



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

SYNTHÈSE



Financé par
l'Union européenne

Partenaires :



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 :



Auteur.e.s :

María Frias - Experte en approche genre

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

Madrid, avril 2022.

ISBN : 978-84-09-41124-5

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 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 matières*

1. PRÉSENTATION	6
2. L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LA RACE, L'ETHNIE ET LE SEXE : ORIGINE ET DÉFINITION	7
2.1. Origine du concept d'« intersectionnalité »	7
2.2. Les discriminations intersectionnelles : le croisement entre racisme et sexisme	7
2.3. L'intersectionnalité dans les discriminations directes et indirectes	8
3. 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	9
3.1. L'intersectionnalité des discriminations au sein du système des Nations Unies	9
3.2. L'intersectionnalité des discriminations dans le cadre régional de l'Union européenne	10
3.3. L'intersectionnalité des discriminations dans d'autres cadres régionaux	11
4. LES OPPORTUNITÉS ET LES DÉFIS DU CADRE NORMATIF MAROCAIN ET DES INSTITUTIONS NATIONALES POUR INTÉGRER L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LA RACE, L'ETHNIE ET LE SEXE	13
4.1. Le cadre normatif marocain	13
4.2. Les stratégies et les politiques en matière de promotion de l'égalité entre les sexes et de lutte contre le racisme	14
4.3. Les institutions et les organismes nationaux	14
5. 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	15
6. RECONNAISSANCE ET TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS INTERSECTIONNELLES FONDÉES SUR LA RACE, L'ETHNIE ET LE SEXE AU MAROC. COMMENT FAIRE ?	17

* 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 à ces principes.



7. LA 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	19
7.1. L'intersectionnalité des discriminations comme principe de base de la promotion de l'approche genre du projet	19
7.2. Le Plan d'action genre (PAG)	20
7.3. L'intersectionnalité des discriminations et la promotion de l'égalité entre les sexes par axe du PAG	20
7.3.1. La promotion de l'intersectionnalité des discriminations et de l'égalité entre les sexes dans les instances de gouvernance du projet	20
7.3.2. Les outils et les bonnes pratiques en matière d'intersectionnalité des discriminations et de promotion de l'égalité entre les sexes dans le déploiement des activités du projet	21
7.3.3. Le renforcement des compétences en matière d'intersectionnalité des discriminations et d'égalité entre les sexes	25
7.3.4. L'intersectionnalité de discriminations et l'égalité entre les sexes dans la gestion administrative et les ressources humaines	27
7.3.5. L'intégration de l'intersectionnalité des discriminations et de l'égalité entre les sexes dans le système de suivi-évaluation	28
7.3.6. L'intégration de l'intersectionnalité des discriminations et de l'égalité entre les sexes dans le volet communication	28
7.3.7. Le développement des partenariats en matière de promotion de l'égalité entre les sexes	30
8. 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	32



Tableau

TABLEAU 1 : DIFFÉRENCES ENTRE LES DISCRIMINATIONS MULTIPLES ET INTERSECTIONNELLES FONDÉES SUR LA RACE, L'ETHNIE ET LE SEXE	8
TABLEAU 2 : DISCRIMINATIONS INTERSECTIONNELLES FONDÉES SUR LA RACE, L'ETHNIE ET LE SEXE ET DISCRIMINATIONS DIRECTES ET INDIRECTES	8
TABLEAU 3 : EXEMPLE D'ARRÊT RENDU PAR LA COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME (CEDH) EN MATIÈRE DE DISCRIMINATIONS MULTIPLES ET INTERSECTIONNELLES	11
TABLEAU 4 : LES DISCRIMINATIONS INTERSECTIONNELLES VÉCUES PAR LES FEMMES NON RESSORTISSANTES MAROCAINES À LA PEAU NOIRE	16
TABLEAU 5 : TÉMOIGNAGES RECUEILLIS PAR L'ÉTUDE « ÉTAT DES LIEUX DES DISCRIMINATIONS AU MAROC » DU CONSEIL CIVIL DES DISCRIMINATIONS SUR LES DISCRIMINATIONS MULTIPLES ET CROISÉES VÉCUES PAR DES FEMMES À LA PEAU NOIRE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	18
TABLEAU 6 : PRINCIPES D'INTÉGRATION DE L'APPROCHE GENRE DU PROJET « VIVRE ENSEMBLE SANS DISCRIMINATION »	19
TABLEAU 7: 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	29



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 (FIAPP) – co-déléguataire –, 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 principaux.

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.

La manière dont l'approche genre a été traitée par le projet a considérablement évolué depuis la phase de conception et de lancement. Elle y était vue exclusivement comme la participation des femmes aux activités. 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 principal sujet 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 femmes-hommes ;
- L'utilisation d'un langage inclusif.

Désormais, 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 élaboré en suivant une approche méthodologique basée principalement sur la recherche documentaire, 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 en ce qui concerne la visibilité et le traitement de ce type de discrimination.



