



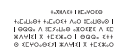
L'intersectionnalité des discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe

RAPPORT



Financé par
l'Union européenne

Partenaires :



Ministère des Femmes et de l'Égalité de Genre
de la Coopération, de l'Éducation et des Ressources Humaines
à l'Échelle Nationale et à l'Échelle Régionale



Édition : Projet « Vivre ensemble sans discrimination : une approche basée sur les droits de l'homme et la dimension genre ».
<https://vivre-ensemble.ma/>

Suivez-nous sur :



Auteure :
María Frías - Experte en approche genre

Services d'édition : Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Madrid, avril 2022.

ISBN : 978-84-09-41121-4

La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée à condition que les sources soient citées, en respectant le contenu tel qu'il est édité sans aucun type de déformation ou de modification.

Cette publication a été produite avec le soutien financier de l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité des autrices et auteur.e.s et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Union européenne.

Les informations sur les URL et les liens vers des sites Web contenus dans la présente publication sont fournis pour la commodité du lecteur et sont corrects au moment de leur publication. Nous n'assumons aucune responsabilité quant à l'exactitude de ces informations ni quant au contenu des sites Web externes.



Table des matières¹

ACRONYMES	8
1. PRÉSENTATION	10
2. INTRODUCTION	12
3. L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LA RACE, L'ETHNIE ET LE SEXE : ORIGINE ET DÉFINITION	15
3.1. Origine du concept d'« intersectionnalité »	15
3.2. L'intersectionnalité et les différentes formes de discriminations associées	16
3.3. L'intersectionnalité dans les discriminations directes et indirectes	17
4. LE TRAITEMENT DE L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LA RACE, L'ETHNIE ET LE SEXE PAR LES CADRES NORMATIFS ET LES INSTITUTIONS À L'ÉCHELLE INTERNATIONALE	19
4.1. L'intersectionnalité des discriminations au sein du système des Nations Unies	19
4.1.1. Le traitement des discriminations intersectionnelles dans les conférences, les déclarations et les résolutions des Nations Unies	19
4.1.2. Le traitement de l'intersectionnalité des discriminations au sein des comités CEDEF et CERD	20
4.2. Le traitement de l'intersectionnalité des discriminations dans le cadre régional de l'Union européenne	23
4.2.1. L'intersectionnalité des discriminations dans les directives du Conseil de l'Europe et les résolutions du Parlement européen	23
4.2.3. La reconnaissance de l'intersectionnalité des discriminations par la Cour européenne des droits de l'homme	26
4.2.3. L'intersectionnalité des discriminations dans des institutions de la promotion de l'égalité entre les sexes et de lutte contre la discrimination raciale	27
4.3. L'intersectionnalité des discriminations dans le cadre régional de l'Amérique Latine et des Caraïbes	29
4.3.1. L'intersectionnalité des discriminations dans les conventions et conférences sur l'égalité entre les sexes et la lutte contre le racisme	29

¹ Le présent document a été rédigé en suivant les principes du langage inclusif adoptés par le projet « Vivre ensemble sans discrimination ». Cependant, la terminologie relative à des conventions et institutions, ainsi qu'aux citations, garde sa forme originale, même si celle-ci ne correspond pas aux principes du langage inclusif adoptés par le projet.



4.3.2. Le traitement de l'intersectionnalité des discriminations par la Cour interaméricaine des droits de l'homme (CoIDH)	30
4.3.3. L'intersectionnalité des discriminations dans les institutions de lutte contre les discriminations	31
4.4. L'intersectionnalité des discriminations dans d'autres cadres régionaux	32
4.4.1. Le traitement de l'intersectionnalité des discriminations dans le cadre régional de l'Union africaine	32
4.4.2. Le traitement de l'intersectionnalité des discriminations en Amérique du Nord	33
4.4.3. Le traitement de l'intersectionnalité des discriminations dans le cadre régional de l'Asie et du Pacifique	33
5. LES OPPORTUNITÉS ET DÉFIS DU CADRE NORMATIF MAROCAIN ET DES INSTITUTIONS NATIONALES POUR INTÉGRER L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LA RACE, L'ETHNIE ET LE SEXE	34
5.1. Le traitement des discriminations dans le cadre normatif marocain	34
5.1.1. Les recommandations du rapport de la rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée	34
5.1.2. Les portes d'entrée du cadre normatif marocain pour traiter l'intersectionnalité des discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe	35
5.1.3. Dispositions des lois sur la non-discrimination	36
5.2. Les opportunités des stratégies et de politiques en matière de promotion de l'égalité entre les sexes et de lutte contre le racisme	40
5.3. Les opportunités des institutions et des organismes nationaux pour le traitement de l'intersectionnalité des discriminations	41
6. LE RÔLE DES OSC ET DES RÉSEAUX D'OSC DANS LA RECONNAISSANCE ET LE PLAIDOYER SUR L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LA RACE, L'ETHNIE ET LE SEXE	43
6.1. Bonnes pratiques d'OSC qui traitent les discriminations intersectionnelles	43
6.2. Forums et coalitions d'OSC qui traitent l'intersectionnalité des discriminations	45
7. RECONNAISSANCE ET TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS INTERSECTIONNELLES FONDÉES SUR LA RACE, L'ETHNIE ET LE SEXE AU MAROC. COMMENT FAIRE ?	48
7.1. L'identification des discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe	48
7.2. L'importance de la collecte et de l'analyse des données selon une approche intersectionnelle	49



8. CONTRIBUTION DU PROJET « VIVRE ENSEMBLE SANS DISCRIMINATION » À LA LUTTE CONTRE L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS BASÉES SUR LA RACE, L'ETHNIE ET LE SEXE ET LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	53
8.1. L'intersectionnalité des discriminations comme principe de base de la promotion de l'approche genre du projet	53
8.2. Le Plan d'action genre (PAG) et l'intersectionnalité des discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe	53
8.3. L'intersectionnalité des discriminations et la promotion de l'égalité entre les sexes par axe du PAG	56
8.3.1. La promotion de l'intersectionnalité des discriminations et de l'égalité entre les sexes dans les instances de gouvernance du projet	56
8.3.2. Outils et bonnes pratiques en matière d'intersectionnalité des discriminations et de promotion de l'égalité entre les sexes dans le déploiement des activités du projet	57
8.3.3. Le renforcement des compétences en matière d'intersectionnalité des discriminations et d'égalité entre les sexes	62
8.3.4. L'intersectionnalité de discriminations et l'égalité entre les sexes dans la gestion administrative et les ressources humaines	64
8.3.5. L'intégration de l'intersectionnalité des discriminations et de l'égalité entre les sexes dans le système de suivi-évaluation	65
8.3.6. L'intégration de l'intersectionnalité des discriminations et de l'égalité entre les sexes dans le volet communication	66
8.3.7. Le développement des partenariats en matière de promotion de l'égalité entre les sexes.	69
9. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS POUR RENFORCER LE TRAVAIL SUR L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS ET LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DANS LE DOMAINE DE LA MIGRATION	70
10. ANNEXES	72
Annexe 1. Listes de vérification d'intégration de l'approche genre	72
Annexe 2. L'intégration d'un langage inclusif et sensible au genre	82
Annexe 3. Système de contrôle-qualité pour la collecte des données désagrégées par sexe et sensibles au genre	84
Annexe 4. Démarche relative à la participation des femmes	91
11. BIBLIOGRAPHIE	97



TABLEAUX

Tableau 1 : terminologie et concepts clés en matière d'intersectionnalité des discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe	14
Tableau 2 : différences entre les discriminations multiples, intersectionnelles et composées fondées sur la race, l'ethnie et le sexe	17
Tableau 3 : discriminations intersectionnelles et discriminations directes et indirectes	18
Tableau 4 : l'intersectionnalité des discriminations dans le système des Nations Unies	20
Tableau 5 : recommandations CEDEF en matière d'intersectionnalité des discriminations	22
Tableau 6 : résolutions du Parlement européen traitant les discriminations multiples (et intersectionnelles)	26
Tableau 7 : affaires de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) en matière de discriminations multiples et intersectionnelles	27
Tableau 8 : conventions et conférences traitant de l'intersectionnalité des discriminations en Amérique latine et dans les Caraïbes	30
Tableau 9 : cas de discrimination intersectionnelle fondée sur la race/l'ethnie et le sexe traité par la Cour interaméricaine des droits de l'homme	31
Tableau 10 : études et recommandations du CIDH mettant en évidence les discriminations multiples et intersectionnelles subies par les femmes autochtones	32
Tableau 11 : références du rapport sur le Maroc de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée sur l'intersectionnalité des discriminations	35
Tableau 12 : l'égalité entre les sexes et la lutte contre la discrimination raciale et la xénophobie dans la Constitution marocaine (articles les plus représentatifs)	36
Tableau 13 : dispositions relatives à la non-discrimination au Maroc	38
Tableau 14 : textes de loi relatifs à l'égalité femmes-hommes au Maroc	40
Tableau 15 : opportunités du recoupement des actions entre les plans et les stratégies au Maroc en matière de promotion de l'égalité entre les sexes, des droits humains et des droits des personnes réfugiées et migrantes	41
Tableau 16 : le cas des discriminations intersectionnelles vécues par les femmes gitanes dans les supermarchés en Espagne	44
Tableau 17 : les discriminations intersectionnelles vécues par les femmes migrantes de la région Asie-Pacifique	46
Tableau 18 : les discriminations intersectionnelles vécues par les femmes non ressortissantes marocaines à la peau noire.	47
Tableau 19 : questions à se poser pour identifier les discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe dans un domaine spécifique	49
Tableau 20 : les phases de la collecte de données intersectionnelles dans la réalisation d'une enquête	51
Tableau 21 : les femmes non ressortissantes marocaines originaires de pays d'Afrique de l'Ouest sont les plus exposées au racisme, au sexisme et au classisme dans le secteur domestique-ménager au Maroc	52
Tableau 22 : l'intersectionnalité des discriminations comme principe transversal de genre dans le PAG	54



Tableau 23 : intégration de l'intersectionnalité des discriminations et des principes d'intégration du genre dans les composantes du projet	55
Tableau 24 : Les 9 listes de vérification, l'intersectionnalité des discriminations et l'égalité entre les sexes	57
Tableau 25 : fiches par cible du projet pour la promotion de la participation des femmes	59
Tableau 26 : calendrier et sujets des séances de coaching en matière de promotion de l'égalité entre les sexes	62
Tableau 27 : recommandations de l'évaluation à mi-parcours du projet en matière d'intersectionnalité des discriminations et d'égalité entre les sexes	66
Tableau 28 : principes d'intégration du genre dans le volet communication du projet	66
Tableau 29 : l'intersectionnalité des discriminations et la promotion de l'égalité entre les sexes dans la story et vidéo motion élaborées à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes 2022	67
Tableau 30 : rencontres et échanges du groupe de médias qui ont promu la participation des femmes (en tant qu'intervenantes) et qui ont intégré des expériences de femmes	68



ACRONYMES

AECID	Agence espagnole de coopération internationale pour le développement
APALD	Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination
APWLD	Asian, Pacific Forum on Women, Law and Development
Art	Article
AT	Assistance technique
AWSA	Association de solidarité des femmes arabes en Belgique
CdE	Conseil de l'Europe
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CEDH	Cour européenne des droits de l'homme
CERD	Comité pour l'élimination de la discrimination raciale
CIDH	Commission interaméricaine des droits de l'homme
CNDH	Conseil national des droits de l'Homme
CoIDH	Cour interaméricaine des droits de l'Homme
DIDH	Délégation interministérielle aux droits de l'Homme
ECRI	Secrétariat de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance
ENAR	Réseau paneuropéen de lutte contre le racisme
Equinet	European Network of Equality Bodies
FADA	Agence fédérale allemande de lutte contre la discrimination
FIIAPP	Fondation internationale et pour l'Ibéro-Amérique pour l'administration et les politiques publiques
GADEM	Groupe antiraciste de défense et d'accompagnement des étrangers et migrants
HCP	Haut-Commissariat au Plan



IC	Indicateur compositante
ICRAM	Plan gouvernemental pour l'égalité
IEECAG	Instance de l'équité, l'égalité des chances et de l'approche genre
MDCMRE	Ministère délégué auprès du ministère des Affaires étrangères, de la Coopération africaine et des Marocains résidant à l'étranger
OBERAXE	Observatoire espagnol du racisme et de la xénophobie
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OEA	Organisation des États américains
ONU	Organisation des Nations Unies
ONU Femmes	Entité de Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
OSC	Organisations de la société civile
PAC	Plan d'action communal
PAG	Plan d'action genre
PANDDH	Plan d'action national en matière de démocratie et des droits de l'Homme
PDP	Programme de développement des préfectures et des provinces
PDR	Programme de développement régional
RPG	Recommandation de politique générale
S&E	Suivi et évaluation
SNIA	Stratégie nationale d'immigration et d'asile
TDR	Termes de référence
UE	Union européenne
UGP	Unité de gestion du projet
UNHCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
Unia	Centre interfédéral pour l'égalité des chances (Belgique)



1. PRÉSENTATION

Le projet « Vivre ensemble sans discrimination : une approche basée sur les droits de l'Homme et la dimension genre » est exécuté par coopération déléguée de l'Union européenne (UE) à l'Agence espagnole de coopération internationale pour le développement (AECID) – principal partenaire – et la Fondation internationale et pour l'Ibéro-Amérique pour l'administration et les politiques publiques (FIIAPP) – co-délégitaire –, avec l'appui technique de l'Observatoire espagnol du racisme et de la xénophobie (OBERAXE) dépendant du Secrétariat d'État aux migrations du ministère de l'Inclusion, de la Sécurité sociale et des Migrations de l'Espagne. Le Conseil national de droits de l'Homme du Maroc (CNDH) et le ministère délégué auprès du ministre des Affaires étrangères, de la Coopération africaine et des Marocains résidant à l'étranger, chargé des Marocains résidant à l'étranger (MDCMRE) participent également au projet en tant que partenaires principaux².

L'objectif global de cette initiative est de renforcer les instruments et les politiques publiques qui visent à prévenir le racisme et la xénophobie envers la population migrante au Maroc sur la base de la protection des droits fondamentaux des personnes migrantes, afin de promouvoir le « vivre ensemble ». Une attention particulière est accordée à la perspective de genre.

Le projet, lancé en 2017 et qui prendra fin en août 2022, a accordé ainsi une priorité à l'égalité entre les sexes, question qui constitue un objectif important et délibéré de sa réalisation, même si elle n'en est pas le motif principal³. La manière dont cette approche a été renforcée dans la mise en œuvre des activités a considérablement évolué, car dans la phase de conception et de lancement du projet, seule la participation des femmes aux activités était prise en compte. Une réflexion plus longue et ambitieuse, menée de manière participative entre les équipes techniques et les partenaires, avec l'appui des différentes assistances techniques, a abouti (en 2020) à la définition de l'intégration de l'approche genre autour des 5 principes suivants :

- L'intégration de *l'intersectionnalité* (croisement) entre discrimination raciale/ethnique et fondée sur le sexe comme axe transversal des actions de lutte contre le racisme, la xénophobie et la discrimination raciale (qui est le sujet principal d'intervention du projet) ;
- La collecte et l'analyse systématiques des données quantitatives désagrégées par sexe et des données qualitatives sensibles au genre ;
- La promotion de la participation des femmes (50 %) dans toutes les activités ;
- Le renforcement continu des compétences des équipes techniques et des partenaires en matière d'égalité entre les sexes ;
- L'utilisation d'un langage inclusif.

² Pour de plus amples informations, voir le site web du projet « Vivre ensemble sans discrimination », à l'adresse <https://vivre-ensemble.ma/projet/>.

³ Le projet est ainsi classé sous la valeur 1 du marqueur CAD, OCDE. Le marqueur prévoit trois valeurs, à savoir : « Valeur 0 : Le projet/programme a été examiné au regard du marqueur mais il n'a pas été constaté qu'il visait l'objectif de l'égalité homme-femme ; Valeur 1 : L'égalité homme-femme est un objectif important et délibéré du projet/programme mais elle ne constitue pas le principal motif de sa réalisation ; Valeur 2 : L'égalité homme-femme constitue l'objectif principal du projet/programme et sa recherche détermine de façon fondamentale la conception de ce dernier et les résultats qui en sont attendus. Ce projet/programme n'aurait pas été entrepris en l'absence de l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes. » Pour en savoir plus : *Manuel Relatif au Marqueur de la Politique d'Aide à l'Appui de l'Égalité Homme-Femme Établi par le CAD-OCDE*, 2016 (<https://www.oecd.org/fr/cad/femmes-developpement/Manuel-Marqueur-CAD-Aide-Egalite-HF.pdf>).



Ces principes se sont concrétisés dans un Plan d'action genre (PAG), complètement aligné sur le système de planification et de suivi du projet.

Ainsi ce document s'inscrit dans le premier critère genre du projet, à savoir « l'intégration de l'*intersectionnalité* (croisement) entre discrimination raciale/ethnique et fondée sur le sexe », ainsi que dans la première activité du PAG intitulée « Développement d'un argumentaire sur le croisement entre discrimination raciale/ethnique et l'inégalité entre les sexes pour promouvoir et accompagner le discours politique, institutionnel et technique du projet ».

Il a été élaboré en suivant une approche méthodologique basée principalement sur la recherche documentaire. Il vise à apporter quelques éléments de réflexion sur la manière d'aborder l'intégration de l'approche genre dans les actions de lutte contre le racisme, la xénophobie et la discrimination raciale au Maroc sur la base d'expériences internationales. Il vise aussi à capitaliser l'expérience du projet dans la visibilité et le traitement des discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe.

Dans ce contexte, ce document présente, tout d'abord, une définition théorique des concepts clés liés à l'intersectionnalité des discriminations. Il poursuit avec une présentation du traitement institutionnel de ce type de discrimination au sein des Nations Unies et des cadres régionaux et institutionnels au niveau international, notamment en Europe, en Amérique latine et aux Caraïbes. Il explore ensuite les opportunités pour le cadre normatif et les institutions au Maroc. Il s'interroge également sur le rôle des OSC dans la lutte contre ce type de discrimination en donnant quelques exemples à l'échelle internationale. Il complète les informations apportées en insistant sur l'importance de recueillir des données avec une perspective intersectionnelle. Enfin, il valorise les efforts et les acquis du projet dans la prise en compte de l'approche genre lorsqu'on aborde la question de la discrimination raciale.



2. INTRODUCTION

Les femmes migrantes sont confrontées à des discriminations racistes et sexistes, ainsi qu'à l'association de ces deux formes de discrimination tout au long de leur vie. La discrimination qui se produit du fait de la combinaison entre le racisme et le sexisme est appelée « discrimination intersectionnelle » ou « intersectionnalité des discriminations ». Cette discrimination affecte de manière spécifique les femmes migrantes de certaines origines ethniques, notamment les femmes à la peau noire. D'autres motifs tels que la classe sociale, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion et/ou l'âge peuvent aussi interagir et avoir d'importantes répercussions au détriment des femmes et des filles migrantes de certaines origines raciales et ethniques⁴. Ces effets se traduisent en matière de pauvreté et d'exclusion socioéconomique dans les domaines de l'éducation, de la santé, de la violence, de l'autonomie, de la participation et de la représentation dans la vie publique et de l'accès à la justice. La prise en compte de la lutte contre ce type de discrimination est cruciale pour contribuer à réduire les inégalités entre les sexes dans le contexte de la migration et de la lutte contre le racisme et la xénophobie⁵.

Le traitement de l'« intersectionnalité des discriminations » ou des « discriminations intersectionnelles » fondées sur la race, l'ethnie et le sexe revient ainsi sur les causes et les conséquences du croisement entre le racisme et le sexisme. Ces deux concepts socialement construits comportent certains parallélismes, car ils répondent à des rapports de pouvoir⁶. En effet, les personnes racistes justifient la suprématie d'une race sur une autre ; les personnes sexistes justifient la suprématie d'un sexe sur l'autre⁷.

La combinaison entre le sexisme et le racisme consiste à interroger et à identifier comment les privilèges sociaux donnés à des groupes en fonction de l'origine raciale et ethnique provoquent l'exclusion, la subordination et la discrimination d'autres groupes sociaux ayant une autre origine raciale et ethnique. Elle amène également à réfléchir au fait que les femmes sont particulièrement concernées, notamment celles à la peau noire et celles appartenant à des minorités raciales⁸. Cette discrimination n'est pas symétrique et basée sur un seul motif (la race ou le sexe) sinon complexe et enracinée dans les relations de pouvoir à la fois « verticalement et en diagonale ». Or voilà qui provoque des discriminations spécifiques envers les femmes d'une certaine origine raciale et ethnique, discriminations auxquelles ne font pas face les hommes de leur même origine raciale/ethnique ni les femmes blanches ou d'autre origine raciale/ethnique⁹.

L'intersection entre le sexisme et le racisme provoque ainsi une discrimination basée sur « des différences qui font une différence » et qui expose les femmes migrantes en fonction de leur origine raciale et

4 Dans un cadre plus général, les motifs de discrimination et l'intersection entre eux peuvent être fondés aussi sur plusieurs facteurs tels que l'origine raciale et ethnique, le sexe, la classe sociale, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion et/ou l'âge. Cependant, ce document focalise son argumentaire sur la race, l'ethnie et le sexe, qui sont les motifs principaux de discrimination sur lesquels travaille le projet « Vivre ensemble ».

5 « Effets des formes multiples et croisées de discrimination et de violence dans le contexte du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée sur la pleine jouissance par les femmes et les filles de tous leurs droits de l'homme ». Rapport du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, 2017. https://ap.ohchr.org/documents/dpage_f.aspx?si=A/HRC/35/10

6 « Sexismo hostil y benevolente: relaciones con el autoconcepto, el racismo y la sensibilidad intercultural », Universidad del País Vasco, 2011. <https://www.redalyc.org/pdf/175/17518828008.pdf>

7 « Más allá de la unidimensionalidad: Conceptualizando la relación entre el racismo y el sexismo », Universidad Técnica de Berlin, 2009. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-13242009000100007

8 « ¿Es el sexo para el género lo que la raza para la etnicidad... y la naturaleza para la sociedad? » <https://www.redalyc.org/pdf/267/26701403.pdf>

9 Commission européenne, Direction générale de la justice et des consommateurs, Fredman, S., Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law, Publications Office, 2016, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/241520>



ethnique, y compris au Maroc, à se confronter de manière spécifique au racisme, à la discrimination raciale, à la xénophobie et à l'intolérance qui y est associée¹⁰.

Les stéréotypes jouent un rôle très important dans la construction sociale des discriminations qui découlent de l'intersectionnalité entre racisme et sexisme, car ils se focalisent sur des groupes, dont les femmes appartenant à une minorité ethnique/raciale catégorisées comme ayant une identité fixe (femmes vulnérables, en situation de précarité, facilement exploitables, etc.). Cela peut être à l'origine de discriminations et perpétuer les inégalités¹¹.

À la date actuelle, les cadres législatifs des pays ne visent que les discriminations racistes ou sexistes (de manière séparée) et non leur intersection. Cependant, des organismes internationaux et régionaux ont commencé à reconnaître et à établir des recommandations qui incitent les pays à adopter des mesures contre les discriminations et à mettre en place des mécanismes de veille, qui devraient être spécialement attentifs à l'intersectionnalité des discriminations. Ainsi, des affaires de discriminations intersectionnelles ont été instruites et résolues favorablement par des arrêts de la Cour européenne des droits de l'Homme et de la Cour interaméricaine des droits de l'Homme. Des institutions et des OSC spécialisées dans la lutte contre le racisme, ainsi que des institutions et des OSC œuvrant à la promotion de l'égalité entre les sexes ont aussi commencé à travailler dans ce domaine.

La collecte et le traitement des données permettant de mieux déceler ce type de discrimination et d'y faire face restent un défi, car malgré l'existence d'évidences qualitatives, le manque de données quantitatives et de ressources humaines capables de les interpréter entrave l'identification et la reconnaissance de ce type de discrimination¹².

Concept	Définition
Approche genre ou dimension genre ¹³	« Intégrer une démarche d'équité entre les sexes, c'est évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes. »
Discrimination ¹⁴	Ce terme correspond au traitement différencié d'une personne ou d'un groupe de personnes pour des raisons telles que la « race », la couleur de la peau, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique ainsi que l'ascendance, les convictions, le sexe, le genre, l'identité de genre, l'orientation sexuelle ou d'autres caractéristiques ou situations personnelles, qui manque de justification objective et raisonnable.



10 Effets des formes multiples et croisées de discrimination et de violence dans le contexte du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée sur la pleine jouissance par les femmes et les filles de tous leurs droits de l'homme. Rapport du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, 2017. https://ap.ohchr.org/documents/dpage_f.aspx?si=A/HRC/35/10

11 Ibid.

12 Ibid.

13 Intégration d'une dimension de genre, ONU Femmes. <https://www.unwomen.org/fr/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

14 Glossaire du projet « Vivre ensemble dans discrimination » : <https://vivre-ensemble.ma/concepts/>. Pour la définition du concept de discrimination, le projet prend comme référence celle incluse dans la Directive européenne 43/2000/CE, du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et dans la Directive 78/2000/CE, du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. La définition de l'égalité de traitement dans les deux directives est la suivante : « on entend par « principe de l'égalité de traitement » l'absence de toute discrimination directe ou indirecte ».



>>

Concept	Définition
Égalité des sexes ¹⁵	« Ce terme désigne l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des filles et des garçons. Égalité ne veut pas dire que les femmes et les hommes doivent devenir les mêmes, mais que leurs droits, responsabilités et opportunités ne dépendront pas du fait qu'ils sont nés hommes ou femmes. L'égalité des sexes suppose que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des filles sont pris en compte, reconnaissant la diversité des groupes de femmes et d'hommes. L'égalité des sexes n'est pas un problème de femmes mais devrait concerner et associer pleinement les hommes et les femmes. L'égalité entre femmes et hommes est considérée comme une question de droits humains et une condition préalable, et un indicateur, d'un développement durable axé sur l'être humain ».
Genre ¹⁶	Ce terme désigne « les rôles, les comportements, les activités et les attributions socialement construits, qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes ».
Sexe (ou sexe biologique) ¹⁷	Ce terme désigne « le statut biologique d'une personne ».
Sexisme ¹⁸	« Le sexisme concerne toute expression (acte, mot, image, geste) basée sur l'idée que certaines personnes, le plus souvent des femmes, sont inférieures en raison de leur sexe ».
Racisme ¹⁹	Le racisme est « la croyance qu'un motif tel que la « race » ²⁰ , la couleur de peau, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique justifie le mépris envers une personne ou un groupe de personnes ou l'idée de supériorité d'une personne ou d'un groupe de personnes ».
Xénophobie ²¹	« Tout préjugé, haine ou peur, concernant des personnes issues d'autres pays ou cultures ».

Tableau 1 : terminologie et concepts clés en matière d'intersectionnalité des discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe

15 Glossaire du Centre de Formation d'ONU Femmes. <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=1&sortkey=&sortorder=asc>.

16 Glossaire de l'ECRI : <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/ecri-glossary>.

17 Ibid.

18 Conseil de l'Europe : <https://www.coe.int/fr/web/human-rights-channel/stop-sexism>

19 Glossaire de l'ECRI : <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/ecri-glossary> .

20 Bien que les races n'existent pas au sein de la race humaine, ce terme est utilisé puisque la croyance à l'existence de races diverses est à la base des discriminations subies par certains groupes.

21 Glossaire de l'ECRI : <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/ecri-glossary>.



3. L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LA RACE, L'ETHNIE ET LE SEXE : ORIGINE ET DÉFINITION

3.1. ORIGINE DU CONCEPT D'« INTERSECTIONNALITÉ »

Le concept d'« intersectionnalité » est apparu en 1989 de manière explicite dans l'article de la juriste des États-Unis Kimberlé Crenshaw, intitulé « Démarginaliser l'intersection entre la race et le sexe : une critique féministe noire à la doctrine anti-discrimination, à la théorie féministe et à la politique antiraciste »²².

Cependant, déjà auparavant, des « femmes afro-américaines » et des « femmes d'autres origines raciales et ethniques » avaient dénoncé des « oppressions multiples et simultanées » parce qu'elles devaient faire face au racisme dans les mouvements sur les droits des femmes, et au machisme dans les mouvements de défense des droits humains. De plus, elles étaient appelées à ne pas revendiquer leurs droits, en tant que femmes, pour le bien des « autres femmes », ainsi que pour ne pas renforcer les stéréotypes négatifs sur les hommes de leurs communautés. Dans ce contexte, la voix de ces femmes n'était prise en considération ni par les mouvements de défense des droits des femmes (portés par des femmes blanches) ni par les mouvements de promotion des droits humains (portés par des hommes)²³.

Dans son article, Crenshaw a montré que le cadre législatif et normatif en matière de discrimination ne considérait pas le croisement entre discriminations sexistes et raciales, générant ainsi un vide pour les discriminations spécifiques vécues par des femmes noires afro-américaines. Elle a analysé des cas de discrimination subie par ces femmes, jugées en raison de leur sexe ou de leur origine raciale et ethnique, mais jamais en conjuguant les deux. Elle a montré que le cadre juridique de référence relatifs aux femmes était bâti sur la base de l'expérience des femmes blanches et que celui sur les personnes afro-américaines était bâti sur la base de l'expérience des hommes. Elle a dénoncé que la discrimination en raison du sexe ou la discrimination raciale et ethnique soit perçue comme la seule possible pour les femmes afro-américaines, et non la combinaison du racisme et du sexisme. Elle a ainsi montré que l'expérience de l'intersectionnalité était plus que la somme du racisme et du sexisme et que l'inclusion des femmes afro-américaines dans une structure ou un cadre analytique existant n'était pas la solution. Elle a aussi insisté sur le fait que tout cadre juridique devait être repensé et axé sur l'intersection des discriminations.

22 En anglais : « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics »

23 Extrait du document : « Guía sobre discriminación interseccional. El caso de las mujeres gitanas ». Fundación Secretariado Gitano, 2017 : https://www.gitanos.org/upload/18/56/GUIA_DISCRIMINACION_INTERSECCIONAL_FSG.pdf



3.2. L'INTERSECTIONNALITÉ ET LES DIFFÉRENTES FORMES DE DISCRIMINATIONS ASSOCIÉES

Les trois appellations les plus souvent utilisées par les études, les recherches et les rapports portant sur l'intersectionnalité des discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe, se résument comme suit :

- Les « **discriminations multiples** » désignent « une discrimination dans laquelle plusieurs motifs agissent séparément »²⁴. Les discriminations multiples fondées sur la race, l'ethnie et le sexe se produisent quand une femme d'une certaine origine raciale et/ou ethnique est traitée d'une manière différente qu'une autre personne (homme ou femme du même groupe racial et/ou ethnique ou pas) à cause de facteurs qui interviennent de manière séparée et qui peuvent être traités comme des motifs « indépendants » de discrimination. Le concept de discrimination multiple a une origine anglo-saxonne : les États-Unis, le Royaume-Uni et le Canada sont les pays qui ont publié les premiers travaux considérant qu'une personne appartenant simultanément à plusieurs groupes défavorisés pouvait, par conséquent, subir différentes formes aggravées et spécifiques de discrimination²⁵.
- Les « **discriminations intersectionnelles ou croisées** » désignent « une situation où plusieurs motifs agissent et interagissent les uns avec les autres en même temps, d'une manière telle qu'ils sont inséparables et donnent lieu à des types de discrimination particuliers »²⁶. Les discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe se produisent quand les femmes d'une certaine origine raciale et/ou ethnique font face à des facteurs de discrimination de manière simultanée motivés par le racisme et le sexisme. Cette intersection est difficile à identifier et donne lieu à un motif de discrimination nouveau ou non reconnu jusqu'à présent (et, par conséquent, plus difficile à dénoncer et à juger).
- Les « **discriminations composées** » décrivent « une situation où une personne souffre de discrimination fondée sur deux motifs ou plus à la fois et où l'un des motifs s'ajoute à la discrimination fondée sur un autre. En d'autres termes, un motif de discrimination est aggravé par un ou plusieurs autres motifs de discrimination »²⁷. Ces discriminations se produisent quand une femme d'une certaine origine raciale et/ou ethnique fait face à un facteur de discrimination principal auquel s'ajoutent d'autres facteurs, mais qui ne réagissent pas de manière conjointe. Ces discriminations sont plus faciles à reconnaître et à dénoncer et elles peuvent être traitées par des cadres législatifs indépendants. Elles sont traitées, parfois, comme des discriminations multiples.

Pour mieux comprendre la différence entre ces trois formes de discrimination, des exemples sont présentés dans le tableau 2 ci-après :

24 « Manuel de droit européen en matière de non-discrimination », Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne et Conseil de l'Europe, 2018. https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_law_FRA.pdf

25 « El reconocimiento de la discriminación múltiple por los tribunales », Université de Valence, 2020. <https://teoriaderecho.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/articulo/view/524>

26 « Manuel de droit européen en matière de non-discrimination », Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne et Conseil de l'Europe, 2018. https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_law_FRA.pdf

27 Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, « Lutte contre la discrimination multiple : pratiques, politiques et lois », Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f1f6da3a-2c36-4ef7-a7c2-b906349220b4>



Exemple de discriminations multiples	Exemple de discriminations intersectionnelles	Exemple des discriminations composées
<p>Une femme migrante au Maroc d'une certaine origine raciale/ethnique (en situation régulière ou irrégulière) fait face à des discriminations sexistes en matière d'accès aux services de base, ainsi qu'aux violences et au harcèlement de manière récurrente parce qu'elle est une femme. Dans d'autres situations, elle fait face à des discriminations à cause de son origine raciale et ethnique (dans les mêmes cas que les hommes de son groupe racial et/ou ethnique). Ces deux formes de discriminations (sexistes et racistes) peuvent se produire à des moments différents durant son séjour au Maroc.</p>	<p>Une femme migrante au Maroc d'une certaine origine raciale/ethnique (en situation régulière ou irrégulière) peut faire face à une discrimination en matière salariale, qui lui est spécifique en raison de son origine raciale et de son sexe. Elle serait, pour cette raison, moins payée que les femmes d'une autre origine raciale/ethnique et que les hommes du groupe racial/ethnique auquel elle appartient.</p>	<p>Une femme migrante au Maroc d'une certaine origine raciale/ethnique (en situation régulière ou irrégulière) fait face à une discrimination sexiste (cause principale) en matière d'accès à la location (réservée exclusivement aux hommes). Le fait de ne pas parler la langue locale peut constituer un motif aggravé de discrimination. Dans ce cas, il y a un motif principal de discrimination et un (ou plusieurs) motif aggravé.</p>

Tableau 2 : différences entre les discriminations multiples, intersectionnelles et composées fondées sur la race, l'ethnie et le sexe

Bien que des différences de définition existent entre ces trois concepts, ils sont souvent associés ou utilisés pour se référer à la même problématique. Ainsi, ce document focalise son argumentaire sur « les discriminations intersectionnelles », c'est-à-dire sur l'intersection de plusieurs facteurs de discrimination (la race, l'ethnie et le sexe), concept souvent complémentaire à celui de « discriminations multiples », par ailleurs, employé de manière récurrente par des organismes et des institutions à l'échelle internationale. Aussi est-il courant de rencontrer le concept combiné de « discriminations multiples et croisées (ou intersectionnelles) », présenté à la rubrique 4 suivante. En effet, les différents facteurs de discrimination évoqués à travers le concept de « discriminations multiples » se croisent souvent.

