



MANUEL DE FORMATION EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE RACISME ET LA XÉNOPHOBIE

À destination du personnel de la santé



Financé par
l'Union européenne

Partenaires :





MANUEL DE FORMATION EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE RACISME ET LA XÉNOPHOBIE

À destination du personnel de la santé

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 :



Réalisé par :
Unité de Gestion du Projet sur la base des apports de : Souad Rajeb, Jesús Migallón, Bahija Jamal, Hakima Lala, Ana García.

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

Madrid, avril 2022.

ISBN : 978-84-09-43430-5

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

Acronymes	9
Présentation générale	11
A. Introduction	11
B. Objectifs généraux	13
C. Objectifs spécifiques	13
D. Objectifs pédagogiques	14
E. Structure du document	15
1. Structure du document	15
2. Structure des modules	15
F. Matériel pédagogique	16
G. Présentation et clôture de la formation	17
1. Présentation des participantes et des participants	17
2. Clôture de la séance	18
MODULE I. Migration, racisme, et discriminations – enjeux sociopolitiques et concepts	21
A. Introduction	21
1. Présentation	21
2. Objectifs spécifiques du module	22
3. Objectifs pédagogiques du module	23
4. Structure du module	23



B. Séance 1. La mobilité humaine aujourd'hui : principales dynamiques et tendances et leurs implications pour le Maroc	24
1. Objectifs de la séance	24
2. Axe de réflexion	25
3. Déroulement	25
C. Séance 2. La gestion de la diversité culturelle	37
1. Objectifs de la séance	37
2. Axe de réflexion	38
3. Déroulement	38
D. Séance 3. Racisme, discrimination raciale et xénophobie. Les bases psychosociales de l'exclusion	45
1. Objectifs de la séance	45
2. Axe de réflexion	45
3. Déroulement	46
MODULE II. La législation internationale et nationale en matière de racisme, de xénophobie et de discriminations, y compris les discriminations intersectionnelles	61
A. Introduction	61
1. Présentation	61
2. Objectifs spécifiques du module	62
3. Objectifs pédagogiques du module	63
4. Structure du module	63
B. Séance 1. Le cadre normatif (instruments juridiques, <i>Hard/Soft Law</i>) international	65
1. Objectifs de la séance	65
2. Axe de réflexion	65
3. Déroulement	67
C. Séance 2. Le cadre normatif national	77
1. Objectifs de la séance	77
2. Axe de réflexion	77
3. Déroulement	78



D. Séance 3. Les bases politiques de la prévention et de la lutte contre toutes les formes de discrimination (y compris la discrimination intersectionnelle), de racisme et de xénophobie	87
1. Objectifs de la séance	87
2. Axe de réflexion	88
3. Déroulement	88
E. Séance 4. Les bases organiques de la prévention et de la lutte contre toutes les formes de discrimination (y compris les discriminations intersectionnelles), de racisme et de xénophobie	94
1. Objectifs de la séance	94
2. Axe de réflexion	94
3. Déroulement	96
MODULE III. L'accès aux services de santé pour les personnes migrantes	107
A. Introduction	107
1. Présentation	107
2. Objectifs spécifiques du module	108
3. Objectifs pédagogiques du module	108
4. Structure du module	109
B. Séance 1. Cadre réglementaire et politique régissant l'accès à la santé des personnes migrantes au Maroc	110
1. Objectifs de la séance	110
2. Axe de réflexion	110
3. Déroulement	111
C. Séance 2. Obstacles, barrières et discriminations rencontrés selon le sexe des personnes migrantes dans le système de santé	117
1. Objectifs de la séance	117
2. Axe de réflexion	117
3. Déroulement	118



D. Séance 3. Implication des institutions et de la société civile dans la prévention et la lutte contre les discriminations et notamment le racisme et la xénophobie	125
1. Objectifs de la séance	125
2. Axe de réflexion	126
3. Déroulement	126
MODULE IV. Identification de cas de discrimination et mécanismes de plainte disponibles	133
A. Introduction	133
1. Présentation	133
2. Objectifs spécifiques du module	134
3. Objectifs pédagogiques du module	134
4. Structure du module	134
B. Séance 1. Les fondamentaux de l'identification des victimes	135
1. Objectifs de la séance	135
2. Axe de réflexion	136
3. Déroulement	136
C. Séance 2. Les outils de détection et d'identification d'incidents de discrimination de racisme et de xénophobie vis-à-vis des personnes migrantes	146
1. Objectifs de la séance	146
2. Axe de réflexion	147
3. Déroulement	147
D. Séance 3. Les mécanismes de plainte	159
1. Objectifs de la séance	159
2. Axe de réflexion	159
3. Déroulement	160
MODULE V. Techniques d'animation des formations (pédagogie et andragogie)	167
1. Objectif principal	167
2. Objectifs spécifiques	167



3. Les étapes fondamentales dans la démarche andragogique	168
4. L'andragogie : définition, fondements, apports théoriques et aperçu historique	168
A. Définition, complémentarité et différence entre l'andragogie et la pédagogie	168
B. Fondements théoriques de l'andragogie et aperçu historique	169
C. Place, méthodes éducatives et rôle de l'andragogie dans la formation des adultes	170
D. Le degré de praticabilité de l'andragogie dans différents contextes	171
E. Jalons et esprit formateur de l'andragogie	172
F. La place et le rôle de la formatrice ou du formateur dans la méthode andragogique	176
G. Méthodes et outils d'identification et d'analyse des besoins professionnels	178
H. Outils	182
Annexes	185
Annexe 1. Analyses SWOT	185
Annexe 2. Cas de discrimination en Europe	186
Annexe 3. Fiches avec la définition de chaque instrument juridique du Hard Law et du Soft Law	195
Annexe 4. Fiches contenant les dispositions législatives au Maroc relatives à la discrimination	209
Annexe 5. Fiches de cas de discrimination raciale au sein du système de santé pour mettre en place des représentations théâtrales	249
Annexe 6. Instruments juridiques et critères prohibés de discriminations	251



Acronymes

AECID	Agence espagnole pour la coopération internationale au développement
AREF	Académie régionale de l'éducation et la formation professionnelle
CERD	Comité pour l'élimination de la discrimination raciale
CNDH	Conseil national des droits de l'Homme du Maroc
DENF	Direction de l'éducation non formelle
DIDH	Délégation interministérielle aux droits de l'homme
DUE	Délégation de l'Union européenne
ENSA	École supérieure de l'administration publique
FIAPP	Fondation internationale et pour l'Ibéro-Amérique d'administration et politiques publiques
HACA	Haute autorité de la communication audiovisuelle
IMR	Institution du médiateur du Royaume
ISM	Institut supérieur de la magistrature
ISIC	Institut supérieur de l'information et de la communication
MDCMRE	Ministère délégué chargé des Marocains résidant à l'étranger
OBERAXE	Observatoire espagnol du racisme et la xénophobie
OIM	Organisation internationale pour les migrations



PPIPEM	Politique publique intégrée de protection de l'enfance au Maroc
UE	Union européenne
UGP	Bureau technique du projet - Unité de gestion du projet
UNHCR	Agence des Nations Unies pour les réfugiés
UNICEF	Fonds des Nations unies pour l'enfance



Présentation générale

A. INTRODUCTION

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 d'administration et de politiques publiques (FIIAPP) – co-délégateur –, 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.

Le projet est divisé en cinq composantes ou axes d'intervention et chacun d'eux fait l'objet d'un suivi par une commission de travail spécifique, à savoir :

- **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 des organismes publics impliqués, aussi bien au niveau national que régional, dans une perspective de droits humains et conformément à la Convention internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et autres conventions internationales auxquelles le Maroc a adhéré. La perspective de genre sera tout particulièrement prise en compte.
- **Composante 2** : appuyer l'amélioration des mécanismes indépendants d'identification et de recueil des plaintes en matière de protection des droits humains, en incorporant et en développant les critères et les indicateurs pertinents pour



la dénonciation et la caractérisation d'incidents racistes et xénophobes envers les personnes migrantes et la protection des victimes, en accord avec la Convention Internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. La protection des victimes sera garantie à tout moment et des mesures spéciales seront proposées concernant les femmes et les enfants.

- **Composante 3** : promouvoir et renforcer les compétences des administrations publiques en matière de prévention du racisme et de la xénophobie, à savoir assistance sociale, communauté éducative (les élèves, le personnel enseignant, le personnel non enseignant, les pères et mères d'élèves), justice (juges, procureures et procureurs et opératrices et opérateurs), forces de l'ordre (agentes et agent de police et de la gendarmerie royale) et santé.
- **Composante 4** : promouvoir et renforcer les compétences des associations de la société civile qui œuvrent à la protection des droits des personnes migrantes en matière de prévention d'incidents racistes et/ou xénophobes.
- **Composante 5** : soutenir les mesures et les actions de sensibilisation visant la prévention du racisme et de la xénophobie, en travaillant avec les médias marocains et la société en général pour la promotion et la protection des droits humains.