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

2.1. 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 »¹. Dans cet article, Crenshaw a montré que le cadre législatif et normatif en matière de discrimination sexiste ne considérait pas le croisement entre discriminations sexistes et raciales. Il analysait plutôt des cas de discrimination vécue par des femmes noires, qui étaient jugées en raison de leur sexe ou de leur origine raciale et ethnique, mais jamais en conjuguant les deux. Elle a axé son argumentaire sur l'intersectionnalité, considérant que celle-ci était plus que la somme du racisme et du sexisme et que l'inclusion des femmes afro-américaines dans une structure existante n'était pas la solution. Elle a proposé finalement que tout cadre juridique soit repensé en prenant en considération la discrimination dans l'intersection.

2.2. LES DISCRIMINATIONS INTERSECTIONNELLES : LE CROISEMENT ENTRE RACISME ET SEXISME

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 racisme et sexisme. Ces deux concepts socialement construits comportent certains parallélismes, car ils répondent à des rapports de pouvoir². 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'autre³.

La combinaison entre sexisme et racisme affecte de manière particulière les femmes, notamment celles à la peau noire et celles appartenant à des minorités raciales et ethniques, créant des discriminations qui leur sont propres en matière d'accès aux services et aux droits⁴.

Ce document concentre son argumentaire sur les « discriminations intersectionnelles » qui « 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 »⁵. Ce concept est souvent associé à celui de « discriminations multiples », très utilisé par des organismes et

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

2 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>

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

4 ¿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>

5 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_law_SPA.pdf



des institutions à l'échelle internationale et qui désigne « une discrimination dans laquelle plusieurs motifs agissent séparément »⁶. Ainsi il est courant de retrouver le concept combiné de « discriminations multiples et croisées (ou intersectionnelles) », partant du principe que les différents facteurs des « discriminations multiples » se croisent souvent.

Pour mieux comprendre la différence entre les discriminations multiples et intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe, des exemples sont présentés dans le tableau 1 :

Exemple de discriminations multiples	Exemple de discriminations intersectionnelles
Une femme migrante au Maroc d'une certaine origine raciale/ethnique (en situation régulière ou irrégulière) fait face à des 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.	Une femme migrante au Maroc d'une certaine origine raciale/ethnique (en situation régulière ou irrégulière) fait 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.

Tableau 1 : différences entre les discriminations multiples et intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe

2.3. L'INTERSECTIONNALITÉ DANS LES DISCRIMINATIONS DIRECTES ET INDIRECTES

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

	Définition	Exemples
Discrimination directe	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 ⁷ .	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	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 ⁸ .	Une femme étudiante à la peau noire 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 2 : discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe et discriminations directes et indirectes

6 Ibid.

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

8 Ibid.



3. 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

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

Conférences et résolutions

La quatrième Conférence sur les femmes organisée à Beijing (1995) 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.

La Déclaration de Durban (2001), adoptée lors de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, a reconnu que les facteurs de discrimination qui ont été l'objet de son organisation, entraînaient la dégradation des conditions de vie des femmes et des filles migrantes, notamment des minorités ethniques, en contribuant à la pauvreté, à la violence et à des formes multiples de discrimination qui limitaient ou les privaient de leurs droits⁹.

Par ailleurs, la résolution 69/16 de l'Assemblée générale des Nations Unies (2016) rappelant sa décision de proclamer la période allant de 2015 à 2024 « la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine » et la Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants (2016) reconnaissent que les femmes font face à des formes multiples et croisées de discrimination.

Institutions

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, 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), et le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD), l'organe qui veille à la mise en œuvre de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, ont formulé tous les deux des recommandations sur l'intersectionnalité.

⁹ « 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



Ainsi le Comité CEDEF a proposé la modification des articles de la Convention qui concernent la lutte contre les discriminations à l'égard des femmes en matière de santé, de travail, d'éducation, de demande d'asile, d'accès à la justice, de zones rurales et de violence.

Pour sa part, le Comité CEDR a traité la dimension sexiste de la discrimination raciale et a demandé aux États parties de prévoir légalement ces formes croisées de discrimination et l'effet cumulé de leurs conséquences négatives pour les femmes. Il a également préconisé d'adopter et de mettre en place des politiques et des programmes visant à les éliminer¹⁰.

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

Directives et résolutions

Les directives du Conseil de l'Europe 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 et 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail encouragent les États membres à éliminer les inégalités. Elles soulignent que les femmes sont souvent victimes de discrimination multiples. Par ailleurs, le Parlement européen a approuvé différentes résolutions qui traitent la question des discriminations multiples (et le croisement des facteurs de discrimination) qui affectent de manière particulière les femmes, en matière de traitement des personnes, de handicap, de violences et d'exploitation sexuelle.

Par ailleurs, la stratégie-cadre de l'Union européenne pour la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous (2005, dernière révision 2017) fait référence à la nécessité d'« accorder la priorité aux situations de discrimination multiple »¹¹.

Institutions

Cour européenne des droits de l'homme (CEDH)

En Europe, le droit supranational et les droits nationaux examinent traditionnellement les hypothèses de discrimination à partir d'une seule variable¹². 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) a reconnu des cas de discriminations multiples et intersectionnelles.

