisent à un moindre accès au marché du travail que d'autres²¹. Le constat est d'autant plus marqué que les femmes arrivent principalement par la voie du regroupement familial²². À titre d'exemple, les personnes « regroupées » en tant que conjoint-es sont majoritairement des femmes (elles

représentent ainsi 79% des conjoint-es regroupé-es en 2017)²³. Dans ce contexte, la personne « regroupée » est placée dans une situation de dépendance administrative et financière envers son conjoint-e, conditionnant ainsi son séjour et son accès au marché du travail.

Un autre défi réside dans la discrimination structurelle présente sur le marché du travail et en particulier son ethnostratification. Le Monitoring socioéconomique d'Unia constate que les personnes d'origine étrangère se concentrent « dans certains secteurs, aux emplois plus précaires et moins payés, aux horaires irréguliers, et aux conditions de travail plus pénibles, comme par exemple l'intérim, la construction, le nettoyage et l'horeca »²⁴. Cette forme de discrimination limite l'accès égalitaire aux opportunités professionnelles et crée des barrières à l'emploi pour les personnes migrantes.

Par ailleurs, les différences culturelles et les représentations sociales associées aux femmes migrantes influent sur leur processus d'intégration²⁵. Les croyances et préjugés concernant le rôle des femmes dans la société peuvent entraîner une perception limitée des capacités et des besoins spécifiques des femmes migrantes. Par exemple, des attentes traditionnelles quant au rôle des femmes dans la sphère domestique conduisent à des discriminations sur le marché du travail, limitant ainsi leurs opportunités professionnelles. De plus, ces perceptions influencent les services et programmes d'orientation professionnelle et ceci se traduit, entre autres, par le fait qu'elles sont moins orientées vers des formations qualifiantes que les hommes²⁶. La récente polémique impliquant le Ministre bruxellois de l'Emploi et de la Formation professionnelle concernant la question du taux d'emploi des femmes bruxelloises illustre bien certains stéréotypes persistants. Il a en effet justifié ce taux d'emploi par la prédominance d'« un modèle méditerranéen [...] C'est un modèle familial où monsieur travaille et madame reste à la maison pour s'occuper des enfants »²⁷.

17 Conseil supérieur de l'emploi, *op. cit.*, pp. 117-118.

18 Art. 5, § 1, II, 3° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, *M.B.*, 15 août 1980.

19 Art. 6, § 1, IX, 3° et 4° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, *M.B.*, 15 août 1980.

20 Loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, de séjour, d'établissement et d'éloignement des étrangers, *M.B.*, 31 décembre 1980.

21 L. KIHLE, « Les femmes migrantes tenues trop éloignées du marché du travail », *Le Soir*, 18 décembre 2019, en ligne : <https://www.lesoir.be/201232/article/2019-01-18/les-femmes-migrantes-tenues-trop-eloignees-du-marche-du-travail> ; Myria, « La migration en chiffres et en droits 2022 », *op. cit.*, pp. 8 et s.

22 Myria, « La migration a-t-elle un genre ? », 2016, en ligne : <https://www.myria.be/files/Myriatics-6-FR.pdf>, p.5.

23 Myria, « La migration en chiffres et en droits 2019 », 2019, en ligne : https://www.myria.be/files/Myria_RAMIG-FR_2019-AS-gecomprimeerd.pdf, p. 66.

24 Unia et Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, "Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine", 2022, en ligne : <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/statistiques/monitoring-socioeconomique>.

25 J. FREEDMAN, « Chapter 1 - introduction : a gendered analysis of migration in Europe » in J. Freedman (dir.), *Gender and insecurity – Migrant women in Europe*, New-York, Routledge, 2003, p. 12.

26 P. GUILLÉN CRESPO, « "Je veux travailler !" Barrières à l'insertion professionnelle des femmes immigrées », *Analyses de l'IRFAM*, Liège, 2021, n°3, en ligne : <https://www.irfam.org/je-veux-travailler-barrieres-a-linsertion-professionnelle-des-femmes-immigrees/>.