Dans le cadre de la composante 3, le projet a eu pour objectif de développer un programme de formation de formatrices et de formateurs pour la prévention et la sensibilisation sur le racisme et la xénophobie envers les femmes et les hommes migrants au Maroc, en tenant compte des discriminations intersectionnelles basées sur la « race »¹, l'ethnie et le sexe. De même, le projet a visé à doter les personnes participantes de connaissances et de compétences leur permettant d'être formatrices et formateurs dans les domaines susmentionnés, en répliquant cette formation, dans une seconde phase, avec des fonctionnaires de l'administration publique marocaine et des ministères sectoriels. Ce manuel, destiné au personnel de la santé, a été élaboré afin de disposer d'un outil qui recueille les contenus abordés lors de cette formation. Trois manuels supplémentaires ont aussi été publiés et adressés à d'autres départements : justice, éducation et collectivités territoriales. Ce document est le résultat de la contribution de personnes expertes qui ont été responsables de mettre en place la formation (Jesús Migallón, expert en migration, racisme et discriminations, du bureau d'études espagnol CIDALIA ; Souad Rajeb, experte en droit ; Bahija Jamal, experte en migration et accès aux services et Hakima Lala, experte en andragogie). De même, Ana García, experte en genre et développement, a assuré la systématisation des contenus et leur structuration. Le responsable de la composante 3 de l'Unité de gestion du projet et la coordinatrice, ainsi que les équipes du projet et les formatrices et formateurs bénéficiaires de la formation, ont également contribué à sa finalisation.

¹ Bien que les races n'existent pas au sein de la race humaine, ce terme est utilisé puisque la croyance à l'existence de races diverses est à la base des discriminations subies par certains groupes.



B. OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Ce document est un outil dont l'objectif principal est de promouvoir et de renforcer les compétences des administrations publiques en matière de prévention du racisme et de la xénophobie en tenant compte de l'approche genre.

Il envisage ainsi d'améliorer les connaissances, les compétences et les attitudes du personnel de l'administration publique pour prévenir et combattre le racisme et la xénophobie envers les femmes et les hommes migrants au Maroc, en leur fournissant des outils méthodologiques et didactiques en la matière.

C. OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Les objectifs spécifiques de ce manuel de formation sont :

- Maîtriser les concepts liés à la discrimination, le racisme, la xénophobie, y compris les concepts de discriminations multiples et intersectionnelles (notamment entre l'ethnie, l'origine raciale et le sexe), ainsi que leurs causes ;
- Comprendre les dynamiques migratoires au Maroc ;
- Connaître les réglementations juridiques nationales et internationales en relation avec les droits humains et plus particulièrement celles en lien avec les phénomènes de discrimination, de racisme et de xénophobie ;
- Identifier les stéréotypes et les préjugés qui existent au Maroc envers les femmes et les hommes migrants et analyser les formes selon lesquelles les stéréotypes et les préjugés sont construits ainsi que le rôle joué par ces derniers sur les discriminations ;
- Reconnaître et comprendre les dynamiques des actes de racisme, de la xénophobie et de la discrimination au Maroc et leur impact sur les personnes qui en sont victimes, en tenant compte des différences entre les femmes et les hommes, en termes d'accès à des services de base et plus particulièrement aux services de santé, sur la stabilité de la société en général, le « vivre ensemble » et la paix en particulier ;
- Connaître le rôle de la société civile dans la prévention et la lutte contre les discriminations et notamment, le racisme et la xénophobie ;
- Connaître les mécanismes disponibles (institutionnels et non institutionnels) pour la dénonciation, la prise en charge et la protection des victimes de discriminations racistes et xénophobes avec un intérêt particulier envers les femmes faisant face aux discriminations intersectionnelles fondées sur la « race », l'ethnie et le sexe (mécanismes de protection, de dénonciation, etc.).



D. OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, les participantes et participants seront capables :

- D'apprendre à maîtriser des outils pour la planification, le suivi et l'évaluation des formations, ainsi que des techniques d'animation et de formation pour former d'autres membres de l'administration publique sur la thématique du racisme et de la xénophobie ;
- De se familiariser avec la situation de formatrice et de formateur, la situation d'animation d'un groupe en formation (techniques d'animation et d'andragogie) ; également de savoir utiliser de façon efficace les principaux outils de la communication pédagogique ;
- De dispenser des formations en relation avec la thématique de la prévention du racisme et de la xénophobie ;
- De comprendre le contexte migratoire marocain, de prendre conscience de ses propres stéréotypes et préjugés et de l'importance de prévenir et de lutter contre le racisme et la xénophobie, ainsi que l'intersectionnalité avec les discriminations liées au sexe, pour améliorer les conditions de vie d'une société ;
- De prendre conscience de l'existence du racisme et de la xénophobie dans les sociétés, ses bases fondamentales et sous quelles formes ces phénomènes se matérialisent ;
- Comprendre et reconnaître l'importance de prévenir et/ou de lutter contre ces pratiques, notamment à travers des politiques publiques efficaces qui intègrent des principes liés à la prévention du racisme et de la xénophobie ;
- De rapprocher les expériences de victimes, en accordant une attention spéciale aux femmes et au personnel des institutions publiques pour renforcer une meilleure compréhension de la thématique ;
- De maîtriser les mécanismes disponibles (institutionnels et non institutionnels) pour la prise en charge et la protection des victimes (où les victimes peuvent s'adresser dans ces cas, le soutien qu'elles peuvent recevoir, etc.) ;
- De comprendre l'importance de la collaboration entre institutions, mais aussi avec la société civile et les forces de l'ordre pour apporter une réponse efficace aux actes motivés par le racisme et la xénophobie, y compris les discriminations multiples dont les femmes migrantes sont victimes.



E. STRUCTURE DU DOCUMENT

1. Structure du document

Le manuel est structuré en 5 modules différents, à savoir :

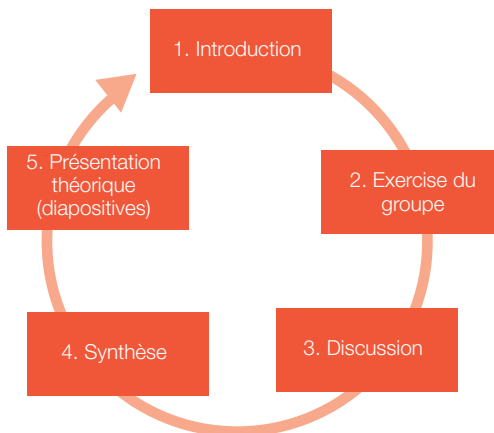
1. Module 1 : migration, racisme, et discriminations – enjeux sociopolitiques et concepts.
2. Module 2 : législation internationale et nationale en matière de racisme, de xénophobie et de discriminations, y compris les discriminations multiples.
3. Module 3 : l'accès aux services de base, notamment de santé, des personnes migrantes, l'attention étant portée particulièrement sur les femmes.
4. Module 4 : outils pour l'identification, la protection et l'assistance des groupes de personnes migrantes vulnérables et victimes d'actes racistes et xénophobes avec une attention particulière aux femmes migrantes.
5. Module 5 : techniques pédagogiques de l'andragogie.

2. Structure des modules

Chaque module est divisé en séances d'apprentissage qui composent les différents temps du déroulement de la formation. La structure de chaque séance suit le cycle d'apprentissage approprié à un contexte d'andragogie, où les formations sont destinées à la formation de personnes adultes professionnelles. Le cycle d'apprentissage se compose ainsi de 6 phases : a) introduction de la séance, b) exercices en groupe pour encourager la réflexion et la participation active des personnes participantes, c) discussion plénière pour promouvoir le débat entre les personnes participantes, d) synthèse pour restituer et mettre en valeur les connaissances et les propositions des personnes assistances, et e) présentation de contenus théoriques pour consolider les apprentissages. Bien que ces phases fonctionnent comme une structure cadre, des variations peuvent être proposées dans certains cas pour donner plus de dynamisme aux séances.



Cycle d'apprentissage



Introduction/ Contenu

Introduire la séquence.

Exercices en groupe

Réflexion et participation active des personnes participantes.

Discussion en plénière

Commentaires, échanges et débats des autres personnes participantes

Synthèse

Restitution et mise en valeur de la connaissance et propositions.