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

11 Stratégie-cadre de l'Union européenne pour la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous, 2005. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10313&from=FR>

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



Affaire Muñoz Díaz c. Espagne¹³

Arrêt Muñoz Díaz c. Espagne (requête no 41951/2007). Après le décès de son mari, Mme María Luisa Muñoz Díaz s'est 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. Au décès de son mari, la requérante avait demandé une pension de réversion, refusée par l'Institut national de la sécurité sociale, considérant qu'elle n'avait jamais été mariée au défunt. L'affaire a été examinée par plusieurs tribunaux espagnols qui ont affirmé qu'il ne correspondait pas à un cas de discrimination puisque l'État avait le pouvoir de réglementer les paiements de sécurité sociale sur la base de la reconnaissance officielle des mariages. La requérante a saisi la Cour européenne des droits de l'homme, qui a considéré que la requérante croyait de bonne foi être mariée et a ordonné le versement d'une indemnisation¹⁴. Mme Muñoz avait été victime de discrimination intersectionnelle, c'est-à-dire à cause de son origine ethnique, mais aussi parce qu'elle était de sexe féminin.

Tableau 3 : exemple d'arrêt rendu par la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) en matière de discriminations multiples et intersectionnelles

Le Secrétariat de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), instance spécialisée dans les questions de lutte contre le racisme, la discrimination, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance, et Equinet, réseau des organismes et des institutions publiques de promotion de l'égalité et de lutte contre la discrimination au niveau européen, ont aussi intégré les discriminations multiples (et intersectionnelles) dans leurs domaines de travail.

Ainsi l'ECRI a élaboré des rapports qui prennent en considération la combinaison de différents facteurs des discriminations envers les femmes. Il a aussi formulé des recommandations aux États membres concernant la lutte contre l'antitsiganisme et les discriminations envers les Roms et les personnes musulmanes en portant une attention particulière à la situation des femmes.

Par ailleurs, Equinet joue un rôle important dans l'échange d'informations et de connaissances entre pays afin de partager les leçons apprises et de relever les défis en matière de discrimination. Les institutions nationales du réseau Equinet, par exemple l'Unia en Belgique, l'Agence fédérale allemande de lutte contre la discrimination et le Conseil pour l'élimination de la discrimination raciale ou ethnique en Espagne, incorporent à leurs travaux la collecte de données intersectionnelles et/ou la réalisation d'études sur l'intersectionnalité des discriminations.

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

Au niveau de l'Amérique latine et des Caraïbes, la Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme (1994) et la Convention interaméricaine contre le racisme, la discrimination raciale et les formes connexes d'intolérance (2017) constituent les instruments régionaux de référence en matière d'intersectionnalité des discriminations.

¹³ 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

¹⁴ Women's link worldwide. <https://www.womenslinkworldwide.org/observatorio/base-de-datos/munoz-diaz-v-espana>



La Cour interaméricaine des droits de l'homme (CoIDH), l'institution judiciaire régionale qui a pour objectif d'appliquer la Convention américaine des droits de l'Homme, et la Commission interaméricaine des droits de l'homme (CIDH), avec pour mandat de promouvoir et de protéger les droits de la personne sur le continent américain, jouent un rôle important en matière de traitement des discriminations intersectionnelles.

En vertu de sa compétence, la CoIDH a intégré dans son raisonnement des considérations sur l'interaction entre motifs de discrimination¹⁵. Pour sa part, la CIDH a réalisé des études portant des recommandations pour que les États puissent adopter des mesures pour la protection des femmes, notamment les autochtones et celles dans deux ou plusieurs groupes discriminés en raison de leur origine ethnique¹⁶.

Au niveau du cadre régional de l'Union africaine, la Conférence des Nations Unies contre le racisme et la discrimination raciale, tenue à Durban (Afrique du Sud) en 2011, a marqué une étape dans la reconnaissance des discriminations intersectionnelles. Par ailleurs, le Protocole de Maputo (2003) relatif à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples a reconnu que certaines femmes subissent des formes multiples de discrimination et propose des dispositions spécifiques pour les veuves, les femmes âgées et les femmes handicapées¹⁷. Cependant, très peu d'informations sont disponibles sur le traitement de cette discrimination par les institutions politiques, institutionnelles et judiciaires.

En Amérique du Nord, les défis sont multiples. Bien que le concept d'« intersectionnalité » soit né aux États-Unis, lois et tribunaux ne sont pas particulièrement réceptifs à la problématique. Cette tendance est néanmoins en train de changer, car des actrices et des acteurs juridiques ont commencé à déclarer l'importance d'intégrer une approche intersectionnelle en ce qui concerne la discrimination raciale et la discrimination sexuelle¹⁸. Au Canada, des avocates et avocats, des juges, des arbitres et des législateurs ont aussi commencé à évaluer l'intégration des notions d'intersectionnalité dans le secteur juridique en appelant les tribunaux à reconnaître des expériences de discrimination reposant sur plus d'un motif¹⁹.