3.3. L'INTERSECTIONNALITÉ DANS LES DISCRIMINATIONS DIRECTES ET INDIRECTES

Les discriminations raciales peuvent être directes et indirectes, à savoir :

- **La discrimination raciale directe** désigne « toute différence de traitement fondée sur un motif tel que la race, la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique, qui manque de justification objective et raisonnable. Une différence de traitement manque de justification objective et raisonnable si elle ne poursuit pas un but légitime ou si fait défaut un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé »²⁸.
- **La discrimination raciale indirecte** désigne « le cas où un facteur apparemment neutre tel qu'une disposition, un critère ou une pratique ne peut être respecté aussi facilement par des personnes appartenant à un groupe distingué par un motif tel que la race, la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique, ou désavantage ces personnes, sauf si ce facteur a une justification objective et raisonnable. Il en est ainsi s'il poursuit un but légitime et s'il existe un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé »²⁹.

28 Glossaire de l'ECRI : <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/ecri-glossary>.

29 Ibid.



La discrimination directe et la discrimination indirecte sont normalement associées à un seul motif de discrimination (la race ou l'ethnie, mais aussi le sexe). Cependant, il serait possible de penser que les discriminations intersectionnelles soient directes ou indirectes.

	Comment les discriminations intersectionnelles peuvent-elles être directes ou indirectes ?³⁰	Exemples
Discrimination directe	Elle se produit lorsqu'une femme d'une certaine origine raciale/ethnique est traitée de manière moins favorable qu'une autre femme d'un autre groupe racial/ethnique et qu'un homme de son groupe racial/ethnique.	Une femme migrante d'une certaine origine raciale/ethnique est moins payée que les femmes d'un autre groupe racial/ethnique en exerçant le même travail (en tant qu'employée de maison, par exemple), et cela, à cause de son origine.
Discrimination indirecte	Elle se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique, apparemment neutre, place de facto les femmes d'une certaine origine raciale/ethnique en situation de désavantage par rapport aux femmes d'un autre groupe racial/ethnique et qu'un homme de son groupe racial/ethnique.	Une femme étudiante à la peau noire (en situation administrative régulière) se présente à un entretien ouvert pour travailler dans un centre d'appel situé dans un quartier avec une forte présence de population subsaharienne. Elle est refusée car elle ne dispose pas de certificat de formation universitaire (critère qui n'est pas nécessaire pour réaliser le travail, mais qui est utilisé pour ne pas l'embaucher à cause de son origine raciale).

Tableau 3 : discriminations intersectionnelles et discriminations directes et indirectes

30 Adaptation de la définition utilisée dans le glossaire du projet « Vivre ensemble sans discrimination ».

4. LE TRAITEMENT DE L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LA RACE, L'ETHNIE ET LE SEXE PAR LES CADRES NORMATIFS ET LES INSTITUTIONS À L'ÉCHELLE INTERNATIONALE

4.1. L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS AU SEIN DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES

4.1.1. Le traitement des discriminations intersectionnelles dans les conférences, les déclarations et les résolutions des Nations Unies

L'intersectionnalité des discriminations a été traitée dans différentes conférences, déclarations et résolutions des Nations Unies portant sur la question de l'égalité entre les sexes, la lutte contre le racisme ou la situation des personnes migrantes. Les plus importantes sont présentées dans le tableau 4 ci-dessous.

Conférences, déclarations et résolutions des Nations Unies	Considérations et recommandations sur l'intersectionnalité des discriminations
Quatrième conférence sur les femmes organisée à Beijing, 1995³¹	Elle a évoqué, pour la première fois, le concept de l'intersectionnalité des discriminations dans le système des Nations Unies sans le citer de manière explicite ³² .
Déclaration de Durban, 2001³³	Elle a reconnu que « le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée pouvaient être parmi les facteurs qui entraînaient la dégradation des conditions de vie des femmes et des filles, qui engendraient la pauvreté, la violence et des formes multiples de discrimination et qui limitaient les droits des femmes et des filles ou les privaient de leurs droits. Les femmes et les filles victimes de discrimination croisée fondée sur le sexe, la race, l'appartenance ethnique, le travail et l'ascendance ou la religion n'ont souvent pas accès aux perspectives économiques et à un travail décent et sont surreprésentées dans les emplois mal payés, où l'exploitation des travailleurs est fréquente, comme le travail domestique ».
Résolution 69/16 de l'Assemblée générale des Nations Unies, 2016³⁴	« (...) l'Assemblée générale, rappelant sa décision de proclamer la période allant de 2015 à 2024 la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, a demandé aux États d'adopter et d'appliquer des politiques et des programmes assurant une protection efficace aux personnes d'ascendance africaine, qui faisaient face à des formes multiples, aggravées et conjuguées de discrimination fondée sur d'autres motifs connexes, comme le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine sociale, la fortune, la naissance, le handicap ou toute autre situation, et d'examiner et d'abroger toutes les lois et les politiques qui pourraient se révéler discriminatoires à leur égard ».



31 Les conférences mondiales des femmes, Nations Unies. <https://www.un.org/french/womenwatch/followup/beijing5/session/fond.html>

32 Sirma BILGE, « Le blanchiment de l'intersectionnalité », in Recherches féministes, 2015. <https://www.erudit.org/fr/revues/rf/2015-v28-n2-rf02280/1034173ar/>

33 « Effets des formes multiples et croisées de discrimination et de violence dans le contexte du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée sur la pleine jouissance par les femmes et les filles de tous leurs droits de l'homme ». Rapport du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, 2017. https://ap.ohchr.org/documents/dpage_f.aspx?si=A/HRC/35/10

34 Ibid.



Conférences, déclarations et résolutions des Nations Unies	Considérations et recommandations sur l'intersectionnalité des discriminations
Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants, 2016 ³⁵	« Les États Membres se sont engagés à lutter contre les formes multiples et croisées de discrimination à l'égard des femmes et des filles réfugiées et migrantes ».

Tableau 4 : l'intersectionnalité des discriminations dans le système des Nations Unies

4.1.2. Le traitement de l'intersectionnalité des discriminations au sein des comités CEDEF et CERD

Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)

Composé de personnes expertes indépendantes, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes est l'organe des Nations Unies qui surveille la mise en œuvre des dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)³⁶.

La CEDEF, adoptée par l'ONU en 1979 et entrée en vigueur en 1981, établit les droits principaux des femmes et définit la discrimination à leur égard comme « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine » (art. 1)³⁷.

Même si la CEDEF ne traitait à l'origine qu'un seul motif de discrimination (le sexe), le Comité a permis (avec le temps) d'émettre des recommandations sur différents articles de la Convention en vue d'intégrer l'intersectionnalité de discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe, comme présenté dans le tableau 5.

Recommandations ³⁸	Description
Recommandation générale n° 24 sur la modification de l'article 12 de la CEDEF (les femmes et la santé), 1999 ³⁹	Le Comité a observé que des facteurs sociétaux influent sur la santé des femmes et a demandé d'accorder une attention particulière aux besoins et aux droits en matière de santé des femmes appartenant à des groupes défavorisés, telles que les migrantes, les réfugiées, les déplacées, les petites filles et les autochtones (paragraphe 6)



35 Ibid.

36 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Nations Unies. <https://www.ohchr.org/fr/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx>

37 Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>

38 « Effets des formes multiples et croisées de discrimination et de violence dans le contexte du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée sur la pleine jouissance par les femmes et les filles de tous leurs droits de l'homme ». Rapport du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, 2017. https://ap.ohchr.org/documents/dpage_f.aspx?si=A/HRC/35/10

39 Recommandation générale n° 24 sur la modification de l'article 12 de la Convention, 1999. https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CE-DAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_4738_F.pdf



Recommandations	Description
<p>Recommandation générale n° 26, concernant les travailleuses migrantes, 2008⁴⁰</p>	<p>Le Comité a constaté que les travailleuses migrantes étaient souvent victimes de multiples formes de discrimination qui se recoupent et souffraient non seulement de la discrimination fondée sur le sexe et sur le genre, mais aussi de la xénophobie et du racisme. La discrimination fondée sur la race, l'appartenance ethnique, les particularités culturelles, la nationalité, la langue, la religion ou tout autre motif peut s'exprimer de manière spécifique selon le sexe et le genre des personnes visées.</p>
<p>Recommandation générale n° 28, concernant les obligations fondamentales des États parties découlant de l'article 2 de la CEDEF (éducation), 2010⁴¹</p>	<p>Elle amène les États à configurer les discriminations qui affectent les femmes comme un sujet intersectionnel. Voir le paragraphe 18 : « le fait que les phénomènes de discrimination se recoupent est fondamental pour l'analyse de la portée des obligations générales que fixe l'article 2. La discrimination fondée sur le sexe ou le genre est indissociablement liée à d'autres facteurs tels que la race, l'origine ethnique, la religion ou la croyance, la santé, l'état civil, l'âge, la classe, la caste et l'orientation et l'identité sexuelles. Elle peut frapper des femmes appartenant à ces groupes à des degrés différents ou autrement que les hommes. Les États parties doivent prévoir légalement ces formes superposées de discrimination et l'effet cumulé de leurs conséquences négatives pour les intéressés, et ils doivent les interdire. Il leur faut également adopter et mettre en place des politiques et des programmes visant à éliminer ces formes de discrimination, et prendre s'il y a lieu des mesures temporaires spéciales conformément au paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention et à la Recommandation générale n° 25 »⁴².</p>
<p>Recommandation générale n° 32 sur les femmes et les situations de réfugiés, d'asile, de nationalité et d'apatridie, 2014⁴³</p>	<p>Elle constate que « les demandes d'asile fondées sur des considérations liées au sexe pouvaient recouper d'autres motifs de discrimination tels que l'âge, la race, l'appartenance ethnique, la nationalité, la religion, la santé, la classe, la caste, le fait d'être lesbienne, bisexuelle ou d'avoir un autre statut » (paragraphe 16). Elle a, par ailleurs, demandé aux États parties de prendre, conformément à la Convention relative au statut des réfugiés, « des mesures énergiques pour faire en sorte que les motifs de persécution légalement établis, notamment ceux visés dans la Convention (...), soient interprétés en tenant compte des conditions particulières des femmes » (paragraphe 30).</p>



40 Recommandation générale n° 26, concernant les travailleuses migrantes, 2008. https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_2009_WP-1_R_7138_F.pdf

41 Recommandation générale n° 28 concernant les obligations fondamentales des États parties découlant de l'article 2 de la Convention (éducation), 2010. <https://www.right-to-education.org/fr/resource/comit-pour-l-elimination-de-la-discrimination-l-gard-des-femmes-recommandation-g-n-rale-no28>

42 Cette idée est réaffirmée dans l'article 31 : les alinéas a, f et g disposent que les États parties sont tenus de fournir une protection juridique et d'abroger ou de modifier toute loi ou disposition réglementaire discriminatoire, dans le cadre de la politique visant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes. Les États parties doivent faire en sorte, par voie d'amendement constitutionnel CEDAW/C/GC/28 8 GE.10-47261 ou par d'autres moyens législatifs appropriés, que le principe de l'égalité entre femmes et hommes et le principe de la non-discrimination soient inscrits dans leur droit interne, qu'ils y aient une place prépondérante et qu'ils soient applicables. Les États doivent également adopter des textes interdisant la discrimination dans tous les domaines de la vie des femmes visés dans la Convention et ce tout au long de leur vie. Ils sont tenus de prendre des mesures pour modifier ou abroger toute disposition législative ou réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes. Certains groupes de femmes – femmes privées de liberté, réfugiées, demandeuses d'asile et migrantes, apatrides, lesbiennes, handicapées, victimes de la traite, veuves et femmes âgées – sont particulièrement exposés à la discrimination en raison de dispositions législatives ou réglementaires civiles ou pénales, de dispositions du droit coutumier ou de pratiques coutumières. En ratifiant la Convention ou en y adhérant, les États parties s'engagent à en incorporer les dispositions dans leurs systèmes juridiques internes ou à leur donner de quelque autre manière force exécutoire dans leur ordre juridique afin d'en garantir l'application au niveau national.... »

43 Recommandation générale n° 32 sur les femmes et les situations de réfugiés, d'asile, de nationalité et d'apatridie, 2014. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N14/627/91/PDF/N1462791.pdf?OpenElement>



Recommandations	Description
Recommandation générale n° 33 sur l'accès à la justice des femmes, 2015⁴⁴	La discrimination intersectionnelle est traitée au paragraphe 8 : un lien y est établi entre l'existence d'obstacles pour les femmes dans l'accès à la justice dans des contextes structurels de discrimination et d'inégalités, à cause de facteurs comme la discrimination intersectorielle. Certains des motifs de discrimination intersectionnelle contre les femmes indiqués par le Comité sont « l'ethnicité ou la race, le statut autochtone ou minoritaire, la couleur, la situation socioéconomique et/ou la caste, la langue, la religion ou la croyance, l'opinion politique, l'origine nationale, le statut marital et/ou maternel, l'âge, l'emplacement urbain ou rural, l'état de santé, le handicap, l'accès à la propriété et l'identité en tant que lesbienne, bisexuelle, transgenre ou personne intersexuée ».
Recommandation générale n° 34 sur le droit des femmes rurales, 2016⁴⁵	Le Comité a constaté que « les femmes des zones rurales, en particulier les femmes autochtones et celles d'ascendance africaine sont souvent victimes de discrimination croisée à cause de leur origine ethnique, de leur langue et de leur mode de vie traditionnel » et que « les femmes qui appartiennent à d'autres minorités ethniques ou à des minorités religieuses sont davantage touchées par la pauvreté et d'autres formes d'exclusion sociale » (paragraphe 14).
Recommandation générale n° 35 sur la violence fondée sur le genre contre les femmes (portant actualisation de la recommandation générale n° 19), 2017⁴⁶	Elle reconnaît que la violence à l'égard des femmes et des filles « se manifeste sous des formes multiples, interdépendantes et récurrentes, dans des contextes divers, publics ou privés, y compris dans les cadres créés par la technologie et, à l'ère de la mondialisation, en se moquant des frontières ». (...) « Le Comité recommande aussi que les États parties prennent des mesures dans les domaines de la prévention, de la protection, des poursuites, des sanctions, des réparations, de la collecte et du contrôle des données ainsi que de la coopération internationale ». Toutes ces mesures devraient être conçues et mises en place en collaboration avec les femmes et en tenant particulièrement compte de la situation des femmes victimes de formes croisées de discrimination.

Tableau 5 : recommandations CEDEF en matière d'intersectionnalité des discriminations

Les recommandations sur l'intégration de l'intersectionnalité des discriminations par le Comité CEDEF sont devenues un outil visant à faire de la CEDEF un instrument plus souple. Cependant, l'enjeu consiste à interpeller les États sur l'existence de différentes formes de discrimination qui se croisent et affectent de manière plus spécifique les femmes de certaines origines raciales et ethniques dans l'optique de mettre en place des outils pour les prévenir et les éliminer.

Si le Comité CEDEF est chargé de veiller au respect de la Convention par les États membres, il a, en tant qu'organe supra-étatique, une relation juridique très spécifique avec ceux-ci. De plus, quoique les États aient signé la Convention, ils émettent parfois des réserves, lesquelles affectent leur engagement à en mettre en pratique les dispositions.

Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD)

Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) est un organe composé de personnes expertes indépendantes qui surveillent la mise en œuvre, par les États parties, de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale⁴⁷.

44 Recommandation générale n° 33 sur l'accès à la justice des femmes, 2015. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/241/91/PDF/N1524191.pdf?OpenElement>

45 Recommandation générale n° 34 sur le droit des femmes rurales, 2016. http://www.hlrn.org/img/documents/CEDaW_GenCec_34_FR.pdf

46 Recommandation générale n° 35 sur la violence fondée sur le genre contre les femmes (portant actualisation de la recommandation générale n° 19), 2017. <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRICAqhKb7yhslidCrOIUtvLR-FDjh6%2Fx1pWAeqJn4T68N1uqnZjLbtFuaHH7R8k5Mnp0Y%2B8GycpttjE5yKz2IIAC1bdhQn6JFf%2FwhEa9qyLwjPumD9BaAu7Y>

47 Comité pour l'élimination de la discrimination raciale. <https://www.ohchr.org/fr/hrbodies/cerd/pages/cerindex.aspx>



La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, entrée en vigueur en 1969, définit la discrimination raciale comme toute « distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique »⁴⁸.

« Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale a constaté la dimension sexiste de la discrimination raciale dans sa recommandation générale n° 25 et a axé ses travaux sur l'intersectionnalité de la race et du genre » dans des domaines différents. « Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale a estimé que l'intersectionnalité était un concept fondamental pour comprendre la portée des obligations générales faites aux États parties à l'article 2 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Ce concept renvoie aux effets de plusieurs formes conjuguées de discrimination et exprime de quelle manière ces effets contribuent à créer des couches d'inégalité »⁴⁹.

« Dans sa recommandation générale n° 28, le Comité a demandé aux États parties de prévoir légalement ces formes croisées de discrimination et l'effet cumulé de leurs conséquences négatives pour les intéressées et de les interdire, d'adopter et de mettre en place des politiques et des programmes visant à éliminer ces formes de discrimination et de prendre s'il y avait lieu des mesures temporaires spéciales conformément au paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention et à la recommandation générale n° 25 »⁵⁰.

4.2. LE TRAITEMENT DE L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS DANS LE CADRE RÉGIONAL DE L'UNION EUROPÉENNE

4.2.1. L'intersectionnalité des discriminations dans les directives du Conseil de l'Europe et les résolutions du Parlement européen

Le concept de « discriminations intersectionnelles » n'est pas utilisé dans le cadre de l'Union Européenne, qui se réfère plutôt aux « discriminations multiples », à savoir, des discriminations qui se basent dans des facteurs qui interviennent de manière séparée. Cependant, dès les premières références, à partir de l'an 2000 en relation aux femmes d'origine rom/gitane, celles-ci évoquent que l'origine raciale/ethnique et le sexe peuvent être des facteurs de discrimination multiple, qui peuvent se combiner à d'autres variables⁵¹.

La directive du Conseil 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique signale que « dans la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique, la Communauté cherche,

48 Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 1965. https://www.eods.eu/library/UN_International%20Convention%20on%20the%20Elimination%20of%20Racial%20Discrimination_1966_FR.pdf

49 Article 7 du rapport « Effets des formes multiples et croisées de discrimination et de violence dans le contexte du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée sur la pleine jouissance par les femmes et les filles de tous leurs droits de l'homme ». Rapport du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, 2017. https://ap.ohchr.org/documents/dpage_f.aspx?si=A/HRC/35/10

50 Ibid.

51 L'intersectionnalité et la discrimination multiple, Conseil de l'Europe. <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>



conformément à l'article 3, paragraphe 2, du traité CE, à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, en particulier du fait que les femmes sont souvent victimes de discriminations multiples (considérant 14) »⁵².

Par ailleurs, la directive du Conseil 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail indique que « dans la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, la Communauté cherche, conformément à l'article 3, paragraphe 2, du traité CE, à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes, en particulier du fait que les femmes sont souvent victimes de discriminations multiples (considérant 3) »⁵³.

La stratégie-cadre de l'UE pour la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous de 2005 faisait déjà référence à la nécessité d'« accorder la priorité aux situations de discrimination multiple ». Ainsi, et à la suite de l'élaboration d'un rapport en 2006 sous le titre « Discrimination multiple dans les lois de l'UE. Opportunités pour des réponses légales envers la discrimination intersectionnelle de genre », la question des discriminations intersectionnelles a de plus en plus trouvé une place dans le discours politique et institutionnel de l'Union Européenne. Une étude intitulée « Intersectionnalité des discriminations en Europe » (2018) a proposé trois grandes approches pour conceptualiser la discrimination fondée sur plus d'un motif, y compris la discrimination intersectionnelle⁵⁴.

Par ailleurs, le Parlement européen a approuvé différentes résolutions qui traitent la question des discriminations multiples (et intersectionnelles). Le tableau 6 ci-dessous fournit de plus amples informations :

52 Directive du Conseil de l'Europe 2000/43/CE. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>

53 Directive du Conseil de l'Europe 2000/78/CE. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

54 Intersectionnalité des discriminations en Europe, Öykü Aytaçoğlu (sous la direction de Denis STOKKINK), juin 2018. <https://www.pour-lasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/na-2018-intersectionnalite-discriminations.pdf>



Résolutions	Recommandations
<p>Résolution législative du Parlement européen de 2009 sur la proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle (COM (2008) 0426-C6-0291/2008-2008/0140 (CNS))⁵⁵</p>	<p>Elle a apporté diverses modifications pour tenir compte des discriminations multiples, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amendement 23 : « la présente directive tient compte également de la discrimination multiple. Comme la discrimination peut se produire sur la base de deux, ou davantage, des motifs énumérés aux articles 12 et 13 du traité CE, la Communauté devrait, dans la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, conformément à l'article 3, paragraphe 2, et à l'article 13 du traité CE, tendre à éliminer les inégalités fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, un handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, l'âge ou la combinaison de ces caractéristiques, et à promouvoir l'égalité quelle que soit la combinaison des particularités afférentes aux facteurs précités et réunies dans une personne. Des procédures judiciaires efficaces devraient être accessibles pour faire face à des cas de discrimination multiple. En particulier, les procédures judiciaires nationales devraient permettre à un plaignant de soulever tous les aspects d'une plainte pour discrimination multiple dans le cadre d'une procédure unique. » • Amendement 37 : « la présente directive instaure un cadre pour lutter contre la discrimination, y compris la discrimination multiple, fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement dans d'autres domaines que l'emploi et le travail. Il y a discrimination multiple lorsque la discrimination est basée : a) sur une combinaison quelconque des motifs suivants : la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ; ou, b) sur un ou plusieurs des motifs visés au paragraphe 1, ainsi que sur un ou plusieurs des motifs suivants : i. le sexe (dans la mesure où l'objet de la plainte entre dans le champ d'application matériel de la directive 2004/113/CE et dans celui de la présente directive) ; ii. l'origine raciale ou ethnique (dans la mesure où l'objet de la plainte entre dans le champ d'application matériel de la directive 2000/43/CE et dans celui de la présente directive) ; ou iii. la nationalité (dans la mesure où l'objet de la plainte entre dans le champ d'application de l'article 12 du traité CE) ».
<p>Résolution du Parlement européen de 2013 sur les femmes handicapées (2013/2065 / INI)⁵⁶</p>	<p>Elle considère « que les filles et les femmes handicapées font l'objet de discriminations multiples en raison des inégalités de genre, de l'âge, de la religion, de l'appartenance ethnique, des comportements culturels et sociaux ».</p>
<p>Résolution du Parlement européen de 2014 contenant des recommandations à la Commission sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes (2013/2004 / INL)⁵⁷</p>	<p>Elle considère qu'« en raison de facteurs tels que race, appartenance ethnique, religion ou croyance, état de santé, état civil, situation du logement, statut de migrant, âge, handicap, classe sociale, orientation sexuelle et identité de genre, les femmes peuvent avoir des besoins spécifiques et être davantage exposées à des discriminations multiples ».</p>



55 Résolution législative du Parlement européen de 2009 sur la proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle (COM(2008)0426-C6-0291 / 2008-2008/0140 (CNS). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-6-2009-0211_FR.html?redirect

56 Résolution du Parlement européen de 2013 sur les femmes handicapées (2013/2065 / INI) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2013-0579_FR.html?redirect

57 Résolution du Parlement européen de 2014 sur la violence à l'égard des femmes (2013/2004 / INL https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2014-0126_FR.html



Résolutions	Recommandations
<p>Résolution du Parlement européen de 2014 sur l'exploitation sexuelle et la prostitution et leurs conséquences sur l'égalité entre les hommes et les femmes (2013/2013 / INI)⁵⁸</p>	<p>Elle souligne que « les problèmes économiques et la pauvreté sont des causes majeures de prostitution chez les jeunes femmes et les filles ; rappelle dès lors que les stratégies préventives sexospécifiques, les campagnes nationales et européennes ciblant spécifiquement les communautés socialement exclues ainsi que les personnes en situation de vulnérabilité accrue (telles que les personnes handicapées et les jeunes se trouvant dans le système de protection de l'enfance) et les mesures de réduction de la pauvreté et de sensibilisation de ceux qui achètent comme de ceux qui proposent des prestations sexuelles, ainsi que l'échange de bonnes pratiques, sont des éléments fondamentaux de la lutte contre l'exploitation sexuelle des femmes et des filles, notamment chez les migrantes ; recommande que la Commission instaure une semaine européenne de lutte contre la traite des êtres humains ».</p>

Tableau 6 : résolutions du Parlement européen traitant les discriminations multiples (et intersectionnelles)

4.2.3. La reconnaissance de l'intersectionnalité des discriminations par la Cour européenne des droits de l'homme

En Europe, le droit supranational et les droits nationaux examinent traditionnellement les hypothèses de discrimination à partir d'une seule variable (le sexe ou la race). Pourtant, les différents organismes et institutions de la région ont commencé à reconnaître les discriminations multiples et l'intersectionnalité des discriminations⁵⁹. Bien que les directives du Conseil et les recommandations du Parlement donnent juste des orientations dont l'application n'est pas obligatoire, la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH)⁶⁰ a reconnu des cas de discriminations multiples et intersectionnelles.

Affaire Beauty Salomon c. Espagne⁶¹

Arrêt B.S. c. Espagne (requête no 47159/08)⁶². En 2005, Beauty Salomon, une Nigériane noire résidant en Espagne, a été agressée à deux reprises par des agents de la police nationale à Palma de Majorque. Sous prétexte de procéder à des contrôles d'identité, les agents se sont approchés d'elle alors qu'elle se trouvait sur la voie publique. Elle était la seule femme à la peau noire parmi les femmes se trouvant dans ce quartier. Les policiers l'ont agressée en criant « pute noire ». Beauty a déposé deux plaintes auprès des tribunaux espagnols dénonçant le traitement inhumain et dégradant infligé par la police.

Le juge d'instruction n° 9 de Palma de Majorque décida de classer l'affaire justifiant l'action de la police à l'égard de Beauty, déclarant que les agents de police n'avaient fait que leur devoir.

L'arrêt rendu en 2012 dans l'affaire B.S. c. Espagne a déterminé que l'État espagnol n'avait pas effectué une recherche effective concernant les allégations de Beauty. En effet, la Cour européenne a établi que les décisions prises par les tribunaux nationaux n'avaient pas pris en considération les facteurs de vulnérabilité auxquels elle était exposée à cause de sa situation en tant que femme africaine exerçant la prostitution. Elle a obligé l'État défendeur à verser à la requérante une indemnisation de 30 000 euros.



58 Résolution du Parlement européen de 2014 sur l'exploitation sexuelle et la prostitution et leurs conséquences sur l'égalité entre les hommes et les femmes (2013/2013 / INI https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2014-0162_FR.html)

59 El reconocimiento de la discriminación múltiple por los tribunales, 2020. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7495244>

60 La Cour européenne des droits de l'homme est une institution qui dépend du Conseil de l'Europe.

61 Women's link worldwide. <https://www.womenslinkworldwide.org/informate/sala-de-prensa/el-tribunal-europeo-condena-a-espana-por-la-violencia-discriminatoria-contr-a-una-mujer-negra>

62 Cour européenne des droits de l'homme. <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-112456%22%5D%7D>



Affaire Muñoz Díaz c. Espagne⁶³

Arrêt Muñoz Díaz c. Espagne (requête no 41951/2007). Après le décès de son mari, Mme María Luisa Muñoz Díaz s'était vu refuser la pension de réversion. Mme Muñoz et son défunt mari étaient tous deux des Roms (tsiganes) de nationalité espagnole, mariés selon les coutumes et les rites propres à la communauté rom. Le couple était marié depuis 30 ans et le mari, responsable de l'entretien de sa femme et de ses six enfants, payait ses cotisations à la sécurité sociale depuis 19 ans. L'État espagnol leur avait accordé le statut de famille nombreuse, condition administrative qui exige d'être mariés. Au décès de son mari, la requérante avait demandé une pension de réversion, ce qu'avait refusé l'Institut national de la sécurité sociale, considérant qu'elle n'avait jamais été mariée au défunt. L'affaire a été examinée par diverses instances des tribunaux espagnols jusqu'à ce qu'elle soit examinée par le Tribunal constitutionnel, qui, dans une décision de 2007, a affirmé qu'il n'y avait pas de discrimination puisque l'État avait le pouvoir discrétionnaire de régler les paiements de sécurité sociale sur la base de la reconnaissance officielle des mariages. (...) La Cour a ordonné le versement à la requérante de 70 000 euros pour l'ensemble des préjudices subis, plus frais et dépens⁶⁴. Mme Muñoz avait ainsi été victime de discrimination à cause de son origine ethnique mais aussi parce qu'elle était de sexe féminin.

Tableau 7 : affaires de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) en matière de discriminations multiples et intersectionnelles

4.2.3. L'intersectionnalité des discriminations dans des institutions de la promotion de l'égalité entre les sexes et de lutte contre la discrimination raciale

Secrétariat de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI)

Créé par le Conseil de l'Europe, le Secrétariat de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) est l'instance spécialisée dans les questions de lutte contre le racisme, la discrimination (au motif de la « race », de l'origine ethnique/nationale, de la couleur, de la nationalité, de la religion, de la langue, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et des caractéristiques sexuelles), la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance en Europe. Il élabore des rapports et formule des recommandations aux États membres⁶⁵.

L'ECRI a montré que les minorités ethniques pouvaient faire face à des discriminations en raison de leur origine nationale ou ethnique mais aussi en raison de leur sexe, de leur handicap, de leur orientation sexuelle ou de la combinaison de celles-ci, les femmes étant plus spécifiquement concernées⁶⁶. Dans sa Recommandation de politique générale (RPG) n° 13 (2011) sur la lutte contre l'antitsiganisme et les discriminations envers les Roms, il conseille aux États membres d'« assurer la promotion de la femme rom et de ses droits et combattre la discrimination multiple dont elle peut être victime »⁶⁷. Dans sa RPG n°3 sur la lutte contre le racisme et l'intolérance contre les Roms/Tsiganes, l'ECRI recommande que les

63 Discriminación múltiple por razón de género y pertenencia a minoría étnica. Fundación Dialnet. Discriminación múltiple por razón de género y pertenencia a minoría étnica, 2010. Aequalitas. https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=discriminaci%C3%B3n+múltiple+por+raz%C3%B3n+de+g%C3%A9nero+y+minoría+étnica

64 Women's link worldwide. <https://www.womenslinkworldwide.org/observatorio/base-de-datos/munoz-diaz-v-espana>

65 Commission européenne contre l'intolérance et le racisme (ECRI). <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/home>

66 Combating multiple discrimination: ECRI's work. https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262043/14_coyote_22.pdf/33fe59c2-faa5-4f20-a721-1eacc87a8ec8

67 Recommandation de politique générale n° 13 sur la lutte contre l'antitsiganisme et les discriminations envers les Roms, ECRI, 2011 (amendée en 2020). <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.13>



gouvernements portent « une attention particulière à la situation des femmes roms/tsiganes, qui sont souvent l'objet d'une double discrimination, comme femme et comme Rom/Tsigane »⁶⁸. De même, dans sa RPG n° 5 sur la lutte contre l'intolérance et les discriminations envers les musulmans, l'ECRI recommande aux gouvernements « de porter une attention particulière à la situation des femmes musulmanes étant donné que celles-ci peuvent souffrir à la fois des discriminations envers les femmes en général et des discriminations envers les musulmans »⁶⁹.

Equinet

Equinet est le réseau des organismes et des institutions publiques de promotion de l'égalité et de lutte contre la discrimination au niveau de l'Union européenne⁷⁰. Cette institution veille à ce que l'information et les connaissances circulent aussi efficacement que possible entre les États membres afin de tirer les leçons des succès obtenus et de relever les défis auxquels ils font face.

Les institutions et organismes nationaux d'Equinet prennent en compte la question de l'intersectionnalité entre différentes formes de discrimination. Elles se focalisent sur l'évolution qui s'est produite par rapport à ce sujet qui est considéré à la fois comme un outil d'analyse, d'intervention et de recommandations juridiques⁷¹.

Différentes bonnes pratiques des institutions nationales faisant partie d'Equinet ont été mises en œuvre dans les pays de l'UE, à titre d'exemple :

- Unia⁷², institution publique de référence en Belgique, a élaboré des propositions pour produire des données intersectionnelles en matière de discrimination, afin de rendre visible l'invisible⁷³. De plus, elle a été partenaire d'une étude (2019) coordonnée par une équipe de recherche de l'Université libre de Bruxelles sur l'accès à la justice et partant d'une perspective croisée de genre et d'origine raciale ou ethnique. Cette recherche, qui s'est appuyée sur une analyse des plaintes reçues par Unia⁷⁴, analyse la dimension de genre dans la formation des perceptions parmi les groupes ethniques minoritaires confrontés à une discrimination et l'utilisation de la législation anti-discrimination face à la discrimination raciale.
- L'Agence fédérale allemande de lutte contre la discrimination (FADA) a développé une approche particulière pour traiter la question de la discrimination multiple, devenue une priorité de leurs travaux depuis 2010⁷⁵. Elle a ainsi publié deux rapports de recherche sur plusieurs motifs de discrimination, à savoir : « Discrimination multidimensionnelle – termes, théories et analyse juridique » et « Discrimination multidimensionnelle – une analyse empirique en utilisant des entretiens narratifs autobiographiques ». En s'appuyant sur ce travail, la FADA a préparé et publié un

68 Recommandation de politique générale n° 3 sur la lutte contre le racisme et l'intolérance envers les Roms/Tsiganes, ECRI, 1998. <https://rm.coe.int/recommandation-de-politique-generale-n-3-de-l-ecri-sur-la-lutte-contre/16808b5a3e>

69 Recommandation de politique générale n° 5 sur la lutte contre l'intolérance et les discriminations envers les musulmans. <https://rm.coe.int/recommandation-de-politique-generale-n-5-de-l-ecri-sur-la-lutte-contre/16808b5a78>

70 Equinet. <https://equineteurope.org/>

71 Innovating at the intersection. UNIA, 2016. https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2018/01/equinet_perspective_2016_-_intersectionality_final_web.pdf

72 Unia. <https://www.unia.be/fr>

73 Improving equality data collection in Belgium. UNIA, 2021. https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Rapport_IE-DCB-FR-1106.pdf

74 Manuela Varrasso. Effets et enjeux de la mise en pratique de l'intersectionnalité dans un equality body. Le cas d'Unia. 2019. <https://dial.uclouvain.be/memoire/ucl/en/object/thesis%3A18849>

75 Innovating at the intersection. UNIA, 2016. https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2018/01/equinet_perspective_2016_-_intersectionality_final_web.pdf



rapport destiné au le Parlement, intitulé « Multidimensional discrimination », qui vise à informer les personnes occupant des postes de décision et le grand public au sujet de questions liées aux discriminations multiples.