Présentation théorique (diapositives)

Consolidation de contenus théorique.

Les fiches de contenus par séance qui servent de support pour les exercices pratiques sont en annexe. Le manuel présente le contenu développé dans chaque module, par séance. Cependant, chaque personne chargée de la formation est censée sélectionner et élaborer des cours de formation spécifiques, adaptés aux conditions de chaque formation, notamment en fonction du temps disponible et de la cible.

F. MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE

Afin d'assurer la faisabilité de la formation ainsi que sa qualité, les matériaux suivants sont nécessaires :

- Présentation PowerPoint.
- Posters.
- *Post-it* (pour identifier les noms des participantes et des participants).
- Marqueurs.
- Tableau à feuilles mobiles.
- Papier.
- Matériel et guides des exercices à trouver dans les annexes.



G. PRÉSENTATION ET CLÔTURE DE LA FORMATION

1. Présentation des participantes et des participants

La formation doit démarrer par la présentation des personnes qui participent. Ces actions faciliteront la création d'une bonne ambiance d'apprentissage qui permette l'interaction et la communication au sein du groupe pendant toute la formation.

Objectifs de l'exercice

- Faciliter la connaissance mutuelle des participantes et des participants à la formation.
- Faciliter un espace de confiance qui facilite les échanges au cours de la formation.

Voici quelques exemples de dynamiques d'introduction ou pour briser la glace qui peuvent être utilisées pour démarrer la séance de formation.

Dynamique 1 : « Une balle pour se connaître »

Pour briser la glace, on propose un bref exercice qui sert à mémoriser les prénoms des personnes présentes et à créer des liens entre personnes participantes. Assises en cercle, toutes les personnes disent leur prénom. Une fois la ronde terminée, la formatrice ou le formateur évoque une information personnelle avec le groupe (si elle ou il a des enfants, quel est son plat préféré, qu'est-ce qu'elle ou il aime faire le week-end, où elle ou il a étudié, etc.). Elle ou il lance ensuite une balle à l'une des personnes assises en prononçant son prénom. Cette personne doit aussi partager une information personnelle avec les autres personnes participantes. À son tour, cette personne lance la balle à une autre personne participante. La dynamique se poursuit jusqu'à ce que toutes les personnes aient participé.

Dynamique 2 : « Orange et Citron »

Tout le monde se met en cercle et la formatrice ou le formateur demande à chaque personne participante de prononcer son prénom. Une fois que tout le monde s'est présenté, la formatrice ou le formateur se met au centre et crie « Orange ! » (chaque participante doit dire le prénom de la personne à sa gauche) au « Citron ! » (chaque participante doit dire le prénom de la personne à sa droite). Si une personne se trompe, elle passe au centre et est responsable de donner les instructions. Il est aussi possible de crier « Mélange de fruits dans le panier ! », tout le monde doit alors changer de place et on recommence.



Dynamique 3

On propose l'utilisation d'une dynamique basée sur la vidéo d'une campagne danoise contre le racisme (<https://www.youtube.com/watch?v=fXBxOaLcMZg>) qui nous permettra de commencer à nous présenter sur la base de différentes caractéristiques communes (avoir des enfants, avoir un partenaire d'un autre pays, etc.) Cette dynamique est très intéressante et utile pour favoriser le sentiment de groupe et initier une réflexion sur les préjugés et les croyances fondés sur l'apparence (sexe, couleur de peau, vêtements, etc.).

La dynamique fonctionne comme suit :

- La formatrice ou le formateur répartit les participantes et les participants en petits groupes en fonction d'une caractéristique commune. Trois caractéristiques peuvent être utilisées, par exemple : avoir des enfants, être en couple avec une personne d'un autre pays et être issu(e) des sciences sociales.
- Une fois réunis en petits groupes partageant des caractéristiques communes, la formatrice ou le formateur demande aux personnes participantes de développer les informations en question : par exemple, combien d'enfants et quel âge ont-ils, ce qui permet de partager les expériences entre plusieurs personnes, de quels pays sont originaires les partenaires des personnes participantes, etc.
- Une fois que la dynamique de groupe commence à fonctionner, ce sont les participantes elles-mêmes et les participants eux-mêmes demandent d'autres caractéristiques communes qui pourraient les unir.

Il s'agit donc d'une dynamique simple qui permet de renforcer le sentiment de groupe et de trouver des caractéristiques communes aux personnes qui partagent la formation au-delà du sexe, de l'ethnie, de l'appartenance professionnelle et/ou de l'identification à une institution spécifique.

2. Clôture de la séance

Objectifs de l'exercice

- Récapituler certaines notions apprises pendant la séance.
- Évaluer les connaissances acquises par le groupe.
- Identifier les points à améliorer.

La formation doit aussi se clôturer avec une petite dynamique qui marque la fin du cycle de cette formation et servira aux personnes participantes à récapituler ce qui a été



travaillé. L'exercice peut aussi servir à identifier des possibilités d'amélioration dans d'autres formations. Nous proposons ci-dessous quelques exemples pouvant servir de clôture.

Dynamique 1

Pour clôturer la séance, la formatrice ou le formateur demande aux participantes et aux participants de réfléchir sur le contenu discuté pendant la séance et accorde 5 minutes pour élaborer un petit script ou résumé de manière individuelle. Au bout de ces 5 minutes, elle choisit au hasard deux personnes qui doivent présenter leur synthèse au groupe. À la fin de la présentation, le reste des personnes participantes votent pour le résumé qui leur a le plus plu et justifient leur choix en fonction du contenu retenu. Nous remercions les participantes et les participants pour leur présence et leur dynamisme et les encourageons à continuer la réflexion sur le racisme et la discrimination.

Dynamique 2

Assis en cercle, l'une des personnes participantes lance une balle à l'une des autres personnes participantes en prononçant son prénom. Cette personne doit dire ce qu'elle a le moins aimé et ce qu'elle a le plus aimé de la séance (il est important de suivre cet ordre). Elle ou il lance ensuite le ballon à une autre personne participante et ainsi de suite jusqu'à ce que le cercle soit terminé. Nous remercions toutes les personnes présentes pour leur participation et les encourageons à continuer la réflexion sur le racisme et la discrimination.

Dynamique 3

Pour clôturer la séance, la formatrice ou le formateur forme un cercle et demande à chacune des personnes participantes de rappeler à haute voix un concept ou une idée qu'elle a appris pendant la séance. On peut écrire toutes les idées sur une feuille pour avoir une carte visuelle des concepts clés retenus par les participantes et les participants. La personne chargée de la formation remercie toutes les personnes présentes pour leur participation et les encourage à continuer la réflexion sur le racisme et la discrimination.



MODULE I. Migration, racism, et discriminations – enjeux sociopolitiques et concepts

A. INTRODUCTION

1. Présentation

Le module est composé de **3 séances de travail**. La **première séance** vise, tout d'abord, à développer une introduction d'un point de vue pratique et concret aux caractéristiques générales et aux tendances et dynamiques de la mobilité humaine au niveau international, en prenant en considération les différences entre les sexes. Elle sera orientée vers le renforcement des capacités des personnes participantes afin qu'elles/ils soient en mesure de réaliser de manière autonome leurs propres formations au sein de leurs institutions.

Cette introduction aura pour objectif de permettre aux participantes et participants de connaître les chiffres, en prenant en considération l'importance de données ventilées par sexe, des principaux mouvements humains actuels et d'identifier les sources de données des organisations internationales ainsi que d'identifier les typologies de personnes migrantes au Maroc. Ces typologies et motivations des personnes migrantes seront le point de départ de l'analyse des principaux défis que posent les migrations internationales.

La **deuxième séance** vise à comprendre comment la migration et la mobilité humaine ont un impact sur la diversité culturelle des sociétés et soulèvent des défis plus larges de gestion de la diversité. D'abord, il est procédé à une conceptualisation et une définition de la diversité culturelle à partir des textes des organisations internationales, notamment de l'UNESCO (Déclaration universelle sur la diversité culturelle et article 1 de la Déclaration de principes sur la tolérance). Suit une présentation des principaux modèles théoriques de gestion de la diversité dans la perspective du pluralisme social et culturel (multiculturalisme et inter-culturalisme par rapport à assimilationnisme). Cette réflexion théorique sera confrontée à l'analyse de l'application pratique de ces modèles théoriques dans différents domaines (éducation, santé, etc.).