27 « Emploi des femmes: une déclaration du ministre Bernard Clerfayt crée la polémique », *Le Soir*, 14 avril 2023, en ligne : <https://www.lesoir.be/507310/article/2023-04-14/emploi-des-femmes-une-declaration-du-ministre-bernard-clerfayt-cree-la-polemique>.

Le manque de reconnaissance de leurs qualifications et de leurs compétences est un réel frein à l'intégration économique des femmes migrantes²⁸. En effet, l'expérience et l'éducation acquises à l'étranger sont moins valorisées dans le pays d'accueil. Il est par ailleurs essentiel d'obtenir une équivalence de diplômes pour déterminer la valeur des études suivies à l'étranger et pouvoir poursuivre des études ou certaines formations dans le pays d'accueil ainsi que pour la recherche d'emploi. En Belgique, bien que les démarches à entreprendre pour obtenir une équivalence diffèrent légèrement selon les Communautés, elles restent lourdes, coûteuses et longues, impliquant de nombreuses formalités (traductions assermentées de documents, copies de diplômes et de relevés de notes, *etc.*), pouvant coûter jusqu'à 200 euros, et durer plusieurs mois²⁹. Cette réalité a un impact particulier sur les femmes (notamment en raison de la difficulté supplémentaire à faire reconnaître certains diplômes dans les secteurs du soin, en raison des charges familiales, *etc.*)³⁰. Le marché de l'emploi et les politiques d'immigration prennent aussi moins en compte les *soft skills* (ou compétences transversales telles que la communication, la motivation ou le travail en équipe) que les compétences formelles mesurables avec des diplômes, désavantageant ainsi les femmes³¹.

La barrière de la langue constitue un obstacle fréquemment cité comme compliquant l'insertion professionnelle³². En effet, la maîtrise de la langue du pays d'accueil est déterminante pour gagner en indépendance et participer à la vie sociale et économique du pays. La situation est plus complexe en Belgique, caractérisée par plusieurs langues nationales. On constate chez les femmes migrantes, un rythme plus lent

d'apprentissage de ces langues. Cela est notamment dû au manque d'accessibilité à des cours et formations adaptés à leurs besoins, que ce soit au niveau de la localisation (difficultés et coûts des déplacements), des horaires proposés (en raison par exemple des charges familiales ou des horaires coupés dans les secteurs du soin), des possibilités de garde des enfants (manque et coût des structures d'accueil des enfants) et d'autres facteurs³³.

Enfin, la difficulté de conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale³⁴, déjà présente chez toutes les femmes, est exacerbée chez les femmes migrantes en raison notamment de la perte des réseaux d'entraide qu'elles avaient dans leur pays d'origine³⁵. Cette difficulté va de pair avec le manque de services de garde d'enfants adaptés. Ainsi, le fait d'avoir des enfants réduit significativement l'intégration économique des femmes migrantes se retrouvant souvent à jongler entre leurs responsabilités familiales et leurs aspirations professionnelles.

En raison de ces obstacles, l'entrée des femmes migrantes sur le marché du travail belge est complexe. La deuxième partie de cet article vise dès lors à dresser une vue d'ensemble sur la manière dont la question de l'intégration économique des femmes migrantes est abordée à l'échelle internationale.

II. LA QUESTION DE L'INTÉGRATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES MIGRANTES À L'ÉCHELLE INTERNATIONALE

Rares sont les États à avoir mis en place des politiques d'intégration spécifiques aux femmes migrantes³⁶. C'est la raison pour laquelle de nombreuses institutions internationales et régionales appellent les États à porter une attention spécifique aux femmes dans leurs plans d'action nationaux en matière d'intégration, ainsi qu'à prendre des mesures pour améliorer la participation des femmes migrantes au marché du travail.

28 C. ROUSSEAU et D. SCHOENMAECKERS, « Mais où est le genre ? Les impacts du genre sur la migration internationale », *L'Observatoire*, n°95, juin 2018, pp.5-9 ; A. BELHASSEN-MAALAOUI, et R. DARLINE, « La reconnaissance des diplômes et des compétences: difficultés et impacts chez les femmes immigrantes : rapport de recherche-action », Action Travail des femmes, 2009, en ligne : <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4027433?docref=xe2Hibzhlf7IBKpczotCA>.