- Le Conseil pour l'élimination de la discrimination raciale ou ethnique en Espagne a élaboré un rapport intitulé « Perception de la discrimination raciale ou ethnique de la part des victimes potentielles en 2020 », qui a permis d'identifier la prévalence des discriminations multiples et intersectionnelles sur le traitement de différentes variables, à savoir l'origine raciale ou ethnique, les coutumes, les vêtements et les croyances religieuses, selon les caractéristiques de la population (sexe, orientation sexuelle et diversité fonctionnelle)⁷⁶. En ce qui concerne le sexe des personnes ayant participé à l'étude, le phénomène de discrimination multiple et intersectionnelle a été plus sensible chez les femmes. Ainsi 43 % des femmes interviewées ont déclaré se sentir discriminées en raison de leur origine raciale, de leur culture ou de leur religion ainsi que de leur sexe, contre 7 % des hommes.

4.3. L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS DANS LE CADRE RÉGIONAL DE L'AMÉRIQUE LATINE ET DES CARAÏBES

4.3.1. L'intersectionnalité des discriminations dans les conventions et conférences sur l'égalité entre les sexes et la lutte contre le racisme

À l'échelle régionale de l'Amérique latine et des Caraïbes, la question des discriminations intersectionnelles (et multiples) a été traitée dans différentes conventions et conférences, que présente le tableau 8 ci-dessous :

Conventions/conférences	Description
Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme (Convention Belém do Pará, 1994)	Elle indique que des conditions telles que la race ou la migration peuvent accroître la vulnérabilité des femmes en raison de leur condition de victimes potentielles de violence et de la perception différenciée de celles-ci selon le cycle vital, les capacités diverses ou la situation socio-économique ⁷⁷ .
Convention interaméricaine contre le racisme, la discrimination raciale et les formes connexes d'intolérance (2017)	Elle donne une définition des discriminations multiples, à savoir : « la discrimination multiple ou aggravée s'entend de toute préférence, distinction, exclusion ou restriction fondée simultanément sur au moins deux des critères établis à l'article 1.1 ou sur d'autres reconnus dans des instruments internationaux, et qui a pour objectif ou pour résultat d'annuler ou de restreindre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, d'un ou de plusieurs droits de la personne et libertés fondamentales consacrés dans les instruments internationaux applicables aux États parties, dans tout domaine de la vie publique ou privée » (art. 1.3) ⁷⁸ . Par ailleurs, elle revient à différentes reprises sur le principe du croisement entre race et sexe ⁷⁹ .



76 « Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020 », Consejo para la eliminación de la discriminación racial y étnica en España, 2020. https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/destacados/pdf/08-PERCEPCION_DISCRIMINACION_RACIAL_NAV.pdf

77 El reconocimiento de la discriminación múltiple por los tribunales, 2020. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7495244>

78 Collection des traités des Nations Unies. https://treaties.un.org/Pages/showDetails.aspx?objid=08000002804ec1cd&clang=_fr

79 Pour de plus amples informations, voir « La " discriminación múltiple " como concepto jurídico para el análisis de situaciones de discriminación », Université catholique du Pérou, 2015. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36876.pdf>



Conventions/conférences	Description
Conférence régionale sur les femmes de l'Amérique latine et des Caraïbes et l'Agenda régional pour l'égalité des sexes (2020)	Elle préconise « l'adoption d'une perspective intersectionnelle (tenant compte, entre autres, de la condition ethno-raciale) dans le cadre des analyses de la situation des femmes, en mettant en évidence le recoupement des différents axes d'inégalité et de discrimination qui aggravent leur subordination. Cette approche est également présente dans la Conférence régionale sur la population et le développement, dans la Conférence régionale sur le développement social en Amérique latine et dans les Caraïbes, dans la mise en œuvre du Consensus de Montevideo sur la population et le développement, ainsi que dans l'Agenda régional pour un développement social inclusif ». Ces différents mécanismes se focalisent de manière explicite sur les populations d'ascendance africaine, en mettant l'accent sur d'autres facteurs comme les conditions socio-économiques, générationnelles et territoriales, le genre ainsi que la perspective ethno-raciale ⁸⁰ .

Tableau 8 : conventions et conférences traitant de l'intersectionnalité des discriminations en Amérique latine et dans les Caraïbes

4.3.2. Le traitement de l'intersectionnalité des discriminations par la Cour interaméricaine des droits de l'homme (CoIDH)

La Cour interaméricaine des droits de l'homme (CoIDH) est l'institution judiciaire régionale autonome de protection des droits humains qui a pour objectif d'appliquer la Convention américaine des droits de l'Homme⁸¹.

En vertu de sa compétence pour entendre et résoudre les affaires contentieuses sur les violations présumées de la Convention américaine des droits de l'Homme (qui ne mentionne pas de manière explicite les discriminations intersectionnelles), la CoIDH a intégré dans son raisonnement des considérations sur l'interaction entre des motifs divers de discrimination⁸².

Affaire « Gonzales et consorts c. Mexique », appelée « Champ de coton »⁸³ (2009)

Après le meurtre de très jeunes femmes retrouvées à Ciudad Juarez en 2011 dans un champ de coton, la Cour interaméricaine a montré lors du jugement que ces trois jeunes filles avaient subi des situations aggravées de discrimination en raison de leur condition de femmes jeunes autochtones à Ciudad Juarez. L'arrêt met ainsi en évidence que « la manière dont différents facteurs de discrimination interagissent et s'entremêlent aggrave la situation de vulnérabilité à laquelle sont confrontées les victimes »⁸⁴.



80 Les personnes d'ascendance africaine et la matrice de l'inégalité sociale en Amérique latine: les défis de l'inclusion, CEPALC, 2021. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46873/1/S2000928_fr.pdf

81 Corte Interamericana de Derechos Humanos. <https://www.corteidh.or.cr/>

82 « Discriminaciones múltiples: una perspectiva desde el derecho internacional de los derechos humanos. El caso de las mujeres migrantes », Instituto Nacional de Derechos Humanos, Chile, 2016. <https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/1001/Te-sis-2016.pdf?sequence=1>

83 Inter-American Court of Human Rights Case of González et al. ("Cotton Field") v. Mexico Judgment of November 16, 2009 (Preliminary Objection, Merits, Reparations, and Costs) https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_ing.pdf

84 Ibid.



Affaire « Gonzales Lluy », Équateur, 2017⁸⁵

C'est la première fois que la Cour a utilisé l'approche intersectionnelle de manière explicite dans sa jurisprudence. Dans cette affaire, la contamination au VIH d'une fillette de 3 ans dans une clinique privée avait obligé sa famille à déménager à plusieurs reprises en raison de l'exclusion et du rejet subis par la fillette (et la famille) en raison des préjugés autour du VIH. Cette situation a généré un état permanent d'angoisse, d'incertitude et d'insécurité pour toute la famille, mais l'État n'a pas pris les mesures nécessaires pour garantir leurs droits et éviter la discrimination. Dans ce cadre, la Cour a déclaré que la requérante avait subi une discrimination parce qu'elle était une femme, mineure, infectée par le VIH et vivant dans la pauvreté, soutenant que « de multiples facteurs de vulnérabilité et de risque de discrimination avaient convergé de manière intersectionnelle »⁸⁶.

Tableau 9 : cas de discrimination intersectionnelle fondée sur la race/l'ethnie et le sexe traité par la Cour interaméricaine des droits de l'homme

4.3.3. L'intersectionnalité des discriminations dans les institutions de lutte contre les discriminations

Commission interaméricaine des droits de l'homme (CIDH)

Les discriminations intersectionnelles sont intégrées dans le discours de la Commission interaméricaine des droits de l'homme, qui a pour mandat de promouvoir et de protéger les droits de la personne sur le continent américain et qui travaille pour que les États membres puissent adopter des mesures pour la protection des femmes, notamment celles exposées à deux ou plusieurs groupes discriminés en raison de leur origine ethnique. Dans ce cadre, elle a élaboré de nombreuses études qui ont mis en évidence des discriminations multiples et croisées vécues par des femmes de différents groupes ethniques⁸⁷.

Le rapport thématique « Les femmes face à la violence et à la discrimination découlant du conflit armé en Colombie » (2006) a souligné les graves conséquences de le conflit armé sur la vie, notamment des femmes autochtones et afro-colombiennes. Elles sont victimes de multiples formes de discrimination en raison de leur race, de leur origine ethnique et parce qu'elles sont des femmes, situation qui s'aggrave dans le cadre du conflit armé.

Le « Rapport sur la situation des défenseurs des droits humains dans les Amériques » (2006) a mis en lumière le travail des défenseuses des droits humains des femmes autochtones et d'ascendance africaine, y compris celles qui se démarquent en menant des campagnes pour revendiquer leurs droits. Elles sont victimes de multiples formes de discrimination en raison de leur race, de leur origine ethnique et parce qu'elles sont des femmes (situation qui s'aggrave dans les pays qui souffrent de situations de tension sociale ou de conflit armé).



85 Chronique des décisions de la Cour interaméricaine des Droits de l'homme (juin 2015-août 2016). <https://journals.openedition.org/revdh/2548>

86 La "discriminación de género" en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Universidad Autónoma de México, 2020. <https://www.redalyc.org/journal/628/62863298003/html/>

87 La «discriminación múltiple» como concepto jurídico para el análisis de situaciones de discriminación, Université catholique du Pérou, 2015. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36876.pdf>



Le rapport « L'accès aux services de santé maternelle du point de vue des droits humains » (2010) a montré que les femmes pauvres, autochtones et/ou afro-descendantes qui résident pour la plupart en milieu rural souffrent de l'interrelation de multiples formes de discrimination pour des raisons de sexe, de race, d'origine ethnique, de pauvreté ou d'autres facteurs.

Le rapport « Femmes autochtones disparues et assassinées en Colombie-Britannique, Canada » (2014) a rappelé que la violence sexiste est l'une des formes de discrimination les plus extrêmes et les plus perverses, et que les femmes autochtones sont fréquemment victimes de multiples formes de discrimination en raison de leur race, de leur origine ethnique et parce qu'elles sont des femmes⁸⁸.

Tableau 10 : études et recommandations du CIDH mettant en évidence les discriminations multiples et intersectionnelles subies par les femmes autochtones⁸⁹

4.4. L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS DANS D'AUTRES CADRES RÉGIONAUX

4.4.1. Le traitement de l'intersectionnalité des discriminations dans le cadre régional de l'Union africaine

Au niveau du cadre régional de l'Union africaine, les discriminations intersectionnelles commencent également à prendre place dans les discours politiques et institutionnels. La Conférence des Nations Unies contre le racisme et la discrimination raciale, tenue à Durban (Afrique du Sud) en 2011, a marqué une étape. Elle a reconnu que le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée pouvaient être parmi les facteurs qui entraînaient la dégradation des conditions de vie des femmes et des filles migrantes et/ou des minorités ethniques, qui engendraient la pauvreté, la violence et des formes multiples de discrimination et qui limitaient les droits des femmes et des filles ou les privaient de leurs droits.

Le Protocole de Maputo (2003) relatif à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples a reconnu que certaines femmes subissent de multiples formes de discrimination et, a proposé des dispositions spécifiques pour les veuves, les femmes âgées et les femmes handicapées⁹⁰.

Une étude récente sur l'Afrique de l'Ouest (2020) a montré que le groupe ethnique et la religion sont des variables pertinentes pour les inégalités liées à la santé, à l'éducation, aux conditions de vie, à la sécurité, à la participation citoyenne et à la vie sociale et que les discriminations croisées affectent de manière plus spécifique les femmes, notamment celles issues du milieu rural, à très faible revenu et appartenant à une minorité ethnique⁹¹.

Très peu d'informations sont disponibles sur le traitement des discriminations multiples et croisées par les institutions politiques, institutionnelles et judiciaires en Afrique.

88 Missing and Murdered Indigenous Women in British Columbia, Canada. Inter-American Commission on Human Rights, 2014. <https://www.oas.org/en/iachr/reports/pdfs/indigenous-women-bc-canada-en.pdf>

89 Ibid.

90 A guide to the Africa system Human Rights. Université de Pretoria, 2016. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/31712.pdf>

91 Analyse des inégalités multidimensionnelles en Afrique de l'Ouest et stratégie de réduction des inégalités. Projet de recherche DEVCO, AFD, AECID et Oxfam, 2020. https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Divulgaci%C3%B3n/Comunicaci%C3%B3n/WAF%20Research%20Report%2011120_FV_FR.pdf



4.4.2. Le traitement de l'intersectionnalité des discriminations en Amérique du Nord

Bien que le concept d'« intersectionnalité » soit né aux États-Unis dans le contexte de la critique de Crenshaw à la loi anti-discrimination, les tribunaux américains ne se sont pas montrés sensiblement réceptifs à la problématique. Cependant, cette tendance est en train de changer, car des agentes et des agents juridiques ont commencé à déclarer l'importance d'intégrer une approche intersectionnelle en ce qui concerne la discrimination raciale et la discrimination sexuelle⁹².

Au Canada, des personnes exerçant une profession en lien avec la justice (avocates, juges, etc.) ont commencé à évaluer l'intégration des notions d'intersectionnalité et à appeler les tribunaux à reconnaître des expériences de discrimination basées sur plus d'un motif⁹³. La Cour suprême n'a jamais statué sur une plainte pour discrimination intersectionnelle, mais elle a reconnu la possibilité de déposer des plaintes et a reçu des observations sur l'importance d'intégrer une approche intersectionnelle, qui commence à être adoptée dans une partie de sa jurisprudence⁹⁴. C'est le cas, par exemple, de l'affaire *Corbiere c. Canada*, dans lequel la Cour suprême a reconnu un nouveau motif de discrimination qui combinait l'origine ethnique (dans ce cas, être membre d'une bande⁹⁵) et la résidence. Elle a notamment insisté sur l'effet néfaste pour les femmes autochtones ou descendantes de femmes autochtones perdant leur statut de bande si elles épousaient un homme sans statut de bande⁹⁶.

4.4.3. Le traitement de l'intersectionnalité des discriminations dans le cadre régional de l'Asie et du Pacifique

Les informations disponibles sur le traitement des discriminations intersectionnelles dans le cadre régional de l'Asie et du Pacifique sont très limitées⁹⁷. Les Nations Unies travaillent sur la problématique à travers de la Commission régionale économique pour l'Asie et le Pacifique (CESAP)⁹⁸ ou l'UNESCO⁹⁹. Aucune information sur un éventuel travail institutionnel n'a été relevée.

Par ailleurs, plusieurs études ont été menées sur les discriminations intersectionnelles vécues par les femmes migrantes travailleuses¹⁰⁰.

92 Intersectionality in law and legal contexts. Women's Legal Education and Action Fund (LEAF), 2020. <https://www.leaf.ca/wp-content/uploads/2020/10/Full-Report-Intersectionality-in-Law-and-Legal-Contexts.pdf>

93 Ibid.

94 Ibid.

95 Appartenance à un peuple autochtone.

96 Commission européenne, Direction générale Justice et consommateurs, Fredman, S., Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law, Office des publications de l'Union européenne, 2016, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/241520>

97 La recherche n'a pas porté sur le cas spécifique des pays de la région.

98 Implementing Universal Social Protection to Reach Those Furthest Behind: Raising Awareness of Intersectional Discrimination. Asia-Pacific portal for gender equality, 2018. <https://www.asiapacificgender.org/blog/implementing-universal-social-protection-reach-those-furthest-behind-raising-awareness>

99 Gender and ethnic intersections: experts discuss how discriminations impact the Asia-Pacific region, UNESCO, 2020. <https://en.unesco.org/news/gender-and-ethnic-intersections-experts-discuss-how-discriminations-impact-asia-pacific-region>

100 Understanding Multiple Discrimination against Labour Migrants in Asia, Friedrich Ebert Stiftung, 2013. <https://library.fes.de/pdf-files/iez/10073.pdf>



5. LES OPPORTUNITÉS ET DÉFIS DU CADRE NORMATIF MAROCAIN ET DES INSTITUTIONS NATIONALES POUR INTÉGRER L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LA RACE, L'ETHNIE ET LE SEXE

5.1. LE TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS DANS LE CADRE NORMATIF MAROCAIN

Le Maroc, comme la plupart des pays au monde, ne dispose pas d'un cadre législatif et normatif sur les discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe. Par ailleurs, il ne dispose pas d'une loi spécifique contre la discrimination raciale, même si elle est explicitement sanctionnée dans des dispositions de la Constitution et de lois, notamment les normes pénales¹⁰¹. Cependant, le pays dispose d'un cadre très développé en matière des droits des femmes, d'un cadre en matière de mobilité des personnes et il a adhéré à plusieurs conventions et instruments des Nations Unies en matière de lutte contre toutes les formes de discrimination¹⁰². Tout cela offre, dans l'ensemble, des possibilités pour traiter la question des discriminations intersectionnelles.

5.1.1. Les recommandations du rapport de la rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée

Le dernier rapport sur le Maroc de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée (distribué le 19 juillet 2019) a souligné l'importance de travailler sur les discriminations intersectionnelles¹⁰³.

101 Étude comparée des normes et de la législation relative à la discrimination raciale/ethnique, au racisme et à la xénophobie en Espagne, en France, en Tunisie et au Maroc, projet « Vivre ensemble sans discrimination », 2020.

102 Charte internationale des droits humains ; Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CEDR), signée par le Maroc en 1967 et ratifiée en 1970 avec une réserve concernant l'article 22 (La déclaration faite par le Maroc au titre de l'article 14 de la CEDR, qui permet dorénavant à toute personne ou à des groupes de personnes au Maroc de se prévaloir des dispositions de la CEDR et de saisir le Comité CEDR, lorsqu'elles s'estiment victimes de discrimination raciale) ; Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (OIT), dont le processus de ratification est en vigueur ; la Convention de l'UNESCO relative à la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement ; Convention relative aux réfugiés (qui présente un problème en matière de souveraineté du pays à l'égard de ses provinces du sud aux yeux de la communauté internationale) ; Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) (les deux réserves émises par le Maroc ont été levées en 2011) ; la Convention relative aux droits de l'Enfant (signée par le Maroc en 1990 et ratifiée en 1993) ; Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (CMW) (signée en 1991 et ratifiée en 1993). Le Maroc a aussi adhéré aux instruments de l'OIT, à savoir : la Convention (n° 111) concernant la discrimination dans l'emploi et la profession, la Convention (no 97) concernant les travailleurs migrants (en rejetant les annexes I à III de la Convention, le Maroc s'engage à la mettre en vigueur à partir du 14 juin 2020) et la Convention (no 143) relative aux migrations dans des conditions abusives et pour la promotion de l'égalité des chances et de traitement des travailleurs.euse.s migrant.e.s.

103 Visite au Maroc. Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée, 2019. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/148/71/PDF/G1914871.pdf?OpenElement>



Tout en reconnaissant les progrès réalisés en matière d'égalité raciale, la Rapporteuse spéciale a souligné la nécessité de créer un cadre juridique et politique capable de garantir aux victimes de discriminations un accès effectif à la justice. Elle a aussi recommandé la mise en place d'un plan national d'action envers le racisme, la discrimination raciale la xénophobie et l'intolérance qui y est associée¹⁰⁴.

III. Égalité raciale, discrimination et intolérance au Maroc

Aperçu du cadre juridique et institutionnel et des mesures mises en œuvre. Droit international des droits de l'homme applicable

« Une analyse transversale du problème de la discrimination raciale et de l'intolérance est aussi nécessaire pour parvenir à une égalité raciale effective. Une telle approche tient compte du fait que la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique ou nationale et la culture revêt des formes différentes selon la manière dont elle se combine avec le genre, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, la situation au regard du handicap, l'âge ou l'appartenance de la personne concernée à toute autre catégorie sociale » (paragraphe 11).

Cadre d'action national en matière d'égalité raciale et de lutte contre la discrimination raciale

« De même, le Plan gouvernemental pour l'égalité (2017-2021) met l'accent sur la promotion de l'égalité des sexes, sans s'attaquer explicitement aux formes croisées de discrimination, notamment fondée sur la race » (paragraphe 21).

Amazighs

« Les femmes amazighes ont signalé qu'elles subissaient des formes multiples et croisées de discrimination fondée sur leur sexe et leur appartenance ethnique » (paragraphe 32).

IV. Conclusion et recommandations

A. À l'intention des autorités marocaines

« Fournir une aide humanitaire d'urgence à toutes les personnes victimes de graves violations des droits de l'homme dans le contexte migratoire, sans distinction de race, d'appartenance ethnique, d'origine nationale, d'ascendance ou de statut migratoire, en particulier à celles qui risquent de subir une discrimination croisée en raison de leur sexe, de leur identité de genre, de leur orientation sexuelle, d'un handicap ou de toute autre situation » (paragraphe 85).

Tableau 11 : références du rapport sur le Maroc de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée sur l'intersectionnalité des discriminations

5.1.2. Les portes d'entrée du cadre normatif marocain pour traiter l'intersectionnalité des discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe

La Constitution marocaine de 2011 est le premier document de référence en matière de promotion des droits humains, de l'égalité entre les sexes et de la non-discrimination. Elle constitue ainsi le document principal permettant d'ouvrir la porte à l'inclusion des discriminations croisées et intersectionnelles dans le discours politique et institutionnel. En effet, la Constitution se réfère, dans son préambule, à l'attachement

104 Étude comparée des normes et de la législation relative à la discrimination raciale/ethnique, le racisme et la xénophobie en Espagne, en France, en Tunisie et au Maroc, projet « Vivre ensemble sans discrimination », 2020.



aux droits humains, à la lutte contre toute discrimination « en raison du sexe, de la couleur, des croyances, de la culture, de l'origine sociale, de la langue, d'un handicap » et à la primauté des conventions internationales sur le droit national du pays (toutefois dans le respect de son identité nationale immuable) et prévoit l'harmonisation des dispositions pertinentes de sa législation nationale¹⁰⁵.

De plus, la Constitution marocaine dispose d'articles spécifiques relatifs à la promotion de l'égalité entre les sexes, d'une part, et à la lutte contre le racisme et la discrimination raciale, d'autre part (se reporter au tableau 12 pour en savoir plus) :

En matière d'égalité entre les sexes	En matière de lutte contre le racisme, la discrimination raciale et la xénophobie
<p>Article 19 : « l'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, énoncés dans le présent titre et dans les autres dispositions de la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Royaume et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes et des lois du Royaume. L'État marocain œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes. Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination » ;</p> <p>Article 164 : « L'autorité chargée de la parité et de la lutte contre toutes formes de discrimination, créée en vertu de l'article 19 de la présente Constitution, veille notamment au respect des droits et libertés prévues à ce même article, sous réserve des attributions dévolues au Conseil national des droits de l'Homme »;</p> <p>Article 171. « Des lois fixeront la composition, l'organisation, les attributions et les règles de fonctionnement des institutions et instances prévues aux articles 160 à 170 de la présente Constitution et, le cas échéant, les situations des incompatibilités ».</p>	<p>L'article 21 garantit la sécurité à toute personne et à ses proches sur le territoire national, y compris les personnes ressortissantes nationales et les étrangères ;</p> <p>L'article 23 proscrie « toute incitation au racisme, à la haine et à la violence »</p> <p>L'article 30 stipule que « les étrangers jouissent des libertés fondamentales reconnues aux citoyennes et citoyens marocains, conformément à la loi. Ceux d'entre eux qui résident au Maroc peuvent participer aux élections locales en vertu de la loi, de l'application de conventions internationales ou de pratiques de réciprocité. Les conditions d'extradition et d'octroi du droit d'asile sont définies par la loi ».</p>

Tableau 12 : l'égalité entre les sexes et la lutte contre la discrimination raciale et la xénophobie dans la Constitution marocaine (articles les plus représentatifs)

5.1.3. Dispositions des lois sur la non-discrimination

Des dispositions sur la non-discrimination qui touchent à la fois les personnes ressortissantes marocaines et étrangères sont présentes dans différents textes de loi au Maroc. De plus, des lois spécifiques concernant les personnes migrantes et réfugiées existent aussi (se reporter au tableau 13 pour en savoir plus) :

¹⁰⁵ Tel qu'indiqué dans le préambule de la Constitution, et comme indiqué au préalable, le Maroc a ratifié la plupart des conventions de protection des droits humains, des droits des femmes, des droits des populations migrantes et de la prévention et lutte contre les discriminations raciales/ethniques et la xénophobie.



Textes législatifs ¹⁰⁶	Dispositions
Décret du 29 août 1957	Il fixe les modalités d'application de la Convention relative au statut des réfugiés de 1951.
Loi n° 75-00 relative aux associations, 1958¹⁰⁷	Elle interdit (art. 17 et 19) la constitution d'associations sur des bases raciales et prévoit leur dissolution si elles encouragent toute forme de discrimination raciale.
Loi n° 29-38 relative à l'organisation et au fonctionnement des établissements pénitentiaires, 1999¹⁰⁸	Elle prévoit (art.51) que, dans le traitement des personnes détenues, il ne sera ne sera pratiqué aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, la nationalité, la langue et l'ascendance.
Loi n° 02-03 relative à l'entrée et au séjour des étrangers au Royaume du Maroc, à l'émigration et l'immigration irrégulières, 2003¹⁰⁹	Elle définit les conditions d'accès au pays et régleme les conditions et les procédures d'obtention du titre de séjour. Elle protège les femmes enceintes et les femmes mineures en situation irrégulière, qui ne peuvent pas faire l'objet d'expulsion (art. 26).
Loi n° 65-99 relative au Code du travail, 2003¹¹⁰	Elle définit les conditions de travail pour les personnes étrangères (chapitre V, articles 516 à 521) et interdit « à l'encontre des salariés, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe... », y compris pour les agences de recrutement privées (art. 478)
Loi n° 09-09 relative à la lutte contre les violences lors de manifestations sportives, 2010¹¹¹	Elle punit également par des amendes et des peines privatives de liberté les propos ou les actes haineux ou discriminatoires ¹¹² .
Code pénal, 2015¹¹³	Il incrimine la discrimination dans son article 431 qui le définit comme « toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison de l'origine nationale ou sociale, de la couleur, du sexe, de la situation de famille, de l'état de santé, du handicap, de l'opinion politique, de l'appartenance syndicale, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée » (art. 431-1). De plus, l'alinéa 4 du même article, considère un délit l'incitation à la discrimination ou à la haine entre les personnes (mais n'intègre pas d'incrimination spécifique concernant la diffusion d'idées racistes).
Loi n° 73.155 qui modifie et complète certaines dispositions du Code pénal, 2016¹¹⁴	Elle modifie et complète certaines dispositions du Code Pénal. Ses dispositions visent notamment ¹¹⁵ : la protection de la citoyenneté contre toutes les formes de traitements dégradants et de torture, la lutte contre l'apologie et la propagation de la haine, de la violence et du racisme, le renforcement de la protection juridique et judiciaire des droits individuels, la promotion de la transparence, la lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts et l'interdiction de toute forme de discrimination.



106 Étude comparée des normes et de la législation relative à la discrimination raciale/ethnique, au racisme et à la xénophobie en Espagne, en France, en Tunisie et au Maroc, projet « Vivre ensemble sans discrimination », 2020.

107 Loi n° 75-00 relative aux associations, 1958. <http://www.khidmat-almostahlik.ma/portal/sites/default/files/reglementation/Dahir%201.02.206.pdf>

108 La loi n° 29-38 relative à l'organisation et au fonctionnement des établissements pénitentiaires, 1999. <http://adala.justice.gov.ma/production/legislation/fr/penal/Dahir%20etablissement%20pententiaire2008.htm>

109 Loi n° 02-03 relative à l'entrée et au séjour des étrangers au Royaume du Maroc, à l'émigration et l'immigration irrégulières, 2003. <http://adala.justice.gov.ma/production/legislation/fr/penal/immigration%20clandestine.htm> Après modification de la politique migratoire en 2013, il était prévu que cette loi soit révisée. Néanmoins, aucune modification n'a été faite pour le moment.

110 Loi n° 65-99 relative au Code du travail du Maroc, 2003. http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/lois/code_travail_fr.pdf

111 Loi n° 09-09 relative à la lutte contre les violences lors de manifestations sportives, 2010. http://www.mjs.gov.ma/sites/default/files/bo_0909.pdf

112 Étude comparée des normes et de la législation relative à la discrimination raciale/ethnique, au racisme et à la xénophobie en Espagne, en France, en Tunisie et au Maroc, projet « Vivre ensemble sans discrimination », 2020.

113 Étude comparée des normes et de la législation relative à la discrimination raciale/ethnique, au racisme et à la xénophobie en Espagne, en France, en Tunisie et au Maroc, projet « Vivre ensemble sans discrimination », 2020.

114 Loi n° 73.155 qui modifie et complète certaines dispositions du Code pénal, 2016. <https://www.chambredesrepresentants.ma/sites/default/files/loi/73.15.pdf>

115 État des lieux des discriminations au Maroc, Conseil civil de lutte contre toutes les formes de discrimination, 2018. <https://www.gadem-asso.org/wp-content/uploads/2018/05/Rapport-Conseil-civil-fran%C3%A7ais-1-compress%C3%A9.pdf>



Textes législatifs	Dispositions
Loi n° 88-13 relative à la presse et à l'édition, 2016 ¹¹⁶	Elle criminalise le discours de haine (articles 31, 37, 64, 71 et 72). De plus, le Conseil national de la presse applique la charte déontologique de la presse (en vigueur depuis le 3 août 2019) qui interdit les pratiques de discrimination raciale, entre autres.
Loi n° 27-14 de lutte contre la traite des êtres humains, 2016 ¹¹⁷	Elle est complétée par le décret n° 2-17-740 (2018) fixant la composition et les modalités de fonctionnement de la commission nationale chargée de la coordination des mesures ayant pour but la lutte et la prévention de la traite des êtres humains. Elle concerne à la fois les personnes ressortissantes marocaines et étrangères, notamment les femmes, plus touchées par la traite que les hommes.
Loi-cadre n° 51.17 relatives au système d'éducation, de formation et de la recherche scientifique, 2019 ¹¹⁸	Elle inclut (préambule et article 4) le principe de non-discrimination et rend explicite la vocation de généralisation d'un enseignement inclusif pour tous les garçons et filles sans discrimination, y compris pour les garçons et filles d'origine étrangère en situation vulnérable ¹¹⁹ .
Arrêté du ministère de la santé 456-11 portant sur le règlement intérieur des hôpitaux, 2011 ¹²⁰	Il stipule dans son article 57 que « les patients malades ou blessés non marocains sont admis, quel que soit leur statut, dans les mêmes conditions que les nationaux. Les modalités de facturation des prestations qui leur sont prodiguées doivent s'effectuer dans les mêmes conditions, sauf en cas d'existence de conventions de soins entre le Maroc et le pays dont les patients sont ressortissants » ¹²¹ .

Tableau 13 : dispositions relatives à la non-discrimination au Maroc

Par ailleurs, le cadre législatif et normatif en matière d'égalité entre les sexes est très développé au Maroc. Le tableau 14 fournit des informations détaillées à ce sujet :

Textes de loi	Dispositions	Opportunités
Loi n° 79-14 relative à l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination (APALD), 2017 ¹²²	Cette loi, qui n'est pas encore appliquée, a été conçue pour lutter contre les formes de discriminations auxquelles les femmes sont confrontées.	Si elle ne fait pas explicitement référence aux femmes migrantes, celles-ci pourraient être concernées dans la pratique par les dispositions de l'APALD en tant que femmes faisant face à des discriminations au Maroc. De plus, en fonction de ses compétences, la loi ouvre une voie pour traiter les discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe, d'une manière similaire à celle mise en œuvre par les institutions membres du réseau Equinet au sein de l'Union européenne.



116 Loin°88-13relativeàlapresseetàl'édition,2016.http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/lois/Loi_88.13_Fr.pdf?ver=2017-02-16-145209-063

117 Loi n° 27-14 de lutte contre la traite des êtres humains (2016). <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/103357/125489/F1582466313/MAR-103357.pdf>

118 Loi-cadre n° 51.17 relatives au système d'éducation, de formation et de la recherche scientifique (Dahir n° 1-19-113 du 9 août 2019). http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/BO/2020/BO_6944_Fr.pdf?ver=2020-12-24-133647-943

119 Étude comparée des normes et de la législation relative à la discrimination raciale/ethnique, au racisme et à la xénophobie en Espagne, en France, en Tunisie et au Maroc, projet « Vivre ensemble sans discrimination », 2020.

120 Arrêté du ministère de la Santé 456-11 portant sur le règlement intérieur des hôpitaux, 2011. <https://www.sante.gov.ma/Reglementation/ETABLISSEMENTSSOUSTUTELLEDUMINISTEREDELASANTE/456-11.pdf>

121 Plan stratégique national de santé et d'immigration 2021-2025. [https://www.sante.gov.ma/Publications/Guides-Manuels/Documents/2021/PSNSI%202021-2025%20\(DELM\).pdf](https://www.sante.gov.ma/Publications/Guides-Manuels/Documents/2021/PSNSI%202021-2025%20(DELM).pdf)

122 La loi n° 79-14 relative à l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination, 2016. <https://adala.justice.gov.ma/production/legislation/fr/Nouveautes/autorite%20pour%20la%20parite%20et%20la%20lutte%20contre%20toutes%20formes%20de%20discrimination.pdf>



Textes de loi	Dispositions	Opportunités
Loi n° 19.12 sur les personnes travailleuses domestiques, 2016 ¹²³	L'article 3 de la loi stipule qu'en cas d'engagement de personnes travailleuses domestiques étrangères, les dispositions du code du travail seront appliquées, aussi dans le cas d'emploi par l'intermédiaire d'agences de recrutement privées (article 41). Ce même article interdit l'intermédiation par les personnes physiques pour éviter les abus, le trafic humain et la traite des personnes. Cependant, la loi exclut les personnes non ressortissantes marocaines en matière d'embauche renvoyant la procédure au Code du travail ¹²⁴ . Les femmes migrantes sont concernées par les autres articles. De plus, deux décrets sont venus compléter la loi en 2017. le décret n° 2-17 355 relatif au « modèle de contrat des travailleurs domestiques » permet de définir les critères et engagements des deux parties (employeur/employeuse et employé.e). Le décret n° 2-17-356 dresse, quant à lui, la liste des travaux dangereux interdits aux travailleurs/travailleuses de 16 et 18 ans, en complément de celle figurant dans l'article 6 de ladite loi.	Cette loi est une porte d'entrée pour régler la situation des femmes migrantes employées domestiques, dont beaucoup sont soumises à des conditions de travail difficiles voire discriminatoires. Cependant, des défis importants existent encore, car une partie importante des employées migrantes domestiques travaillent toujours dans des conditions d'irrégularité.
Lois organiques relatives aux collectivités territoriales à savoir, loi n° 111-14 relative aux régions, loi organique n° 112-14 relative aux provinces et préfectures et loi organique n° 113-14 relative aux communes, 2015 ¹²⁵	Ces lois introduisent les trois questions suivantes en matière d'égalité hommes-femmes : 1) l'intégration du genre dans les programmes de développement (art. 83, 80 et 78 respectivement) ; 2) l'intégration du genre dans la fixation des objectifs et des indicateurs d'un programme lors de l'élaboration du budget (respectivement art. 171, 150 et 158) ; et 3) la mise en place de l'Instance de l'équité, l'égalité des chances et de l'approche genre (respectivement art. 117, 111 et 120). Par ailleurs, les décrets d'application n° 2.16.299, n° 2.16.300 et n° 2.16.301 fixant la procédure d'élaboration des programmes de développement au niveau des régions, des provinces et des préfectures et des communes associent les Instances consultatives en matière d'équité, d'égalité des chances et de l'approche genre à l'élaboration des programmes.	En vue des avancées des certaines collectivités en matière d'intégration de la migration dans les plans et programmes de développement, ces lois ouvrent aussi des opportunités pour travailler le croisement entre le genre et la migration (et les discriminations qui en ressortent).