La **troisième séance** est consacrée à la définition et à la clarification des concepts clés liés au racisme, à la discrimination raciale et à la xénophobie, y compris la discrimination intersectionnelle fondée sur la « race », l'ethnie et le sexe. À partir d'une conceptualisation et d'une évolution historique des concepts clés, un travail pratique sur des cas réels sera développé pour identifier les typologies de la discrimination raciale. Cette activité servira à introduire lors de cette séance les bases psychosociales du racisme et de la xénophobie à travers une dynamique de groupe qui permettra d'identifier les principaux préjugés et stéréotypes associés à la population migrante. La réflexion sera accompagnée d'une réflexion sur comment les inégalités entre les sexes impactent également ces situations, et les conséquences spécifiques sur les femmes migrantes.

2. Objectifs spécifiques du module

- Se familiariser avec les tendances et les caractéristiques y compris les différences entre les sexes, de la mobilité humaine au niveau international.
- Connaître le contexte migratoire du Maroc dans un cadre global de mobilité humaine.
- Analyser les enjeux et les défis de la mobilité humaine au Maroc en termes de diversité culturelle.
- Faire une analyse critique sur le niveau d'adaptation de l'administration publique et des politiques à la diversité sociale présente au Maroc, y compris en matière d'égalité entre les sexes.
- Approcher le concept de la diversité culturelle et les modèles théoriques de gestion de la diversité.
- Approfondir et comprendre les textes des organisations internationales sur la diversité culturelle.
- Connaître et apprendre des expériences concrètes de gestion de la diversité dans des domaines spécifiques (éducation, santé, sécurité, secteur privé, etc.).
- Comprendre les concepts clés liés au racisme, à la discrimination raciale et à la xénophobie, y compris les concepts liés aux discriminations intersectionnelles fondées sur la « race », l'ethnie et le sexe.
- Acquérir des connaissances sur la sociogenèse des concepts et leur évolution.
- Approfondir sur la création et le développement des préjugés et des stéréotypes envers les femmes migrantes et les hommes migrants et le rôle qu'ils jouent dans les discriminations.
- Comprendre les causes et les caractéristiques des incidents racistes et de la discrimination raciale.



3. Objectifs pédagogiques du module

À l'issue de la formation, les personnes participantes seront capables :

- D'identifier des techniques d'animation et d'andragogie adaptées aux contenus de la formation ;
- De connaître et d'identifier les tendances et dynamiques internationales, y compris par sexe, en matière de mobilité humaine ;
- De réfléchir sur les différentes typologies et motivations de la mobilité humaine, y compris par sexe ;
- D'identifier les principaux défis que la mobilité humaine pose à la société marocaine en termes de gestion de la diversité culturelle ;
- De définir la diversité culturelle et d'identifier les textes de référence internationales ;
- De comprendre les différents modèles de gestion de la diversité dans une perspective de pluralisme culturelle ;
- De connaître les mécanismes pratiques de la gestion de la diversité en s'inspirant de pratiques concrètes ;
- De comprendre l'émergence et l'évolution du racisme et de la discrimination raciale ;
- De faire la différence/distinguer les différents concepts connexes ;
- D'expliquer les concepts aux autres d'une manière claire et adaptée aux besoins du public cible ;
- D'identifier les préjugés et les stéréotypes liés au racisme et à la discrimination raciale et de comprendre leurs effets sur les discriminations.

4. Structure du module

Le module 1 de la formation se divise en 3 séances différentes :

Séance 1 : La mobilité humaine aujourd'hui : principales dynamiques et tendances et leurs implications pour le Maroc.

- Caractéristiques et tendances de la mobilité humaine par sexe aujourd'hui : principaux chiffres et flux. Une attention particulière sera portée sur l'importance des données ventilées par sexe ;
- Analyse des typologies de la mobilité humaine par sexe : migrations économiques, réfugiés, déplacements forcés, traite d'êtres humains, etc. ;
- Analyser la place du Maroc dans le contexte international des tendances de la mobilité humaine et ses effets sur la composition sociale du pays ;
- Analyser le niveau d'adaptation de l'administration publique et des politiques à la diversité sociale présente au Maroc, y compris en matière d'égalité entre les sexes.



Séance 2 : La gestion de la diversité culturelle.

- Définition de la diversité culturelle ;
- « Histoires » de la conceptualisation de la diversité culturelle (W. Kymlicka) ;
- Modèles théoriques de la gestion de la diversité culturelle ;
- Expériences pratiques de la gestion de la diversité dans différents domaines.

Séance 3 : Racisme, discrimination raciale et xénophobie. Les bases psychosociales de l'exclusion.

- Définition des concepts clés ;
- Évolution historique des concepts ;
- Typologie du racisme et de la discrimination raciale ;
- L'intersectionnalité de discriminations fondées sur l'origine raciale, l'ethnie et le sexe ;
- Définition du préjugé, du stéréotype et de l'identité ;
- Travail de groupe sur la façon dont la discrimination affecte tout le monde ;
- Apprendre à connaître les expériences à partir des trajectoires migratoires réelles.

B. SÉANCE 1. LA MOBILITÉ HUMAINE AUJOURD'HUI : PRINCIPALES DYNAMIQUES ET TENDANCES ET LEURS IMPLICATIONS POUR LE MAROC

1. Objectifs de la séance

Au terme de cette séance, les personnes participantes seront capables :

- De connaître et d'identifier les tendances et les dynamiques internationales en matière de mobilité humaine par sexe ;
- De connaître les différentes typologies et motivations de la mobilité humaine par sexe au niveau international et au Maroc ;
- D'identifier les principaux défis que la mobilité humaine pose à la société marocaine en termes de gestion de la diversité culturelle ;
- D'analyser d'une façon critique le niveau d'adaptation de l'administration publique et des politiques à la diversité sociale présente au Maroc, y compris en matière d'égalité entre les sexes.



2. Axe de réflexion

Axe de réflexion

- Contextualiser la situation du Maroc dans le contexte de la mobilité humaine au niveau international, les données les plus pertinentes sur la situation migratoire du pays étant fournies.
- Analyser les préjugés et les croyances erronées sur la migration dans le monde.
- Réfléchir sur les différentes réalités migratoires au Maroc et les réponses données par les institutions publiques.

À retenir

Il est courant d'avoir des croyances et des perceptions erronées sur la migration dans le monde.

La migration a une forte composante régionale et touche principalement les pays du Sud, puisque 86 % des personnes migrantes s'installent dans les pays en développement.

La population migrante a augmenté en nombre au cours des 20 dernières années, mais est restée assez stable par rapport à la part de la population mondiale.

Les femmes représentent presque 50 % de la population en mobilité internationale. La production, la présentation et l'analyse de données ventilées par sexe sont nécessaires pour bien comprendre les différences entre les sexes dans la mobilité humaine.

La population migrante au Maroc est diverse et plusieurs profils coexistent dans le pays.

Les administrations publiques doivent s'efforcer pour adapter leurs actions à cette diversité.

3. Déroulement

a) Présentation de la séance de travail

Dans un premier temps, la formatrice ou le formateur présente les objectifs de la séance. Il s'agit de donner une visibilité aux personnes participantes et de situer la séance par rapport au contexte général du module.

b) Exercice en groupe sur la mobilité humaine

Objectifs de l'exercice

- Comprendre les caractéristiques des tendances actuelles de la mobilité humaine, y compris par sexe, au niveau international.
- Situer/évaluer le niveau général de connaissances des personnes participantes sur la mobilité humaine internationale.



Pour commencer avec le contenu de la séance et pour continuer à promouvoir la connaissance et l'échange entre participantes et participants, une dynamique de travail en groupe sur la mobilité humaine est proposée.

Sur la base du nombre total de personnes en situation de mobilité internationale (1 044 000 000, dont 48 % de femmes) et du nombre de participantes et participants lors de la séance, la formatrice ou le formateur effectue une division et indique que chaque personne représente un pourcentage proportionnel des personnes migrantes dans le monde. La salle se divise en 5 continents et les membres de chaque groupe discutent et négocient entre eux/elles pendant 10 minutes. À la fin de cette discussion, les personnes intégrant chaque groupe se répartissent entre les 5 continents en fonction des convictions du groupe par rapport aux mouvements et aux flux migratoires internationaux, en prenant aussi en considération les différences entre les sexes. L'objectif final est que les personnes participantes soient réparties entre les 5 continents en fonction des images ou des représentations qu'elles possèdent de la migration internationale. Cela permet à la formatrice ou au formateur d'avoir une idée du niveau général de connaissances des personnes participantes sur la migration.

Cette dynamique permet d'encourager le dialogue et la communication au sein du groupe et de favoriser ainsi un climat d'apprentissage collectif dès le début du module. Elle permet également de lancer des interactions entre les personnes participantes dans la salle de formation.

c) Discussion en plénière et synthèse des principales croyances et perceptions sur la mobilité humaine

Objectifs

- Fixer conjointement les convictions initiales de toutes les personnes participantes autour de la question migratoire.
- Favoriser l'auto-réflexion sur les stéréotypes autour de la mobilité humaine.