29 Les procédures sont décrites précisément sur le site <https://www.mondiplome.be/equivalences/?procedure=equivalence-niveau>.

30 P. GUILLÉN CRESPO, « "Je veux travailler !" Barrières à l'insertion professionnelle des femmes immigrées », *Analyse de l'IRFAM*, 2021, n°3, en ligne : <https://www.irfam.org/je-veux-travailler-barrieres-a-linsertion-professionnelle-des-femmes-immigrees/> ; C. VALLET, « Équivalences de diplômes, parcours d'obstacles », *Alter Échos*, n°501, 17 mars 2022, en ligne : <https://www.alterechos.be/equivalences-de-diplomes-parcours-dobstacles/>.

31 E. KOFMAN, « Towards a Gendered Evaluation of (Highly) Skilled Immigration Policies in Europe. », *International Migration*, vol. 52, n°3, p. 118.

32 T. LIEBIGET et K.R. TRONSTAD, *op. cit.*, pp. 26-27

33 European Migration Network Belgium, « Integration of Migrant Women in Belgium: Policies and measures », *op. cit.*, p. 11.

34 A. RÉA, A. ROBLAIN et M. GILADI, *op. cit.*, pp. 11-12.

35 A. BELHASSEN-MAALAOUI, et D. RAYMOND, *La reconnaissance des diplômes et des compétences: difficultés et impacts chez les femmes immigrantes : rapport de recherche*, Montréal, Action Travail des femmes, 2009, p. 96.

36 Voy. not. pour un aperçu des stratégies mises en place par les États membres de l'Union européenne : European Migration Network, « L'intégration des femmes migrantes dans l'UE : Politiques et mesures », septembre 2022, en ligne : https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/Etude-du-REM-a-l-echelle-europeenne_Integration-des-femmes-migrantes%20%281%29.pdf, p. 22.

C'est le cas du Conseil de l'Europe qui a réaffirmé l'importance de protéger les droits des femmes migrantes dans une recommandation adoptée récemment³⁷. Celle-ci rassemble de nombreuses obligations à respecter et mesures à adopter, notamment des mesures sur l'éducation, la formation, l'emploi et l'accès au marché du travail. Le Conseil de l'Europe avait déjà adopté une résolution en 2006³⁸ allant en ce sens et appelant à « promouvoir l'accès des femmes immigrées à l'emploi, à adopter des mesures positives pour combattre la double discrimination subie par les femmes immigrées sur le marché du travail (...) » (§7.9), convaincu que « les mesures favorisant la protection des droits fondamentaux des femmes immigrées, leur accès à l'éducation, à la formation, à l'emploi, aux droits sociaux et culturels, et aux services de santé contribuent à l'intégration des femmes immigrées et au renforcement de la cohésion sociale des pays d'accueil » (§6).

C'est également le cas de l'Union européenne : la Commission s'est engagée à plusieurs reprises à guider les États membres dans le but d'assurer une meilleure protection des droits des femmes migrantes, une prise en compte de leurs besoins particuliers et une meilleure intégration dans la société³⁹. Le Parlement européen a, lui aussi, reconnu de manière répétée que les femmes migrantes nécessitaient une attention spécifique en matière d'intégration. Il relève en effet déjà en 2006 dans une résolution portant sur le rôle et la place des femmes migrantes dans l'Union européenne que « les femmes migrantes se trouvent, en règle générale, confrontées à de graves problèmes d'intégration » (point C) et invite les autres instances de l'Union européenne et les États Membres