En ce qui concerne le traitement du sujet dans le cadre régional de l'Asie et du Pacifique, les informations existantes sont très limitées. Les Nations Unies travaillent sur la problématique à travers la Commission régionale économique pour l'Asie et le Pacifique²⁰ ou l'UNESCO²¹. Cependant, aucune information sur le travail institutionnel n'a été relevée.

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

16 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>

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

18 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>

19 Ibid.

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

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



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

4.1. 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 cette dernière est explicitement sanctionnée dans des dispositions de la Constitution et des textes législatifs, notamment dans les normes pénales²².

Le préambule de la Constitution se réfère à l'attachement aux droits humains et 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 ». Il reconnaît aussi la primauté des conventions internationales sur le droit national du pays (dans le respect de son identité nationale immuable) et prévoit l'harmonisation des dispositions pertinentes de sa législation nationale²³.

De plus, la Constitution marocaine dispose d'articles spécifiques relatifs à la promotion de l'égalité entre les sexes, notamment l'article 19 qui prévoit aussi la création de l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination. Elle intègre aussi des articles concernant les personnes étrangères, comme l'article 21, qui garantit leur sécurité.

Des lois spécifiques sur les personnes migrantes et réfugiées existent aussi. Les plus importantes sont le Décret du 29 août 1957, qui fixe les modalités d'application de la Convention relative au statut des réfugiés de 1951, et la 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), qui définit les conditions d'accès au pays ainsi que les procédures d'obtention du titre de séjour en protégeant les femmes enceintes et les femmes mineures, lesquelles ne peuvent pas faire l'objet d'expulsion.

Des dispositions sur la non-discrimination qui concernent à la fois les personnes ressortissantes marocaines et étrangères sont également prévues dans différents textes de loi, dont les plus significatifs sont : la loi no 65-99 relative au Code du travail (2003), le Code pénal (2015), la loi no 73.155 qui modifie et complète certaines dispositions du Code pénal (2016), la loi no 27-14 de lutte contre la traite des êtres humains (2016), la loi-cadre no 51.17 relatives au système d'éducation, de formation et de

22 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.

23 Tel qu'indiqué dans le préambule de la Constitution, 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.



la recherche scientifique (2019) et l'arrêté du ministère de la Santé 456-11 portant sur le règlement intérieur des hôpitaux.

Par ailleurs, le Maroc dispose aussi d'un cadre juridique et normatif très développé en matière d'égalité entre les sexes. Les lois les plus significatives sont : la loi no 79-14 relative à l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination (APALD) (2017), la loi no 19.12 sur les personnes travailleuses domestiques (2016) complétée par les décrets no 2-17 355 et no 2-17-356, et la loi no 103.13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes (2018).

Les lois organiques relatives aux collectivités territoriales (2015) introduisent l'intégration du genre dans les programmes de développement ainsi que dans la fixation des objectifs et des indicateurs d'un programme lors de l'élaboration du budget. Elles prévoient, par ailleurs, la mise en place de l'Instance de l'équité, l'égalité des chances et de l'approche genre. Par ailleurs, leurs décrets d'application associent cette instance à la fixation de la procédure d'élaboration des programmes de développement. En vue des avancées de certaines collectivités en matière d'intégration de la migration dans les plans et les programmes de développement, ces lois ouvrent des possibilités pour travailler le croisement entre le genre et la migration (et les discriminations qui en ressortent).

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

Adoptée par le Conseil du gouvernement en 2014, la Stratégie nationale d'immigration et d'asile (SNIA) est la politique publique de référence concernant les personnes migrantes. Elle s'articule autour de quatre objectifs stratégiques : 1) faciliter l'intégration des immigrants réguliers ; 2) gérer les flux migratoires dans le respect des droits de l'Homme ; 3) mettre à niveau le cadre réglementaire ; et 4) mettre en place un cadre institutionnel adapté. Elle intègre des actions en faveur des femmes régularisées en situation vulnérable en matière de formation professionnelle, d'emploi et de suivi médical pour les femmes enceintes et victimes de traite.

Le Plan d'action national en matière de démocratie et de droits de l'homme (PANDDH) 2018-2021 et le 2^e Plan gouvernemental pour l'égalité 2017-2021 constituent deux stratégies sectorielles de référence arrivées à leur terme. Elles représentent, toutefois, une base pour les travaux futurs, y compris concernant la possibilité d'intégrer une approche intersectionnelle.

4.3. LES INSTITUTIONS ET LES ORGANISMES NATIONAUX

Plusieurs départements ministériels disposent de points focaux genre et/ou d'un service genre ainsi que d'une expertise en matière de migration et/ou de lutte contre les discriminations. Travaillant de manière séparée, ils offrent néanmoins des possibilités pour le recoupement de leurs expertises.