Une fois que toutes les personnes sont réparties entre les 5 continents, un espace de réflexion est ouvert dans lequel on leur demande d'expliquer les raisons de leur choix, car on a généralement tendance à sous-représenter les mouvements migratoires Sud-Sud. Une attention particulière devrait être portée aux discussions intégrant les différences entre les sexes dans les mouvements migratoires.

Une fois la discussion finalisée, nous regroupons les principales croyances et perceptions présentes dans le groupe. Cet exercice de synthèse permet d'expliquer et de fixer conjointement les convictions initiales de toutes les personnes participant à la formation. Il peut être utile de rassembler ces informations sur une grande feuille de papier à



garder à l'esprit lors de la prochaine phase de la séance, dans laquelle ces croyances et perceptions seront mises en contraste avec des données réelles sur la mobilité humaine dans le monde.

d) Présentation théorique des principaux chiffres sur la mobilité humaine

Objectifs de l'exercice

- Présenter les principales données sur la mobilité humaine.
- Démanteler les croyances et les stéréotypes présents dans le groupe.
- Porter une réflexion sur l'importance de produire des données ventilées par sexe.

Pour conclure, la formatrice ou le formateur présente les données réelles des organisations internationales sur la représentation de chaque continent par rapport à la mobilité humaine à l'échelle mondiale et les données relatives aux migrations internationales actuelles avec un accent particulier sur la situation du Maroc (émigration-migration).

Les données présentées indiquent qu'en juin 2021, il y a 1 044 000 000 personnes migrantes dans le monde, dont :

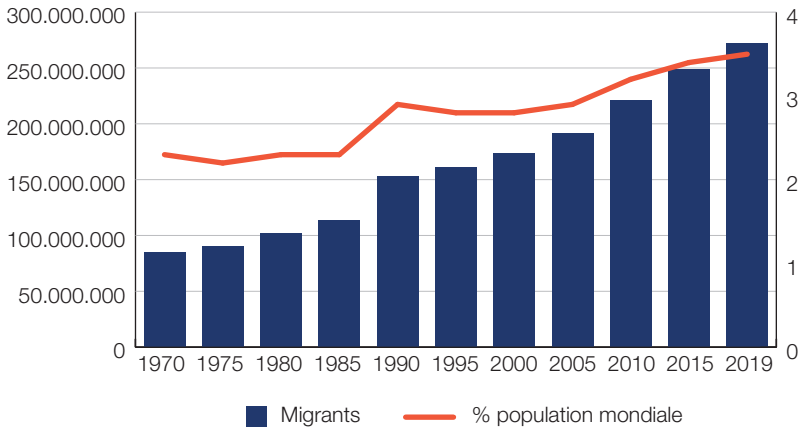
- 763 millions sont des personnes migrantes à l'échelle régionale.
- 281 millions sont des femmes migrantes et des hommes migrants à l'échelle internationale, les femmes représentant 48 % du nombre total de personnes en mobilité internationale.
- 82,4 millions sont des personnes déplacées de force (conflit, environnement, etc.).
- 26,4 millions sont de personnes ayant le statut de réfugié.

À noter que 73 % des personnes migrantes restent dans les pays voisins, c'est-à-dire **que la migration a une forte composante régionale** et touche principalement les pays du Sud, puisque 86 % des personnes migrantes s'installent dans les pays en développement.

Une perspective historique de l'évolution des migrations internationales, montre comment la population migrante a augmenté en nombre (d'un facteur 1,5 au cours des 20 dernières années), mais est restée assez stable par rapport à la part de la population mondiale, représentant environ 3 % de la population mondiale totale.

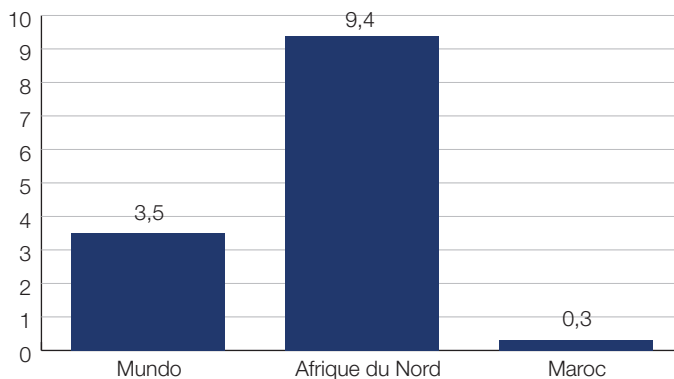


Evolution de la migration mondiale



En ce qui concerne le Maroc et comme on peut le voir sur le graphique ci-joint, la situation du pays par rapport à la communauté internationale dans son ensemble, mais surtout par rapport à son contexte régional, est peu diverse, étant donné que les chiffres officiels indiquent que le pays accueille à peine 0,3 % de personnes migrantes par rapport à sa population totale.

% migrants internationales



Sur la base de cette référence, on examine les caractéristiques fondamentales de la migration internationale au Maroc en utilisant les données du profil de pays de la Division de



la population des Nations Unies, en fournissant des données sur la composition par nationalité et par sexe.

À la fin, une réflexion est portée sur l'importance de produire et d'analyser des données ventilées par sexe. Des questions spécifiques sur les différences entre les sexes seront posées sur la base des données présentées, du manque de données ainsi que sur les méthodes pour les collecter et les ressources disponibles. Un rappel est fait sur l'objectif 1 du Pacte mondial sur les migrations : *Collecter et utiliser des données précises et ventilées qui serviront à l'élaboration de politiques fondées sur la connaissance des faits.*

Ressources

- Portail sur les données migratoires, Sexospécificités et migration (<https://www.migrationdataportal.org/fr/themes/sexospecificites-et-migration>)
- Hennebry, J., H. KC et K. Williams, 2021. Données migratoires et liées au genre : guide pour une gouvernance des migrations tenant compte de la dimension de genre et fondée sur la connaissance des faits. Organisation internationale pour les migrations (OIM), Genève (<https://publications.iom.int/es/node/3741>)
- ONU FEMMES, Politiques et pratique : Guide pour une mise en œuvre du Pacte mondial sur les migrations soucieuse des sexospécificités (<https://ppguide.unwomen.org/fr>)
- OIM, Pacte mondial sur les migrations (<https://www.iom.int/fr/pacte-mondial-sur-les-migrations>)

e) Exercice en groupes pour identifier les concepts clés sur la migration et les typologies des personnes migrantes présentes sur le territoire

Objectifs de l'exercice

- Se familiariser avec la terminologie clé autour de la question migratoire.
- Se rendre compte de la variété des profils présents dans le pays, en prenant en considération les différences entre les sexes, et s'appropriier les différents concepts.

Les personnes participantes sont réparties en groupes. La formatrice ou le formateur distribue une série de cartes avec des termes clés liés à la migration (voir termes dans la *section f*). On demande aux participantes et participants de réfléchir sur chaque terme. Par ailleurs, et sur la base de ces termes, il leur est demandé d'identifier les profils des personnes migrantes présentes sur le territoire marocain selon la catégorie de mobilité humaine et le sexe (migrations économiques, migrations forcées, réfugiés, trafic et traite d'êtres humains, etc.) et de définir leurs principales caractéristiques.



Chaque groupe présente ses réflexions et les caractéristiques des typologies en plénière et un dialogue collectif s'instaure.

f) Discussion en plénière et synthèse des définitions et des concepts clés sur les migrations et sur la typologie des personnes migrantes présentes sur le territoire marocain

Objectifs de l'exercice

- Fixer la terminologie clé autour de la question migratoire.
- Connaître les principales données autour de la mobilité humaine au Maroc.
- Exposer la diversité migratoire présente au Maroc.

Pour conclure cette réflexion, la formatrice ou le formateur distribue une série de fiches avec les définitions des concepts clés présentés dans l'exercice précédent et chaque groupe associe le concept clé avec sa définition. Le résultat est présenté et discuté en séance plénière et la formatrice ou le formateur complète l'information avec les définitions suivantes.