à garantir le respect de leurs droits fondamentaux et à mettre en œuvre des mesures efficaces d'accueil et d'intégration, notamment « dans le cadre des plans d'action nationaux pour l'emploi et l'intégration sociale, à inclure des actions visant à promouvoir la participation des femmes migrantes au marché du travail (...) » (point 14)⁴⁰. Cet appel à un renforcement des droits et à porter une attention particulière sur la situation des femmes migrantes se retrouve dans d'autres résolutions du Parlement^{41,42}. Dans une résolution sur l'inclusion sociale et l'intégration sur le marché du travail par exemple, le Parlement considère « qu'il est nécessaire d'inclure une perspective de genre et de protection des enfants dans toutes les politiques d'inclusion sociale et d'intégration sur le marché du travail; »⁴³, ce qu'elle faisait aussi dans une précédente résolution soulignant « que la non-prise en compte des problèmes spécifiques de genre se posant dans le contexte de l'immigration et de l'intégration peut avoir des effets dévastateurs pour les femmes concernées ainsi que pour la société en général (...) »⁴⁴. Le Comité économique et social européen a rendu un avis en 2015 dans lequel il émet plusieurs recommandations précises aux États membres et notamment celle d'adopter des politiques tenant compte de la situation spécifique des femmes⁴⁵ tandis que l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne relève qu'il y a peu d'attention accordée au genre et aux femmes dans les plans d'action et stratégies d'intégration et estime que les États membres devraient veiller à ce que (nous traduisons) « *les plans d'action ou stratégies nationales d'intégration des migrants comprennent des actions intégrées ainsi que des actions spécifiques ciblant les femmes afin de favoriser leur*

37 Recommandation du Comité des Ministres aux États membres sur la protection des droits des femmes et des filles migrantes, réfugiées et demandeuses d'asile, CM/Rec(2022)17, 20 mai 2022. Cette recommandation s'inscrit plus globalement dans un des objectifs de la Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023 consistant en la protection des droits des femmes migrantes, ainsi que dans le Plan d'action du Conseil de l'Europe sur la protection des personnes vulnérables dans le contexte des migrations et de l'asile en Europe (2021-2025).

38 Résolution de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe sur l'intégration des femmes immigrées en Europe, 1478 (2006), 24 janvier 2006.

39 Citons par exemple : le « Plan d'action pour l'intégration des ressortissants de pays tiers de 2016 » dans lequel elle s'engageait déjà à dialoguer avec les États membres pour veiller à la prise en considération des femmes migrantes dans les politiques et les initiatives financières prévues, le « Plan d'action sur l'intégration et l'inclusion 2021-2027 » dont un des principes clés devant guider les États membres dans la mise en œuvre de leurs stratégies consiste à intégrer une dimension de genre et tenir compte de la situation particulière des femmes migrantes, la « Stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 » précisant qu'une attention particulière doit être portée aux femmes migrantes, etc.

40 Résolution du Parlement européen sur l'immigration des femmes : le rôle et la place des femmes migrantes dans l'Union européenne, 2006/2010(INI), 20 décembre 2006.

41 Voy. not. Résolution du Parlement européen sur la stratégie de l'Union européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes après 2015, 2014/2152(INI), 9 juin 2015 ; Résolution du Parlement européen sur la situation des réfugiées et demandeuses d'asile dans l'Union européenne, 2015/2325(INI), 8 mars 2016 ; Résolution du Parlement européen sur la stratégie de l'Union européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes après 2015, 2014/2152(INI), 9 juin 2015.

42 Résolution du Parlement européen sur une politique commune de l'immigration pour l'Europe : principes, actions et instruments, 2008/2331, 22 avril 2009, § 40.

43 Résolution du Parlement européen sur les réfugiés: inclusion sociale et intégration sur le marché du travail, 2015/2321(INI), 5 juillet 2016, point R.

44 Résolution du Parlement européen sur la Communication de la Commission sur l'immigration, l'intégration et l'emploi, 2003/2147, 15 janvier 2004, § 5.

45 B. OUIIN (rapporteuse), Avis du Comité économique et social européen sur le thème « Intégration des femmes migrantes sur le marché du travail », SOC/513, 21 janvier 2013, point 1.2.

participation égale à la société, et qu'ils fassent l'objet d'un suivi systématique de leur mise en œuvre »⁴⁶.