Par ailleurs, le Conseil national des droits de l'Homme du Royaume du Maroc (CNDH), l'Institution du médiateur du Royaume et la Délégation interministérielle aux droits de l'Homme sont les trois institutions de référence en matière des droits humains et de lutte contre les discriminations. Ils constituent des portes d'entrée pour renforcer l'intersectionnalité des discriminations.

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, qui intégrerait dans son mandat la lutte contre les discriminations intersectionnelles auxquelles font face les femmes migrantes, comme c'est le cas d'Equinet pour l'Europe.



5. 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 dans les discriminations, la migration et la 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 auprès des groupes les plus vulnérables et ont une longue expérience en matière d'accompagnement et de plaidoyer pour la revendication de leurs droits. Les OSC 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 de même que de mesures et de stratégies nationales²⁴.

De plus, des mouvements féministes et anti racistes, ainsi que des personnes militantes en matière de promotion des droits humains ont commencé à élever la voix contre les discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe²⁵.

Enfin, les différentes formes de coordination entre associations qui travaillent dans le domaine des droits humains, de la lutte contre le racisme, de 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.

Plusieurs bonnes expériences des OSC et des coalitions des OSC œuvrant dans le domaine des discriminations intersectionnelles à l'échelle internationale et au Maroc ont été recherchées et collectées 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 le traitement de ce type de discrimination.

Ainsi la Fondation secrétariat gitan en Espagne, l'Association solidarité des femmes arabes en Belgique (AWSA-Be) et le Centre pour la justice intersectionnelle en Allemagne constituent, en Europe, des exemples d'OSC qui ont incorporé l'intersectionnalité des discriminations dans leurs travaux. Elles ont ainsi élaboré des études et des outils et/ou mis à disposition des services permettant d'identifier et de traiter les discriminations intersectionnelles, notamment celles qui affectent les femmes des minorités ethniques et raciales.

24 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/>.

25 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



Par ailleurs, le Forum Génération Égalité (FGE) à l'échelle mondiale, le réseau paneuropéen de lutte contre le racisme (ENAR) et le Forum d'Asie-Pacifique sur les femmes, les droits et le développement (APWLD) constituent des exemples de coalitions d'OSC, la première soutenue par des gouvernements et les deux autres indépendantes. Elles contribuent à la réflexion sur l'intersectionnalité des discriminations et à l'implication des pays dans la prise en compte de cette discrimination dans les lois et les politiques publiques.

La société civile au Maroc a aussi commencé à traiter le sujet des discriminations intersectionnelles. Le Conseil civil de lutte contre toutes les formes de discrimination, composé de collectifs ou d'associations de la société civile marocaine, a intégré l'intersectionnalité des discriminations dans ses travaux. Il a publié deux rapports intitulés « État des lieux des discriminations au Maroc » en 2018 et 2019, qui 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 domaines²⁶.

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, relève 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 » et les conséquences pour les enfants soient 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 différents. Les deux groupes peuvent être perçus en situation de précarité et discrimination en raison du sexe et du statut social, mais 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.

Tableau 4 : les discriminations intersectionnelles vécues par les femmes non ressortissantes marocaines à la peau noire²⁷.

Par ailleurs, la Fondation Heinrich Böll au Maroc a publié en 2021 une boîte à outils pour identifier, exposer et démanteler les discriminations multiples et croisées, destinée aux OSC dans le but de les soutenir dans la planification et l'opérationnalisation de leurs projets, mais également dans leurs efforts en matière de plaidoyer politique²⁸.

26 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>

27 Ibid.

28 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%20clicquable.pdf>



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

Le croisement entre origine raciale/ethnique et sexe affecte de manière spécifique les femmes migrantes en les rendant plus vulnérables à certaines discriminations qui peuvent être combinées aussi 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 au Maroc 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 représentation dans la vie publique, ainsi que d'égalité devant la loi et accès à la justice²⁹. Cette exclusion est spécifique à elles à cause de leurs conditions des 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.

La collecte et le traitement des données permettant de mieux identifier et agir face à ce type de discrimination reste 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 discriminations intersectionnelles auxquelles font face les femmes migrantes.

Ainsi, l'intégration du genre dans les enquêtes, les recherches et les études sur la discrimination à travers des données désagrégées par sexe n'est pas suffisante. En effet, la ventilation des données fait exclusivement référence à un seul motif de discrimination, dans ce cas, le sexe, et elle ne permet pas d'approfondir la question des discriminations intersectionnelles. À titre d'exemple, les données ventilées par sexe relatives au marché de l'emploi des personnes migrantes servent uniquement à voir la différence entre les femmes et les hommes, mais pas à savoir si l'origine raciale et une cause d'exclusion des femmes migrantes dans le domaine de l'emploi.

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, assurée tout au long du processus, à savoir : dans la définition du champ de la recherche, dans la formulation des questions, dans la phase de collecte et de l'analyse des données et du rapportage³⁰.

29 Adaptation du document « 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. Ibid.

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



Dans une situation idéale, des méthodes qualitatives et quantitatives devraient se combiner afin de permettre de bien identifier le groupe cible et la problématique et d'en approfondir les causes.