Approche genre et migration. Le genre influence les raisons de la migration, le type de personnes qui migrent, la destination choisie, la manière dont les personnes migrent et les réseaux qu'elles utilisent, les opportunités et les ressources disponibles dans les lieux de destination et les relations avec le pays d'origine. Les risques, les vulnérabilités et les besoins sont également façonnés en grande partie par le sexe de la personne, et varient souvent radicalement selon les groupes de population et en fonction d'autres caractéristiques telles que l'âge, l'ethnie, l'origine et les moyens économiques. Les rôles, les attentes, les relations et la dynamique du pouvoir associés au fait d'être un homme, une femme, un garçon ou une fille, affectent de manière significative tous les aspects du processus de migration, et peuvent également être affectés de manière nouvelle par la migration².

Personne étrangère. Toute personne qui n'appartient pas au peuple, élément constitutif d'un État, ni par naissance ni par naturalisation³.

Nationalité. Le lien juridique entre une personne et un État, qui lui confère le statut de citoyen de cet État sur la base du lieu de naissance, de la nationalité de ses parents ou du fait qu'elle a été naturalisée⁴.

2 OIM, Égalité des genres. En ligne : <https://www.iom.int/fr/egalite-des-genres>

3 Giménez et Malgesini (2000). Guide des concepts sur les migrations, le racisme et l'interculturalité.

4 Giménez et Malgesini (2000). Guide des concepts sur les migrations, le racisme et l'interculturalité.



Personne migrante. Toute personne qui se déplace, ou s'est déplacée, à travers une frontière internationale ou à l'intérieur d'un pays, loin de son lieu de résidence habituel⁵.

« **Race** ». Construction historique et sociale fondée sur les processus de colonisation. La première définition de la « race » remonte au XVII^e siècle.

Ethnicité. Groupe de personnes qui partagent une culture (cosmologie, langue, etc.) et dont les membres se sentent unis par la conscience de leur singularité historique⁶.

Déplacement forcé. Cette expression désigne la situation des personnes qui quittent leur foyer ou fuient en raison d'un conflit, de la violence, de persécutions et de violations des droits humains.

Aujourd'hui, près de **60 millions de personnes ont été déplacées de force dans le monde**, devenant des personnes réfugiées (19,5 millions), des personnes déplacées à l'intérieur de leur pays (38,2 millions) ou des personnes demandeuses d'asile, soit le nombre le plus élevé depuis la Seconde Guerre mondiale.

Si la population déplacée de force était un pays entier, elle serait le vingt-quatrième du monde, ce qui souligne la gravité du problème.

Les conflits qui sont les principaux facteurs de déplacement n'ayant pas de fin en vue, cette crise devrait s'aggraver. Les déplacements forcés ont tendance à être prolongés et, dans de nombreux cas, durent des décennies.

Les personnes réfugiées sont des personnes qui se trouvent hors de leur pays d'origine par crainte de persécutions, d'un conflit, d'une violence généralisée ou d'autres circonstances qui ont gravement troublé l'ordre public et qui nécessitent donc une protection internationale. La définition d'une personne réfugiée se trouve dans la Convention de 1951 et les instruments régionaux relatifs aux personnes réfugiées, ainsi que dans le statut du HCR.

La Convention de Genève de 1951 considère qu'une personne réfugiée est une personne qui craint avec raison d'être persécutée **pour des raisons de « race », de religion, de nationalité, d'appartenance à un certain groupe social ou d'opinions politiques**. Des interprétations récentes ont également permis que **la persécution fondée sur le sexe soit considérée comme un motif d'asile**. La Convention de l'OUA et la Déclaration de Carthagène sur les réfugiés ont par la suite élargi les motifs

⁵ OIM, Termes clés de la migration. En ligne : <https://www.iom.int/fr/termes-cles-de-la-migration>

⁶ Giménez, C. et Malgesini, G. Guía de conceptos sobre migraciones, racismo et interculturalidad. Editorial Catarata.



permettant de considérer une personne comme une réfugiée ou un réfugié pour inclure les personnes fuyant une agression extérieure, une occupation, une domination étrangère, des événements et des circonstances troublant gravement l'ordre public, des violations massives des droits humains, une violence généralisée et des conflits internes.

Une demandeuse ou un demandeur d'asile est une personne ayant demandé à un pays tiers de lui offrir l'asile – c'est-à-dire l'accueil et la protection contre la persécution –, la procédure n'étant pas encore achevée⁷.

La traite des personnes. Ce terme réfère au fait de recruter, de transférer, d'héberger ou de recevoir des personnes à des fins d'exploitation, par la tromperie, la menace, le recours à la force ou à la coercition, l'abus de pouvoir ou d'une situation de vulnérabilité. L'article 3 du Protocole de Palerme définit la traite des personnes comme « le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes »⁸.

Il existe différents types de traite des personnes :

- **Traite aux fins du travail forcé.** Les personnes victimes de la traite sont recrutées de manière frauduleuse et forcées de travailler dans les mines, la construction, la pêche ou l'agriculture dans des conditions d'esclavage.
- **Traite aux fins d'activités criminelles.** Ces activités comprennent le vol, la vente de biens illégaux ou la mendicité.
- **Traite aux fins de l'exploitation sexuelle.** Cette forme de traite des êtres humains touche principalement les femmes et se produit dans tous les pays du monde. Les victimes sont attirées par la promesse d'une vie meilleure et transportées dans un autre pays où elles sont soumises à l'exploitation sexuelle.
- **Traite aux fins du prélèvement d'organes.** Dans certains pays du monde, les listes d'attente pour une transplantation d'organe sont très longues, de sorte que

7 UNHCR, Demandeurs d'asile. En ligne : <https://www.unhcr.org/fr/demandeurs-dasile.html>

8 Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (2000). En ligne : https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg_no=XVIII-12-a&chapter=18&clang=_fr



les criminels prélèvent des organes sur les victimes sans se soucier de leur vie ou de leur santé.

- **Le trafic de personnes** peut être défini comme le passage illicite de frontières en échange d'un paiement, étant la fourniture « à une personne d'une entrée illégale » dans un pays « afin d'obtenir, directement ou indirectement, un bénéfice financier ou un autre avantage matériel ».

En d'autres termes, les passeurs clandestins aident des personnes à franchir des frontières clandestinement en échange d'un paiement. Le principal instrument juridique régissant le trafic de personnes est le Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer adopté en 2009.

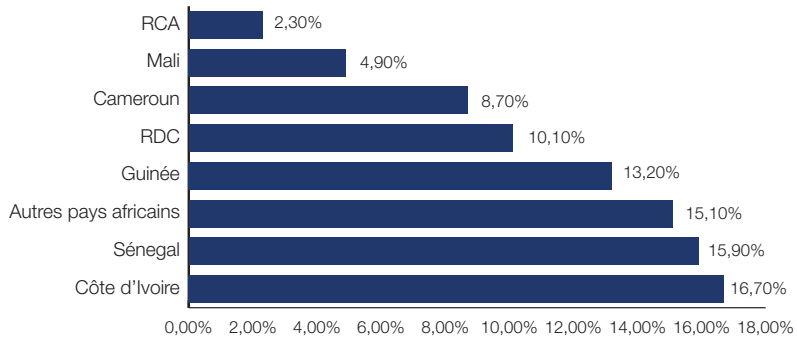
Enfin, la formatrice ou le formateur présente brièvement les données disponibles sur les différents profils migratoires au Maroc, à savoir :

- Les études disponibles montrent que la population migrante au Maroc est très hétérogène en termes de sexe, d'âge, d'origine, de durée du parcours migratoire et de motifs de migration.
- Les données recueillies suggèrent une augmentation de la population migrante au cours des dernières décennies. Le Recensement général de la population et de l'habitat de 2014 (RGPH) a estimé que 84 000 personnes étrangères vivaient au Maroc (56,5 % d'hommes et 43,5 % de femmes), ce qui représente une augmentation de 63,3 % en dix ans depuis le recensement de 2004.
- En ce qui concerne la situation administrative des personnes en mobilité au Maroc, selon les données de 2021, 28,4 % des personnes déclarent être en situation régulière et 71,6 % en situation irrégulière. Par ailleurs, 24 % des personnes migrantes ont le statut de réfugié et 12,3 % sont des demandeuses ou des demandeurs d'asile.
- L'origine des personnes migrantes au Maroc est vraiment variée, la population la plus nombreuse provenant des pays de l'Afrique de l'Ouest. Selon un rapport publié en 2021 par le Haut-commissariat au Plan (HCP), et portant sur toutes les dimensions de la migration forcée, 16,7 % des personnes migrantes sont originaires de la Côte d'Ivoire, 15,9 % du Sénégal, 13,2 % de la Guinée, 10,1 % de la République démocratique du Congo, 8,7 % du Cameroun, 4,9 % du Mali, 2,3 % de la République de Centrafrique et 15,1 % d'autres pays africains.