Les Nations Unies ont également adopté plusieurs instruments juridiques prônant une protection accrue des femmes migrantes. Il est important de mentionner la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes⁴⁷ qui prévoit que les États parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes, en ce compris les femmes migrantes, sous toutes ses formes en prenant des mesures appropriées pour ce faire. L'importance de la prise en considération de la vulnérabilité particulière des femmes migrantes est rappelée dans différentes recommandations liées à cette Convention⁴⁸. L'Assemblée générale des Nations-Unies a adopté une résolution sur la protection des migrants⁴⁹ dans laquelle elle demande aux États de promouvoir et de protéger efficacement les droits fondamentaux des migrants. Elle encourage aussi les États à mettre en œuvre « à l'intention des travailleuses migrantes, des politiques et programmes tenant compte de la problématique hommes-femmes (...) et, s'il y a lieu, à faciliter l'accès de ces femmes à des emplois productifs et à un travail décent ainsi que leur insertion dans la population active (...) »⁵⁰. Le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières met en place un cadre important pour renforcer la promotion et la protection des droits des migrants en prévoyant un certain nombre d'objectifs pour les États (sur le droit au travail décent, à la formation, aux services de base, à l'information, etc.). Il précise systématiquement dans les objectifs qu'il faut tenir compte de la problématique femmes-hommes et promeut l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes⁵¹. Le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants recommande, lui, dans son rapport de 2019, « de réviser lois et réglementations nationales en matière de migration pour

qu'elles tiennent mieux compte des questions de genre (...) »⁵².

III. RÉFLEXIONS SUR LA NÉCESSITÉ DE PRENDRE EN COMPTE LES FEMMES MIGRANTES DANS LES LÉGISLATIONS ET POLITIQUES EN MATIÈRE D'INTÉGRATION ÉCONOMIQUE

Cet appel de la communauté internationale à porter une attention spécifique aux femmes migrantes nous amène à présent à nous interroger sur l'existence de dispositifs actuels permettant aux femmes migrantes de s'insérer sur le marché du travail belge mais également, plus largement, sur la sensibilité au genre des politiques d'intégration. Nous examinerons aussi des exemples de bonnes pratiques à l'échelle nationale qui prennent en compte les défis particuliers auxquels font face les femmes migrantes.

En Belgique, il n'existe pas de politique nationale d'intégration, l'approche de la politique d'intégration à l'égard des femmes migrantes est celle du *gendermainstreaming* (ou approche intégrée du genre)⁵³. Il s'agit d'une « approche structurelle qui s'applique à toutes les phases du 'cycle politique' (préparation, décision, mise en œuvre, évaluation) et concerne tous les acteurs impliqués dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques »⁵⁴. Elle consiste à déterminer si la politique envisagée est susceptible de renforcer ou, au contraire, de réduire l'égalité entre les femmes et les hommes. Le *gendermainstreaming* préconise l'intégration d'une perspective d'égalité des genres dans tous les domaines et à tous les niveaux des politiques, des mesures et des actions⁵⁵. Cette approche destinée à promouvoir l'égalité des genres constitue également une exigence légale inscrite dans le droit belge. La Belgique a adopté le 12 janvier 2007⁵⁶ une

46 Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), « Together in the EU - Promoting the participation of migrants and their descendants », 2017, en ligne : https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-together-in-the-eu_en.pdf, pp. 7 et 30.

47 Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, faite à New York le 18 décembre 1979.

48 Voy. not. Recommandation générale n° 26 concernant les travailleuses migrantes, CEDAW/C/2009/WP.1/R, 5 décembre 2008 ; Recommandation générale n° 32 sur les femmes et les situations de réfugiés, d'asile, de nationalité et d'apatridie, CEDAW/C/GC/32, 14 décembre 2014.

49 Résolution adoptée par l'Assemblée générale de l'ONU sur la protection des migrants, A/RES/72/179, 29 janvier 2018.

50 *Ibidem*, § 4f.

51 Résolution adoptée par l'Assemblée générale de l'ONU, « Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières », A/RES/73/195, 19 décembre 2018.

52 F. GONZÁLEZ MORALES (rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants), « L'impact de la migration sur les femmes et les filles migrantes : une perspective de genre », A/HRC/41/38, 15 avril 2019, § 80.

53 European Migration Network Belgium, « Integration of Migrant Women in Belgium : Policies and measures », 2022, en ligne : https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/BESTANDALONE_integratofmigrantwomen_final.pdf, p. 25.