123 Loi n° 19.12 sur les personnes travailleuses domestiques, 2016. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/105362/128832/F-1170153818/MAR-105362.pdf>

124 Cette exclusion des travailleuses/travailleurs étranger.e.s constitue une entorse au principe d'égalité de traitement, tel que souscrit par le Maroc dans le cadre du corpus juridique de l'Organisation internationale du travail et de la Convention internationale pour la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leurs familles. État des lieux des discriminations au Maroc, Conseil civil de lutte contre toutes les formes de discrimination, 2018. <http://prometheus.ma/wp-content/uploads/2018/05/Rapport-Conseil-civil-2018.pdf>

125 Même si les lois et les décrets relatifs à la régionalisation avancée ne disposent pas de dispositions relatives à la migration et à la lutte contre les discriminations au motif de la race et la xénophobie, les plans de développement et l'implication des Instances de l'équité, l'égalité des chances et de l'approche genre constituent une opportunité pour inclure le volet transversal en intégrant la question de la migration. En effet, selon l'OIM, plusieurs communes ont déjà commencé à intégrer la migration dans les plans d'actions.



Textes de loi	Dispositions	Opportunités
Loi n° 103.13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes, 2018 ¹²⁶	Elle constitue une avancée majeure en matière de protection. Elle précise les différentes formes de violence faites aux femmes visées par le texte et les criminalise et modifie plusieurs articles du Code pénal.	Elle ouvre une porte au traitement des violences auxquelles font face les femmes migrantes.
Loi n° 83.13 complétant et modifiant les articles 4 et 9 de la loi n° 77 relative à la communication audiovisuelle, 2015 ¹²⁷	Elle vise la prévention et la lutte contre les images stéréotypées et sexistes et l'interdiction des publicités discriminatoires ou attentatoires à la dignité des femmes.	Elle ouvre une porte pour la lutte contre les stéréotypes qui visent les femmes migrantes, notamment ceux liés aux discriminations multiples et intersectionnelles.

Tableau 14 : textes de loi relatifs à l'égalité femmes-hommes au Maroc

5.2. LES OPPORTUNITÉS DES STRATÉGIES ET DE POLITIQUES EN MATIÈRE DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES ET DE LUTTE CONTRE LE RACISME

Le Maroc dispose aussi de stratégies et de plans de promotion des droits humains et des droits de personnes réfugiées et migrantes, d'une part, et de promotion de l'égalité entre les sexes, d'une autre part. Ils représentent également une opportunité importante en matière d'intégration des discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe¹²⁸. Le tableau 15 fournit des informations plus détaillées.

Plan	Contenu	Opportunités
Stratégie nationale d'immigration et d'asile (SNIA), adoptée par le Conseil du gouvernement le 18 décembre 2014 ¹²⁹	<p>La SNIA est la stratégie de référence en matière d'immigration. Elle s'articule autour de quatre objectifs stratégiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faciliter l'intégration des immigrants réguliers (y compris en matière de lutte contre les discriminations) ; • Gérer les flux migratoires dans le respect des droits de l'Homme ; • Mettre à niveau le cadre réglementaire ; • Mettre en place un cadre institutionnel adapté. <p>Elle offre le cadre de référence en matière d'intégration et d'accès aux droits de base de la population immigrante, c'est à dire des femmes et des hommes, mais seulement ceux en situation régulière.</p>	<p>La Stratégie nationale d'immigration et d'asile vise à apporter une réponse dans les domaines de : l'éducation, la santé, le logement, l'assistance sociale et humanitaire, la formation professionnelle et l'emploi, la gestion des flux migratoires et la lutte contre la traite des êtres humains, la coopération et partenariats internationaux, le cadre réglementaire et conventionnel, la gouvernance et la communication. Ainsi des actions sont conçues en faveur des femmes régularisées en situation vulnérable en matière de formation professionnelle, d'emploi et de suivi médical pour femmes enceintes et victimes de traite et elle ouvre la porte pour le traitement des discriminations multiples et croisées fondées sur la race, l'ethnie et le sexe. Cependant, la situation de femmes migrantes en situation irrégulière plus vulnérables n'a pas été prise en compte par la SNIA¹³⁰.</p>



126 Loi n° 103.13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes, 2018. <https://www.chambredesrepresentants.ma/sites/default/files/103-13-fr.pdf>

127 Loi n° 83.13 complétant et modifiant les articles 4 et 9 de la loi 77 relative à la communication audiovisuelle, 2015. <https://www.haca.ma/fr/dahir-n%C2%B0-1-15-120-portant-promulgation-de-la-loi-n%C2%B083-13-compl%C3%A9tant-la-loi-n%C2%B077-03-0>

128 Même si le plan gouvernemental pour l'égalité et le plan d'action nationale en matière de démocratie et des droits de l'homme sont arrivés à leur terme et d'autres plans intervenant dans leur prolongement n'ont pas encore été élaborés ni présentés, ils ont été intégrés en les considérant comme des références permettant de marquer une ligne de base.

129 Stratégie nationale d'immigration et d'asile (SNIA), adoptée par le Conseil du gouvernement le 18 décembre 2014. <https://marocainsdumonde.gov.ma/wp-content/uploads/2018/02/Strate%CC%81gie-Nationale-dimmigration-et-dAsile-ilovepdf-compressed.pdf>

130 Politique nationale d'immigration et d'asile, rapport 2018. https://marocainsdumonde.gov.ma/wp-content/uploads/2019/01/Politique-Nationale-dimmigration-et-dAsile_-Rapport-2018.pdf



Plan	Contenu	Opportunités
Plan d'action national en matière de démocratie et de droits de l'homme (PANDDH), 2018-2021¹³¹.	<p>Le Plan comprend quatre axes relatifs à la démocratie, la gouvernance, les droits économiques, sociaux, culturels et environnementaux, et la protection des droits catégoriels et leur promotion.</p> <p>La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est introduite dans l'axe 1 relatif à la gouvernance sous le titre « parité, équité et égalité des chances ».</p> <p>« Les droits des migrants et des réfugiés » sont introduits dans l'axe 3 relatif à la promotion et protection des droits catégoriels.</p> <p>Il offre aussi un cadre de référence en matière des droits et de lutte contre les discriminations.</p>	<p>Le plan offre un cadre de référence en matière d'égalité entre les sexes, de migration et de lutte contre les discriminations de manière séparée. Cependant, cela permet de porter la réflexion sur la pertinence et traitement des discriminations croisées et intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe. Ce plan est arrivé à sa fin, la préparation du nouveau présente une opportunité pour intégrer les discriminations intersectionnelles.</p>
2^e Plan gouvernemental pour l'égalité 2017-2021, plan ICRAM 2, adopté en août 2017 par le Conseil de gouvernement¹³².	<p>La vision stratégique du plan ICRAM 2 est de « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles », tout en s'adossant à une approche basée sur les droits humains. Les sept axes qui constituent le Plan ICRAM sont : 1. Renforcement de l'employabilité et autonomisation économique des femmes ; 2. Droits des femmes en relation avec la famille ; 3. Participation des femmes à la prise de décision ; 4. Protection des femmes et renforcement de leurs droits et 3 axes transversaux ; 5. Diffusion de la culture d'égalité et de lutte contre les discriminations et les stéréotypes basés sur le genre ; 6. Intégration du genre dans toutes les politiques et programmes gouvernementaux; et 7. Déclinaison territoriale des objectifs du Plan gouvernemental ICRAM 2).</p> <p>Il met l'accent sur les discriminations fondées sur le genre ainsi que sur les droits humains et l'implication des départements ministériels pour mettre en œuvre des politiques sensibles au genre.</p>	<p>Bien que le Plan Gouvernemental ne traite pas des discriminations multiples et intersectionnelles, les différents axes thématiques et transversaux permettent de poser la question pour recouper les axes et inclure les femmes migrantes de manière spécifique. Ce plan est arrivé à son terme et la préparation du nouveau plan représente une opportunité pour intégrer les discriminations intersectionnelles.</p>

Tableau 15 : opportunités du recoupement des actions entre les plans et les stratégies au Maroc en matière de promotion de l'égalité entre les sexes, des droits humains et des droits des personnes réfugiées et migrantes

5.3. LES OPPORTUNITÉS DES INSTITUTIONS ET DES ORGANISMES NATIONAUX POUR LE TRAITEMENT DE L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS

Plusieurs départements ministériels disposent de points focaux genre et/ou service genre, ainsi que d'une expertise en matière de migration et/ou de lutte contre les discriminations. Travaillant de manière séparée, ils offrent toutefois des possibilités en matière de recoupement de leurs expertises. Ils sont aussi concernés par la budgétisation sensible au genre selon les dispositions de la loi de finances.

131 Plan d'action national en matière de démocratie et de droits de l'homme (PANDDH), 2018-2021. <https://didh.gov.ma/fr/publications/plan-daction-national-en-matiere-de-democratie-et-des-droits-de-lhomme-2018-2021/>

132 2^e Plan gouvernemental pour l'égalité 2017-2021, plan ICRAM 2, adopté en août 2017 par le Conseil de Gouvernement. <http://www.social.gov.ma/sites/default/files/icram%202%20fr.pdf>



Par ailleurs, le Conseil national des droits de l'Homme du Royaume du Maroc (CNDH), qui travaille sur « toutes les questions relatives à la défense et à la protection des droits de l'Homme et des libertés », dispose aussi de l'expertise en matière d'égalité entre les sexes, de migration et de discriminations, ainsi que des compétences nécessaires pour aborder le croisement des discriminations¹³³.

De plus, l'Institution du médiateur du Royaume¹³⁴, créée en 2011 pour traiter des plaintes et des doléances concernant des violations de droits et des discriminations entre des individus et l'administration marocaine, offre également une opportunité pour renforcer son expertise vers les discriminations intersectionnelles.

Pour sa part, la Délégation interministérielle aux droits de l'Homme (DIDH) a lancé en février 2022 un portail électronique intitulé « Tafa3oul », consacré à la gestion des plaintes et qui intervient en application des engagements contenus dans le rapport de l'Examen spécial sur la protection des droits de l'Homme (décembre 2021). Le portail va permettre de recevoir et de traiter les plaintes relatives aux allégations de violation des droits et des libertés (de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, de la presse, de constitution d'associations, de rassemblement et de manifestation, ainsi que la détention arbitraire, l'exposition à la torture et le procès équitable)¹³⁵. Une collecte et analyse des données depuis une perspective intersectionnelles serait une possibilité à explorer.

Enfin, l'opérationnalisation de l'APALD pourrait contribuer à la mise en place d'une institution nationale de référence dans la lutte contre les discriminations à l'égard des femmes, intégrant dans leur travaux les discriminations intersectionnelles auxquelles sont confrontées les femmes migrantes, comme c'est le cas d'Equinet pour l'Union européenne.

133 Étude comparée des normes et de la législation relative à la discrimination raciale/ethnique, au racisme et à la xénophobie en Espagne, en France, en Tunisie et au Maroc, projet « Vivre ensemble sans discrimination », 2020.

134 Institution nationale indépendante spécialisée qui a pour mission, dans le cadre des rapports entre l'administration et les personnes usagères, de défendre les droits, de contribuer à renforcer la primauté de la loi et de diffuser les principes de justice et d'équité, et les valeurs de moralisation et de transparence (art. 162 de la Constitution).

135 Délégation interministérielle aux droits de l'Homme. <https://didh.gov.ma/fr/actualites/la-delegation-interministerielle-aux-droits-de-lhomme-lance-le-portail-tafa3oul/>



6. LE RÔLE DES OSC ET DES RÉSEAUX D'OSC DANS LA RECONNAISSANCE ET LE PLAIDOYER SUR L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LA RACE, L'ETHNIE ET LE SEXE

Les associations spécialisées en matière de discriminations, de migration et de lutte contre le racisme et la xénophobie et/ou l'égalité des sexes ont commencé à réaliser un travail très important en matière d'identification, de plaidoyer et de lutte contre les discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe à l'échelle globale. En effet, les OSC travaillent directement avec les groupes les plus vulnérables et sensibles et ont une longue expérience dans l'accompagnement et le plaidoyer pour la revendication de leurs droits. Elles contribuent également à sensibiliser la société sur les multiples façons dont le racisme et la discrimination raciale (et sexiste) se manifestent, et surveillent les activités des gouvernements, en collaborant activement à la formulation de politiques publiques, mesures et stratégies d'action nationales¹³⁶.

De plus, des mouvements féministes et anti racistes, ainsi que des personnes militantes en matière de promotion des droits humains ont commencé à lever la voix contre les discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe¹³⁷.

Enfin, les différentes formes de coordination entre des associations qui travaillent dans le domaine de droits humains, la lutte contre le racisme, la promotion des droits des femmes et de la lutte contre toutes les formes de discrimination (forums, réseaux, consortiums, collectifs, etc.), commencent à intégrer dans leurs actions l'intersectionnalité des discriminations.

Quelques bonnes expériences des OSC et des coalitions des OSC travaillant dans le domaine des discriminations intersectionnelles à l'échelle internationale et au Maroc ont été recherchées et compilées avec le but de montrer les priorités de leur travail, qui se concrétisent notamment dans la réalisation d'études, la mise à disposition d'outils et l'identification et les traitements de ce type de discrimination¹³⁸.

6.1. BONNES PRATIQUES D'OSC QUI TRAITENT LES DISCRIMINATIONS INTERSECTIONNELLES

Fondation secrétariat gitan en Espagne

La Fondation secrétariat gitan en Espagne (qui travaille sur la population gitane) dispose d'une longue expérience en matière de discriminations intersectionnelles auxquelles font face les femmes gitanes.

136 La sociedad civil: socia clave en la lucha contra el racismo y la intolerancia, FIIAPP, 2021. <https://www.fiiapp.org/las-organizaciones-de-la-sociedad-civil-claves-contr-el-racismo/>.

137 Voir les témoignages des femmes leaders et militantes des droits des femmes qui ont participé au Forum Génération Égalité (FGE), tenu en 2021 au Mexique et en France. https://forum.generationequality.org/fr/news/curated_discussions_Sep

138 Cette rubrique, qui n'a pas pour but d'être exhaustive, vise à présenter quelques exemples de bonnes pratiques concernant le rôle et le travail des OSC ainsi que des forums et coalitions d'OSC dans le domaine de la lutte contre les discriminations intersectionnelles à l'échelle internationale et au Maroc. La sélection des expériences a été faite en prenant en considération la réalisation d'études, la mise à disposition d'outils, l'expérience dans l'identification et le traitement des discriminations intersectionnelles et la répartition géographique.



La Fondation traite ce type de discrimination au sein de son service d'égalité. Elle étudie, dans le cadre d'un protocole spécifique, l'existence de plusieurs motifs de discrimination quand une discrimination vécue par des femmes gitanes est détectée et met à disposition un service juridique pour porter plainte, en cas de besoin. De plus, elle travaille en réseau avec d'autres associations et a contribué à intégrer la définition de discrimination multiple et intersectionnelle dans la proposition de la loi intégrale du traitement des données en Espagne¹³⁹.

Elle accompagne son travail avec des bases des données, des analyses et des études, notamment un guide sur la discrimination intersectionnelle publié en 2017 qui réalise un examen théorique du concept, aborde le contexte juridique et donne des exemples de la discrimination vécue par les femmes gitanes¹⁴⁰.

La Fondation secrétariat gitan travaille, entre autres, sur les discriminations vécues par les femmes gitanes dans les supermarchés à cause du stéréotype qu'elles portent : « les femmes gitanes volent ». Ainsi, le personnel de sécurité est souvent appelé à surveiller spécifiquement les femmes gitanes qui entrent dans les supermarchés, et celles-ci sont exposées à des contrôles et des perquisitions en public (ouverture de leurs sacs, etc.).

Dans ce contexte, la Fondation secrétariat gitan a documenté cette discrimination comme multiple et intersectionnelle, car elle est spécifique aux femmes gitanes à cause de leur sexe et de leur origine ethnique/ raciale. En effet, les hommes gitans sont surveillés par des raisons liées à l'origine ethnique, mais pas au sexe et par ailleurs, les femmes non gitanes (appartenant à des groupes qui n'ont pas été historiquement discriminés), ne sont pas persécutées ou surveillées (car elles ne portent pas le stéréotype de « voleuses »).

Tableau 16 : le cas des discriminations intersectionnelles vécues par les femmes gitanes dans les supermarchés en Espagne¹⁴¹

Association de solidarité des femmes arabes en Belgique (AWSA-BE)

L'association AWSA-Be est une association belge qui milite pour la promotion des droits des femmes originaires du monde arabe dans leurs pays d'origine ou d'accueil, en cherchant à briser les clichés sur les femmes et à créer des ponts entre les cultures pour soutenir la paix, l'égalité et la justice¹⁴².

L'association AWSA-Be a publié en 2018 un guide sur le féminisme intersectionnel, qui a comme objectif de fournir un outil pédagogique capable de cibler et d'expliquer ce concept, en mettant en lumière le vécu de femmes au parcours éminemment féministe et, dans une optique intersectionnelle, de créer un partage entre générations. Le guide revient sur le concept de l'intersectionnalité, met l'accent sur l'utilisation du langage et analyse l'intersectionnalité dans le monde arabe. Enfin, il propose des fiches d'animation pour traiter le sujet¹⁴³.

139 Entretien avec des responsables de la Fondation secrétariat gitan.

140 Guía sobre discriminación interseccional, Secretariado Gitano, 2017, https://www.gitanos.org/upload/18/56/GUIA_DISCRIMINACION_INTERSECCIONAL_FSG.pdf

141 Rapport 2017 de la Fondation secrétariat gitan. www.gitanos.org/centro_documentacion/publicaciones/fichas/120142.html es

142 The Arab women's solidarity association, Belgique. <https://www.awsa.be/fr/page>

143 Le féminisme intersectionnel, AWSA-Be, 2018. http://awsa.be/uploads/outils%20p%C3%A9dagogiques/outil_feminisme_intersectionnel_AWSA_2018.pdf



Centre pour la justice intersectionnelle en Allemagne

Le centre pour la justice intersectionnelle est une organisation indépendante à but non lucratif basée à Berlin (Allemagne) qui se consacre à faire progresser l'égalité et la justice pour toutes les personnes en luttant contre les formes croisées d'inégalité structurelle et de discrimination en Europe¹⁴⁴. Il cherche à influencer le discours public et à avoir un impact sur l'élaboration des politiques par le biais de plaidoyers directs, de recherches et de conseils politiques, ainsi qu'à travers des publications sur des questions liées aux discriminations intersectionnelles fondées sur la race, le sexe, la classe et tous les autres systèmes d'oppression qui entretiennent les inégalités dans des domaines divers comme l'emploi, l'éducation, la migration, l'asile, la santé ou la sécurité.

6.2. FORUMS ET COALITIONS D'OSC QUI TRAITENT L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS

Forum Génération Égalité à l'échelle internationale

Le Forum Génération Égalité (FGE) est un rassemblement mondial pour l'égalité entre les femmes et les hommes, convoqué par ONU Femmes et coorganisé par les gouvernements français et mexicain, en partenariat avec la société civile en 2021. Dans le cadre des discussions préparatoires organisées en 2020, la discussion de lancement portait sur le thème « l'inclusion à plusieurs niveaux et l'intersectionnalité », avec la participation des personnes militantes à l'échelle mondiale¹⁴⁵.

Parmi les recommandations de cette discussion, les personnes participantes ont insisté sur l'importance de renforcer la mobilisation des gouvernements, de la société civile, des organisations internationales et du secteur privé à travers des mesures concrètes pour lutter contre les discriminations croisées présentes dans la société et qui touchent notamment les femmes.

Réseau paneuropéen de lutte contre le racisme (ENAR)

ENAR est le réseau paneuropéen de lutte contre le racisme qui combine défense de l'égalité raciale et coopération entre les actrices et acteurs de la société civile dans la lutte contre le racisme en Europe. L'organisation a été créée en 1998 dans le but d'obtenir des changements juridiques au niveau européen et de faire des progrès décisifs vers l'égalité raciale dans tous les États membres¹⁴⁶.

ENAR a publié en 2020 un rapport sur « la discrimination intersectionnelle en Europe » qui explique comment le concept d'intersectionnalité peut aider les personnes en poste de décision politique, les avocates et avocats et les sociologues à saisir les schémas de discrimination qui ont tendance à être invisibles ou ignorés dans les cadres juridiques et politiques actuels en matière d'anti-discrimination. Le rapport fournit des recommandations sur les mesures et les stratégies permettant de mettre en œuvre une approche intersectionnelle et d'atteindre l'égalité dans les cadres politiques et juridiques aux niveaux européen et national. Enfin, il vise à faire passer la compréhension de la discrimination d'un niveau

144 Center for Intersectional Justice. <https://www.intersectionaljustice.org/about#what-we-do>

145 Transfert de pouvoir : l'inclusion à plusieurs niveaux et l'intersectionnalité https://forum.generationequality.org/sites/default/files/2020-12/FR_FINAL_%20Curated%20Discussion%20Report.pdf

146 Réseau paneuropéen de lutte contre le racisme (ENAR). <https://www.enar-eu.org/>



largement individuel à un niveau plus structurel, et à aborder la discrimination raciale à travers les intersections entre différents motifs de discrimination, y compris le sexe, en allant au-delà de catégories rigides¹⁴⁷.

Activisme des femmes afrodescendantes dans la région d'Amérique latine

Plus de 50 organisations de la société civile, activistes et leaders de la région Amérique latine et des Caraïbes travaillant dans le domaine des femmes afrodescendantes ont participé à une étude lancée par l'Organisation des États américains (OEA) en 2017, dont les recommandations ont contribué à élaborer le Plan d'action pour la décennie des personnes d'ascendance africaine dans les Amériques (2016-2025).

Les personnes participant à l'élaboration du rapport ont exprimé les difficultés que traversent les femmes d'ascendance africaine dans la société. En effet, elles ont mis l'accent sur comment le « machisme, le sexisme et la culture patriarcale qui régissent les sociétés latino-américaines », mettent les femmes d'ascendance africaine en situation de désavantage par rapport aux hommes. Elles ont aussi exprimé d'autres problèmes tels que : l'invisibilité, la violence envers les femmes d'ascendance africaine, les inégalités et les vulnérabilités spécifiques en matière d'accès aux services de base, le manque d'incidence politique, la dangerosité du militantisme, et/ou le manque de coordination entre les mouvements contre le racisme et le sexisme. Elles ont identifié, entre autres besoins, l'importance d'articuler les actions avec les institutions et de renforcer l'autonomisation des femmes ainsi que leurs capacités¹⁴⁸.

Forum d'Asie-Pacifique sur les femmes, les droits et le développement (APWLD)

Le Forum d'Asie-Pacifique sur les femmes, les droits et le développement (APWLD) a joué un rôle dans la coordination des efforts et le plaidoyer sur l'intégration des discriminations intersectionnelles dans les rapports présentés aux Nations Unies au niveau de la région Asie-Pacifique¹⁴⁹.

L'APWLD a montré que les discriminations multiples et intersectionnelles affectent d'une manière spécifique les femmes migrantes de la région d'Asie-Pacifique travaillant comme domestiques (l'emploi plus accessible aux femmes migrantes). Ainsi elles sont sous-payées en raison des idées patriarcales sur le travail des hommes et celui des femmes (le « travail domestique » est considéré comme le travail naturel des femmes et donc sous-évalué). La discrimination intersectionnelle se traduit dans des écarts salariaux et de mauvaises conditions de travail à cause de leurs conditions de femmes migrantes (et la conjugaison avec des autres variables comme l'origine rurale, le niveau d'éducation, etc.).

Tableau 17 : les discriminations intersectionnelles vécues par les femmes migrantes de la région Asie-Pacifique¹⁵⁰

147 Intersectional discrimination in Europe, ENAR, 2020. <https://www.enar-eu.org/intersectionalityreport/>

148 Asuntos del Sur y la Organización de los Estados Americanos (2017). La Agenda del Activismo de las Mujeres Afrodescendientes en la Región. Prioridades y apuestas a futuro. Asuntos del Sur. Buenos Aires. <https://oig.cepal.org/sites/default/files/afro-final3.pdf>

149 Pour plus d'informations, voir : Intersectionality of race and gender in the Asia-Pacific NGO position paper prepared for the 45th session of the UN Commission on Status of Women, 2001. <https://www.hurights.or.jp/wcar/E/doc/gender/CSWpositionpaper.htm> et Summary report of the Asia/Pacific regional consultation with the United Nations Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences, <https://apwld.org/wp-content/uploads/2018/10/SRVAV-2010-Different-but-not-Divided-Web-Resolution.pdf>

150 Summary report of the Asia/Pacific regional consultation with the United Nations Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences, <https://apwld.org/wp-content/uploads/2018/10/SRVAV-2010-Different-but-not-Divided-Web-Resolution.pdf>



Conseil civil de lutte contre toutes les formes de discrimination au Maroc

Au Maroc, le sujet des discriminations intersectionnelles au sein de la société civile est encore très nouveau, mais il commence à apparaître dans ses discours et ses actions.

Le Conseil civil de lutte contre toutes les formes de discrimination, composé de collectifs ou d'associations de la société civile marocaine, qui œuvrent à la défense des droits humains et à la lutte contre toute forme de discrimination, y compris les discriminations intersectionnelles, a intégré cette approche dans ses deux rapports intitulés « État des lieux des discriminations au Maroc » de 2018 et 2019¹⁵¹. Ces rapports reconnaissent que les femmes non ressortissantes marocaines, notamment celles à la peau noire, sont plus susceptibles de faire face aux discriminations multiples et intersectionnelles dans différents domaines à cause de leur sexe, de leur milieu social, de leur statut administratif et de leur origine nationale ou couleur de peau.

Le Groupe antiraciste d'accompagnement et de défense des étranger.e.s et migrant.e.s (GADEM), membre du Conseil civil de lutte contre toutes les formes de discrimination, a relevé les difficultés qu'ont les femmes non ressortissantes marocaines à la peau noire en situation administrative irrégulière à inscrire leurs enfants à l'état civil au Maroc. Bien que ces difficultés soient également vécues par les « mères célibataires marocaines », dans ce cas précis, si les conséquences pour les enfants sont similaires (entrave à l'identité), les difficultés pour les femmes non ressortissantes à la peau noire et les femmes marocaines sont dues à la combinaison de facteurs qui sont différents. Les deux groupes peuvent être perçus comme étant en situation de précarité et être discriminés en raison du sexe et du statut social, les femmes non ressortissantes marocaines à la peau noire font également face à des discriminations liées à la couleur de la peau et à l'origine ethnique/raciale. Ce facteur qui leur est spécifique donne lieu à des discriminations multiples et intersectionnelles (dans ces cas, fondés sur le sexe, le statut social et l'origine raciale et ethnique).

Tableau 18 : les discriminations intersectionnelles vécues par les femmes non ressortissantes marocaines à la peau noire¹⁵².

Fondation Heinrich Böll au Maroc

Une boîte à outils pour identifier, exposer et démanteler les discriminations multiples et croisées au Maroc a été publiée en septembre 2021 par la Fondation Heinrich Böll. Elle est destinée aux OSC afin de les soutenir dans la planification et l'opérationnalisation de leurs projets, mais également dans leurs efforts en matière de plaidoyer politique en leur facilitant l'accès à l'approche intersectionnelle¹⁵³.

151 État des lieux des discriminations au Maroc, Conseil civil de lutte contre toutes les formes de discrimination, 2020. <https://www.gadem-asso.org/etat-des-lieux-des-discriminations-au-maroc-rapport-du-cc-2020/> et État des lieux des discriminations au Maroc, Conseil civil de lutte contre toutes les formes de discrimination, 2018. <https://www.gadem-asso.org/wp-content/uploads/2018/05/Rapport-Conseil-civil-fran%C3%A7ais-1-compress%C3%A9.pdf>

152 Ibid.

153 Les défis et les promesses de l'intersectionnalité au Maroc, Fondation Heinrich Böll Rabat – Maroc, 2021. <https://ma.boell.org/sites/default/files/2021-09/HBS%20-%20VF%20Toolkit%20intersectionnalite%CC%81%20-%20Version%20FR%20-%20Sommaire%20cli-quable.pdf>



7. RECONNAISSANCE ET TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS INTERSECTIONNELLES FONDÉES SUR LA RACE, L'ETHNIE ET LE SEXE AU MAROC. COMMENT FAIRE ?

7.1. L'IDENTIFICATION DES DISCRIMINATIONS INTERSECTIONNELLES FONDÉES SUR LA RACE, L'ETHNIE ET LE SEXE

Les femmes migrantes au Maroc ont commencé à être visibles à partir de l'année 2000. Jusqu'à cette date, elles étaient presque invisibles dans les documents et les études sur la migration. Désormais, des données désagrégées par sexe ont commencé à être présentées et les femmes migrantes en provenance notamment des pays d'Afrique subsaharienne ont commencé à avoir une place dans les recherches. Cependant, cette image a été souvent associée aux stéréotypes de victimes et de femmes qui demandent la pitié et la compassion sans entrer dans les détails des causes qui donnent lieu à cette situation¹⁵⁴.

Le croisement entre origine raciale/ethnique et sexe affecte de manière spécifique les femmes migrantes et les rend plus vulnérables à certaines discriminations qui peuvent être combinées avec d'autres facteurs comme l'âge, la situation de handicap, le niveau d'éducation et notamment la situation administrative relative à la migration. En effet, en fonction de la combinaison de plusieurs facteurs, les femmes migrantes d'une certaine origine raciale/ethnique (notamment celles à la peau noire) sont plus exposées à la pauvreté et à l'exclusion socioéconomique en matière d'éducation, de santé, de violence, d'autonomie, de participation et de représentation dans la vie publique, ainsi que d'égalité devant la loi et d'accès à la justice¹⁵⁵. Cette exclusion est spécifique à elles à cause de leurs conditions de femmes d'une certaine origine raciale et ethnique. Elle n'est pas la même discrimination que celle vécue par les hommes de leur même groupe racial/ethnique ni celle des femmes d'un autre groupe racial/ethnique. Cette discrimination resterait invisible si les causes d'exclusion (sexisme et racisme) étaient examinées séparément.

154 Alianza por la Solidaridad, *Des voix qui s'élèvent, Analyse des discours et des résistances des femmes migrantes subsahariennes au Maroc, 2018*. Résultats sur une recherche de terrain qui a ciblé 81 femmes présentes dans différentes villes du Maroc, à savoir Casablanca, Rabat, Tanger, Oujda et Nador. <https://www.alianzaporlasolidaridad.org/axs2020/wp-content/uploads/Informa-Helena-Maleno-2018-AI-zando-voces-Franc%C3%A9s.pdf>

155 « Effets des formes multiples et croisées de discrimination et de violence dans le contexte du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée sur la pleine jouissance par les femmes et les filles de tous leurs droits de l'homme ». Rapport du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, 2017. https://ap.ohchr.org/documents/dpage_f.aspx?si=V/HRC/35/10

- Est-ce qu'un homme migrant d'une certaine origine raciale et ethnique fait face à la même discrimination que les femmes de même origine raciale/ethnique ou les femmes sont-elles concernées par des facteurs spécifiques (par exemple en matière d'emploi, dans la santé, l'éducation, la justice, concernant les violences sexuelles, un soutien psychologique, etc.) ?
- Est-ce que la discrimination vécue par une femme migrante d'une certaine origine raciale/ethnique est exclusivement liée à son sexe ? La femme marocaine ou les femmes d'une autre origine raciale/ethnique font-elles face à la même discrimination ou la femme migrante est-elle concernée par des facteurs spécifiques à son origine raciale/ethnique ?
- Y a-t-il un traitement différencié qui n'est pas justifié de manière objective et raisonnable envers la femme migrante à cause de son origine raciale et ethnique (et d'autres variables) ?
- Quels sont les motifs de la différence de traitement ?
 - Identifier des discriminations intersectionnelles n'est pas une tâche facile, car elles sont très subtiles. Il faut tout d'abord étudier la possibilité de l'existence de cette discrimination quand une femme étrangère dénonce une discrimination raciale ou sexiste, savoir poser les bonnes questions pour collecter des données adéquates et avoir des ressources capables d'analyser les données.
 - Des outils pour approfondir la question des discriminations intersectionnelles sont disponibles (en anglais) sur le site : <https://www.racialequitytools.org/resources/fundamentals/core-concepts/intersectionality>

Tableau 19 : questions à se poser pour identifier les discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe dans un domaine spécifique¹⁵⁶

7.2. L'IMPORTANCE DE LA COLLECTE ET DE L'ANALYSE DES DONNÉES SELON UNE APPROCHE INTERSECTIONNELLE

L'intégration du genre dans les enquêtes, recherches et études sur la discrimination se caractérise par la présentation des données désagrégées par sexe. Cependant, la désagrégation des données fait référence exclusivement à un seul motif de discrimination, le sexe, et ne permet pas d'approfondir les discriminations intersectionnelles. À titre d'exemple, les données désagrégées par sexe relatives au marché de l'emploi des personnes migrantes permettent uniquement de voir la différence entre les femmes et les hommes, et non de savoir si l'origine raciale et une cause d'exclusion des femmes migrantes dans le domaine de l'emploi.

Par ailleurs, la collecte des données relatives à l'origine raciale ou ethnique est un sujet qui pose des problèmes dans certains pays, comme ceux de l'Union européenne, car la législation relative à la protection des données à caractère personnel interdit leur utilisation sous prétexte d'être discriminatoire envers des minorités ethniques. Cela se traduit, dans la pratique, par un manque de connaissance de la réalité des personnes sur un territoire, et en fin de compte, par une question politique, qui peut être modifiée¹⁵⁷.

Même s'il n'est pas facile de penser, de traduire et d'appliquer un cadre intersectionnel au traitement des données et à la recherche, des enquêtes nationales ont commencé à être réalisées selon une approche intersectionnelle appliquée tout au long du processus de recherche, à savoir : dans la définition du

¹⁵⁶ Adaptation du document « Guía sobre discriminación interseccional. El caso de las mujeres gitanas ». Fundación Secretariado Gitano, 2017. https://www.gitanos.org/upload/18/56/GUIA_DISCRIMINACION_INTERSECCIONAL_FSG.pdf

¹⁵⁷ Datos para la identificación de interseccionalidades en el estado español: ¿una misión imposible hoy?, IDHC, Barcelona, 2020. https://www.academia.edu/44682221/Datos_para_la_identificaci%C3%B3n_de_interseccionalidades_en_el_estado_espa%C3%B1ol_una_misi%C3%B3n_imposible_hoy_IDHC_Barcelona_2020?email_work_card=view-paper



champ de la recherche, dans la formulation des questions, dans la phase de collecte et de l'analyse des données et du rapportage¹⁵⁸.

Dans une situation idéale, la recherche devrait combiner des méthodes qualitatives et quantitatives permettant de bien identifier le groupe cible et la problématique de manière synthétique et d'en approfondir les causes.

La collecte de données intersectionnelles est une pratique qui peut être mise en œuvre dans des enquêtes nationales ou territoriales, dans des recherches sectorielles, ainsi que dans les formulaires utilisés par les institutions et les OSC qui travaillent directement à la collecte et au traitement des plaintes en matière de discrimination.

Les données intersectionnelles dans les enquêtes

La réalisation d'enquêtes pour la collecte de données intersectionnelles permet d'avoir une idée plus précise des discriminations à une échelle nationale ou territoriale ainsi que sectorielle. Les phases sont présentées dans le tableau 20.