9 Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer (2000). En ligne : https://fr.wikipedia.org/wiki/Protocole_contre_le_trafic_illicite_de_migrants_par_terre,_air_et_mer

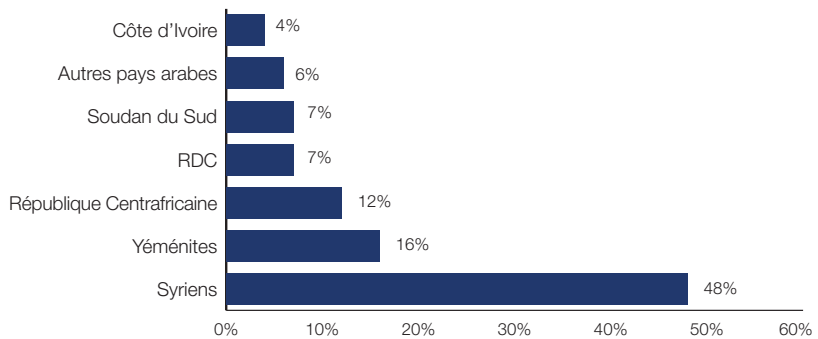


Graphique 1. Nationalité de la population migrante au Maroc (HCP, 2021)



- Environ 7 000 personnes ont été classées comme réfugiées au Maroc en 2020. Selon les données de l'UNHCR, le Maroc accueille des personnes réfugiées et demandeuses et demandeurs d'asile originaires de plus de 48 pays. La plupart des personnes réfugiées au Maroc sont des Syriens et des Yéménites.

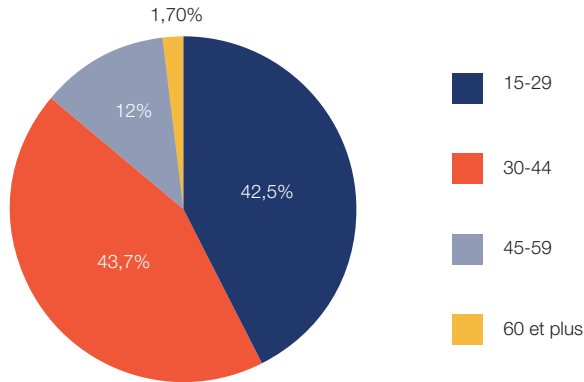
Graphique 2. Nationalité de la population réfugiée au Maroc (HCP, 2020)



- Au Maroc, on trouve des personnes migrantes de tous les âges, bien que la majorité de la population soit jeune et âgée de moins de 48 ans.



Graphique 3. Répartition par âge des personnes migrantes au Maroc.



- Les données montrent qu'il y a plus d'hommes migrants que de femmes migrantes au Maroc (59,3 % des personnes migrantes sont des hommes contre 40,7 % de femmes), même si la présence des femmes a augmenté ces dernières années.

Ressources

- HCP (2020). Enquête sur l'impact de la Covid-19 sur la situation socioéconomique et psychologique des réfugiés au Maroc. https://www.hcp.ma/Enquete-sur-l-impact-de-Covid-19-sur-la-situation-socioeconomique-et-psychologique-des-refugies-au-Maroc_a2593.html
- HCP (2014). Recensement général de la population et de l'habitat de 2014.
- MCMREAM, 2018. Opérations de régularisation. <https://marocainsdumonde.gov.ma/operations-de-regularisation/>
- UNHCR. Fact Sheets <https://reporting.unhcr.org/morocco>
- HCP (2021). La migration forcée au Maroc. Résultats de l'Enquête nationale de 2021.



g) Exercice en groupe pour réfléchir sur la manière dont les institutions abordent la diversité culturelle et les actions envers la population immigrée au Maroc : analyse SWOT

Objectifs de l'exercice

- Réfléchir sur la manière d'aborder la diversité culturelle au sein des institutions marocaines.
- Identifier les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces pour aborder la diversité au niveau des institutions.

Le travail de groupe précédent qui visait à identifier les typologies et les caractéristiques de la migration internationale au Maroc sert de base à la dynamique de travail suivante. Il s'agit de développer une réflexion sur comment les institutions abordent la diversité culturelle et les actions envers la population immigrée au Maroc, notamment les femmes. De cette manière, nous pourrions identifier les aspects clés à améliorer, mais aussi déterminer ceux déjà mis en œuvre avec un exercice basé sur la méthode SWOT :

- Forces
- Faiblesses
- Opportunités
- Menaces

La matrice SWOT sert à identifier la situation d'une institution ou d'un projet en analysant sa situation interne (faiblesses et forces) et sa situation externe (menaces et opportunités). Sur la base des résultats obtenus dans chacun des éléments SWOT identifiés, une stratégie organisationnelle peut être développée.

Les personnes participantes sont réparties en groupes représentant les institutions présentes et sont invitées à travailler pour identifier les faiblesses, les forces, les menaces et les opportunités de leurs institutions dans la gestion de la diversité migratoire au Maroc.

Chacun des groupes reçoit une grande feuille de papier et des *Post-it* de 4 couleurs différentes. Les différents membres du groupe travaillent ensemble en ajoutant des idées sur les *Post-it* qui sont ensuite placés dans la colonne appropriée.



h) Discussion en plénière et synthèse des résultats obtenus dans l'analyse SWOT

Objectifs de l'exercice

- Réfléchir collectivement sur comment aborder la diversité culturelle au sein des institutions marocaines.
- Identifier collectivement les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces pour aborder la diversité au niveau des institutions.

À la fin du travail de groupe, chaque institution présente les résultats du débat et de la réflexion interne et élabore une synthèse des résultats obtenus, qui peuvent être analysés dans l'annexe 1 – Analyses SWOT.

Il est important que la formatrice ou le formateur cadre l'exercice pour éviter qu'il reste dans une analyse des possibilités d'accès aux services pour les personnes migrantes, contenu qui fait l'objet du module 4. Ici, il s'agit plutôt de faire une analyse critique du niveau d'adaptation de l'administration publique et des politiques à la diversité sociale présente au Maroc, y compris en matière d'égalité entre les sexes.

C. SÉANCE 2. LA GESTION DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE

1. Objectifs de la séance

Au terme de cette séance, les personnes participantes seront capables de :

- Définir la diversité culturelle et d'identifier les textes internationaux de référence.
- Comprendre les différents modèles de gestion de la diversité dans une perspective de pluralisme culturel.
- Maîtriser les mécanismes pratiques de la gestion de la diversité en s'inspirant de pratiques concrètes.
- Identifier des techniques participatives qui incitent à la réflexion sur la thématique.



2. Axe de réflexion

Axe de réflexion

- Réfléchir de manière critique aux différents modèles politiques adoptés pour aborder la diversité culturelle.
- Promouvoir la pensée de la diversité d'un point de vue positif et qu'elle apporte de la richesse d'un point de vue individuel et sociétal.

À retenir

- L'idée de culture réfère à l'imbrication de différents éléments qui, combinés, ont des manifestations externes de nature plus superficielle et d'autres manifestations internes plus profondes et plus difficiles à analyser.
- Accueillir des populations différentes et leur permettre de maintenir de multiples manifestations culturelles confère une richesse culturelle aux pays d'accueil.
- Les modèles pluralistes de gestion de la diversité contribuent à générer des politiques publiques qui reconnaissent la nécessité de répondre à cette diversité.

3. Déroulement

a) Présentation de la séance de travail

La séance commence par la présentation des objectifs et d'une dynamique de travail pour introduire la réflexion et la définition de la diversité culturelle. Nous rappelons aux personnes participantes que la séance se veut très dynamique et que nous comptons sur la collaboration de tout le groupe.

b) Dynamique de travail en groupe sur le concept de culture

Objectifs de l'exercice

- Réfléchir collectivement sur le concept de culture.
- Identifier les perceptions et les croyances du groupe.

La première dynamique de travail consiste en une réflexion collective sur le concept de culture, car il s'agit du concept clé autour duquel tournera toute la séance. L'objectif de cette dynamique est de mener une réflexion et une réponse individuelle rapide sur le concept de culture. La formatrice ou le formateur formule la question : définir le concept de culture en trois mots à l'aide de l'outil numérique www.menti.com, qui crée un nuage de mots avec la contribution de toutes les personnes participantes.