54 Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), « Gendermainstreaming », en ligne : https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming.

55 Conseil de l'Europe, « Qu'est-ce que l'approche intégrée de l'égalité de genre ? », en ligne : <https://www.coe.int/fr/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming>.

56 Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales, *M.B.*, 13 février 2007.

loi visant à intégrer structurellement la dimension de genre dans toutes les politiques fédérales, faisant de l'intégration de la dimension de genre une obligation légale. Si cette loi s'applique au niveau fédéral, des obligations ou mécanismes similaires sont présents dans les entités fédérées.

Cette approche implique que les pouvoirs publics analysent la situation respective des femmes et des hommes dans le domaine concerné, identifient les différences entre les hommes et les femmes et déterminent celles qui constituent des inégalités, puis évaluent l'impact des politiques envisagées sur ces inégalités, pour enfin mettre en place des politiques qui réduisent les inégalités identifiées⁵⁷.

L'obligation d'intégration de la dimension de genre en Belgique implique la réalisation d'un « test de genre » *ex ante* qui nécessite l'élaboration d'un rapport d'évaluation pour mesurer l'impact de chaque projet législatif et réglementaire sur la situation respective des femmes et des hommes. Le test consiste en cinq questions ouvertes libellées comme suit⁵⁸:

Question 1 - Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Question 2 - Quelles différences peuvent être, éventuellement, identifiées entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation ?

Question 3 - Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources, entendues comme l'ensemble des moyens valorisés et nécessaires au bien-être et à l'émancipation ?

Question 4 - Compte tenu des réponses aux questions précédentes, quelles sont les impacts positifs ou négatifs de la décision sur l'égalité des femmes et des hommes ?

Question 5 - Quelles mesures peuvent être prises pour alléger ou compenser les éventuels impacts négatifs du projet de réglementation ?

Si l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a mis à disposition des pouvoirs publics des outils pour les aider à appliquer le *gendermainstreaming*⁵⁹, le seul recours à cette approche pour atteindre une meilleure intégration des femmes migrantes reste compliqué. En effet, plusieurs difficultés peuvent être relevées et notamment l'absence de sanction en cas de non-respect des obligations prévues par la loi, qui sont des obligations de moyen. De plus, la mise en œuvre de ces obligations et du test genre est souvent partielle et peu appliquée. Elle nécessite aussi d'avoir une connaissance précise des différences entre les situations des hommes et des femmes, or l'existence de statistiques ventilées par sexe demeure faible en Belgique. Il y a également un manque de publicité des rapports d'évaluation qui sont soit inexistant, soit difficilement accessibles, soit non publiés⁶⁰.

Cela nous amène à conclure qu'en l'absence d'une politique nationale d'intégration formelle intégrant les femmes migrantes, le *gendermainstreaming* est une approche structurelle qui a du potentiel pour prendre en compte spécifiquement les femmes migrantes et élaborer des politiques d'intégration économique sensibles au genre. Cependant, en l'état, cette approche n'est pas suffisante et il serait utile et nécessaire de développer des instruments de suivi et d'évaluation de cette approche intégrée du genre.

Afin de mieux saisir les améliorations à effectuer en termes d'intégration économique des femmes migrantes, il serait également pertinent d'examiner de manière exhaustive les dispositifs juridiques et les politiques prévus au niveau des entités fédérées et au niveau fédéral sur différents aspects, tels que l'accès immédiat au marché du travail pour les

59 Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Manuel pour la mise en œuvre de gender mainstreaming au sein de l'administration fédérale belge*, 2010, en ligne : https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/handleiding_voor_de_toepassing_van_gender_mainstreaming_binnen_de_belgische_federale_overheid ; Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Manuel pour la mise en œuvre du gender budgeting au sein de l'administration fédérale belge*, 2011, en ligne : https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/handleiding_voor_de_toepassing_van_gender_budgeting_binnen_de_belgische_federale_overheid ; Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Manuel et check-list pour l'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'octroi de subsides*, 2016, en ligne : https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/manuel_et_check_list_pour_lintegration_de_la_dimension_de_genre_dans_les_procedures.