1. Définir les objectifs, les secteurs et les méthodes de la collecte des données

- Décider des facteurs de discrimination qui vont être croisés : la race, l'ethnie et le sexe, avec par exemple, l'âge, le niveau d'éducation, le taux d'activité, les violences, etc. ;
- Identifier la dimension (nationale/territoriale) et les domaines de la recherche (santé, éducation, emploi, etc.) ;
- Identifier des questions pertinentes par rapport au domaine/secteur d'analyse et les soumettre à des groupes de discussion en faisant des essais préalables auprès du public cible (en combinant des questions fermées avec des questions ouvertes pour que les personnes qui participent peuvent ainsi décrire la manière dont elles s'identifient) ;
- Chercher les travaux existants de recherche qualitative, quantitative ou mixte sur les discriminations intersectionnelles ;
- Définir la stratégie pour faire ressortir « l'invisibilité » de femmes étrangères confrontées à des discriminations intersectionnelles qui restent invisibles si les recherches ne portent pas spécifiquement sur elles.

2. Développer des partenariats

- Consulter la démarche avec des personnes représentant différents organismes, OSC, institutions, etc. qui travaillent dans le domaine de la migration, de la discrimination, de la lutte contre le racisme et des inégalités entre les sexes.
- Inclure des personnes migrantes dans l'équipe de conception des méthodes pour mieux comprendre le contexte dans lequel la collecte des données va avoir lieu.



158 Equality data. https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Rapport_IEDCB-FR-1106.pdf. Des informations sur d'autres enquêtes sont disponibles dans le rapport « L'analyse comparative des enquêtes sur les discriminations en Europe et au Canada », réalisé en 2021 dans le cadre du projet « Vivre ensemble ».



3. Plaidoyer pour mobiliser temps et argent

- Mobiliser le temps et l'argent nécessaires pour assurer une bonne collecte des données et la définition d'une ligne de base.

4. Définir les rôles et les responsabilités

- Mobiliser les équipes nécessaires pour la bonne collecte des données et les former aux discriminations intersectionnelles.
- Faire participer des personnes étrangères ciblées par l'enquête aux différentes phases de sa réalisation.

5. Élaborer des plans d'action

- Développer des plans d'action pour l'utilisation des résultats sur les deux niveaux suivants :
 - Au niveau macro relatif à la manière d'atteindre des changements structurels dans divers contextes (par ex. dans les systèmes de données institutionnels, les politiques ou les procédures). Les activités peuvent inclure des réformes institutionnelles des systèmes de données ou des lignes directrices pour approfondir la recherche sur les inégalités structurelles plus larges dans la société, ou des initiatives à grande échelle impliquant plusieurs groupes de population et/ou zones d'impact.
 - Au niveau micro et en lien avec les communautés spécifiques. Les activités peuvent inclure des consultations et comment ou pourquoi une politique/pratique doit être adaptée au contexte. Elles peuvent également englober la recherche et l'analyse des problèmes ou inégalités spécifiques rencontrées par les femmes migrantes.

Tableau 20 : les phases de la collecte de données intersectionnelles dans la réalisation d'une enquête¹⁵⁹

Les données intersectionnelles dans les formulaires des mécanismes de plainte

Les données qui reposent sur des questionnaires concernant des expériences de discrimination, de crimes ou de discours de haine ne sont souvent basées que sur un seul critère. Ainsi, les expériences de discrimination qui se situent au croisement de plusieurs critères restent invisibles, y compris pour le pouvoir politique. Les défis relatifs aux données et aux recherches intersectionnelles sont liés aux obstacles méthodologiques et organisationnels à surmonter pour pouvoir vraiment effectuer des recherches intersectionnelles. Il faut aussi disposer de suffisamment de données de qualité avec des variables qui permettraient, par la suite, de croiser les résultats¹⁶⁰.

Ces actions devraient être accompagnées du renforcement et de la mise à disposition de compétences capables d'analyser les données suivant une perspective intersectionnelle et du renforcement des mécanismes de veille concernant les plaintes portées par des femmes. Il s'agit de vérifier si celles-ci répondent à des critères relatifs aux discriminations intersectionnelles.

La complémentarité des données qualitatives : témoignages des femmes

La collecte de témoignages des discriminations vécues par les femmes migrantes est un support complémentaire qui nécessite des compétences capables de poser les questions adéquates et d'analyser les informations depuis une perspective intersectionnelle.

159 Adapté de l'approche proposée par « Unpacking intersectional approaches to data », Global Partnership for Sustainable Data, https://www.data4sdgs.org/sites/default/files/file_uploads/JN_1286_IDC_KP_WhitePaper_24pp_A4.pdf

160 Equality data: https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Rapport_IEDCB-FR-1106.pdf



À titre d'exemple, plusieurs témoignages recueillis par l'étude du Conseil civil de lutte contre toutes les formes de discrimination « État des lieux des discriminations au Maroc » montrent les conditions de précarité et les discriminations multiples et croisées vécues par des femmes à la peau noire, qui se traduisent, entre autres, dans des salaires plus bas, plus d'heures de travail et moins de congés¹⁶¹.

Les femmes non ressortissantes marocaines originaires de pays d'Afrique de l'Ouest sont les plus exposées au racisme, sexisme et classisme dans le secteur domestique-ménager au Maroc. Elles font ainsi face au croisement des discriminations fondées sur le genre et celles fondées sur la classe sociale qui cachent les conditions de travail indécentes et les conditions socio-économiques précaires, doublées de difficultés d'accès aux droits (soins, éducation, justice, etc.). De plus, certaines personnes qui emploient ces femmes préméditent leurs actes pour la simple raison que certaines races sont considérées inférieures¹⁶².

Les discriminations vécues par des femmes migrantes en fonction de leur origine raciale/ethnique dans le domaine de l'emploi sont très subtiles et parfois, invisibles. Elles sont des discriminations qui affectent les conditions d'emploi, le salaire, et les congés, entre autres, des femmes d'une certaine origine raciale. Ces discriminations sont différentes de celles vécues par les femmes d'autre origine raciale/ethnique et des femmes marocaines, ainsi que des hommes du même groupe racial et ethnique à des postes similaires.

Tableau 21 : les femmes non ressortissantes marocaines originaires de pays d'Afrique de l'Ouest sont les plus exposées au racisme, au sexisme et au classisme dans le secteur domestique-ménager au Maroc

161 Rapport du Conseil civil de lutte contre toutes les formes de discrimination, GADEM, 2018 : <https://www.gadem-asso.org/etat-des-lieux-des-discriminations-au-maroc-rapport-du-cc/>

162 Ibid.



8. CONTRIBUTION DU PROJET « VIVRE ENSEMBLE SANS DISCRIMINATION » À LA LUTTE CONTRE L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS BASÉES SUR LA RACE, L'ETHNIE ET LE SEXE ET LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

8.1. L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS COMME PRINCIPE DE BASE DE LA PROMOTION DE L'APPROCHE GENRE DU PROJET

L'intégration de *l'intersectionnalité* (croisement) entre discrimination raciale/ethnique et fondée sur le sexe comme axe transversal des actions de lutte contre le racisme, la xénophobie et la discrimination raciale est devenu le principe de base de l'intégration de l'approche genre, par excellence, du projet « Vivre ensemble sans discrimination ».

« Le développement d'un argumentaire sur le croisement entre discrimination raciale/ethnique et inégalité entre les sexes pour promouvoir et accompagner le discours politique, institutionnel et technique du projet », qui découle de ce principe, constitue la première activité du Plan d'action genre du projet.

Ainsi, l'intersectionnalité des discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe et les autres principes d'intégration du genre (la promotion de la participation des femmes, le renforcement des compétences, la production des données désagrégées par sexe et le langage inclusif) ont été intégrés de manière transversale à l'ensemble des activités du PAG et des actions des différentes composantes du projet.

L'apport du projet « Vivre ensemble sans discrimination » au traitement de ce type de discrimination a été novateur. Il a notamment mis sur la table une forme de discrimination auparavant presque inconnue au Maroc.

8.2. LE PLAN D'ACTION GENRE (PAG) ET L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LA RACE, L'ETHNIE ET LE SEXE

Le Plan d'action genre (PAG), élaboré en 2019 et actualisé en 2020 et 2021, constitue le document de référence en matière d'identification, de reconnaissance et de lutte contre l'intersectionnalité des discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe, ainsi que sur la promotion de l'approche genre du projet.

Le PAG a été élaboré selon les 5 principes d'intégration du genre identifiés de manière participative par l'équipe technique et les partenaires principaux, dont l'intégration de l'intersectionnalité des discriminations fondées sur la race/l'ethnie et le sexe est devenue une priorité. Le PAG se décline en 7 axes d'intervention, présentés dans le tableau suivant :



Axes	Résultats	Intégration transversale des principes genre du projet
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration de l'égalité entre les sexes dans le discours politique du projet en matière de lutte contre les discriminations ; • Promotion de la participation des femmes dans les instances de décision ; • Mise à disposition des compétences genre dans l'Unité de gestion du projet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Intersectionnalité des discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe • Données désagrégées par sexe et sensibles au genre • Participation des femmes (50 %) • Renforcement des compétences • Langage inclusif
Déploiement des activités	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration des principes du genre dans la totalité des activités ; • Promotion de la participation des femmes dans toutes les activités. 	
Capacités en genre	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des capacités de l'équipe de gestion ; • Renforcement des capacités des groupes cibles du projet ; • Accompagnement technique des assistances techniques (AT). 	
Gestion administrative et ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration du genre dans les procédures administratives, • Intégration du genre dans la gestion des ressources humaines. 	
Suivi/évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration du genre dans le système de suivi ; • Intégration du genre dans l'évaluation. 	
Communication	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration du genre dans la communication interne et externe du projet (stratégie, supports, messages, témoignages, etc.) 	
Partenariats	<ul style="list-style-type: none"> • Développement des partenariats avec des organismes, des institutions et des OSC travaillant dans le domaine du genre et des discriminations. 	

Tableau 22 : l'intersectionnalité des discriminations comme principe transversal de genre dans le PAG

Les axes, les résultats, les actions et les outils du PAG ont été intégrés systématiquement dans les planifications annuelles ainsi que dans le système de suivi du projet.



COMPOSANTES DU PROJET	PRIORITÉS EN MATIÈRE D'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS	COMPLÉMENTARITÉ AVEC LES AUTRES PRINCIPES GENRE DU PROJET
<p>Composante 1 : accompagner le Royaume du Maroc dans l'étude comparée des normes et règlements relatifs à la discrimination raciale et/ou ethnique envers la population immigrante, ainsi que dans l'élaboration de propositions d'amélioration pour le renforcement institutionnel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les besoins en matière de modification des normes pour assurer le principe de non-discrimination des lois envers les femmes migrantes et notamment en raison de leur origine et de leur sexe ; • Identifier des bonnes pratiques pour aborder les discriminations croisées sur le plan normatif ; • Proposer des recommandations pour l'intégration des mesures législatives et normatives contre les discriminations croisées fondées sur la race, l'ethnie et le sexe au Maroc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Données désagrégées par sexe et sensibles au genre • Participation des femmes (50 %) • Renforcement des compétences en genre • Langage inclusif
<p>Composante 2 : appuyer l'amélioration des mécanismes d'identification et de recueil des plaintes d'incidents racistes et xénophobes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier et proposer des mécanismes pour identifier et traiter les discriminations intersectionnelles auxquelles font face les femmes migrantes au Maroc ; • Intégrer les bonnes pratiques en termes de recueil de plaintes pour des cas de discriminations intersectionnelles dans les rencontres et les échanges. 	
<p>Composante 3 : promouvoir et renforcer les compétences des administrations publiques en matière de prévention et de lutte contre le racisme et la xénophobie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer les contenus liés aux discriminations croisées fondées sur la race, l'ethnie et le sexe dans le contenu des formations ; • Évaluer les connaissances des personnes participantes dans ce domaine ; • Présenter de bonnes pratiques en matière de discriminations intersectionnelles dans les rencontres et les échanges. 	
<p>Composante 4 : promouvoir et renforcer les compétences des organisations de la société civile.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer les discriminations croisées fondées sur la race, l'ethnie et le sexe dans le contenu des formations ; • Évaluer les connaissances des personnes participantes dans ce domaine ; • Présenter de bonnes pratiques en matière de discriminations intersectionnelles dans les rencontres et les échanges ; • Créer un débat sur comment les organisations de femmes peuvent s'allier pour combattre les discriminations sexistes et xénophobes. 	
<p>Composante 5 : soutenir les mesures et actions de sensibilisation visant la prévention du racisme et la xénophobie pour la promotion et la protection des droits humains.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Visibiliser les discriminations intersectionnelles dont les femmes migrantes sont victimes ; • Donner la voix aux femmes migrantes, notamment à celles victimes de discriminations intersectionnelles ; 	

Tableau 23 : intégration de l'intersectionnalité des discriminations et des principes d'intégration du genre dans les composantes du projet



8.3. L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS ET LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES PAR AXE DU PAG

8.3.1. La promotion de l'intersectionnalité des discriminations et de l'égalité entre les sexes dans les instances de gouvernance du projet

Les instances de gouvernance du projet ont été impliquées dans la validation, le suivi et la mise en œuvre du PAG. En effet, les TDR du comité de pilotage définissent, entre les fonctions de celui-ci, l'adoption du plan de suivi de l'approche genre du projet, et les TDR du comité opérationnel, la supervision de l'élaboration de son plan de suivi.

À titre très symbolique, lors du premier comité de pilotage du projet, tenu le 4 mai 2018, des possibilités de coordonner les actions du projet avec l'Autorité pour la parité et la lutte contre les discriminations (APALD), ont été discutées. Cette instance n'est pas toujours opérationnelle, mais le groupe de travail mixte de la composante 1, qui travaille sur l'émission des recommandations juridiques en matière de discrimination, joue un rôle important. En effet, certaines recommandations du groupe sont orientées vers l'intégration de l'intersectionnalité des discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe dans la mise en œuvre de l'APALD, car son mandat principal est la lutte contre les discriminations envers les femmes.

Les travaux du groupe de travail de la composante 1 se sont focalisés sur l'analyse du cadre législatif national et de ses forces et défis en termes de lutte contre les discriminations raciales. Ils ont intégré l'identification des normes discriminatoires envers les femmes migrantes ainsi que des expériences qui permettraient d'éclairer la manière d'aborder juridiquement les discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe.

Par ailleurs, les commissions de travail de la composante 3 et 5, qui sont les organes de conseil et de suivi des actions en matière de formation et de communication respectivement, ont été spécialement sensibilisées sur l'importance de renforcer la promotion de la lutte contre l'intersectionnalité des discriminations et l'égalité entre les sexes dans le déploiement des activités les concernant¹⁶³. Les deux commissions ont bénéficié en avril 2021 d'une présentation du PAG et en janvier 2022, de la manière à travers laquelle le projet a intégré l'approche genre dans les domaines de la formation et de la communication.

Enfin, des efforts importants ont été menés pour renforcer la participation des femmes au sein des différentes instances de gouvernance. Dans ce sens, il a été prévu d'associer les points focaux genre des ministères et des institutions partenaires du projet dans des espaces d'échange afin de valoriser leur expertise institutionnelle et de créer un débat sur le croisement des discriminations en raison de l'origine raciale/ethnique et du sexe.

¹⁶³ Les commissions de travail jouent un rôle à titre consultatif. La mission de ces Commissions est d'assurer la qualité du contenu technique des activités et des produits (analyses, propositions, etc.) et de faciliter la coordination avec d'autres projets en cours. Elles sont composées du personnel technique du projet, ainsi que de personnes expertes (du Maroc et d'Europe) dans chaque domaine et des représentants des institutions concernées. Manuel des procédures du projet « Vivre ensemble sans discrimination ».



8.3.2. Outils et bonnes pratiques en matière d'intersectionnalité des discriminations et de promotion de l'égalité entre les sexes dans le déploiement des activités du projet

A. Outils d'intégration de l'intersectionnalité des discriminations et de l'égalité des sexes dans l'ensemble des activités

L'intégration de l'intersectionnalité des discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe ainsi que de la promotion de l'égalité des sexes a été assurée par une série des outils élaborés et validés par les partenaires. Ces outils, qui sont résumés ci-après, ont été distribués entre les personnes responsables des différentes composantes du projet.

Outil 1 : listes de vérification pour l'intégration de l'intersectionnalité des discriminations et l'égalité entre les sexes

Neuf listes de vérification (*checklists*), qui contiennent des questions spécifiques pour assurer le traitement de l'intersectionnalité des discriminations et de l'égalité des sexes dans les activités, ont été élaborées et mises à dispositions des équipes techniques et des partenaires du projet à partir d'octobre 2020. Désormais, ces listes sont devenues l'outil de référence sur l'intégration de l'approche genre dans la planification, la mise en œuvre et le suivi des activités¹⁶⁴.

Objet des listes de vérification	Recommandations en matière d'intersectionnalité et d'égalité entre les sexes
Élaboration des termes de référence (TDR)	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre à disposition des compétences • Proposer une méthode intégrant le genre
Élaboration des études, recherches et missions d'assistances techniques	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre à disposition des compétences/expertise en matière d'approche genre et/ou en matière des discriminations croisées • Traiter les discriminations croisées fondées sur la race l'ethnie et le sexe dans les contenus des formations • Présenter des exemples
Conception et tenue des formations	
Conception et organisation des séminaires, ateliers et conférences	
Conception et réalisation des voyages d'études	
Conception et élaboration des guides et boîtes à outils	
Définition et préparation des subventions et appels à projets	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer le genre et/ou les discriminations croisées en tant que critère de sélection
Conception des projets pilotes	
Communication	<ul style="list-style-type: none"> • Rendre les expériences des femmes visibles • Utiliser des témoignages pour traiter les discriminations croisées fondées sur la race l'ethnie et le sexe dans les contenus des formations

Tableau 24 : Les 9 listes de vérification, l'intersectionnalité des discriminations et l'égalité entre les sexes

164 Voir ensemble de listes de vérification sur l'intégration de l'approche genre du projet à l'annexe 1. Ces listes de vérification concernent l'intégration de l'approche genre dans : 1. L'élaboration des TDR, 2. L'élaboration des études, des recherches et des missions d'assistances techniques, 3. La conception et tenue des formations, 4. La conception et l'organisation des séminaires, ateliers et conférences, 5. La conception et la réalisation des voyages d'études, 6. La conception et l'élaboration des guides et boîtes à outils, 7. La définition et la préparation des subventions et appels à projets, 8. La conception des projets pilotes, 9. La communication.



Outil 2 : promotion d'un langage inclusif et sensible au genre

L'utilisation du langage inclusif est devenue une priorité d'intégration du genre dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet et une pratique au sein du travail interne de l'UGP et des partenaires. Des recommandations permettant de donner une visibilité aux femmes, souvent absentes des discours à l'écrit et à l'oral, ont été formulées (2019) et finalement systématisées dans une fiche (2021), qui a été partagée auprès des équipes techniques et des partenaires¹⁶⁵.

Des efforts importants ont été déployés pour que l'ensemble des documents écrits et des expositions à l'oral utilisent les principes du langage inclusif adoptés par le projet. Cependant, cela n'a pas toujours été fait de manière systématique, notamment pour les expertises externes et les documents élaborés avant l'approbation de ces principes. Afin d'assurer la cohérence avec les recommandations réalisées, un système de contrôle-qualité a été mis en œuvre, avec une veille particulière concernant les publications et les traductions de l'ensemble des documents élaborés.

Outil 3 : système de contrôle-qualité pour la collecte des données désagrégées par sexe et sensibles au genre

Un système de contrôle-qualité relatif à la collecte des données quantitatives et qualitatives a été élaboré en 2021 et présenté aux équipes en janvier 2022. Ce système a pour objectifs :

- Assurer la collecte des données et la création des « évidences » permettant de remplir les indicateurs concernant le traitement de l'intersectionnalité des discriminations et l'égalité entre les sexes par composante ;
- Clarifier le type d'information nécessaire pour remplir les indicateurs quantitatifs et désagrégés par sexes ainsi que les indicateurs qualitatifs qui portent sur les recommandations/rencontres traitant le sujet de l'intersectionnalité de discriminations et d'égalité entre les sexes.

Le système de contrôle-qualité propose un outil complémentaire (inspiré du marqueur genre de l'OCDE) qui vise à mesurer le degré d'intégration du genre dans certaines activités du projet, en prenant comme critères de notation les 5 principes d'intégration du genre¹⁶⁶.

L'instauration d'un système de contrôle qualité pour la validation des livrables du projet en assurant l'approche genre a été acté dans le Manuel des procédures.

Outil 4 : Idémarche pour la promotion de la participation des femmes

Une démarche visant à promouvoir la participation effective des femmes dans la gestion et la mise en œuvre des activités a aussi été élaborée à travers des fiches qui contiennent des recommandations spécifiques pour chacune des cibles du projet, à savoir¹⁶⁷ :

165 Voir le document sur les principes du langage inclusif du projet à l'annexe 2.

166 Voir le système de contrôle-qualité permettant de mesurer l'intégration de l'approche genre dans le projet à l'annexe 3.

167 Voir la démarche pour la promotion de la participation des femmes à l'annexe 4.

- Les femmes dans l'équipe de gestion du projet ;
- Les femmes dans les réunions de coordination des groupes de travail avec les institutions, les organismes et les organisations partenaires du projet ;
- Les femmes dans les assistances techniques ;
- Les femmes en qualité des intervenantes, modératrices et rapporteuses dans les événements ;
- Les femmes en tant que bénéficiaires des activités ;
- Les femmes dans les outils de communication.

Tableau 25 : fiches par cible du projet pour la promotion de la participation des femmes

Dans la pratique, le projet a mis en place des mesures spécifiques pour mobiliser des femmes dans les activités en qualité d'expertes et intervenantes, notamment des femmes avec une expérience dans le domaine de l'intersectionnalité des discriminations et de l'égalité entre les sexes. Le projet a déployé aussi des efforts pour impliquer des femmes en qualité des participantes dans les événements, en les invitant directement ou en indiquant dans les invitations l'importance de faire participer des femmes représentant les organismes et institutions invités.

Par ailleurs, les actions relatives à la visibilité des femmes dans les outils de communication seront présentées au point 8.3.6.

Outil 5 : mise en place d'une base de données avec des expertises en matière d'intersectionnalité des discriminations et d'égalité entre les sexes

La base de données du projet a été enrichie en 2020 et actualisée en 2021 en intégrant des femmes expertes dans les domaines de l'intersectionnalité des discriminations et/ou de l'égalité entre les sexes, indépendantes ou travaillant au sein des institutions partenaires et d'autres institutions et/ou organismes nationaux et internationaux (OSC, Nations Unies, organismes de coopération, etc.). L'objectif de cette base de données est de répertorier et de mobiliser des expertises sur l'intersectionnalité des discriminations dans les événements organisés par le projet ainsi que de contribuer à une diffusion plus large des actions du projet et à la convocation des femmes en tant que participantes.

B. Bonnes pratiques d'intégration de l'intersectionnalité des discriminations et de l'égalité entre les sexes dans la mise en œuvre des activités

Une évolution a été clairement constatée depuis la conception et le lancement du projet dans le traitement de l'intersectionnalité des discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe et l'égalité entre les sexes. Bien que le projet intègre dans son intitulé « la dimension genre » et prévoie le renforcement de cette approche à plusieurs moments, le traitement de l'intersectionnalité des discriminations n'avait pas été prévu. En effet, les premières références sur les discriminations envers les femmes migrantes concernaient les discriminations sexistes exclusivement et les questions sur l'approche genre et la participation des femmes. Cependant, à la suite d'une réflexion de l'équipe technique et des partenaires du projet, les recommandations pour approfondir sur l'intersectionnalité de discriminations ont été accrues et les efforts se sont orientés vers la mobilisation de l'expertise pour renforcer les connaissances sur la manière d'aborder le sujet.

Les bonnes pratiques mise en œuvre par le projet dans le domaine du traitement des discriminations intersectionnelles se résument comme suit :



Bonne pratique 1. Les témoignages des femmes migrantes participantes dans les événements, la visibilité de l'intersectionnalité des discriminations

Bien que la cible du projet soient les institutions, les OSC et les médias, et pas directement la population migrante, celle-ci a eu l'opportunité de participer à certaines activités comme l'« atelier de sensibilisation pour la mise en place du plan de communication institutionnel organisé à Ait Amira en septembre de 2021 », « la rencontre entre les collectivités territoriales, les associations et les personnes ressources de Murcia et celles de la région de Souss Massa, tenue aussi à Ait Amira en novembre 2021 » ou « la rencontre entre les personnes professionnelles des médias et les personnes migrantes au Maroc autour le sujet : quel vivre ensemble avec les personnes migrantes au Maroc ? » tenue en décembre 2021 à Tanger. En effet, les témoignages des femmes migrantes dans ces espaces ont permis de montrer les discriminations auxquelles elles font face en tant que femmes et migrantes et qui touchent notamment le harcèlement dans les espaces publics, ainsi que la prise en charge médicale quand il s'agit des services de santé sexuelle et reproductive, notamment pour les femmes enceintes et en situation vulnérable. Les témoignages ont permis aussi de montrer les défaillances en matière de prise en considération des besoins spécifiques des femmes migrantes de la part des politiques publiques ainsi que l'absence de traitement médiatique du sujet.

Bonne pratique 2. La mobilisation de l'expertise et l'échange d'expériences sur l'intersectionnalité des discriminations et l'égalité des sexes dans les événements

Un effort important a été fourni en matière de prévision, identification et mobilisation des institutions, des organismes et des associations qui intègrent dans leurs travaux l'intersectionnalité des discriminations et/ou l'égalité entre les sexes lors des événements organisés par le projet sur des sujets différents en lien avec la lutte contre le racisme et la xénophobie.

Ainsi, le Service d'assistance et orientation des victimes de discrimination raciale ou ethnique du Conseil pour l'élimination de la discrimination raciale ou ethnique en Espagne a été mobilisé lors de l'échange « Expériences espagnoles de mise en réseau et de coopération pour lutter contre la discrimination raciale ou ethnique, le racisme et la xénophobie », tenu le 28 avril 2021. La présentation de ce service a permis de montrer un mécanisme public régional d'identification et traitement des discriminations intersectionnelles. En effet, le service a présenté comment il traite l'interaction entre le sexe et autres aspects de l'identité (tel que l'appartenance ethnique, la position sociale, la religion ou le handicap) partant de l'enregistrement des autres « caractéristiques personnelles » ou « motifs de discrimination » qui peuvent interagir dans la situation analysée dans la phase de collecte des données. Il a aussi permis de montrer la prise en charge d'une personne identifiée comme victime de discrimination intersectionnelle et cela : a) en accordant une attention particulière à la vulnérabilité ajoutée par des caractéristiques personnelles qui interagissent ou se croissent (par exemple, l'appartenance raciale ou ethnique et le sexe) ; b) en adaptant la réponse et méthodologie d'intervention aux besoins des victimes ; et c) essayant d'appliquer les normes européennes et internationales en matière d'intersectionnalité.

Par ailleurs, Equinet, le réseau européen de promotion de l'égalité, a participé au séminaire en ligne intitulé « Organismes de promotion de l'égalité en Europe : fonctions et défis » tenu le 12 mars 2021. Sa présentation a permis de mettre en relief les actions promues par les organismes de promotion de l'égalité en Europe en matière d'égalité entre les sexes et de lutte contre les discriminations croisées (par race, ethnie et par sexe), de fournir des pistes pour l'identification de ce type de discriminations et l'amélioration de l'assistance aux victimes et de montrer l'importance du renforcement des capacités institutionnelles sur le sujet. À la suite de ce séminaire, le groupe de travail mixte de la composante 1, qui travaille



sur le cadre législatif en matière de discrimination, a prévu d'intégrer dans ses travaux de réflexion l'expérience d'Equinet pour aborder le sujet de l'intersectionnalité des discriminations.

Enfin, « la journée d'étude sur l'échange d'expériences en matière de législation contre la discrimination, notamment raciale : Quelles bonnes pratiques ? », célébrée le 31 mars 2022, a consisté en une présentation spécifique du traitement législatif des discriminations intersectionnelles par race, ethnie et sexe. Cette présentation a permis aux personnes participantes de revenir sur l'origine du concept, de connaître le traitement de cette discrimination au sein des Nations Unies et des cadres régionaux de l'Europe et de l'Amérique du Sud, ainsi que de présenter des cas de décisions de justice qui ont reconnu les discriminations multiples et intersectionnelles. La rencontre, qui avait comme objectif de présenter des expériences internationales en matière de prévention et de lutte contre le racisme, la xénophobie et la discrimination et d'établir des recommandations pour le cadre normatif marocain, a mis à disposition une plateforme en ligne. Cette dernière a permis de collecter des données sur la participation de l'ensemble des institutions marocaines dans la lutte contre les discriminations intersectionnelles et de mettre l'accent sur le rôle que l'APALD pourrait jouer en la matière.

Bonne pratique 3. La recherche sur le traitement juridique de l'intersectionnalité des discriminations et de l'égalité entre les sexes.

Les efforts du projet se sont aussi orientés vers la recherche et l'étude du traitement des discriminations intersectionnelles dans différents contextes ainsi que sur l'importance de l'intégrer dans les discours et actions de plaidoyer législatif au Maroc de lutte contre les discriminations et le racisme.

Le rapport sur « l'analyse des normes et recommandations des organisations internationales, régionales et de l'Union européenne en matière de lutte contre la discrimination envers la population migrante, le racisme et la xénophobie », élaboré en 2020, a intégré dans son argumentaire des références à l'intersectionnalité des discriminations ainsi qu'à la discrimination en raison du sexe. En effet, le rapport a analysé le standard international de protection de la population migrante contre la discrimination, le racisme et la xénophobie en évaluant les faiblesses et les atouts des mécanismes mis en place par les pays touchés par l'étude, en intégrant le traitement de ce type de discrimination dans les directives de l'Union européenne ainsi que dans les résolutions du parlement européen. De plus, le rapport a analysé les cadres légaux en matière de lutte contre les discriminations par question de sexe des pays étudiés.

Par ailleurs, le rapport sur « l'analyse comparative d'enquêtes sur les discriminations en Europe et au Canada (réalisé en 2021) », réalisé comme élément d'un cadre de référence pour la réalisation d'une enquête similaire au Maroc, a aussi pris en considération les discriminations pour des motifs divers, y compris la discrimination intersectionnelle. Cette étude, qui avait pour but de comparer la conception de la discrimination au sein d'enquêtes réalisées en Europe et au Canada, a porté, dans la sélection de celles-ci, une attention particulière à la délimitation et à la surreprésentation des minorités exposées à des discriminations, y compris les femmes issues de ces groupes. L'étude a permis aussi de formuler des recommandations pour l'intégration des discriminations intersectionnelles dans des enquêtes, à savoir : a) inclure le sujet dans le questionnaire et établir des liens entre les questions pour croiser les dimensions des discriminations ; b) analyser des expériences concrètes de discrimination recueillies en observant comment différents motifs de discrimination sont activés.



8.3.3. Le renforcement des compétences en matière d'intersectionnalité des discriminations et d'égalité entre les sexes

Le renforcement des compétences a été à prévu par différentes composantes du projet (composante 3 destinée aux institutions publiques, composante 4 à la société civile et composante 5 aux journalistes), par l'axe 3 du PAG relatif aux formations ainsi que par un axe transversal en lien avec le renforcement des capacités des équipes techniques du projet.

Les actions de renforcement des compétences se sont déroulées à travers des séances spécifiques autour de la question de l'intégration de l'approche genre et lors de formations relatives à la lutte contre le racisme et la xénophobie qui ont intégré la thématique des discriminations intersectionnelles. Cinq catégories des séances de renforcement des capacités ont été organisées, à savoir :

Renforcement des compétences 1 : formation de l'équipe technique et des partenaires du projet en matière d'approche genre et intersectionnalité

L'équipe et les institutions partenaires du projet ont bénéficié d'actions de formation en matière d'égalité entre les sexes (un total de 43 heures) s'articulant autour des sujets suivants :

- Introduction à l'approche genre (octobre 2019) ;
- L'approche genre dans la mise en œuvre du projet (juillet 2020) ;
- La planification et la budgétisation sensible au genre (octobre 2020) ;
- Le suivi et l'évaluation sensible au genre (février 2021).

La question de l'intersectionnalité des discriminations a été traitée par la première fois lors de l'atelier de juillet de 2020, qui a permis de renforcer l'intérêt pour approfondir ce sujet. Le sujet a été considéré comme une des priorités en formation par 83 % des personnes ayant répondu à un questionnaire partagé par l'unité de gestion du projet au dernier trimestre 2020 pour identifier les besoins en matière de formation.

Désormais, l'intersectionnalité des discriminations a été intégrée dans des actions de renforcement des capacités des équipes techniques et des partenaires du projet. Une première approximation au sujet a eu lieu lors de l'organisation de 8 sessions de coaching organisées entre janvier et avril 2021 (2 heures par séance, 16 heures au total). Celles-ci ont permis aux personnes participantes de construire et de déconstruire des concepts de base sur les sujets suivants :

1 ^{er} 21 janvier	2 18 février	3 04 mars	4 25 mars	5 31 mars	6 15 avril	7 21 avril	8 29 avril
Le jeu de l'égalité	Les rôles féminins et masculins et l'emploi et la répartition du temps	Les obstacles à la participation des femmes dans l'espace public	Les masculinités	Les stéréotypes sexistes et discriminatoires	La communication sensible au genre	Les violences à l'égard des femmes	L'intersectionnalité des discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe.

Tableau 26 : calendrier et sujets des séances de coaching en matière de promotion de l'égalité entre les sexes



Renforcement des compétences 2 : l'intégration de l'intersection des discriminations dans une formation sur le racisme destinée aux équipes techniques et partenaires

Le cycle de formation intitulé « Prévenir, identifier et combattre le racisme, la discrimination raciale et la xénophobie envers les femmes et les hommes migrants au Maroc », imparti en ligne par l'Université de Salamanque entre mai et juillet 2021 (30 heures au total) a traité le sujet de l'intersectionnalité des discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe de manière transversale et à différents moments.

Cette formation, qui avait comme but de renforcer les capacités des équipes et partenaires sur des sujets en lien avec le racisme et la xénophobie, a permis de présenter aux personnes participantes l'origine du concept d'« intersectionnalité », les différences entre discrimination multiple et intersectionnelle, l'intégration de la problématique dans la Déclaration de Durban et l'approche du Conseil de l'Europe. Elle a aussi contribué à identifier des cas de discrimination intersectionnelles (à travers des exemples) et à aborder les approches et problèmes pour traiter le sujet. Finalement, elle a permis de montrer l'importance de collecter, de présenter et d'analyser des données pour identifier et traiter les discriminations intersectionnelles dans les processus de construction des politiques publiques.

Renforcement des compétences 3 : l'intégration de l'intersection des discriminations dans des formations sur le racisme adressées à des institutions publiques

La composante 3 du projet, liée au renforcement des capacités des institutions publiques, a contribué à l'intégration de l'intersectionnalité des discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe et de l'égalité entre les sexes, dans les outils de formation, ainsi que dans l'animation des séances organisées¹⁶⁸.