Par ailleurs, la collecte des données intersectionnelles est une pratique qui peut être mise en œuvre dans des enquêtes nationales ou territoriales, 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.

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

La collecte de témoignages des discriminations vécues par les femmes migrantes constitue un support complémentaire.

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. 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 inférieures³¹.

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. Ces discriminations affectent, entre autres, les conditions d'emploi, le salaire et les congés de certaines femmes d'une certaine origine raciale. Ces discriminations sont différentes de celles vécues par les femmes d'une autre origine raciale/ethnique et des femmes marocaines, ainsi que par des hommes du même groupe racial et ethnique à des postes similaires.

Tableau 5 : témoignages recueillis par l'étude « État des lieux des discriminations au Maroc » du Conseil civil des discriminations sur les discriminations multiples et croisées vécues par des femmes à la peau noire sur le marché du travail

31 Ibid



7. LA 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

7.1. L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS COMME PRINCIPE DE BASE DE LA PROMOTION DE L'APPROCHE GENDRE DU PROJET

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 femmes-hommes. Même si le projet intègre dans son intitulé « la dimension genre » et prévoit 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, la participation des femmes. Cependant, l'accompagnement de l'expertise en genre a suscité une réflexion entre l'équipe technique et les partenaires du projet, qui a abouti à l'adoption des 5 principes d'intégration du genre 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 (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 partenaires en matière d'approche genre ;
- L'utilisation d'un langage inclusif.

Tableau 6 : principes d'intégration de l'approche genre du projet « Vivre ensemble sans discrimination »

Désormais, l'intégration de l'intersectionnalité 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 devenue le principe de base d'intégration de l'approche genre, par excellence, du projet « Vivre ensemble sans discrimination ».



7.2. LE PLAN D'ACTION GENRE (PAG)

Élaboré en 2019 et mis à jour en 2020 et 2021, le Plan d'action genre (PAG) 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 concernant la promotion de l'approche genre du projet. En effet, la première activité du PAG est « le 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 ».

Le PAG a été élaboré selon les cinq principes d'intégration du genre identifiés et se décline sur sept axes d'intervention, à savoir : la gouvernance, le déploiement des activités, le renforcement des capacités en genre, la gestion administrative et des ressources humaines, le suivi/évaluation, la communication et les partenariats.

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, dont ses cinq composantes visent les objectifs suivants :

- Composante 1 : accompagner le Royaume du Maroc dans l'étude comparée des normes et des 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.
- Composante 2 : soutenir l'amélioration des mécanismes d'identification et de recueil des plaintes d'incidents racistes et xénophobes.
- Composante 3 : promouvoir et renforcer les compétences des administrations publiques en matière de prévention et de lutte contre le racisme et la xénophobie.
- Composante 4 : promouvoir et renforcer les compétences des organisations de la société civile.
- Composante 5 : soutenir les mesures et les actions de sensibilisation visant la prévention du racisme et la xénophobie pour la promotion et la protection des droits humains.

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

7.3.1. 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, parmi 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. Même si cette instance n'est pas toujours opérationnelle, le groupe de travail mixte de la composante 1, chargé de formuler des recommandations juridiques en matière de discrimination raciale, 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 (dont le mandat principal est la lutte contre les discriminations envers les femmes). Les travaux de ce groupe ont aussi intégré l'identification des normes discriminatoires envers les femmes



migrantes ainsi que des expériences qui permettraient d'éclairer la manière d'aborder les discriminations intersectionnelles d'un point de vue juridique.

Par ailleurs, les commissions de travail de la composante 3 et 5, qui sont respectivement les organes de conseil et de suivi des actions en matière de formation et de communication, ont été spécialement sensibilisées sur l'importance de renforcer la promotion de la lutte contre l'intersectionnalité des discriminations et l'égalité entre les sexes³². Les deux commissions ont bénéficié respectivement en avril 2021 et en janvier 2022 d'une présentation du PAG ainsi que de l'intégration du 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 aussi été prévu d'associer les points focaux genre des ministères et des institutions partenaires dans des espaces d'échange afin de croiser leur expertise avec le sujet de la discrimination raciale /ethnique.

7.3.2. Les outils et les 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

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 ont été assurées grâce une série d'outils élaborés et validés par les partenaires et qui sont résumés comme suit :

Outil 1 : listes de vérification pour l'intégration de l'intersectionnalité des discriminations et de 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 l'ensemble des activités du projet, ont été élaborées et mises à disposition des équipes techniques et des partenaires à partir d'octobre 2020. Désormais, elles sont devenues l'outil de référence sur l'intégration de l'approche genre dans la planification, la mise en œuvre et le suivi des activités.

Ces listes de vérification concernent : 1) l'élaboration des termes de référence (TDR) ; 2) l'élaboration des études, des recherches et des missions d'assistances techniques ; 3) la conception et la tenue des formations ; 4) la conception et l'organisation des séminaires, des ateliers et des conférences ; 5) la conception et la réalisation des voyages d'études ; 6) la conception et l'élaboration des guides et des boîtes à outils ; 7) la définition et la préparation des subventions et des appels à projets ; 8) la conception des projets pilotes ; et 9) le volet communication.