60 T. GLINNE, « Regard holistique sur le gender mainstreaming : les soutiens du haut management de l'organisation et de la GRH, facteurs critiques de succès à l'implémentation de cette politique publique. Prisme sur le SPP Politique scientifique », Travail de fin d'études du master de spécialisation en études de genres, Université catholique de Louvain, 2019, en ligne : https://dial.uclouvain.be/downloader/downloader.php?pid=thesis%3A22041&datastream=PDF_01&cover=cover-mem

57 C. JOLY, « La mise en œuvre du 'gendermainstreaming' au niveau fédéral belge », in M. MIGUEL-SIERRA, *Le deuxième sexe de l'immigration*, Bruxelles, La Voix des Femmes, 2011, p. 9.

58 Plus d'informations disponibles sur <https://genre.cfwb.be/outils/test-genre/>

personnes migrantes, l'existence ou l'absence de mesures et de programmes spécifiques à l'emploi pour les ressortissants non-nationaux-ales (formation linguistique spécifique à un emploi, etc.), ou encore l'existence ou l'absence de stratégies dédiées à encourager l'emploi des femmes migrantes (comme des quotas ou des mesures incitatives pour les employeur-euses).

Sil'intégration économique des femmes migrantes est présentée par le gouvernement comme étant une priorité spécifique pour la Communauté flamande⁶¹, ce n'est pas le cas pour la Communauté française et la Communauté germanophone. Celles-ci adoptent toutefois certaines mesures ciblées : la Communauté française a par exemple adopté des mesures visant à soutenir les familles monoparentales en diminuant notamment leur participation financière à des services de garde d'enfants⁶². De même, la Communauté germanophone est à l'origine d'initiatives favorisant l'intégration sociale des femmes migrantes comme l'organisation de cours de langue pour les femmes dans le cadre du parcours d'intégration⁶³.

Plusieurs bonnes pratiques peuvent en outre être relevées, illustrant des efforts spécifiques pour répondre aux défis rencontrés par les femmes migrantes dans l'accès au marché du travail :

- L'Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle (VDAB) est un service public compétent pour l'emploi et la formation en Région flamande. Il propose certaines mesures spécifiques pour les personnes suivant une formation professionnelle reconnue par le VDAB. Parmi celles-ci, il y a le remboursement partiel des frais de garde d'enfants ou de transports en commun. Ces mesures sont également présentes dans les services équivalents du VDAB que sont Actiris pour la Région de Bruxelles-Capitale et le FOREM pour la Région wallonne⁶⁴.

- Il existe un dispositif de validation des compétences qui permet de faire reconnaître des compétences professionnelles acquises au cours d'expériences professionnelles (sans nécessité de diplôme ou certificat) et d'obtenir des titres de compétences après avoir passé certaines épreuves de validation de compétences⁶⁵.

- Plusieurs projets associatifs visent précisément les femmes issues de l'immigration et ont pour objet de les aider à faire face aux discriminations qu'elles subissent et à trouver un emploi en Belgique. Citons entre autres, SheDIDIT (projet d'aide à l'entrepreneuriat pour les femmes issues d'origine étrangère)⁶⁶, Brux'Elles (outil d'empowerment destiné à lutter contre le phénomène d'intériorisation des discriminations face à l'emploi des femmes immigrées)⁶⁷, Pluri'Elles (programme de mentoring destiné aux jeunes femmes issues

de l'immigration)⁶⁸, So Lianes (collectif destiné à favoriser l'émancipation des femmes migrantes qualifiées à travers un parcours formatif et créatif axé sur la définition du projet professionnel et le développement personnel)⁶⁹, etc⁷⁰.

Cependant, plusieurs problématiques persistent quant à ces bonnes pratiques, notamment le manque de financement pérenne (la plupart de ces initiatives sont financés par des appels à projets), une visibilité limitée auprès du grand public, et des contraintes en termes de capacité d'accueil et de remboursement.

IV. CONCLUSION

Cet article met en lumière les défis complexes auxquels font face les femmes migrantes durant leur intégration

61 Vlaams regering, Regeerakkoord 2019-2024, en ligne : <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/31741>, p. 52.