Un plan de formation destiné à des personnes formatrices (agentes et agents publics) ayant bénéficié de formations en 2021-2022, dans le but d'approfondir dans les domaines de la prévention et de lutte contre le racisme et la xénophobie envers la population migrante, a intégré dans son contenu l'intersectionnalité des discriminations et des données désagrégées par sexe. En ce qui concerne les contenus, l'ensemble de modules abordent de manière directe ou indirecte l'intersectionnalité de discriminations et visibilisent la situation spécifique de femmes migrantes. Le module 2 développe en détail la question de l'intersectionnalité d'un point de vue juridique : il décrit comment les traités internationaux abordent le sujet et propose des exercices pratiques sur les discriminations auxquelles font face les femmes migrantes.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre de 10 projets pilotes auprès de centres éducatifs portés par des élèves (2022), avec pour but de sensibiliser, de prévenir et de lutter contre les discriminations raciales, une attention particulière a été portée à l'approche genre¹⁶⁹. À travers des jeux-débats et des ateliers, les élèves, filles et garçons, nationaux et étrangers, ont travaillé sur la déconstruction des rôles sociaux de genre et le vivre ensemble autour des sujets comme « est-ce que les filles et les garçons peuvent jouer aux mêmes jeux ? » ou « est-ce que les professeur.e.s ont le même traitement envers les garçons et filles ? ». La déconstruction des stéréotypes sexistes (notamment sur le sujet de la résistance physique du masculin) a aussi été traitée lors des ateliers. Dans la continuité de ces travaux, des méthodes spécifiques sont prévues pour approfondir l'intersectionnalité des discriminations.

168 « Promouvoir et renforcer les compétences des administrations publiques : assistance sociale, communauté éducative (les élèves, les enseignant.e.s, le personnel non enseignant, les pères et mères d'élèves), justice (juges, procureur.e.s et opérateur.trices juridiques), forces de l'ordre (agent.e.s de police et de la gendarmerie royale) et santé, en matière de prévention du racisme et de la xénophobie.

169 Les 10 centres sont situés dans les régions de Tanger-Tétouan-Al Hoceïma ; L'Oriental ; Casablanca-Settat.



Renforcement des compétences 4 : l'intégration de l'intersection des discriminations dans des formations sur le racisme adressées à des OSC

Dans le cadre de la composante 4, une formation en matière de racisme, xénophobie et discrimination raciale destinée à des organisations de la société civile, impartie en 2022, a contribué à déconstruire les stéréotypes racistes et sexistes, à promouvoir les valeurs de l'égalité entre les sexes, et à traiter les discriminations spécifiques auxquelles font face les femmes avec un focus sur l'intersectionnalité des discriminations. Cette formation a aussi contribué à la participation équitable des femmes et des hommes.

Renforcement des compétences 5 : l'intégration de l'intersection des discriminations dans des formations sur le racisme à l'intention de journalistes

Des formations spécifiques à l'intention de journalistes (composante 5) ont été programmées, mais pas encore organisées. Cependant, le groupe de journalistes a bénéficié de différentes séances d'échange tout au long de la période de mise en œuvre du projet. Elles ont abordé l'intégration de l'approche genre et des discriminations intersectionnelles dans le traitement médiatique.

8.3.4. L'intersectionnalité de discriminations et l'égalité entre les sexes dans la gestion administrative et les ressources humaines

Au total, 30 personnes, dont 15 femmes, font partie de l'équipe du projet. Celles-ci se retrouvent au sein de l'équipe technique de l'Unité de gestion du projet (UGP), les assistances techniques (AT) recrutées à court terme et transversales et les ressources permanentes au sein de l'AECID, la FIIAPP, l'OBERAXE, le CNDH et le MDCMRE.

Les femmes ont aussi été très présentes dans les postes de décision. En effet, depuis septembre 2020, la coordination de l'UGP a été assurée par une femme, qui dispose des compétences et de l'expertise en matière d'approche genre (même si cela n'était pas un critère préétabli dans les TDR du poste). De plus, des femmes occupent des postes de décision au niveau de la FIIAPP et l'OBERAXE.

L'ensemble de l'équipe technique et des partenaires ont participé aux formations organisées par le projet en matière d'intersectionnalité des discriminations et de l'égalité entre les sexes et ont acquis les connaissances nécessaires pour assurer la prise en compte de l'intersectionnalité des discriminations à leur niveau.

De plus, trois assistances techniques en genre (avril-novembre 2019, mai 2020-juin 2021 et juin 2021-juin 2022), représentées par des femmes, ont été chargées de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi du plan d'action genre (PAG), de réaliser les formations et d'élaborer et assurer l'application des outils de promotion de l'intersectionnalité des discriminations et de l'égalité entre les sexes (listes de vérification, langage inclusif, démarche participation des femmes, etc.).

Dans ce contexte, une dynamique de travail collaboratif a été suivie entre les personnes responsables des composantes (notamment les membres de l'UGP, la FIIAPP, l'OBERAXE et le CNDH), le point focal genre et les AT genre. Cette collaboration s'est traduite, tout d'abord, par l'intégration de l'intersectionnalité des discriminations et l'égalité entre les sexes dans les documents de planification du projet au niveau macro (planification annuelle, planification mensuelle, etc.) et, par la suite, au niveau des activités. En effet, l'intégration transversale de l'intersectionnalité des discriminations et de l'égalité entre les sexes est devenue systématique au niveau de la conception et de la mise en œuvre des activités (notes de



cadrage et des produits) et un circuit de validation, impliquant le point focal genre et les AT genre, a été appliqué. De plus, l'intégration de l'approche genre a également été prise en considération comme critère de contrôle-qualité pour la validation et le paiement des livrables.

Par ailleurs, et afin d'assurer des compétences spécifiques en matière d'égalité entre les sexes au sein des expertises individuelles et des assistances techniques recrutées pour la mise en œuvre des activités, il a été décidé d'introduire dans les TDR des offres, l'exigence de disposer de connaissances sur le sujet. Cependant, la pratique a mis en évidence la connaissance et la mise en œuvre de l'approche genre par ces expertises conforme aux principes du projet, car souvent le sujet n'a pas été vraiment traité ou il a été présenté de manière superficielle.

Enfin, le projet dispose d'un manuel de procédures internes qui intègre l'approche genre à différents niveaux. Tout d'abord, il décrit le rôle des AT genre et intègre la promotion de l'égalité entre les sexes au niveau des principes ayant guidé la conception du manuel, notamment au niveau des procédures pour la gestion des activités, du système de contrôle-qualité genre pour la validation des livrables et des mesures spécifiques pour faciliter la conciliation familiale.

8.3.5. L'intégration de l'intersectionnalité des discriminations et de l'égalité entre les sexes dans le système de suivi-évaluation

Le système de suivi et d'évaluation du projet a été élaboré et enrichi en suivant les principes de traitement de l'intersectionnalité des discriminations et de l'égalité entre les sexes et à travers une collaboration étroite entre les assistances techniques en suivi (qui devaient aussi d'avoir des connaissances en matière d'approche genre) et les assistances techniques en genre.

Le résultat principal de cette collaboration a été la construction d'un système de suivi qui se caractérise par : a) des indicateurs quantitatifs, qui prévoient la promotion du ratio de 50 % de femmes dans l'ensemble des activités ; et b) des indicateurs qualitatifs, relatifs à la manière de traiter l'intersectionnalité des discriminations et l'égalité entre les sexes.

Le système de suivi est renforcé par un outil de contrôle-qualité qui concerne la démarche pour assurer la collecte des données et des évidences permettant de respecter les indicateurs en matière d'approche genre (présentée en détail au point 8.2.2.). De plus, une rubrique « veille genre » a été intégrée dans les bulletins hebdomadaires et les rapports de suivi, afin d'assurer la visibilité des actions mises en œuvre en matière d'intersectionnalité des discriminations et d'égalité entre les sexes.

Par ailleurs, l'évaluation à mi-terme du projet, qui a eu lieu entre les mois de septembre-novembre 2021, a été élaborée en suivant les principes des évaluations sensibles au genre. Les recommandations suivantes ont été formulées :

Recommandation générale	Recommandation spécifique
<i>Recommandation 2 en matière de formation</i>	Assurer comme contenu des supports et outils de formation le traitement des discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe.
<i>Recommandation 3 en matière de capitalisation du travail des OSC</i>	Prioriser les actions en faveur de l'autonomisation des femmes migrantes et de leurs organisations aux projets bénéficiant du fond d'appui.





Recommandation générale	Recommandation spécifique
<i>Recommandation 5 en matière d'intégration du genre dans les produits</i>	Impliquer l'AT Genre et du point focal genre dans toutes les activités dès le début ; Indiquer dans tous les documents la nécessité d'intégrer l'approche genre et les droits humains, la non-intégration de ces approches rendant les produits invalides ; Exiger des compétences en approche genre dans la sélection des équipes d'expertise, d'équipes, d'assistance technique ou de bureaux d'études ; Réserver un moment stratégique à l'examen des produits sous l'angle du genre (sans attendre la fin) afin que les recommandations puissent être intégrées et que des modifications puissent être apportées.

Tableau 27 : recommandations de l'évaluation à mi-parcours du projet en matière d'intersectionnalité des discriminations et d'égalité entre les sexes

Une évaluation finale sera également réalisée avant la date de finalisation du projet (prévue en août 2022) en suivant la même démarche et les principes d'intégration du genre dans les critères de l'évaluation, et dont les recommandations permettront de réorienter les acquis du projet, y compris en matière d'intersectionnalité des discriminations et d'égalité entre les sexes.

8.3.6. L'intégration de l'intersectionnalité des discriminations et de l'égalité entre les sexes dans le volet communication

Plan de communication institutionnelle et principes de genre

Le projet dispose d'un Plan de communication institutionnelle élaboré en suivant les principes d'intégration du genre, en cohérence avec l'axe 6 du Plan d'action genre, qui porte sur le volet communication. La mise en place de la deuxième phase du Plan de communication institutionnelle (2021) a bénéficié de l'accompagnement du point focal genre de l'UGP lors de deux ateliers organisés en juillet et décembre 2021. Cet accompagnement s'est caractérisé par une présentation des outils et des principes d'intégration de l'intersectionnalité des discriminations et de l'égalité des sexes du projet en lien avec la communication.

<ul style="list-style-type: none"> • Promotion de la participation équitable entre femmes et des hommes lors des événements et des actions de communication ; • Mise en valeur des témoignages des femmes et de l'expérience de femmes, notamment migrantes, dans les messages diffusés ; • Lutte contre la non-reproduction des stéréotypes de genre dans les messages de communication diffusés ; • Production de messages de communication en langage inclusif.
--

Tableau 28 : principes d'intégration du genre dans le volet communication du projet

Une veille genre a été assurée dans la production des supports médias (stories, vidéos, podcasts, etc.), le site web et les documents visuels du projet (brochure, charte graphique, etc.). En effet, une attention particulière a été portée à la visibilité des femmes, à l'utilisation du langage inclusif et à la déconstruction des discriminations et stéréotypes qui affectent les femmes migrantes de manière spécifique. Ces différents supports médias sont disponibles sur Facebook : <https://www.facebook.com/VESD20>, Instagram : <https://www.instagram.com/v.e.s.d/> et twitter : https://twitter.com/vesd_



De plus, des supports spécifiques sur la promotion de la lutte contre l'intersectionnalité des discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe ainsi que sur l'expérience collective des femmes dans le vivre ensemble, ont aussi été élaborés et diffusés à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes de mars 2022.

Vidéo motion design sur l'intersectionnalité des discriminations :

<https://www.facebook.com/VESD20/videos/1015081602725873>

Publication autour de la célébration de la journée internationale des droits des femmes avec mise en avant des récits des femmes qui ont abordé la question des discriminations croisées :

<https://www.facebook.com/VESD20>

Vidéo story sur l'expérience collective des femmes et le vivre ensemble :

<https://www.facebook.com/VESD20/videos/661954841590727>

Tableau 29 : l'intersectionnalité des discriminations et la promotion de l'égalité entre les sexes dans la story et vidéo motion élaborées à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes 2022

La collecte de témoignages de femmes a ainsi été une priorité et il a été toujours demandé aux assistantes techniques (AT) et boîtes de tournage de faire attention à l'enregistrement des voix des femmes. Ainsi, les témoignages des femmes ont été collectés de manière systématique et intégrés dans les supports de communications, comme les podcasts sur le vivre ensemble des personnes migrantes au Maroc ou la vidéo de sensibilisation sur l'atelier d'Ait Amira (novembre 2021) (disponibles sur facebook, instagram et twitter).

Groupe médias

Un groupe constitué de journalistes, femmes et hommes, des médias classiques et numériques installés au Maroc, en France et au Sénégal, a été constitué dans le cadre de la composante 5 du projet, avec l'objectif de les faire participer à la réflexion sur le traitement médiatique de la migration. Le groupe a aussi comme objectif la mobilisation des personnes expertes dans l'élaboration de produits visant à aborder le traitement médiatique du fait migratoire comme manière de prévenir le racisme et la xénophobie.

L'intégration de l'approche genre au sein de ce groupe a été assurée, tout d'abord, à travers la participation des femmes (en qualité de bénéficiaires et des intervenantes), et, par la suite, en encourageant l'identification des messages luttant contre les inégalités entre les sexes, et notamment sur l'intersectionnalité des discriminations.

Le groupe de travail sur les médias a participé à différents échanges et rencontres qui ont permis d'enrichir leur réflexion, et d'intégrer des expériences vécues par les femmes migrantes de manière transversale, à savoir :



Rencontres/échanges	Intégration des principes du genre du projet
<i>Première rencontre du groupe, septembre 2019</i>	Une femme marocaine basée à Paris et co-auteure d'une bande dessinée a raconté le quotidien d'une femme sénégalaise, avec l'objectif de visibiliser les expériences des femmes.
<i>Échange « migrations et médias », décembre 2020</i>	Cet échange, organisé dans le cadre de la commission 5 dans le but de promouvoir un espace d'échange pour le partage d'expériences sur l'amélioration du traitement journalistique et médiatique de la migration, a aussi été un plus pour le groupe des médias. Dans ce cadre, un projet mis en œuvre par l'Observatoire de l'islamophobie dans les médias en Espagne, dont la mission est l'analyse rigoureuse de la manière dont les informations sur l'islam et les communautés musulmanes sont couvertes dans les médias espagnols, a présenté la manière à travers laquelle les médias en Espagne ont de mauvaises pratiques en matière de traitement des femmes musulmanes et de l'islamophobie de genre. Autre point fort de cet échange : la présentation du projet « Immigration » de l'ONG Red Acoge, qui a mis en relief le peu d'informations qui relatent ou prennent en compte la situation des femmes migrantes ainsi que le fait que les médias ne représentent pas la réalité et la diversité des processus migratoires des femmes ¹⁷⁰ .
<i>Deux rencontres sur la question de « l'autre » et de la diversité dans les médias classiques, juin 2021</i>	Ces rencontres ont mobilisé des femmes journalistes basées au Sénégal et en France, qui travaillent spécifiquement sur les discriminations des femmes. Sujets abordés : les discours alternatifs sur les migrations dans les médias et les difficultés d'intégration en France des femmes journalistes migrantes.
<i>Visite d'études en Espagne pour des fonctionnaires de l'administration marocaine, des personnes professionnelles des médias, du CNDH et d'autres institutions, novembre 2021.</i>	Cette visite a permis de connaître la stratégie des politiques pour l'égalité et contre la violence de genre de la municipalité de Fuenlabrada et de participer à une activité contre la violence de genre à l'occasion de la journée du 25 novembre, organisée par le Conseil local des femmes de la municipalité.

Tableau 30 : rencontres et échanges du groupe de médias qui ont promu la participation des femmes (en tant qu'intervenantes) et qui ont intégré des expériences de femmes

Les travaux du groupe se sont traduits par l'établissement des recommandations sur l'éthique dans le traitement médiatique du fait migratoire (septembre 2021), qui intègrent la lutte contre les stéréotypes sexistes (et notamment envers les femmes migrantes), le renforcement de la visibilité des femmes dans les mouvements migratoires (y compris les différences entre les sexes dans les causes et les conséquences de la migration) et la présentation de données désagrégées par sexe.

Le groupe a aussi collaboré à l'élaboration d'un web documentaire visant à comprendre les raisons de la persistance de certaines formes de discriminations et de stéréotypes envers les personnes migrantes au sein de la société marocaine. Ce web documentaire a aussi pour but de revenir sur le contexte historique. Il interroge des problématiques communes entre les pays de départ, de transit et d'accueil et traite les dynamiques artistiques et culturelles des diasporas africaines. Il consacre un axe de travail à la question de la discrimination capillaire des personnes noires, ainsi qu'aux techniques de blanchissement de la peau, éléments qui affectent de manière très spécifiquement les femmes. L'AT genre a participé à la réunion préparatoire de lancement (mars 2022) afin de partager les principes d'intégration du genre en matière de communication du projet et d'approfondir la manière de renforcer la présentation de l'intersectionnalité des discriminations et de l'égalité entre les sexes à travers les témoignages qui seront recueillis. Au-delà de l'inclusion de thématiques liées à l'intersectionnalité des discriminations, la réalisation

¹⁷⁰ Projet mis en place en collaboration avec la Fondation al Fanar et l'Institut européen de la Méditerranée (IEMED), et avec le soutien de l'Observatoire espagnol du racisme et de la xénophobie (OBERAXE).



de ce web documentaire a aussi veillé à casser les stéréotypes sexistes et racistes traditionnellement reproduits dans les supports visuels, notamment en évitant de placer les femmes à la peau noire dans le rôle de victimes, ainsi que dans des rôles traditionnellement attribués aux femmes.

La sensibilisation sur le vivre ensemble, le racisme et la xénophobie

Un atelier de théâtre de l'opprimé entre des femmes marocaines et migrantes vient d'être mis en place (mars 2022) en partenariat avec la Fondation Orient Occident. L'objectif est de produire une pièce de théâtre qui sera représentée en juin ou juillet comme campagne de sensibilisation sur le vivre ensemble, le racisme et la xénophobie. Une vidéo de l'expérience sera également produite pour être diffusée.

8.3.7. Le développement des partenariats en matière de promotion de l'égalité entre les sexes.

Un travail collaboratif entre les OSC marocaines de promotion de l'égalité entre les sexes et les associations et les mouvements des femmes migrantes au Maroc a été mené par le projet afin de coordonner l'intégration des droits des femmes migrantes dans les actions de plaidoyer des associations de droits des femmes.

Cette dynamique a été lancée à l'occasion de la Journée internationale des droits de femmes 2022 à travers l'organisation d'un séminaire sur l'action collective des femmes pour combattre les inégalités de genre et la discrimination raciale (tenu le 10 mars à Rabat). Ce séminaire, avec la participation de personnes représentant la société civile pour la promotion des droits des personnes migrantes et des droits des femmes au Maroc, a permis d'échanger autour des discriminations auxquelles font face les femmes migrantes dans le pays (discriminations intersectionnelles, violences, accès aux droits, autonomisation, etc.) et d'ouvrir le débat pour renforcer le travail collectif. Ce séminaire a aussi été l'occasion de présenter les avancées du projet en matière de lutte contre l'intersectionnalité des discriminations.

Une suite opérationnelle est prévue pour le mois de mai 2022 à travers l'organisation d'une nouvelle rencontre visant à soutenir et à renforcer les échanges relatifs aux questions de racisme, de xénophobie et de discrimination raciale et des inégalités entre les sexes, notamment envers les femmes migrantes au Maroc. Le but est d'instaurer un forum durable entre les actrices et acteurs de la société civile et les instances nationales de promotion de droits humains.

Par ailleurs, le projet a mobilisé des associations et/ou des collectifs de femmes sur d'autres événements, dont les actions avec les personnes migrantes à Ait Amira, et des événements avec des femmes journalistes.

Enfin, le projet a aussi mobilisé de l'expertise au sein des institutions et des organisations avec des bonnes pratiques en termes d'intégration de l'approche genre dans le projet, notamment en matière d'intersectionnalité des discriminations et d'égalité entre les sexes. Cette expertise a été partagée lors des différentes rencontres, échanges et événements organisés tout au long du projet en ligne ou de façon présentielle.



9. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS POUR RENFORCER LE TRAVAIL SUR L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS ET LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DANS LE DOMAINE DE LA MIGRATION

La reconnaissance des discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe est un sujet de plus en plus à l'ordre du jour des discussions et des institutions à l'échelle internationale. En effet, institutions, organismes et OSC travaillant dans le domaine du racisme intègrent dans leur réflexion le croisement avec l'égalité entre les sexes, et vice-versa. Ils mettent en évidence les difficultés spécifiques auxquelles sont confrontées les femmes migrantes d'une certaine origine raciale et ethnique, face à des questions diverses d'intégration dans les pays d'accueil (santé, éducation, emploi, loyer, etc.) à cause de leurs conditions de femmes et de migrantes.

Le projet « Vivre ensemble sans discrimination » a ainsi déployé des efforts importants pour collecter et analyser des expériences sur le traitement des discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe à l'échelle internationale et permettant d'enrichir les discussions sur les manières d'aborder cette problématique au Maroc. Le pays dispose, en effet, d'un cadre législatif et institutionnel de référence en matière de discriminations et d'égalité des sexes, qui constitue une véritable opportunité pour explorer et renforcer le croisement de l'approche de genre dans le domaine de la discrimination et de la lutte contre le racisme et la xénophobie. De surcroît, l'opérationnalisation de l'APALD représente un plus.

Pour renforcer la réflexion sur la manière de traiter les discriminations intersectionnelles, le projet a notamment mobilisé de l'expertise et des bonnes pratiques à l'échelle internationale et réalisé un suivi de proximité pour assurer l'intégration de ce type de discrimination dans le déploiement de ses activités (réflexions des groupes de travail, réalisation de formations, d'études, de recherches, d'outils et de supports médiatiques concernant la lutte contre le racisme, la xénophobie et la discrimination raciale).

Par ailleurs, le projet « Vivre ensemble sans discrimination » s'est aussi interrogé sur des voies de collaboration possibles entre les organismes de la société civile travaillant sur l'égalité entre les sexes et la migration et l'enrichissement du débat au Maroc. De plus, il a ouvert un espace favorable à la création de synergies pour le travail collaboratif entre associations des droits des femmes et mouvements de femmes migrantes.

Malgré les efforts déployés par le projet pour mettre sur la table le sujet des discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe au Maroc, dans le domaine des discriminations et la lutte contre le racisme et la xénophobie, nombre de défis subsistent. Ils sont liés notamment au manque de données intersectionnelles permettant de visibiliser la problématique, d'une part, et à l'absence de compétences et d'outils spécifiques sur la reconnaissance et le traitement de ce type de discrimination, d'autre part.



Dans ce contexte, et partant des acquis du projet « Vivre ensemble sans discrimination » dans le domaine du traitement des discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe, les recommandations suivantes s'adressent aux institutions, organismes et OSC qui souhaiteraient donner une suite aux travaux déjà entamés :

- Promouvoir l'intégration de la lutte contre les discriminations intersectionnelles auxquelles sont confrontées les femmes migrantes dans l'opérationnalisation de l'APALD ;
- Mobiliser des institutions et des organismes à l'échelle internationale qui travaillent dans le domaine de l'intersectionnalité des discriminations, dans les échanges et les rencontres sur la migration, la lutte contre le racisme et la xénophobie ;
- Renforcer les compétences des institutions, organismes et OSC sur la manière de collecter et de traiter les données relatives aux discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe ;
- Promouvoir l'expertise nationale dans le domaine de l'intersectionnalité des discriminations, l'égalité de genre, la lutte contre le racisme et la xénophobie, et la mobilisation de l'expertise internationale (au besoin) ;
- Favoriser la production et l'analyse des données qui croisent différents facteurs de discrimination, en intégrant comme motifs principaux la race, l'ethnie et le sexe ;
- Encourager la participation des femmes migrantes lors de rencontres, d'échanges et d'événements organisés sur les sujets de la migration, de la lutte contre le racisme, la xénophobie et les discriminations raciales, et favoriser leur prise de parole ;
- Améliorer le traitement médiatique des migrations, de la lutte contre les discriminations raciales et la xénophobie, et l'égalité entre les sexes, en visibilisant les témoignages des femmes et des expériences des discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe ;
- Renforcer le travail collaboratif entre les associations des droits des femmes au Maroc et des mouvements de femmes migrantes, car ils partagent des objectifs communs.

Enfin, l'utilisation d'un langage inclusif et sensible au genre est encouragée comme outil de promotion de l'égalité entre les sexes et de la visibilité des femmes dans tous les contextes.



10. ANNEXES

ANNEXE 1. LISTES DE VÉRIFICATION D'INTÉGRATION DE L'APPROCHE GENRE

Les listes de vérification ont comme objectif de mettre à disposition des partenaires du projet « Vivre ensemble sans discrimination » un outil permettant d'assurer l'intégration de l'approche genre dans la mise en œuvre du projet dans les 9 domaines suivants :

1. Conception et élaboration des Termes de référence (TDR) ;
2. Élaboration des études et recherches et dans la réalisation des missions d'assistance technique ;
3. Conception et tenue des formations ;
4. Conception et organisation des séminaires, conférences et/ou ateliers ;
5. Conception et organisation des voyages d'études ;
6. Élaboration des guides et des boîtes à outils de sensibilisation en matière de lutte contre les discriminations et de la prévention du racisme et de la xénophobie ;
7. Définition et préparation des attributions de subventions ;
8. Conception des projets pilotes ;
9. Campagnes et outils de communication et de sensibilisation.

Chaque liste propose des recommandations permettant de prendre en compte **l'intégration de l'approche genre selon les principes de base adoptés par le projet**. Pour rappel, ces principes sont :

- L'intégration de *l'intersectionnalité* (croisement) entre discrimination raciale/ethnique et fondée sur le sexe comme axe transversal des actions de lutte contre le racisme, la xénophobie et la discrimination raciale (qui est le sujet principal d'intervention du projet) ;
- La collecte et analyse systématique des données quantitatives désagrégées par sexe et des données qualitatives sensibles au genre ;
- La promotion de la participation des femmes (50 %) dans toutes les activités du projet ;
- Le renforcement continu des compétences des équipes techniques et partenaires du projet en matière d'approche genre ;
- L'utilisation d'un langage inclusif.

Chaque liste dispose d'une colonne à droite permettant de cocher si l'intégration du genre a été faite ou non selon la recommandation proposée. Si celle-ci ne peut pas être assurée, il est recommandé d'ajouter la cause dans la rubrique « commentaires » (en bas de chaque tableau) afin de permettre une évaluation postérieure des difficultés potentielles.



LISTE DE VÉRIFICATION 1 : L'INTÉGRATION TRANSVERSALE DU GENRE DANS LA CONCEPTION ET L'ÉLABORATION DES TERMES DE RÉFÉRENCE (TDR)

ÉTAPES	RECOMMANDATIONS	VÉRIFICATION DE L'ACTION	
		√ Oui	√ Non
GLOBAL	Utiliser le langage inclusif dans l'ensemble des documents de TDR		
Contexte	Ajouter des références au cadre normatif national et/ou international en matière de promotion de l'égalité entre les sexes (quand le cadre normatif en matière de discrimination, droits humains, migration, etc. est aussi mentionné)		
Méthodologie	Ajouter que la description de la méthodologie doit intégrer l'approche genre et/ou le traitement de l'intersectionnalité des discriminations		
	Expliciter le besoin d'impliquer des groupes cibles des deux sexes, si la méthodologie exige de privilégier une approche participative		
	Ajouter l'importance d'assurer la participation des femmes dans des formations, séminaires, conférences, etc.		
Profil et expérience	Inclure que l'équipe/ ou la personne consultante doit disposer des connaissances et expérience en matière d'approche genre et/ou intersectionnalité des discriminations		
	Ajouter que les candidatures des femmes et/ou portant des équipes mixtes sont encouragées		
Diffusion	Garantir l'accès de l'offre aux expertises spécialisées en matière de d'approche genre et/ou intersectionnalité des discriminations		
Processus de sélection	Assurer la composition paritaire du comité de sélection		
	Garantir la présence d'une ou plusieurs personnes avec de l'expérience en approche genre au sein du comité de sélection		
Critères de sélection	Introduire parmi les critères de sélection une ponctuation valorisante pour les candidatures promouvant la parité de l'équipe, l'expérience et la formation en genre/intersectionnalité		
	Introduire parmi les critères de sélection une ponctuation valorisante les propositions intégrant l'approche genre dans l'offre technique/ intersectionnalité		
Commentaires :			



LISTE DE VÉRIFICATION 2 : INTÉGRATION DE L'APPROCHE GENRE DANS L'ÉLABORATION DES ÉTUDES, DES RECHERCHES ET/OU DANS LA RÉALISATION DES MISSIONS D'ASSISTANCE TECHNIQUE (AT)

ÉTAPES	RECOMMANDATIONS	VÉRIFICATION DE L'ACTION	
		√ Oui	√ Non
GLOBAL	Assurer l'utilisation du langage inclusif		
Le sujet à traiter	Intégrer dans l'objet du sujet à traiter l'intersectionnalité des discriminations par question de race/ethnie et de sexe		
Méthodologie	Intégrer dans la recherche documentaire des références sur la question de la promotion de l'égalité entre les sexes et l'intersectionnalité des discriminations		
	Assurer la recherche et collecte des données désagrégées par sexe et sensibles au genre (quantitatifs et qualitatifs)		
	Analyser les données en prenant en considération les causes et conséquences des discriminations intersectionnelles		
	Inclure les femmes et les hommes de façon paritaire en cas de besoin de faire un échantillonnage		
	Assurer que l'équipe en charge du développement de la méthodologie dispose des connaissances et expérience sur les outils d'analyse de genre/intersectionnalité		
Collecte de données	Ajouter/proposer des indicateurs/ données désagrégées par sexe et sensible au genre dans les questionnaires, les enquêtes, les guides pour les groupes de discussion, etc.		
	Penser à des données/questions spécifiques liées aux discriminations vécues par les femmes/intersectionnalité		
	Poser des questions sur les opinions et perceptions des hommes et des femmes face à une question prioritaire permettant de montrer des tendances par sexe		
	Prendre les mesures nécessaires pour assurer la participation effective et en sécurité des femmes et des filles		
Rapport	Rédiger le rapport en incluant l'analyse des données désagrégées par sexes et sensibles au genre		
	Ajouter des informations spécifiques aux femmes/intersectionnalité des discriminations		
	Vérifier que l'analyse genre n'est pas limitée à un seul paragraphe additionnel, annexe ou section « femmes »		
	Établir des recommandations spécifiques pour les femmes migrantes/ intersectionnalité des discriminations		
	Montrer toujours les données désagrégées par sexes si le rapport dispose des tableaux, des statistiques, des figures ou autre type d'outil		
	Éviter des illustrations portant des stéréotypes sur les femmes et notamment les femmes migrantes et montrer la diversité (par exemple : genre, âge, handicap, origine, etc.)		
Diffusion de la recherche	Ajouter les institutions, les départements, associations et autres organismes travaillant sur le domaine de l'égalité entre les sexes parmi les groupes cibles de la diffusion		
	Assurer que la présentation du rapport introduit des conclusions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes migrants/ intersectionnalité		
	Favoriser la participation des femmes lors de la présentation des résultats du rapport		
Commentaires :			



LISTE DE VÉRIFICATION 3 : INTÉGRATION DE L'APPROCHE GENDRE DANS LA CONCEPTION ET LA TENUE DES FORMATIONS

ÉTAPES	RECOMMANDATIONS	VÉRIFICATION DE L'ACTION	
		√ Oui	√ Non
GLOBAL	Assurer le langage inclusif au cours de la totalité des documents produits (programme, invitations, supports de formation, etc.) ainsi que dans les présentations orales		
Élaboration du programme de formation	Ajouter le renforcement des compétences en matière de genre/ intersectionnalité dans les objectifs du programme		
	Intégrer des contenus spécifiques en matière de discriminations intersectionnelles		
Approche du programme de formation	Vérifier que les outils proposés comptent avec l'approche genre/ intersectionnalité des discriminations		
	Assurer que l'approche genre/intersectionnalité est traité au niveau des exercices pratiques		
	Assurer que des références sur l'approche genre et l'intersectionnalité sexe sont partagées comme appui pédagogique		
Préparation logistique	Assurez une participation paritaire des femmes lors des séances de formation (au moins 50 % des femmes)		
	Assurer que la formation est programmée dans un lieu d'accès sûr et sécurisé, notamment pour les femmes		
	Penser à aménager la salle de la formation afin de faciliter la participation égale des femmes et des hommes. <i>Par exemple : les hommes et les femmes sont assis ensemble (mixité). Éviter d'avoir un agencement de la salle qui permette aux femmes de se placer au fond/ dernier rang.</i>		
Animation	Assurer que l'équipe d'animation dispose des connaissances et compétences en matière d'approche genre/intersectionnalité		
	Assurer que l'équipe d'animation donne la parole aux femmes et aux hommes lors de la séance		
Évaluation	Assurer que l'évaluation du programme de formation contient des questions par rapport au genre/intersectionnalité ainsi qu'une analyse au niveau de la participation par sexe		
Commentaires :			



LISTE DE VÉRIFICATION 4 : INTÉGRATION DE L'APPROCHE GENDRE DANS LA CONCEPTION ET L'ORGANISATION DES SÉMINAIRES, CONFÉRENCES ET/OU ATELIERS

ÉTAPES	RECOMMANDATIONS	VÉRIFICATION DE L'ACTION	
		√ Oui	√ Non
GLOBAL	Assurer le langage inclusif dans la totalité des documents qui seront produits (programme, invitations, flyers, rapports, etc.) et des interventions		
Élaboration du programme	Ajouter dans le programme une séance/espace à la promotion de l'égalité entre les sexes/intersectionnalité		
	Assurer que l'approche genre/intersectionnalité soit traité de façon transversale dans la totalité des exposées		
	Assurer la mise en valeur des contributions féminines en lien avec la thématique dans le choix des interventions		
	Assurer une représentation équilibrée entre les sexes parmi les personnes intervenantes, modératrices et facilitatrices		
Logistiques et préparation	Sensibiliser les personnes intervenantes sur l'intégration et l'analyse des données sensibles au genre lors des interventions		
	Assurez une participation paritaire entre les sexes (50% des femmes) dans l'établissement de la liste de participation		
	Assurer que le nombre d'hôtes et d'hôtesse est équilibré pour éviter l'image stéréotypée des femmes, si un appui externe est nécessaire		
	Prendre en considération les horaires et les lieux pour assurer la participation des femmes		
	Assurer que la salle est aménagée afin de faciliter la participation égale des femmes et des hommes. <i>Par exemple : les hommes et femmes sont assis ensemble (mixité). Éviter d'avoir un agencement de la salle qui permette aux femmes de se placer au fond/ dernier rang</i>		
Déroulement	Garantir l'intervention des femmes et des hommes lors des débats et espaces de discussion		
Suivi de l'activité	Assurer que le rapport de suivi de l'activité contient des propositions par rapport au genre/intersectionnalité ainsi qu'une analyse au niveau de la participation par sexe		
Commentaires :			



LISTE DE VÉRIFICATION 5. INTÉGRATION DE L'APPROCHE GENRE DANS LA CONCEPTION ET LA PRÉPARATION DES VOYAGES/VISITES D'ÉTUDES

ÉTAPES	RECOMMANDATIONS	VÉRIFICATION DE L'ACTION	
		√ Oui	√ Non
GLOBAL	Assurer l'utilisation d'un langage inclusif dans tous les documents produits dans le cadre de l'activité (programme, invitations, etc.)		
Préparation et élaboration du programme	Assurer l'intégration de l'approche genre/intersectionnalité dans le programme de visites (soit en demandant aux institutions principales d'intégrer un exposée sur le traitement des discriminations raciales/ethniques par question de sexe et/ou en intégrant une visite à une institution/association qui travaille avec les femmes migrantes)		
	Favoriser l'échange des expériences avec des contributions féminines en lien avec la thématique dans le choix des visites		
Logistiques	Assurer une représentation équilibrée entre les sexes au niveau des personnes participantes et intervenantes		
Déroulement	Assurer que les femmes et hommes participant dans l'échange, et que les femmes sont visibles et participent dans les débats et espaces de discussion		
Suivi de l'activité	Ajouter dans le rapport de suivi les expériences en matière de promotion de l'égalité entre les sexes/intersectionnalité ainsi qu'une analyse au niveau de la participation par sexe		
<i>Commentaires :</i>			

LISTE DE VÉRIFICATION 6 : INTÉGRATION DE L'APPROCHE GENRE DANS L'ÉLABORATION DES GUIDES ET DES BOÎTES À OUTILS DE SENSIBILISATION EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET DE PRÉVENTION DU RACISME ET DE LA XÉNOPHOBIE.