L'ensemble de listes de vérification sont disponibles dans la version élargie du document « L'intersectionnalité des discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe » réalisée par le projet « Vivre ensemble sans discrimination ».

³² 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 des 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 ».



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

L'utilisation du langage inclusif et sensible au genre est devenue une priorité d'intégration du genre dans le cadre de la mise en œuvre du projet. 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 avec les équipes techniques et les institutions partenaires.

Des efforts importants ont été réalisés pour que l'ensemble des documents produits utilisent les principes du langage inclusif adoptés par le projet. Cependant, cela n'a pas toujours été fait de manière systématique, notamment pour ce qui est des expertises externes et des 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 place avec une veille particulière pour l'ensemble des publications et leurs traductions.

L'outil sur le langage inclusif est disponible dans la version élargie du document « L'intersectionnalité des discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe » réalisée par le projet « Vivre ensemble sans discrimination ».

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 sexe, ainsi que les indicateurs qualitatifs, qui portent sur les recommandations/rencontres traitant le sujet de l'intersectionnalité de discriminations et de l'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, en prenant comme critères de notation les 5 principes d'intégration du genre du projet³³.

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

Le système de contrôle-qualité pour la collecte des données sensibles au genre est disponible dans la version élargie du document « L'intersectionnalité des discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe » réalisée par le projet « Vivre ensemble sans discrimination ».

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

Une démarche, avec des recommandations spécifiques pour la participation effective des femmes dans l'ensemble des activités du projet, a aussi été proposée. Celle-ci concerne l'implication des femmes

33 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>



dans les domaines suivants : 1) dans l'équipe de gestion ; 2) lors des réunions de coordination des groupes de travail avec les institutions, les organismes et les organisations partenaires ; 3) dans les assistances techniques ; 4) en qualité d'intervenantes, de modératrices et de rapporteuses lors des événements ; 5) en tant que bénéficiaires des activités ; et 6) dans les outils de communication.

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

Par ailleurs, tout ce qui concerne la visibilité des femmes dans le domaine de la communication est décrit au point 7.3.6.

La démarche pour la promotion de la participation des femmes est disponible dans la version élargie du document « L'intersectionnalité des discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe » réalisée par le projet « Vivre ensemble sans discrimination » -

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

La base des données du projet a été enrichie en 2020 et mise à jour en 2021 en intégrant des femmes expertes dans les domaines de l'intersectionnalité des discriminations et/ou de l'égalité entre les sexes, soit 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 cet outil 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 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

Bonne pratique 1. Les témoignages des femmes migrantes participantes lors des 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 (déc. 2021) », « la rencontre entre les collectivités territoriales, les associations et les personnes ressources de Murcie et celles de la région de Souss Massa, tenue aussi à Ait Amira (nov. 2021) » ou « la rencontre entre les personnes professionnelles des médias et les personnes migrantes au Maroc autour du sujet : quel vivre ensemble avec les personnes migrantes au Maroc ? (déc. 2021) ». En effet, les témoignages des femmes migrantes dans ces espaces ont permis de montrer les discriminations auxquelles elles font face notamment en matière de harcèlement dans les espaces publics et de prise en charge médicale quand il s'agit des services de santé sexuelle et reproductive, notamment pour les femmes enceintes et en situation vulnérable. Ils 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 lors des événements

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

Ainsi le Service d'assistance et d'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 qui identifie et traite les discriminations intersectionnelles. Pour cela, il part de l'enregistrement d'autres « caractéristiques personnelles » ou « motifs de discrimination » lors de la phase de collecte des données, et montre la procédure de prise en charge d'une personne identifiée comme victime de discrimination intersectionnelle.

Par ailleurs, Equinet, le réseau européen de promotion de l'égalité, a participé au séminaire en ligne « 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 ses organismes membres en matière d'égalité entre les sexes et de lutte contre les discriminations croisées ainsi que de fournir des pistes pour l'identification de ce type de discriminations et l'amélioration de l'assistance aux victimes. Une attention particulière a été portée sur le renforcement des capacités institutionnelles. À la suite de ce séminaire, le groupe de travail mixte de la composante 1, chargé de la révision des normes juridiques, a prévu d'intégrer l'expérience d'Equinet dans ses travaux de réflexion 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 comportant des exemples 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 afin de proposer des recommandations pour l'intégration du sujet dans les discours et les actions de plaidoyer législatif de lutte contre les discriminations et le racisme au Maroc.

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 analysé le standard international de protection de la



population migrante contre la discrimination, le racisme et la xénophobie en intégrant les cadres juridiques en matière de lutte contre les discriminations en raison du sexe des pays étudiés et la manière à travers laquelle les discriminations multiples et intersectionnelles sont abordées par les institutions européennes.