62 Arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant mesures d'urgence visant à assurer la continuité de l'accueil de la petite enfance, *M.B.*, 30 mai 2023.

63 Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, « Integrationsparcours: Der Einstiegsweg für Migranten und Asylbewerber », en ligne : https://ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-4795/8506_read-47195/.

64 VDAB, « Financiële voordelen erkende beroepsopleiding », en ligne : <https://www.vdab.be/erkende-opleiding/voordelen#verplaatsingsvegoeding> ; Actiris, « Trouver un lieu d'accueil pour mon enfant », en ligne : <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/garde-de-mon-enfant/> ; Forem, « Les avantages des formations au Forem », en ligne : <https://www.leforem.be/les-avantages-des-formations-au-Forem.html>.

65 Plus d'informations disponibles sur <https://www.validationdescompetences.be/comment-faire>.

66 Plus d'informations disponibles sur <https://www.shedidit.be/>.

67 Plus d'informations disponibles sur <https://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/outil-empowerment-bruxelles-2017.pdf>.

68 Projet de l'asbl Duo for a job. Plus d'informations disponibles sur <https://www.duoforajob.be>.

69 Plus d'informations disponibles sur <https://www.dorifor.be/formation/au-centre-du-jeu-developpement-personnel-et-professionnel-9233.html>.

70 D'autres exemples récents sont disponibles sur la page de l'appel à projets « Bread & Roses » de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes : https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/projet_gender_work/appel_a_projets_bread_roses#:~:text=Women2Work%20permet%20aux%20femmes%20issues,%C3%A0%20r%C3%A9aliser%20leurs%20ambitions%20professionnelles.

économique en Belgique. Des obstacles tels que la conciliation avec leur vie privée et familiale, les différences culturelles et représentations sociales, et les barrières structurelles entravent leur accès au marché du travail. Bien que certaines initiatives locales soient déployées, leur efficacité est souvent limitée en raison de leur manque de financement, de pérennité et leur périmètre d'action. L'adoption d'une approche plus structurelle et la mobilisation de ressources durables sont nécessaires pour surmonter ces obstacles et favoriser une intégration économique des femmes migrantes en Belgique.

Si l'approche intégrée du genre a du potentiel et est une piste qui mérite d'être développée, nous pouvons nous poser la question suivante : ne serait-il pas nécessaire d'envisager un nouvel indicateur de mesure de la sensibilité au genre des instruments législatifs et politiques d'intégration économique qui pourra être utilisé pour une application effective du *gendermainstreaming* lors de l'élaboration des lois et politiques d'intégration, lors de leur mise en œuvre, et enfin lors de leur suivi et évaluation ?

En utilisant des critères spécifiques et une nouvelle échelle de mesure, cet indicateur pourra alors servir à renforcer concrètement l'égalité des genres et à améliorer les capacités d'évaluation des pouvoirs publics de leurs propres politiques et législations.

Les résultats de cette évaluation pourront être utilisés par les pouvoirs publics afin d'élaborer leurs lois et leurs politiques relatives à l'intégration économique des femmes migrantes et améliorer par conséquent leur situation. Cela permettrait à la Belgique de renforcer son taux d'emploi des personnes migrantes nées en dehors de l'Union européenne, qui est actuellement le plus bas d'Europe. Cette évaluation pourrait également aider les associations et ONG œuvrant dans le domaine des migrations, de l'égalité des genres et des droits des femmes à utiliser ces résultats pour mieux cibler leurs interventions et plaidoyers, renforçant leur capacité à défendre les droits des femmes migrantes. Cela ouvrirait aussi la voie à d'autres recherches qui contribueront au développement des connaissances dans le domaine de l'intégration économique des femmes migrantes. Enfin, favoriser l'intégration économique des femmes migrantes permettrait d'améliorer leur accès à l'emploi, leur autonomie financière et leur participation active à la Belgique en tant que société d'accueil. Cela contribuerait aussi à une plus grande cohésion sociale puisque la participation des personnes migrantes sur le marché du travail est considérée comme un moyen efficace pour atteindre une meilleure intégration sociale et sociétale.