ÉTAPES	RECOMMANDATIONS	VÉRIFICATION DE L'ACTION	
		√ Oui	√ Non
GLOBAL	Assurer l'utilisation du langage inclusif dans l'ensemble du contenu des guides et des boîtes à outils		
Conception des guides et de la boîte à outils	Spécifier dans l'élaboration des TDR que les documents devront traiter les discriminations intersectionnelles		
	Assurer la mise à disposition des compétences formées et avec de l'expérience pour l'intégration systématique de l'approche genre tout au long du processus d'élaboration des documents		

>>

>>

LISTE DE VÉRIFICATION 6 : INTÉGRATION DE L'APPROCHE GENRE DANS L'ÉLABORATION DES GUIDES ET DES BOÎTES À OUTILS DE SENSIBILISATION EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET DE PRÉVENTION DU RACISME ET DE LA XÉNOPHOBIE.

ÉTAPES	RECOMMANDATIONS	VÉRIFICATION DE L'ACTION	
		√ Oui	√ Non
Élaboration des guides et de la boîte à outils	Se référer dans la partie concernant le référentiel législatif et normatif aux engagements nationaux en matière d'égalité entre les sexes, et mettant l'accent sur l'intersectionnalité des discriminations		
	Intégrer systématiquement dans la partie concernant les outils de sensibilisation, de prévention et/ ou des recommandations des informations et des suggestions pour approfondir dans la sensibilisation et prévention de l'intersectionnalité		
	Expliquer que les femmes migrantes font face aux discriminations de manière différente aux hommes à cause des rôles sociaux et des relations de pouvoir établies entre les sexes		
	Intégrer dans la partie concernant les démarches, voies et recours pour l'accompagnement des victimes de discriminations, le traitement de l'intersectionnalité des discriminations		
	Analyser la valeur ajoutée des institutions, organismes et associations travaillant dans la promotion de l'égalité entre les sexes dans ce qui concerne l'accompagnement des femmes migrantes victimes de discriminations, y compris intersectionnelles, et proposer des actions de coordination		
	Étudier les opportunités qui peuvent être développées avec les collectivités territoriales pour la lutte contre les discriminations croisées, en concertation avec les Instances d'équité, d'égalité des chances et de l'approche genre (IEECAG) et leur intégration dans les PDR, PDP et PAC ¹⁷¹		
	Établir des recommandations spécifiques pour les femmes migrantes en faisant le lien avec l'existence des organismes, institutions et associations et/ou des services d'accompagnement spécifiques		
	Capitaliser sur les bonnes expériences en matière de discriminations croisées par question de sexe, race et ethnie (au Maroc et à l'international)		
	En cas d'utilisation de données (tableaux, statistiques, figures ou autre), s'assurer qu'elles soient désagrégées par sexe et accompagnées d'une analyse mettant l'accent sur les causes et conséquences des discriminations intersectionnelles		
	En cas d'utilisation d'exemples de discriminations, de témoignages et/ou d'images, assurer la visibilité des femmes migrantes, en mettant l'accent sur les discriminations intersectionnelles		
	Éviter des illustrations portant des stéréotypes sur les femmes migrantes et montrer la diversité (par exemple : genre, âge, handicap, origine, etc.)		
	Vérifier que l'analyse genre n'est pas limitée à un seul paragraphe additionnel, une annexe ou une section « femmes »		
Utilisation et diffusion des guides et de la boîte à outils	Ajouter les institutions, les départements, les associations et autres organismes travaillant sur le domaine de l'égalité entre les sexes parmi les groupes cibles de la diffusion		
	En cas d'organisation d'un événement pour la présentation des documents et/ou d'une campagne, s'assurer que les outils, les messages et les présentations intègrent l'approche genre et que les femmes sont invitées à participer		
Commentaires :			

171 PDR : Programme de développement régional ; PDP : Programme de développement des préfectures et des provinces ; et PAC : Plan d'action communal.



LISTE DE VÉRIFICATION 7. INTÉGRATION DE L'APPROCHE GENRE DANS LA DÉFINITION ET LA PRÉPARATION DES ATTRIBUTIONS DE SUBVENTIONS ET APPELS À PROJETS¹⁷²

ÉTAPES	RECOMMANDATIONS	VÉRIFICATION DE L'ACTION	
		√ Oui	√ Non
GLOBAL	Assurer le langage inclusif dans le document définissant les conditions d'attribution des subventions et d'appel à projets		
Clarification de comment l'attribution des subventions va traiter la question de l'approche genre	Définir quelle est l'option la plus convenable pour intégrer l'approche genre, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> • En demandant l'intégration de l'approche genre de façon transversale dans la totalité des propositions, et/ou ; • En réservant un montant spécifique sur des propositions spécifiques visant la promotion de l'égalité entre les sexes et/ou la lutte contre l'intersectionnalité. Combiner les deux options serait l'option la plus pertinente.		
	Si la deuxième option est retenue, définir la ligne spécifique du financement.		
Préparation du contenu de l'appel à projets	Indiquer comment l'appel à projet traite la question de l'approche genre/ intersectionnalité des discriminations		
Assistance technique pour accompagner les ONG dans l'élaboration des propositions	Indiquer dans les TDR pour le recrutement de cette assistance technique (AT) le besoin de disposer des compétences en approche genre/ intersectionnalité des discriminations		
Critères de sélection des projets (en fonction du choix)	Option 1 : mentionner que tous les projets doivent intégrer l'approche genre/intersectionnalité et expliquer la démarche méthodologique qui devrait intégrer : a) la lutte contre les inégalités entre les sexes/ intersectionnalité ; b) la collecte et l'analyse des données désagrégées par sexe ; c) la participation et la visibilité des femmes (en tant que cible, actrice, etc.) ; d) l'utilisation d'un langage inclusif ; et e) la mise à disposition des compétences en genre. Ces critères doivent être mentionnés dans le système de notation.		
	Option 2 : indiquer que les propositions mettant l'accent sur la lutte contre l'intersectionnalité des discriminations/égalité de genre bénéficieront d'un appui spécifique. La démarche méthodologique de ces propositions devrait spécifier : a) l'analyse de la problématique/discriminations qui affectent plus les femmes migrantes (avec des données quantitatives et qualitatives) ; b) des propositions/actions pour lutter contre la problématique identifiée ; c) la promotion de la participation et de la visibilité des femmes (en tant que cible, actrice, etc.) ; d) l'utilisation d'un langage inclusif ; et e) la mise à disposition de l'expérience et de compétences en matière de genre. Ces critères doivent faire partie du système de notation.		
	Établir une ponctuation de plus pour les propositions dont les associations candidates démontrent une expérience en matière de genre		
Diffusion de l'appel	Assurer que les canaux de diffusion de l'appel garantissent l'accès des associations travaillant dans le domaine de la promotion des droits des femmes et des femmes migrantes		
Suivi et évaluation de l'appel à projets	Réaliser une analyse, après l'octroi des subventions sur les contenus et méthodologies des propositions présentées et retenues en matière d'approche genre/intersectionnalité. Cela permettra de : a) identifier les lacunes en matière d'intégration de l'approche genre dans l'ensemble des projets présentés ainsi que dans les compétences des associations ; et b) identifier les domaines d'accompagnement nécessaires des propositions retenues lors de la phase de mise en œuvre.		
Commentaires :			

172 Cette activité initialement prévue n'a finalement pas eu lieu.



LISTE DE VÉRIFICATION 8. INTÉGRATION DE L'APPROCHE GENRE DANS LA CONCEPTION DES PROJETS PILOTES¹⁷³

ÉTAPES	RECOMMANDATIONS	VÉRIFICATION DE L'ACTION	
		√ Oui	√ Non
GLOBAL	Assurer l'utilisation du langage inclusif dans tous les documents de projets		
Identification	Analyser la problématique prenant en compte l'impact différencié pour les femmes et les hommes/l'intersectionnalité		
	Identifier comment le projet peut contribuer à la réduction de la problématique		
	Assurer que les associations candidates disposent de l'expérience pour implanter des activités transversales de promotion de l'égalité entre les sexes/l'intersectionnalité		
	Se référer au cadre normatif national en matière de promotion de l'égalité entre les sexes au niveau de la description du contexte et de la justification		
Formulation	Vérifier que les objectifs et les résultats intègrent la réduction des inégalités en raison du sexe/lutte contre l'intersectionnalité		
	Vérifier que des mesures sont prévues pour garantir un équilibre de participation entre les sexes dans les activités (50 %)		
	Assurer que le projet prévoit des actions de sensibilisation des femmes et des hommes migrants dans le but de transformer les rapports inégaux de genre		
	Assurer que les activités incluent des interventions visant à renforcer l'autonomisation et l'image des femmes migrantes		
Mise en œuvre	Assurer une représentation équitable des femmes et des hommes dans l'équipe du projet et dans les organes de décision		
	Assurer que l'équipe du projet dispose de compétences en matière de genre/d'intersectionnalité des discriminations		
	Assurer que le projet prévoit de collaborer avec de l'expertise en matière d'approche genre (expertise indépendante, OSC, institutions, etc.)		
Budget	Assurer que les activités visant à transformer les rapports inégaux de genre, de promotion des femmes/lutte contre l'intersectionnalité disposent de ressources financières		
Suivi et évaluation	Assurer que le système de suivi et d'évaluation s'articule autour d'indicateurs de genre et/ou ventilés par sexe		
Commentaires :			

173 Cette activité initialement prévue n'a finalement pas eu lieu.



LISTE DE VÉRIFICATION 9. INTÉGRATION DE L'APPROCHE GENRE DANS LES CAMPAGNES ET LES OUTILS DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION			
ÉTAPES	RECOMMANDATIONS	VÉRIFICATION DE L'ACTION	
		√ Oui	√ Non
GLOBAL	Assurer l'utilisation du langage inclusif dans tous les documents de communication produits à l'oral (spots publicitaires, radio, capsules vidéos, etc.) et à l'écrit (flyers, affiches)		
Sélection	Assurer que l'expertise en communication dispose de l'expérience et des compétences en approche genre		
Préparation	Garantir que la stratégie de communication intègre la promotion de l'égalité entre les sexes/l'intersectionnalité comme axe transversal		
	Assurer que toutes les données traitées sont présentées et diffusées ventilées par sexe		
	Garantir que l'objet de communication intègre un discours favorable à l'égalité entre les sexes/la lutte contre l'intersectionnalité des discriminations		
	Assurer que l'identification des canaux de communication et de diffusion sont favorables à l'égalité des sexes		
Messages de communication	Assurer que les messages véhiculés promeuvent la lutte contre les discriminations intersectionnelles et l'égalité de genre		
	Assurer que les images luttent contre les stéréotypes sexistes, y compris en matière d'intersectionnalité		
	Identifier des mots clé pour promouvoir la lutte contre les discriminations intersectionnelles et l'égalité de genre		
	Intégrer des témoignages des femmes migrantes victimes de l'intersectionnalité des discriminations		
Canaux de communication	Assurer que le nombre de voix féminines et masculines dans les spots radio, les reportages, etc. est équilibré		
	Garantir la présence équitable des femmes et des hommes réalisant des modérations dans les médias sociaux		
	Vérifier la suppression des commentaires sexistes et racistes dans les médias sociaux		
Suivi et évaluation (S-E)	Assurer que le système de S-E du plan de communication mesure l'impact sur les femmes et les hommes des activités de communication à travers des indicateurs		
Commentaires :			



ANNEXE 2. L'INTÉGRATION D'UN LANGAGE INCLUSIF ET SENSIBLE AU GENRE

POURQUOI EST IL IMPORTANT D'INTÉGRER LE LANGAGE INCLUSIF ET SENSIBLE AU GENRE DANS LE CADRE DU PROJET « VIVRE ENSEMBLE SANS DISCRIMINATION » ? PARCE QUE...

- L'intégration de l'approche genre est un axe transversal du projet ;
- L'utilisation du langage inclusif est un des principes d'intégration de l'approche genre dans le cadre de la mise en œuvre du projet.

ET SURTOUT, parce que l'utilisation d'un langage inclusif et sensible au genre est un outil de promotion de l'égalité entre les sexes. Il consiste à changer notre manière de parler et d'écrire pour inclure et/ou rendre visibles les femmes, souvent invisibilisées dans notre discours. Il s'agit également de modifier le langage pour éliminer les stéréotypes de genre reproduits de manière continue dans la manière avec laquelle nous parlons et écrivons. Utiliser un langage inclusif est, donc, une contribution à la promotion de l'égalité entre les sexes et c'est dans cet esprit que les décisions par rapport à son utilisation doivent être prises par l'ensemble des partenaires du projet.

ATTENTION ! Les orientations principales pour utiliser un langage sensible au genre concernent l'utilisation du masculin et du féminin de manière systématique ou l'utilisation des formules englobantes. Néanmoins, il faut être attentif et stratégique pour trouver un équilibre entre les différentes formules et savoir identifier les moments où les femmes sont invisibles pour les rendre visibles et/ou les situations où il est important de casser les stéréotypes de genre.

Recommandations pour l'utilisation du langage sensible au genre dans le cadre du projet « Vivre ensemble sans discrimination »¹⁷⁴:

A. Dans la rédaction des documents longs (études, recherches, guides, etc.)

- Il faut éviter le masculin générique, à savoir le genre masculin employé pour désigner autant les hommes que les femmes. (Ex. « informaticien recherché » ou encore « l'employé a l'obligation d'exécuter son travail ») ;
- Il est conseillé d'utiliser des formulations englobantes, c'est-à-dire, des termes qui renvoient à un collectif ou une fonction (par exemple : « la population à la place des habitants », ou « la direction à la place des directeurs »), en les combinant avec l'utilisation des mots au féminin et masculin (par exemple : « les actrices et les acteurs », « les ingénieures et les ingénieurs », « celles et ceux », « elles et ils » (à noter que le féminin doit apparaître au début et avant le masculin) ;
- Si vous devez ajouter un adjectif à des mots au féminin et masculin, il est conseillé de changer l'adjectif par un nom ou un verbe (par exemple « les actrices et acteurs du territoire » à la place de « les actrices et acteurs territoriaux » ou « les femmes et les hommes qui modèrent » à la place de « les femmes et hommes modérateurs »). Si vous voulez laissez l'adjectif, la conjugaison sera faite avec le dernier mot, à savoir le masculin ;
- Si vous utilisez des mots épiciènes (ceux dont la forme ne varie pas selon le sexe, par exemple : élève, membre, fonctionnaire, etc.), il est recommandé d'utiliser en plus un mot se référant aux

174 Références : Guide de rédaction inclusive, Institut de la recherche scientifique, Canada ; Langage inclusif, université de Berne ; MANUEL D'ÉCRITURE INCLUSIVE – Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances ; Manuel de l'OTAN sur le langage inclusif ; NATIONS UNIES Le langage inclusif.



deux sexes (par exemple, à travers l'utilisation des déterminants « un ou une fonctionnaire » ou en ajoutant « hommes et femmes » au mot épïcène, à savoir : « les journalistes, hommes et femmes »).

B. Dans la rédaction des documents courts (supports de communication, notes méthodologiques, mails, etc.) :

- Toutes les recommandations précédentes sont valables. Néanmoins dans ce cas, pour mentionner le masculin et le féminin d'un mot, profession, etc., il est possible de le faire à travers l'utilisation des points et ce, selon les indications suivantes¹⁷⁵ :

racine du mot + suffixe masculin+ point + suffixe féminin + point et « s » au pluriel.

Dans ce cas, le masculin est placé en premier, par exemple : « ingénieur.e.s ».¹⁷⁶ Si vous devez ajouter un adjectif, il est recommandé de le changer par un nom ou un verbe, comme indiqué dans la rubrique relative aux documents longs pour éviter des problèmes de conjugaison(par exemple, « les ingénieur.e.s de la ville ou au niveau local », à la place de « les ingénieur.es locales »). Néanmoins, si vous optez pour l'utilisation d'un adjectif, dans ce cas, la conjugaison sera réalisée avec le dernier sexe du mot, à savoir, dans ce cas, le féminin (par exemple, les ingénieur.e.s locales)

C. À l'oral :

- Il faut éviter le masculin générique ;
- Il est conseillé d'utiliser des formulations englobantes, en combinaison avec l'utilisation du féminin et masculin (à noter que le féminin doit apparaître avant le masculin) ;
- Il est conseillé de changer les adjectifs par des expressions utilisant le masculin et le féminin, et de les remplacer par un nom ou un verbe ;
- Si vous utilisez des mots épïcènes, il est recommandé de le faire en utilisant des expressions se référant aux deux sexes, par exemple, « les fonctionnaires de l'administration, femmes et hommes », « nous les fonctionnaires, toutes et tous, etc. » ;
- Traitement. Il faut toujours s'adresser aux femmes avec le titre de « madame », indépendamment de leur état civil (et éviter « mademoiselle »).

Recommandations générales :

- Le mot « acteur », très utilisé, prête à confusion. Si celui-ci se réfère à des personnes, il faudra indiquer « les acteurs et actrices ». Cependant, s'il se réfère à des institutions, organismes, etc., il est préférable de le remplacer par ces derniers mots.
- Écrivez ou nommez un nom au masculin ou au féminin exclusivement (pluriel ou singulier) quand vous voulez vous référer à la personne (ou personnes) en fonction de son sexe, dans un contexte spécifique. Par exemple, dans un rapport de formation, si nous parlons d'une formation spécifique dispensée par un homme, nous dirons « le professeur ».

¹⁷⁵ Cette formule est correcte pour la rédaction de documents longs. Cependant, elle est conseillée exclusivement pour les documents courts. En effet, la lecture est lourde quand on trouve beaucoup des noms avec des points. Elle devient alors une formalité et rend difficile la visibilité des femmes, qui est finalement l'objet de l'utilisation des points.

¹⁷⁶ À noter que l'utilisation des points doit se faire tel que présenté dans ce document, à savoir les points avant et après la particule qu'indique le féminin.



ANNEXE 3. SYSTÈME DE CONTRÔLE-QUALITÉ POUR LA COLLECTE DES DONNÉES DÉSAGRÉGÉES PAR SEXE ET SENSIBLES AU GENRE

Cet outil a comme but de proposer une démarche pour la définition, collecte et analyse des données désagrégées par sexe et sensibles au genre dans chacune des composantes du projet. Il est conçu comme un système de contrôle-qualité permettant de créer des « évidences » pour l'alimentation des indicateurs genre du système de suivi et d'évaluation du projet¹⁷⁷.

Pour rappel, la collecte et analyse des données désagrégées par sexe et sensibles au genre est un des principes de l'intégration de l'approche genre du projet « Vivre ensemble sans discrimination ».

La démarche proposée concerne ainsi toutes les activités du projet et les responsables de l'ensemble des composantes et les partenaires. Une veille particulière devrait être assurée sur les activités gérées par des Assistances Techniques.

Le point focal genre de l'UGP et l'Assistance technique en genre peuvent être mobilisées pour assurer la production et visibilité des données désagrégées par sexe et sensibles au genre. Elles auront aussi la responsabilité de vérifier la production de ces « évidences » et d'assurer le bon remplissage et la justification des indicateurs genre du système de suivi et d'évaluation.

A.3.1. Les données désagrégées par sexe et sensibles au genre ? De quoi parle-t-on ?

Assurer la production des données désagrégées par sexe et sensibles au genre est l'« évidence » qui va permettre de remplir les indicateurs genre du système de suivi du projet et d'être redevables sur les engagements de celui-ci en matière d'égalité de genre, et plus notamment sur :

- La participation des femmes dans les activités (séminaires, voyages d'études, formations, etc.) ;
- Le renforcement des compétences (formations, échanges, voyages d'études, etc.) ;
- L'utilisation du langage inclusif (guides, études, manuels de formation, etc.) ;
- L'intégration des discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe, comme sujet de réflexion (ateliers, formations, voyages d'échange, études, etc.).

Certains indicateurs du système de suivi et évaluation du projet définissent clairement dans leur énoncé de quoi on parle en se référant au genre, par exemple : « ICR1.1 Nombre des propositions sur les discriminations multiples et croisées fondées sur la race, l'ethnie et le sexe dans le cadre des outils pour l'amélioration des normes et dispositions réglementaires ». Cependant, d'autres indicateurs restent vagues, par exemple : IC3.1.5.7 Nombre de recommandations prises en compte, y compris celles qui intègrent le genre. Pour combler ce vide, une rubrique « explication » dans le système de suivi et évaluation permet de préciser la définition des indicateurs non précis en matière de genre et d'éviter des interprétations différentes (en fonction des principes d'intégration du genre du projet).

177 Les 5 principes d'intégration du genre dans le cadre du projet sont :

- L'incorporation de l'*intersectionnalité* (croisement) entre discrimination raciale/ethnique et par question de sexe dans le contenu de l'activité ;
- La collecte et l'analyse systématiques des données désagrégées par sexe et sensibles au genre ;
- La promotion de la participation des femmes ;
- Les compétences et les connaissances en approche genre ;
- L'utilisation d'un langage inclusif.



Afin de pouvoir disposer des données sur l'intégration de l'approche genre dans la mise en œuvre du projet « Vivre ensemble sans discrimination », il est important d'assurer l'intégration des principes du projet en matière de genre depuis la définition des activités et jusqu'à leur implémentation, suivi et évaluation. Pour cela, le projet a assuré des formations et dispose d'outils, à savoir :

- Le Plan d'action genre ;
- Les 9 listes de vérification sur l'intégration de l'approche genre dans le projet ;
- La démarche sur la participation des femmes ;
- Les recommandations pour l'utilisation d'un langage inclusif ;
- Une base des données sur des « expertises » en matière d'égalité des sexes et des discriminations multiples et croisées fondées sur la race, l'ethnie et le sexe.

A.3.2. Les indicateurs quantitatifs et qualitatifs sensibles au genre du système de suivi et la manière de les collecter

A.3.2.1. Les indicateurs quantitatifs désagrégés par sexe et sensibles au genre

Les indicateurs quantitatifs du système de suivi du projet mesurent le « nombre » de personnes participant aux différentes activités (ateliers, échanges, voyages d'études, etc.). Ils doivent être désagrégés par sexe, par exemple :

Activité	Indicateur	Valeur attendue	
Activité 4.1.2. Atelier de concertation avec les actrices et acteurs locaux.	IC4.1.2.1 Nombre de personnes par sexe qui participent	F	50
		H	50
		T	100

D'autres indicateurs quantitatifs sensibles au genre du système de suivi mesurent les compétences des personnes participantes/organismes en matière d'égalité entre les sexes et/ou des discriminations intersectionnelles, comme par exemple « le nombre des personnes ou organismes avec l'expertise sur le sujet ».

Comment assurer la valeur attendue ? Afin d'assurer que la valeur attendue sur la participation des femmes soit atteinte, il faut prendre en considération des mesures depuis la conception de l'activité. Pour cela, le projet dispose d'une démarche pour la promotion de la participation des femmes dans les activités en qualité des bénéficiaires et d'intervenantes, ainsi que des recommandations dans les listes de vérification concernant les formations, séminaires et voyages d'études.

Comment collecter cette information ? À travers les listes de participation et de présence dans les activités (lors de formations, voyages d'études, réunions, etc.).

A.3.2.2. Les indicateurs qualitatifs sensibles au genre

Les indicateurs qualitatifs sensibles au genre mesurent de manière générale des changements en matière d'égalité entre les sexes, en fonction des principes d'intégration du genre dans le cadre du projet. Les indicateurs qualitatifs du tableau du système de suivi du projet sont souvent énoncés avec une composante quantitative, « le nombre de recommandations traitant l'approche genre ou le degré d'intégration du genre » dans une activité. Cependant, il est important de retenir que l'important dans le cadre de ces indicateurs n'est pas vraiment le « nombre » sinon la manière dont l'approche genre est traitée.



Des exemples vont être présentés pour une meilleure compréhension.

Indicateurs qualitatifs relatifs aux recommandations sur les discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe

Ces indicateurs qualitatifs se réfèrent au changement en matière de traitement des discriminations intersectionnelles au sein de la population migrante, et qui touchent spécifiquement les femmes. À titre d'exemple :

Activité	Indicateur	Valeur attendue
Activité 4.2.4. Séminaires publics de présentation des résultats (1 à Rabat et 3 dans d'autres régions)	IC4.2.4.2 Nombre des rencontres qui traitent la question de l'égalité entre les sexes et discriminations croisées	4

Comment assurer que la valeur attendue est atteinte ? Même si la valeur à atteindre est chiffrée, il s'agit de compter comment le sujet des discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe a été traité. Pour cela, des principes minimaux sont proposés sur la base des recommandations des listes de vérification.

Principes minimaux pour la création d'« évidences » sur le traitement du sujet des discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe

Le document portant l'évidence doit au moins faire mention des questions suivantes :

De manière générale :

- La reconnaissance de l'existence des discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe, et/ou ;
- L'intérêt/engagement à approfondir sur la reconnaissance et existence des discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe ;
- Comment la question des discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe a été traitée, et/ou ;
- Des expériences/exemples sur les discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe ;
- La référence à des organismes travaillant dans le domaine avec qui des collaborations pourraient être envisagées.

Activités de la composante 1 :

- Des « expériences » institutionnelles traitant (ou qui visent à traiter) la question des discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe (au Maroc et à l'international), et/ou ;
- Des cadres législatifs et normatifs traitant la question des discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe » (à l'international) et/ou ;
- Des modifications et/ou propositions de loi permettant de lutter contre les discriminations qui touchent de manière plus spécifique les femmes du fait qu'elles sont des femmes et qu'elles sont migrantes (au Maroc).





Activités de la composante 2 :

- L'établissement des propositions des mécanismes/mesures spécifiques pour reconnaître et traiter les discriminations vécues par les femmes migrantes d'une manière particulière ;
- Des modifications et/ou propositions de loi permettant de lutter contre les discriminations qui touchent de manière plus spécifique les femmes migrantes (au Maroc).

Activités de la composante 3 et 4 :

- Développement de contenus spécifiques dans les guides, formations, programmes des visites, appel à projets, etc. sur les discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe, comprenant des exemples pour les reconnaître et les traiter.
- Mise en place de projets et d'actions de sensibilisation qui tiennent compte des discriminations intersectionnelles.

Activités de la composante 5 :

- Des témoignages des femmes migrantes victimes de discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe.
- De production de contenus médias qui tiennent compte de la situation particulière des femmes migrantes

Comment collecter les informations ? En assurant le traitement des discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe dans les contenus des documents (guides, études, etc.) et en publiant des informations sur les interventions, échanges d'expériences, témoignages, etc., qui prennent en considération le sujet. Il est ainsi très important de valoriser cette information dans les rapports d'activités, rapports du projet, rapports des voyages d'études, rapports de séminaires, etc. Pour faciliter cette tâche, et à titre d'exemple, une rubrique « genre » a été intégrée dans les bulletins hebdomadaires.

Indicateurs qualitatifs relatifs à l'intégration du genre dans les activités

Ces indicateurs se réfèrent au nombre des principes d'intégration du genre qui sont pris en considération ainsi qu'à la manière à travers laquelle la question a été traitée. À titre d'exemple :

Activité	Indicateur	Valeur
Activité 3.1.5. Constitution d'un réseau de formateur.trices pour promouvoir la formation en matière de prévention du racisme et de la xénophobie envers les femmes et hommes migrant.e.s, avec une perspective basée sur les droits humains.	IC3.1.5.7 Nombre de recommandations prises en compte, y compris celles qui intègrent le genre	5

Comment assurer la valeur attendue est atteinte ? Même si la valeur à atteindre est chiffrée, il s'agit de mesurer comment le sujet a traité l'intégration l'intersectionnalité des discriminations ou les spécificités vécues par les femmes migrantes. Pour cela, des principes minimaux sont proposés sur la base des recommandations des listes de vérification.

Principes minimaux à prendre en considération pour compléter des indicateurs qualitatifs en matière d'approche genre

- Référence aux discriminations intersectionnelles fondées sur la race/l'ethnie et le sexe ;
- Présentation et analyse des données faisant notamment référence aux femmes migrantes ;
- Promotion de la participation des femmes, en tant que bénéficiaires, intervenantes et/ou à travers les témoignages des femmes migrantes ;
- Reconnaissance de l'importance de renforcer les capacités en matière d'approche genre et/ou des discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe ;
- Utilisation d'un langage inclusif.

Comment collecter les informations ? En assurant le reporting des principes d'intégration de genre qui ont été assurés par l'activité (rapports d'activités, rapports du projet, rapports des voyages d'études, rapports de séminaires, etc.) Pour faciliter cette tâche, et à titre d'exemple, une rubrique « genre » a été intégrée dans les bulletins hebdomadaires.

Indicateurs qualitatifs relatifs à la mesure du degré d'intégration du genre

Des autres indicateurs qualitatifs du système de suivi du projet mesurent le « degré d'intégration du genre », notamment les plans de formation et guides des composantes 3 et 4¹⁷⁸. À titre d'exemple :

Activité	Indicateur	Valeur
Activité 3.1.6. Élaboration d'un Guide de sensibilisation-éducation sur la discrimination.	IC3.1.6.2 Degré d'intégration de l'approche genre dans le contenu du guide	100 %

Comment assurer la valeur attendue est atteinte ? Les listes de vérification du projet servent comme indications pour l'intégration des principes du genre du projet depuis l'identification, mise en œuvre et suivi des activités.

Pour assurer la mesure du degré de l'intégration de l'approche genre dans les activités, un outil facile et simple a été proposé partant du principe que l'énoncé des indicateurs concerne la mesure uniquement du contenu des plans et des guides (et pas le processus d'élaboration ou de diffusion, comme compris dans les listes de vérification). Cet outil propose 5 critères de mesure adaptés des 5 principes d'intégration du genre du projet¹⁷⁹, à savoir :

- L'incorporation de l'intersectionnalité (croisement) entre discrimination raciale/ethnique et par question de sexe dans le contenu de l'activité ;
- La collecte et l'analyse systématiques des données désagrégées par sexe et sensibles au genre ;
- La promotion de la participation des femmes, versus la visibilité de l'expérience des femmes ;

178 Exemples : ICR3.1.4 Degré d'intégration du genre dans les outils de formation ; IC3.1.3.3 Degré d'intégration de l'approche genre dans le Plan de Formation ; IC3.1.4.2 Degré d'intégration de l'approche genre dans le contenu des modules de formation ; IC4.1.3.3 Degré d'intégration de l'approche genre dans le programme de formation.

179 Les critères 3 et 4 relatifs à la participation des femmes et au renforcement des compétences ont été adaptés au contexte (ce qui est mesurable à travers des indicateurs, le contenu des plans de formation et des guides et pas les événements et les activités de renforcement des capacités).



- Les compétences et les connaissances en approche genre, versus la définition de l'égalité entre les sexes comme un objectif prioritaire ;
- L'utilisation d'un langage inclusif.

Ainsi, un système de notation simple, inspiré du marqueur genre de l'OCDE, est proposé dans le tableau ci-dessous pour chaque critère de mesure, à savoir¹⁸⁰ :

- 0 % : pour des documents qui ne prennent pas en considération (ou très faiblement) chaque critère ;
- 10 % : pour des documents qui prennent en considération chaque critère de manière ponctuelle ;
- 20 % : pour des documents qui prennent en considération chaque critère de manière systématique.

La valeur maximale à attendre est du 100 % pour les documents qui prennent en considération tous les critères de manière systématique, sinon pour le reste, elle sera la somme des pourcentages atteints par critère.

Critères et système de notation pour mesurer le degré d'intégration du genre dans les indicateurs de suivi du tableau de bord	
Critères de mesure	Notation Valeur max. totale 100 %
1. L'incorporation de l'intersectionnalité (croisement) entre discrimination raciale/ethnique et par question de sexe dans le contenu du document	
1.1. La question de l'intersectionnalité n'est pas mentionnée ou elle apparaisse de manière très brève.	0 %
1.2. Une section spécifique est dédiée à cette question.	10 %
1.3. La question est traitée de manière transversale toute au long du document, y compris dans les références.	20 %
2. La collecte et analyse des données désagrégées par sexe et sensibles au genre	
2.1. Les données ne sont pas désagrégées par sexe ou elles le sont de manière très ponctuelle (sans expliquer pourquoi).	0 %
2.2. Les données sont systématiquement désagrégées par sexe quand elles sont disponibles mais il n'y a pas une analyse de celles-ci.	10 %
2.3. Les données sont systématiquement désagrégées par sexe quand elles sont disponibles (ou des informations expliquent qu'elles ne sont pas disponibles) et elles sont accompagnées par une analyse.	20 %
3. La visibilité des femmes	
3.1. L'expérience des femmes n'est pas citée.	0 %
3.2. Des exemples sur l'expérience des femmes sont données de manière ponctuelle.	10 %
3.3. Différents exemples sur l'expérience des femmes sont donnés, y compris dans les exercices pratiques.	20 %



180 Le système de notation est inspiré du marqueur genre de l'OCDE qui dispose de trois valeurs, à savoir : Valeur 0. Quand l'égalité n'est pas ciblée ; Valeur 1. Quand l'égalité de genre est un objectif significatif ; Valeur 2. Quand l'égalité de genre est l'objectif principal. Pour en savoir plus : <http://www.oecd.org/dac/gender-development/dac-gender-equality-marker.htm>



Critères et système de notation pour mesurer le degré d'intégration du genre dans les indicateurs de suivi du tableau de bord	
Critères de mesure	Notation Valeur max. totale 100 %
4. Définition de l'égalité entre les sexes dans les objectifs	
4.1. La question de l'égalité entre les sexes n'est pas citée dans les objectifs.	0 %
4.2. La question de l'égalité entre les sexes est citée dans les objectifs mais on ne la retrouve pas dans le contenu.	10 %
4.3. La question de l'égalité entre les sexes est citée dans les objectifs et on la retrouve dans le contenu.	20 %
5. Langage inclusif	
5.1. Le document ne dispose pas d'un langage inclusif.	0 %
5.1. Le document n'intègre pas le langage inclusif de manière systématique.	10 %
5.2. Le document intègre le langage inclusif de manière systématique.	20 %

Comment collecter les informations ? En assurant le traitement des principes d'intégration du genre dans les contenus des documents (guides, études, etc.) et en rendant des comptes sur les interventions, les échanges d'expériences, les témoignages, etc., qui prennent en considération le sujet. Comme dans l'indicateur précédent, il est très important d'intégrer cette information dans les rapports d'activités, rapports du projet, rapports des voyages d'études, rapports de séminaires, etc. Pour faciliter cette tâche, et à titre d'exemple, une rubrique « genre » a été intégrée dans les bulletins hebdomadaires.