Par ailleurs, le rapport de « l'analyse comparative des enquêtes sur les discriminations en Europe et au Canada (réalisé en 2021) », réalisé comme partie d'un cadre de référence pour la réalisation d'une enquête similaire au Maroc, a porté dans la sélection des enquêtes une attention particulière à la délimitation et à la surreprésentation des minorités exposées à des discriminations, y compris les femmes issues de ces groupes.

7.3.3. 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 du projet lié au renforcement des capacités des équipes techniques.

Cinq catégories de séances de renforcement des compétences 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 (43 heures au total) 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 de 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), qui ont permis aux personnes participantes de construire et déconstruire des concepts de base sur les sujets suivants : 1) le jeu de l'égalité ; 2) les rôles féminins et masculins, l'emploi et la répartition du temps ; 3) les obstacles à la participation des femmes dans l'espace public ; 4) les masculinités ; 5) les stéréotypes sexistes et discriminatoires ; 6) la communication sensible au genre ; 7) les violences à l'égard des femmes ; et 8) l'intersectionnalité des discriminations fondées sur la race, l'ethnie et le sexe.



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.

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 » et son traitement au sein des Nations Unies et du Conseil de l'Europe. Elle a aussi abordé des cas de discriminations intersectionnelles (à travers des exemples) et a présenté les approches pour aborder le sujet en insistant sur l'importance de collecter des données 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 séances³⁴.

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 leurs connaissances dans les domaines de la prévention et de la lutte contre le racisme et la xénophobie envers la population migrante, a abordé l'intersectionnalité des discriminations et la situation spécifique des femmes migrantes. Le module 2 a considéré la question d'un point de vue juridique et proposé des exercices pratiques.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre de dix projets pilotes auprès de centres éducatifs (2022) portés par des élèves, avec pour but de sensibiliser, de prévenir et de lutter contre les discriminations raciales, une attention particulière a été portée à l'approche genre à travers des jeux-débats et des ateliers qui ont permis de déconstruire les rôles sociaux de genre et les stéréotypes sexistes et de favoriser le vivre ensemble. Dans la continuité des travaux, des méthodes spécifiques sont prévues pour approfondir la question de l'intersectionnalité des discriminations³⁵.

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

34 « 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.

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



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

Des formations spécifiques à l'intention de journalistes (composante 5) ont été programmées, mais pas encore organisées. Cependant, le groupe a bénéficié des 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.

7.3.4. L'intersectionnalité des 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. Les femmes sont ainsi réparties au sein de l'équipe technique de l'Unité de Gestion du Projet (UGP), les 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 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.

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 assistances techniques en genre. Cette collaboration s'est traduite, tout d'abord, par l'intégration de l'intersectionnalité des discriminations et de 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, ces compétences n'étaient pas suffisantes dans la pratique, car le sujet n'était pas 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 assistances 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.

7.3.5. 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 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 % des femmes dans l'ensemble des activités ; et b) par 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 (présentée au point 7.3.2.). 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 septembre et novembre 2021, a été élaborée en suivant les principes des évaluations sensibles au genre. Les recommandations suivantes ont été formulées : 1) le renforcement de l'intégration de l'intersectionnalité dans tous les documents et livrables ; 2) la priorisation des actions en faveur de l'autonomisation des femmes ; 3) le renforcement de l'implication de l'AT Genre et le point focal genre dans toutes les activités du projet ; et 4) l'exigence de demander des compétences en approche genre dans la sélection des équipes d'expertise.

Une évaluation finale sera également réalisée avant la date de finalisation du projet (prévue en août 2022) en suivant la même démarche, 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.

7.3.6. 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, pendant lesquels ont été présentés les outils et les principes d'intégration du genre en lien avec la communication. Ces principes concernent notamment : 1) la promotion de la participation équitable entre femmes et hommes lors des événements et des actions de communication ; 2) la mise en valeur



des témoignages des femmes et de l'expérience de femmes ; 3) la lutte contre les stéréotypes de genre ; et 4) la production de messages de communication avec un langage inclusif.

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.). 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_

Des 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 de récits de 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 7: 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 et aux boîtes de tournage de faire attention à l'enregistrement des voix des femmes. Des exemples des podcasts sur le vivre ensemble des personnes migrantes au Maroc ou la vidéo de sensibilisation sur l'atelier d'Ait Amira (novembre 2021) sont aussi 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 prendre part à la réflexion sur le traitement médiatique de la migration.

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 d'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 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.

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 des 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. Le 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 très spécifiquement les femmes. L'assistance 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. De plus, la réalisation 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.

7.3.7. 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 de femmes migrantes au Maroc a été mené par le projet.

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, 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 de 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 différents échanges, rencontres et événements.



8. 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 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.

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. Malgré ces efforts, de nombreux défis subsistent, liés notamment au manque de données intersectionnelles et à l'absence de compétences et d'outils spécifiques sur la reconnaissance et le traitement de ce type de discrimination.

Dans ce contexte, et partant des acquis du projet, les recommandations suivantes s'adressent aux institutions, aux organismes et aux OSC qui souhaiteraient donner une suite aux travaux 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 de 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, 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 rendant visibles 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.



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 (FIAPP) – 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 :