ANNEXE 4. DÉMARCHE RELATIVE À LA PARTICIPATION DES FEMMES

Cet outil a comme principal objectif de mettre à disposition de l'équipe de gestion du projet « Vivre ensemble » et de ses partenaires, des recommandations pour la systématisation de la participation des femmes à l'ensemble des activités, y compris à l'équipe de gestion. Cela s'inscrit notamment dans la mise en œuvre des activités « Adopter une démarche assurant la participation des femmes dans la totalité des activités du projet » et « Mettre en place de mesures adaptées à la nature de l'activité afin d'assurer la participation effective des femmes » du Plan d'action genre (PAG).

La promotion de la participation des femmes en vue de la parité est un engagement du projet. En effet, des indicateurs du système de suivi prévoient la participation de 50 % de femmes dans des activités relatives aux formations, aux conférences, aux ateliers et aux séminaires. Ainsi, la parité entre les femmes et les hommes devrait être un objectif à atteindre dans tous les activités du projet et des efforts devraient être consacrés à cette fin.

Par ailleurs, la participation des femmes doit être comprise comme s'inscrivant dans le processus d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes entamé par le projet, à travers l'élaboration et la mise en œuvre de son PAG et de son système de suivi sensible au genre.

Dans ce cadre, cet outil propose des fiches avec des recommandations pour les différentes cibles qui ressortent de manière transversale de l'ensemble des activités du PAG, à savoir :

- Cible 1 : participation des femmes à l'équipe de gestion du projet ;
- Cible 2 : participation des femmes aux réunions de coordination des groupes de travail avec les institutions, les organismes et les organisations partenaires du projet ;
- Cible 3 : participation des femmes aux assistances techniques ;
- Cible 4 : participation des femmes en qualité d'intervenantes, de modératrices et de rapporteuses dans l'organisation et la tenue des événements ;
- Cible 5 : participation des femmes en tant que bénéficiaires des activités ;
- Cible 6 : participation des femmes à l'assistance technique de l'accompagnement à la mise en œuvre du fond de subventions aux ONG ainsi que dans la proposition des projets ;
- Cible 7 : participation des femmes dans les outils de communication.



Recommandations pour le renforcement de la participation des femmes en fonction des groupes cibles		
Activité (s) du PAG	Recommandations	Personne (s) responsable
Cible 1 : les femmes dans l'équipe de gestion du projet		
4.2.1. Intégrer la prise en compte de l'approche genre dans les fiches postes et/ou les termes de références pour la sélection des membres de l'UGP.	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer dans le manuel des procédures de l'UGP l'attachement aux principes de prévention des discriminations en raison du sexe ainsi que la promotion de la participation des femmes aux processus de recrutement en vue de la parité, le système de rémunération, les conditions de travail, l'accès à la formation et/ou aux postes de responsabilité ; 	<ul style="list-style-type: none"> Responsable ressources humaines Coordination de l'UGP Point focal genre de l'UGP Expertise genre
4.2.2. Assurer une participation équitable de l'équipe du projet dans les formations et/ou les activités de renforcement des capacités, les séminaires, etc. dans lesquelles ils/elles peuvent être conviés.es.	<ul style="list-style-type: none"> Analyser l'existence (ou pas) d'un déséquilibre entre les sexes au sein de l'équipe (affectant les femmes) avant de lancer un processus de recrutement ; Établir des critères de sélection du personnel en fonction du poste et des compétences requises, mais en indiquant que des mesures de discrimination positive envers les femmes seront appliquées pour des candidatures répondant aux pré requis (si nécessaire) ; Informar des critères de discriminations positive adoptés dans les TDR et indiquer l'encouragement à la participation des femmes (si nécessaire) ; Utiliser un langage inclusif dans la rédaction des TDR. 	
Cible 2 : la participation des femmes aux réunions de coordination et des groupes de travail avec les institutions, les organismes et les organisations partenaires du projet		
1.1.4. Impliquer les points focaux genre du MDCMREAM et du CNDH, et des autres institutions au sein des instances de gouvernance du projet.	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir la parité entre les hommes et les femmes ; Analyser le nombre de femmes et d'hommes (du point de vue quantitatif et de la responsabilité) au sein des équipes des institutions partenaires ; Sensibiliser les responsables des institutions partenaires sur l'importance de la participation des femmes dans la mise en œuvre des activités du projet (voir argumentaire dans l'annexe 1) ; 	<ul style="list-style-type: none"> Coordination de l'Unité de Gestion Responsables des composantes au sein de l'UGP et des institutions partenaires Point focal genre de l'UGP Expertise en genre

>>



>>

Recommandations pour le renforcement de la participation des femmes en fonction des groupes cibles		
Activité (s) du PAG	Recommandations	Personne (s) responsable
1.2.1 Déployer des efforts pour parvenir à un équilibre entre les sexes parmi les membres des instances de gouvernance (à travers l'introduction de quotas, la représentation des deux sexes au sein de chaque institution, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> Analyser l'existence des compétences techniques féminines dans les domaines d'intervention du projet (et des connaissances sur l'approche genre) au sein des équipes de suivi et de coordination des institutions partenaires ; Inviter les femmes identifiées à participer aux réunions de coordination et des équipes de travail (de façon continue et/ou ponctuelle) ; Impliquer les femmes chargées du suivi du projet au sein des institutions partenaires dans les cycles et les sessions de renforcement des capacités dans le but de renforcer leur leadership et en assurant une suite aux travaux entamés (à noter qu'il ne faut pas tomber dans le schéma d'inviter des femmes systématiquement dans des formations sur l'approche genre) ; Utiliser un langage inclusif dans le cadre des réunions internes ainsi que dans la production des documents ; Analyser, élaborer des rapports et communiquer sur la participation des femmes dans les réunions et les groupes de travail (du point de vue quantitatif et qualitatif). 	
Cible 3 : participation des femmes aux assistances techniques		
4.1.1 Assurer l'intégration de l'approche genre dans l'ensemble des TDR et des documents d'appel d'offres (y compris dans le contexte, approche méthodologique, compétences et expériences des équipes techniques et critères de sélection).	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir la parité entre les femmes et les hommes ; Établir des critères de sélection des expertises (voir annexe 2) en promouvant la promotion de la participation des femmes ; Veiller au respect de l'équilibre et d'égalité entre les sexes dans le système de rémunération, les conditions de travail, l'accès à la formation et/ou aux postes de responsabilité des équipes d'expertise, ainsi que pour les candidatures individuelles ; Intégrer les critères de sélection des expertises dans le code de conduite et/ou manuel de procédures de l'UGP ; Indiquer dans les TDR les critères de sélection des expertises et les mesures pour valoriser les candidatures promouvant la participation des femmes, en fonction du poste et des compétences requises (voir plus des détails dans l'annexe 2) Utiliser dans la rédaction des TDR un langage inclusif ; Assurer la communication des offres envers les expertises femmes (à travers l'établissement d'une base des données préalable) ; Analyser et reporter sur la participation des femmes effective dans la présentation des offres (du point de vue quantitatif et qualitatif). 	<ul style="list-style-type: none"> Coordination de l'UGP Responsable des ressources humaines au sein de l'UGP Responsables des composantes au sein de l'UGP et des institutions partenaires Point focal genre de l'UGP Expertise en genre

>>



Recommandations pour le renforcement de la participation des femmes en fonction des groupes cibles		
Activité (s) du PAG	Recommandations	Personne (s) responsable
Cible 4 : participation des femmes en qualité d'intervenantes, de modératrices et de rapporteuses lors de l'organisation et la tenue d'évènements		
2.2.4. Favoriser les expertises et les expériences des femmes lors de séminaires, conférences, voyages d'études.	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir la parité entre les femmes et les hommes ; • Considérer systématiquement l'implication des expertises femmes en qualité d'intervenantes et en fonction du sujet de l'évènement ; • Sensibiliser les institutions partenaires sur l'organisation de l'évènement sur l'importance de la participation des femmes (voir plus de détails dans l'annexe 1) ; • Identifier et mobiliser des femmes expertes dans le domaine d'intervention et/ou des expertes femmes en égalité entre les sexes pouvant apporter des nouvelles approches dans la mise en œuvre des travaux ; • Identifier et mobiliser des profils des femmes en qualité des modératrices et reporteuses, et en cherchant toujours un équilibre entre les sexes ; • Analyser et informer sur les difficultés ou pas de la mobilisation des femmes pour la tenue de l'évènement, en mettant l'accent sur les causes et les conséquences. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordination de l'UGP • Responsables des composantes au sein de l'UGP et des institutions partenaires • Point focal genre de l'UGP • Expertise en genre
Cible 5 : participation des femmes en tant que bénéficiaires des activités		
2.2.1 Adopter une démarche assurant la participation des femmes dans les activités du projet (à travers des quotas, des critères de sélection équitables, etc.)	<p>Dans le cadre de la réalisation des études, des enquêtes et des évaluations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intégrer des critères de sélection des cibles par sexe et des autres variables telles que l'âge, la nationalité, le niveau d'études, etc.(en fonction de l'échantillon) et en visant de cibler 50 % des femmes ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordination de l'UGP • Responsables des composantes au sein de l'UGP et des institutions partenaires • Point focal genre de l'UGP • Expertise en genre
2.2.2 Mettre en place des mesures adaptées à la nature de l'activité afin d'assurer la participation effective des femmes (par exemple : horaires adaptés, service de garde d'enfants, mention spécifique dans les invitations sur la participation des femmes, sélection équitale des femmes/hommes), etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser et reporter sur les difficultés et/ou opportunités rencontrées dans le cadre de la mobilisation des femmes ; • Collecter des témoignages de femmes afin de donner de visibilité à une certaine problématique et/ou bonne pratique (qui pourra par la suite être utilisée par la stratégie de communication). 	





>>

Recommandations pour le renforcement de la participation des femmes en fonction des groupes cibles		
Activité (s) du PAG	Recommandations	Personne (s) responsable
5.2.2. Assurer la participation des femmes des groupes cibles et des bénéficiaires dans l'évaluation du projet.	<p><i>Dans le cadre de la tenue de grands événements ouverts au public :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Réaliser une base des données en intégrant les institutions, les organismes, les associations et les expertises existants dans les domaines de l'égalité entre les sexes et la lutte contre les discriminations, afin de les inviter systématiquement ; • Indiquer dans les invitations que la participation des femmes est encouragée en citant les mesures spéciales prises à cette fin, le cas échéant (voir annexe 3) ; • Utiliser dans les affiches et les supports de communication des messages ciblant la participation des femmes ; • Utiliser un langage inclusif dans tous les documents et supports ; • Assurer un espace confortable permettant aux femmes de prendre la parole lors de la tenue de l'évènement ; • Évaluer les moments où les femmes prennent la parole pour poser des questions et/ou réaliser des commentaires (en prenant en considération l'ensemble des questions posées) ; • Prendre en considération des mesures de discrimination positive pouvant faciliter la participation des femmes (voir annexe 4) ; • Analyser et communiquer des informations sur la participation des femmes au niveau quantitatif et qualitatif pendant la tenue de l'évènement, en analysant les difficultés et/ou les opportunités rencontrées. <p><i>Dans le cadre de l'organisation de séminaires, formations et/ou ateliers restreints et des voyages d'études :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier des critères pour la promotion de la participation des femmes (établissement du quota de 50 %) dans la sélection des personnes participantes ; • Sensibiliser les responsables sur l'importance de la participation des femmes et de promouvoir un équilibre entre les sexes (voir annexe 1) ; • Prendre en considération des mesures de discrimination positive pouvant faciliter la participation des femmes (voir annexe 4) ; • Analyser et communiquer des informations sur la participation des femmes au niveau quantitatif et qualitatif pendant la tenue de l'évènement, en analysant les difficultés et/ou les opportunités rencontrées ; • Utiliser un langage sensible au genre dans tous les documents et supports. 	

>>



Recommandations pour le renforcement de la participation des femmes en fonction des groupes cibles		
Activité (s) du PAG	Recommandations	Personne (s) responsable
Cible 6 : participation des femmes à l'assistance technique d'accompagnement à la mise en œuvre du fond de subventions aux ONG ainsi qu'à la proposition des projets		
3.2.6. Intégrer dans la grille de sélection des associations bénéficiant du fonds des subvention pour des projets focalisés sur la sensibilisation en matière de discrimination raciste envers les femmes.	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser et accompagner les ONG sur l'importance de promouvoir l'égalité entre les sexes et la participation des femmes dans le cadre de la proposition des projets ; • Établir un système de notation favorable aux projets proposant l'intégration et promotion des femmes (et de l'égalité entre les sexes) en mettant l'accent sur l'impact en matière de changement des discriminations vécues par les femmes ; • Informer sur les critères établis dans l'appel d'offres ; • Utiliser un langage inclusif dans les documents de supports aux ONG ainsi que dans l'appel à subventions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordination de l'UGP • Responsables de la composante au sein de l'UGP et des institutions partenaires • Point focal genre de l'UGP • Expertise en genre
Cible 7 : participation des femmes dans les outils de communication		
6.1.4 Assurer que l'ensemble des outils et des supports de communication élaborés et diffusés dans le cadre du projet sont sensible au genre.	<ul style="list-style-type: none"> • Collecter et communiquer sur les bonnes pratiques en matière de participation des femmes au sein des différents activités du projet ; • Identifier des témoignages et des voix des femmes pouvant faire part des outils et/ou d'une campagne de communication ; • Utiliser systématiquement un langage inclusif sur la totalité des documents et des supports de communication produits. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordination de l'UGP • Responsables de la composante au sein de l'UGP et des institutions partenaires • Point focal genre de l'UGP • Expertise en genre
6.1.5. Développer des supports de communication qui mettent en avant l'expérience des femmes, des associations de femmes migrantes pour et disséminer les « success stories », etc. et favoriser la participation des femmes aux différents événements.		

L'importance d'analyser, de publier des informations et de communiquer sur l'impact des actions en matière de promotion de la participation des femmes

Il est très important de systématiser la réalisation des analyses et des évaluations sur la participation de femmes à la fin d'un événement spécifique (formation, voyage, étude, etc.), pour l'établissement des recommandations et/ou des ajustements dans le cadre de la démarche proposée par cet outil.

Ainsi, l'exercice d'évaluation et reporting, devrait se faire à travers les deux niveaux suivants :

- En interne, juste après la tenue d'un événement ;
- En externe, de manière régulière, par exemple dans le cadre du reporting à l'Union européenne.

Dans ce deux cas, l'exercice permettra de voir si les objectifs ont été atteints ou pas, en mettant l'accent sur les causes (par exemple, manque des compétences/intérêt dans le sujet, problème de logistique, etc.) et conséquences (déséquilibre entre les sexes dans la participation).

Cet exercice peut être intégré dans les rapports de suivi trimestrielles et/ou d'activité en intégrant une sous-rubrique sur la participation des femmes dans les activités (de façon quantitative et qualitative).



11. BIBLIOGRAPHIE

- A guide to the Africa system Human Rights. Université de Pretoria, 2016. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/31712.pdf>
- Analyse des inégalités multidimensionnelles en Afrique de l’Ouest et stratégie de réduction des inégalités. Projet de recherche DEVCO, AFD, AECID et Oxfam, 2020. https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Divulgaci%C3%B3n/Comunicaci%C3%B3n/WAF%20Research%20Report%20111120_FV_FR.pdf
- Asuntos del Sur y la Organización de los Estados Americanos. La Agenda del Activismo de las Mujeres Afrodescendientes en la Región. Prioridades y apuestas a futuro. Asuntos del Sur. Buenos Aires, 2017. <https://oig.cepal.org/sites/default/files/afro-final3.pdf>
- Datos para la identificación de interseccionalidades en el estado español: ¿una misión imposible hoy?, IDHC, Barcelona, 2020. https://www.academia.edu/44682221/Datos_para_la_identificaci%C3%B3n_de_interseccionalidades_en_el_estado_espa%C3%B1ol_una_misi%C3%B3n_imposible_hoy_IDHC_Barcelona_2020?email_work_card=view-paper
- Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics”
- *Des voix qui s’élèvent, Analyse des discours et des résistances des femmes migrantes subsahariennes au Maroc*, Alianza por la Solidaridad, 2018. <https://www.alianzaporlasolidaridad.org/axs2020/wp-content/uploads/Informa-Helena-Maleno-2018-Alzando-voces-Franc%C3%A9s.pdf>
- Discriminación múltiple por razón de género y pertenencia a minoría étnica. Aequalitas, 2010. [https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=discriminaci%C3%B3n+m%C3%B9ltiple+por+raz%C3%B3n+de+g%C3%A9nero+y+minor%C3%ADa+%](https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=discriminaci%C3%B3n+m%C3%B9ltiple+por+raz%C3%B3n+de+g%C3%A9nero+y+minor%C3%ADa+%C3%A9tnica)
- Discriminaciones múltiples: una perspectiva desde el derecho internacional de los derechos humanos. El caso de las mujeres migrantes”, Chile. Instituto Nacional de Derechos Humanos, 2016. <https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/1001/Tesis-2016.pdf?sequence=1>
- El reconocimiento de la discriminación múltiple por los tribunales, université de Valence, 2020. <https://teoriayderecho.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/articulo/view/524>
- Effets des formes multiples et croisées de discrimination et de violence dans le contexte du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l’intolérance qui y est associée sur la pleine jouissance par les femmes et les filles de tous leurs droits de l’homme. Rapport du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l’homme, 2017. https://ap.ohchr.org/documents/dpage_f.aspx?si=A/HRC/35/10
- Effets et enjeux de la mise en pratique de l’intersectionnalité dans un equality body. Le cas d’Unia, 2019. <https://dial.uclouvain.be/memoire/ucl/en/object/thesis%3A18849>



- Evolución de la discriminación en España. Informe de las encuestas IMO-CIS de 2013 et 2016. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2018. <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovidadesNuevas/docs/2018/EvolucionDiscrimEsp2018-0159.pdf>
- ¿Es el sexo para el género lo que la raza para la etnicidad... y la naturaleza para la sociedad? <https://www.redalyc.org/pdf/267/26701403.pdf>
- État des lieux des discriminations au Maroc, Conseil civil de lutte contre toutes les formes de discrimination, 2020. <https://www.gadem-asso.org/etat-des-lieux-des-discriminations-au-maroc-rapport-du-cc-2020/>
- État des lieux des discriminations au Maroc, Conseil civil de lutte contre toutes les formes de discrimination, 2018. <https://www.gadem-asso.org/wp-content/uploads/2018/05/Rapport-Conseil-civil-fran%C3%A7ais-1-compress%C3%A9.pdf>
- Étude comparée des normes et de la législation relative à la discrimination raciale/ethnique, au racisme et à la xénophobie en Espagne, en France, en Tunisie et au Maroc, projet « Vivre ensemble sans discrimination », 2020.
- Forced sterilization across intersections: a structural approach to complex inequalities. Université de Deusto, 2019. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6735618>
- Gender dimensions of Racial Discrimination. UN, Office of the High Commissioner for Human Rights, août 2021. <https://documentation.lastradainternational.org/lisidocs/362%20Gender%20Dimnsions%20of%20Racial%20Discrimination.pdf>
- Guía sobre discriminación interseccional. El caso de las mujeres gitanas. Fundación Secretariado Gitano, 2017 https://www.gitanos.org/upload/18/56/GUIA_DISCRIMINACION_INTERSECCIONAL_FSG.pdf
- Improving equality data collection in Belgium. UNIA, 2021. https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Rapport_IEDCB-FR-1106.pdf
- Innovating at the intersection. UNIA, 2016. https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2018/01/equinet_perspective_2016_-_intersectionality_final_web.pdf
- Intersectionnal discrimination in EU gender equality and non discrimination law, 2016. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d73a9221-b7c3-40f6-8414-8a48a2157a2f>
- Intersectionnal discrimination in Europe, ENAR, 2020. <https://www.enar-eu.org/intersectionalityreport/>
- Intersectionality in law and legal contexts. Women’s Legal Education and Action Fund (LEAF), 2020. <https://www.leaf.ca/wp-content/uploads/2020/10/Full-Report-Intersectionality-in-Law-and-Legal-Contexts.pdf>
- Intersectionality of race and gender in the Asia-Pacific NGO position paper prepared for the 45th session of the UN Commission on Status of Women, 2001. <https://www.hurights.or.jp/wcar/E/doc/gender/CSWpositionpaper.htm>
- La “discriminación de género” en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”, Universidad Autónoma de México, 2020. <https://www.redalyc.org/journal/628/62863298003/html/>



- La «discrimination múltiple» como concepto jurídico para el análisis de situaciones de discriminación”, université catholique du Pérou, 2015. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36876.pdf>
- La sociedad civil: socia clave en la lucha contra el racismo y la intolerancia, FIIAPP, 2021. <https://www.fiiapp.org/las-organizaciones-de-la-sociedad-civil-claves-contr-el-racismo/>
- Le féminisme intersectionnel, AWSA-Be, 2018. http://awsa.be/uploads/outils%20p%C3%A9dagogiques/outil_feminisme_intersectionnel_AWSA_2018.pdf
- Les défis et les promesses de l’intersectionnalité au Maroc. Fondation Heinrich Böll Rabat – Maroc (HBS Rabat), 2021. <https://ma.boell.org/sites/default/files/2021-09/HBS%20-%20VF%20Toolkit%20intersectionnalite%CC%81%20-%20Version%20FR%20-%20Sommaire%20cliquable.pdf>
- Lutte contre la discrimination multiple : pratiques, politiques et lois, Commission européenne, 2007. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f1f6da3a-2c36-4ef7-a7c2-b906349220b4>
- Manual de legislación europea contra la discriminación, Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y Consejo de Europa, 2018. https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_iaw_SPA.pdf
- Más allá de la unidimensionalidad: Conceptualizando la relación entre el racismo y el sexismo, Universidad Técnica de Berlin, 2009. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-13242009000100007
- Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020, Consejo para la eliminación de la discriminación racial y étnica en España, 2020. https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/destacados/pdf/08-PERCEPCION_DISCRIMINACION_RACIAL_NAV.pdf
- Rapport de la rencontre en ligne pour le partage d’expériences espagnoles de mise en réseau et de coopération pour lutter contre la discrimination raciale ou ethnique, le racisme et la xénophobie. Projet Vivre ensemble sans discrimination, avril 2021.
- Rapport 2017 du Secrétariat Gitano, 2017. www.gitanos.org/centro_documentacion/publicaciones/fichas/120142.html
- Sexismo hostil y benevolente: relaciones con el autoconcepto, el racismo y la sensibilidad intercultural, Universidad del País Vasco, 2011. <https://www.redalyc.org/pdf/175/17518828008.pdf>
- Summary report of the Asia/Pacific regional consultation with the United Nations Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences, <https://apwld.org/wp-content/uploads/2018/10/SRVAV-2010-Different-but-not-Divided-Web-Resolution.pdf>
- Transfert de pouvoir : l’inclusion à plusieurs niveaux et l’intersectionnalité. https://forum.generationequality.org/sites/default/files/2020-12/FR_FINAL_%20Curated%20Discussion%20Report.pdf
- « Le blanchiment de l’intersectionnalité », Recherches féministes, 2015. <https://www.erudit.org/fr/revues/rf/2015-v28-n2-rf02280/1034173ar/>



- Summary report of the Asia/Pacific regional consultation with the United Nations Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences. <https://apwld.org/wp-content/uploads/2018/10/SRVAW-2010-Different-but-not-Divided-Web-Resolution.pdf>
- Unpacking intersectional approaches to data, Global Partnership for Sustainable Data. https://www.data4sdgs.org/sites/default/files/file_uploads/JN_1286_IDC_KP_WhitePaper_24pp_A4.pdf
- Understanding Multiple Discrimination against Labour Migrants in Asia, Friedrich Ebert Stiftung, 2013. <https://library.fes.de/pdf-files/iez/10073.pdf>

SITES WEBS CONSULTÉS

- Asia Pacific Forum on women, law and development. <https://apwld.org/>
- Center for Intersectional Justice. <https://www.intersectionaljustice.org/about#what-we-do>
- Collection des traités des Nations Unies. https://treaties.un.org/Pages/showDetails.aspx?objid=08000002804ec1cd&clang=_fr
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. <https://www.corteidh.or.cr/>
- Comité pour la discrimination à l'égard des femmes, Nations Unies. <https://www.ohchr.org/fr/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx>
- Comité pour l'élimination de la discrimination raciale. <https://www.ohchr.org/fr/hrbodies/cerd/pages/cerdindex.aspx>
- Conseil de l'Europe. <https://www.coe.int/fr/web/human-rights-channel/stop-sexism>
- Cour européenne des droits de l'Homme. <https://hudoc.echr.coe.int/eng/#%7B%22itemid%22:%5B%2202-5579%22%5D%7D>
- Décennie internationale des personnes de descendance africaine, Nations Unies. <https://www.un.org/fr/observances/decade-people-african-descent/background>
- Discrimination des genres, discrimination raciale et droits des femmes, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. <https://www.ohchr.org/FR/NewsEvents/Pages/GenderNormsAndRacism.aspx>
- Equinet. <https://equineteurope.org/>
- Forum génération égalité. https://forum.generationequality.org/fr/news/curated_discussions_Sep
- Glossaire du centre de formation d'ONU Femmes. <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=I&sortkey=&sortorder=asc>
- Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH). <https://www.ohchr.org/FR/NewsEvents/Pages/GenderNormsAndRacism.aspx>



- Intégration d'une dimension genre, ONU Femmes. <https://www.unwomen.org/fr/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>
- Les conférences mondiales des femmes, Nations Unies. <https://www.un.org/french/womenwatch/followup/beijing5/session/fond.html>
- Projet « Vivre ensemble sans discrimination ». <https://vivre-ensemble.ma/projet/>
- Sexe et genre, conseil de l'Europe. <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/sex-and-gender>
- Unia. <https://www.unia.be/fr>
- Women's link worldwide. <https://www.womenslinkworldwide.org/informate/sala-de-prensa/el-tribunal-europeo-condena-a-espana-por-la-violencia-discriminatoria-contra-una-mujer-negra>
- Women's link worldwide. <https://www.womenslinkworldwide.org/observatorio/base-de-datos/munoz-diaz-v-espana>

RECOMMANDATIONS DE LA CEDEF ET DE L'ECRI

- Recommandation générale n° 24 sur la modification de l'article 12 de la Convention, 1999. https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_4738_F.pdf
- Recommandation générale n° 26 concernant les travailleuses migrantes, 2008. https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_2009_WP-1_R_7138_F.pdf
- Recommandation n° 28 à la CEDEF, concernant les obligations fondamentales des États parties découlant de l'article 2 de la Convention (éducation), 2010. <https://www.right-to-education.org/fr/resource/comit-pour-l-elimination-de-la-discrimination-l-gard-des-femmes-recommandation-g-n-rale-no28>
- Recommandation générale n° 32 sur les femmes et les situations de réfugiés, d'asile, de nationalité et d'apatridie, 2014. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N14/627/91/PDF/N1462791.pdf?OpenElement>
- Recommandation générale n° 33 sur l'accès à la justice des femmes, 2015. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/241/91/PDF/N1524191.pdf?OpenElement>
- Recommandation générale n° 34 sur le droit des femmes rurales, 2016. http://www.hlrn.org/img/documents/CEDaW_GenCec_34_FR.pdf
- Recommandation générale n° 35 sur la violence fondée sur le genre contre les femmes (portant actualisation de la recommandation générale n° 19), 2017. <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhslDcrOIUTvLRFDjh6%2Fx1pWAeqJn4T68N1uqnZJLbtFuaHH7R8k5Mnp0Y%2B8GycpttjE5yKz2IIIAC1bdhQn6JFf%2FwhEa9qyLwjPumD9BaAu7Y>
- Recommandation de politique générale n° 13 sur la lutte contre l'antitsiganisme et les discriminations envers les Roms, ECRI, 2011 (amendée en 2020). <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.13>



- Recommandation de politique générale n° 3 sur la lutte contre le racisme et l'intolérance envers les Roms/Tsiganes, ECRI, 1998. <https://rm.coe.int/recommandation-de-politique-generale-n-3-de-l-ecri-sur-la-lutte-contre/16808b5a3e>
- Recommandation de politique générale n° 5 sur la lutte contre l'intolérance et la discrimination envers les musulmans, ECRI, 2000. <https://rm.coe.int/recommandation-de-politique-generale-n-5-de-l-ecri-sur-la-lutte-contre/16808b5a78>

DIRECTIVES DU CONSEIL DE L'EUROPE ET RÉSOLUTIONS DU PARLEMENT EUROPÉEN

- Directive du Conseil de l'Europe 2000/43/CE. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>
- Directive du Conseil de l'Europe 2000/78/CE. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
- Résolution législative du Parlement européen de 2009 sur la proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle (COM (2008) 0426-C6-0291/2008-2008/0140 (CNS)). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-6-2009-0211_FR.html?redirect
- Résolution du Parlement européen de 2013 sur les femmes handicapées (2013/2065/INI). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2013-0579_FR.html?redirect
- Résolution du Parlement européen de 2014 contenant des recommandations à la Commission sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes (2013/2004/ INL). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2014-0126_FR.html
- Résolution du Parlement européen de 2014 sur l'exploitation sexuelle et la prostitution et leurs conséquences sur l'égalité entre les hommes et les femmes (2013/2013 / INI). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2014-0162_FR.html

LOIS

- Loi n° 75-00 relative aux associations, 1958 <http://www.khidmat-almostahlik.ma/portal/sites/default/files/reglementation/Dahir%201.02.206.pdf>
- Loi n° 29-38 relative à l'organisation et le fonctionnement des établissements pénitentiaires, 1999. <http://adala.justice.gov.ma/production/legislation/fr/penal/Dahir%20etablissement%20penitentiaire2008.htm>
- Loi n° 02-03 relative à l'entrée et au séjour des étrangers au Royaume du Maroc, à l'émigration et l'immigration irrégulières, 2003. <http://adala.justice.gov.ma/production/legislation/fr/penal/immigration%20clandestine.htm>



- Loi n° 65-99 relative au code du travail Maroc, 2003. http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/lois/code_travail_fr.pdf
- La loi n° 09-09 relative à la lutte contre les violences lors des manifestations sportives, 2010. http://www.mjs.gov.ma/sites/default/files/bo_0909.pdf
- Loi n° 73.155 qui modifie et complète certaines dispositions du Code pénal, 2016. <https://www.chambre-des-representants.ma/sites/default/files/loi/73.15.pdf>
- Loi n° 88-13 relative à la presse et à l'édition, 2016 http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/lois/Loi_88.13_Fr.pdf?ver=2017-02-16-145209-063
- Loi n° 27-14 de lutte contre la traite des êtres humains (2016). <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/103357/125489/F1582466313/MAR-103357.pdf>
- Loi-cadre n° 51.17 relatives au système d'éducation, de formation et de la recherche scientifique (Dahir n°1-19-113 du 9 août 2019). http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/BO/2020/BO_6944_Fr.pdf?ver=2020-12-24-133647-943
- Arrêté du ministère de la Santé 456-11 portant sur le règlement intérieur des hôpitaux, 2011. <https://www.sante.gov.ma/Reglementation/ETABLISSEMENTSSOUSTUTELLEDUMINISTEREDELASANTE/456-11.pdf>
- Loi n° 79-14 relative à l'Autorité pour la Parité et la Lutte contre toutes formes de discrimination, 2016 <https://adala.justice.gov.ma/production/legislation/fr/Nouveautes/autorit%C3%A9%20pour%20la%20parite%20et%20la%20lutte%20contre%20toutes%20formes%20de%20discrimination.pdf>
- Loi n° 19.12 sur les personnes travailleuses domestiques, 2016. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/105362/128832/F-1170153818/MAR-105362.pdf>
- Loi n° 103.13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes, 2018. <https://www.chambre-des-representants.ma/sites/default/files/103-13-fr.pdf>
- Loi n° 83.13 complétant et modifiant les articles 4 et 9 de la loi n° 77 relative à la communication audiovisuelle, 2015. <https://www.haca.ma/fr/dahir-n%C2%B0-1-15-120-portant-promulgation-de-la-loi-n%C2%B083-13-compl%C3%A9tant-la-loi-n%C2%B077-03-0>

PLANS ET STRATÉGIES

- Le Plan d'action national en matière de démocratie et des droits de l'Homme (PANDDH), 2018-2021. <https://didh.gov.ma/fr/publications/plan-daction-national-en-matiere-de-democratie-et-des-droits-de-lhomme-2018-2021/>
- Le 2^e Plan gouvernemental pour l'égalité 2017-2021, plan ICRAM 2, adopté en août 2017 par le Conseil de Gouvernement. <http://www.social.gov.ma/sites/default/files/icram%202%20fr.pdf>



- Stratégie nationale d’immigration et d’asile (SNIA), adoptée par le conseil du gouvernement le 18 décembre en 2014. <https://marocainsdumonde.gov.ma/wp-content/uploads/2018/02/Strate%CC%81gie-Nationale-dimmigration-et-dAsile-ilovepdf-compressed.pdf>
- Politique nationale d’immigration et d’asile, rapport 2018. https://marocainsdumonde.gov.ma/wp-content/uploads/2019/01/Politique-Nationale-dimmigration-et-dAsile_-_Rapport-2018.pdf
- Plan stratégique national de santé et d’immigration 2021-2025. [https://www.sante.gov.ma/Publications/Guides-Manuels/Documents/2021/PSNSI%202021-2025%20\(DELM\).pdf](https://www.sante.gov.ma/Publications/Guides-Manuels/Documents/2021/PSNSI%202021-2025%20(DELM).pdf)

AUTRES

- De lo multidimensional a lo personal: el abordaje de la discriminación interseccional que sufren las mujeres gitanas – Ideas (revistaidees.cat)
- Entretien avec M. Frank Iyonga, Secrétaire général de l’Organisation démocratique des travailleurs immigrés au Maroc réalisé en février 2020. <https://fr.le360.ma/societe/video-dans-la-peau-des-travailleuses-domestiques-etrangees-au-maroc-208537>



Le projet « Vivre ensemble sans discrimination : une approche basée sur les droits de l'Homme et la dimension genre » est exécuté par coopération déléguée de l'Union européenne (UE) à l'Agence Espagnole de Coopération Internationale au Développement (AECID) – principale partenaire – et la Fondation Internationale et pour l'Ibéroamérique d'Administration et de Politiques Publiques (FIIAPP) – codélégitaire –, avec l'appui technique de l'Observatoire Espagnol du Racisme et de la Xénophobie (OBERAXE) dépendant du Secrétariat d'État aux Migrations du Ministère de l'Inclusion, de la Sécurité Sociale et des Migrations de l'Espagne. Le Conseil National des Droits de l'Homme du Maroc (CNDH) et le Ministère délégué auprès du Ministre des Affaires Étrangères, de la Coopération Africaine et des Marocains Résidant à l'Étranger, Chargé des Marocains Résidant à l'Étranger (MDCMRE), participent également au projet en tant que partenaires principaux.



Partenaires :