Cette première dynamique servira de base à une première réflexion collective sur la définition de la diversité culturelle du point de vue des parcours individuels et professionnels. Elle prendra en considération l'approche genre et les différences entre les sexes.

c) Discussion en plénière et synthèse sur les perceptions des personnes participantes sur le concept de culture

Objectifs

- Discuter collectivement sur le concept de culture
- Identifier le caractère dynamique de la culture
- Remettre en question les idées préconçues autour de la culture
- Introduire le concept de diversité

La création du nuage de mots donne lieu à une discussion en plénière. Cette deuxième phase d'analyse permet de connaître les perceptions des personnes participantes sur le concept de culture et de mener une réflexion et un débat collectifs sur celui-ci. La formatrice ou le formateur peut stimuler le débat à partir des questions suivantes :

- Quels sont les mots qui sont sortis qui vous surprennent le plus ?
- Ces termes sont-ils positifs, négatifs ou neutres ?
- À travers les mots clés, la culture apparaît-elle comme quelque chose d'homogène ou d'hétérogène ?
- Selon les mots qui ont été présentés, la culture apparaît-elle comme un concept dynamique ou statique ?
- D'après le débat, y-a-t-il un mot qui, selon vous, devrait être ajouté ?
- Quelles sont les choses qui caractérisent la culture du Maroc ? Est-ce que ces choses ont changé avec le temps ? (La formatrice ou le formateur peut orienter cette question vers le changement des stéréotypes de genre, sur la pluralité ethnique et culturelle et sur la présence des personnes migrantes au Maroc).

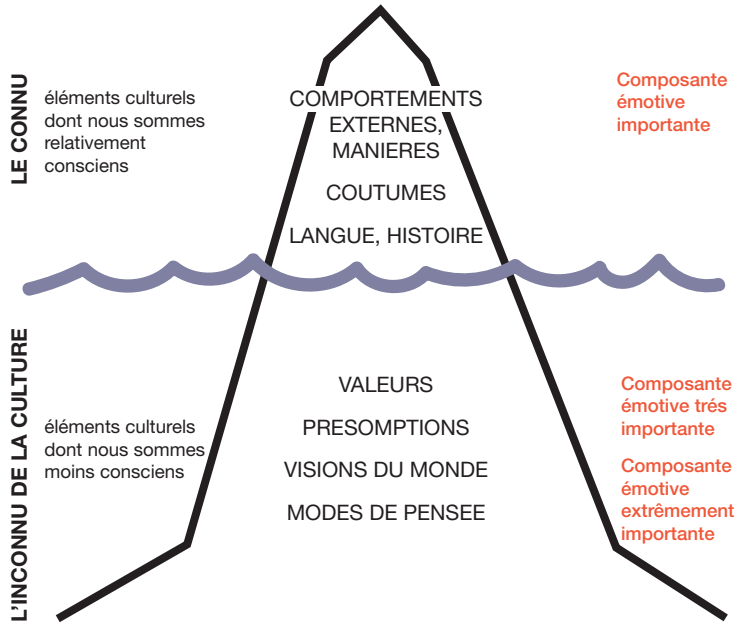
d) Présentation théorique des éléments clés pour comprendre le concept de culture et de diversité culturelle

Objectifs

- Approfondir sur le concept de culture
- Introduire les concepts de diversité culturelle et de tolérance
- Présenter les différents modèles de gestion de la diversité
- Introduire le concept de diversité

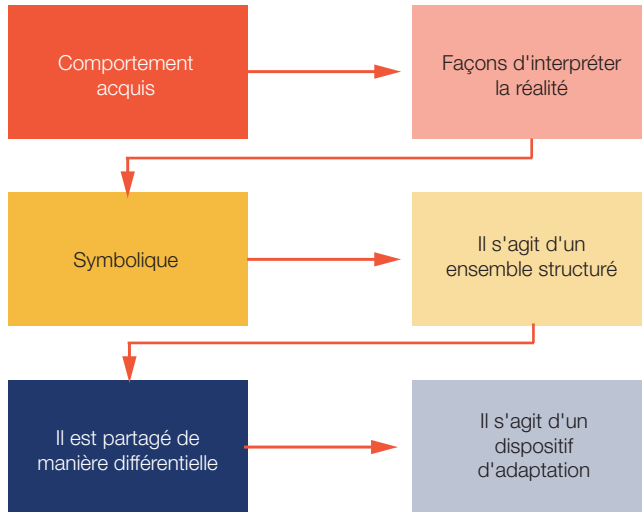


L'analogie de l'iceberg



Sur la base des éléments communs identifiés lors de la discussion en plénière, la formatrice ou le formateur présente les éléments clés pour comprendre le concept de culture. Tout d'abord, partir de **l'iceberg de la culture** afin de montrer comment les manifestations extérieures de la culture (vêtements, langues, etc.) n'en constituent qu'une partie minoritaire, puisque les éléments cachés ou « submergés », dont les personnes sont moins conscientes, sont ceux qui servent de base à ces manifestations extérieures et sont beaucoup plus significatifs d'un point de vue anthropologique pour la compréhension de la culture. Il s'agit des valeurs, des systèmes de pensée et des visions du monde, etc. pour lesquels la composante émotionnelle est extrêmement importante. Une réflexion sur l'impact de la culture dans les rapports sociaux de genre et les inégalités entre les sexes sera portée de manière transversale.

L'analogie de l'iceberg de la culture sert de base pour établir les caractéristiques du concept de culture : la formatrice ou le formateur approfondit les 6 caractéristiques fondamentales du concept afin de consolider dans le groupe une perspective anthropologique de la culture et la valeur des expressions culturelles (diversité).



Cette perspective anthropologique de la diversité culturelle nous permet de faire le lien avec les définitions des organisations internationales. Pour ce faire, nous allons commencer par la définition de diversité culturelle de la Convention de l'UNESCO sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles (article 4.1)

Diversité culturelle : la multiplicité des formes par lesquelles les **cultures des groupes et des sociétés trouvent leur expression**. Ces expressions sont transmises au sein des groupes et des sociétés et entre eux.

La diversité culturelle se manifeste non seulement par les diverses formes d'expression, d'enrichissement et de transmission du patrimoine culturel de l'humanité, mais aussi par les différents modes de création, de production, de distribution, de diffusion et de jouissance des œuvres, quels que soient le support et la technologie utilisés.

Le concept de **tolérance** est également présenté (article 1 de la Déclaration de principes sur la tolérance de l'UNESCO) pour la pertinence du point 1.1 sur la signification du respect de la diversité culturelle.

Article premier - Signification de la tolérance

1.1 La tolérance est le respect, l'acceptation et l'appréciation de la richesse et de la diversité des cultures de notre monde, de nos modes d'expression et de nos manières d'exprimer notre qualité d'êtres humains. Elle est encouragée par la connaissance, l'ouverture d'esprit, la communication et la liberté de pensée, de conscience et de



croyance. La tolérance est l'harmonie dans la différence. Elle n'est pas seulement une obligation d'ordre éthique ; elle est également une nécessité politique et juridique. La tolérance est une vertu qui rend la paix possible et contribue à substituer une culture de la paix à la culture de la guerre.

1.2 La tolérance n'est ni concession, ni condescendance, ni complaisance. La tolérance est, avant tout, une attitude active animée par la reconnaissance des droits universels de la personne humaine et des libertés fondamentales d'autrui. En aucun cas, la tolérance ne saurait être invoquée pour justifier des atteintes à ces valeurs fondamentales. La tolérance doit être pratiquée par les individus, les groupes et les États.

1.3 La tolérance est la clé de voûte des droits humains, du pluralisme (y compris le pluralisme culturel), de la démocratie et de l'État de droit. Elle implique le rejet du dogmatisme et de l'absolutisme et conforte les normes énoncées dans les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme.

1.4 Conformément au respect des droits de l'homme, pratiquer la tolérance, ce n'est ni tolérer l'injustice sociale, ni renoncer à ses propres convictions, ni faire de concessions à cet égard. La pratique de la tolérance signifie que chacun a le libre choix de ses convictions et accepte que l'autre jouisse de la même liberté. Elle signifie l'acceptation du fait que les êtres humains, qui se caractérisent naturellement par la diversité de leur aspect physique, de leur situation, de leur mode d'expression, de leurs comportements et de leurs valeurs, ont le droit de vivre en paix et d'être tels qu'ils sont. Elle signifie également que nul ne doit imposer ses opinions à autrui.

États multinationaux et États polyethniques	Coexistence dans un même État de plus d'une nation, le terme "nation" désignant une communauté historique plus ou moins institutionnellement complète, occupant un territoire, partageant une langue et une culture distinctes.
Migration	Un pays manifeste un pluralisme culturel s'il accepte comme personnes immigrantes un grand nombre de personnes issues d'autres cultures et leur permet de conserver certaines de leurs particularités ethnoculturelles.

Par la suite, la proposition de W. Kymlicka sur les origines de la diversité culturelle dans les États contemporains est amenée comme point de départ pour la présentation des différents modèles de gestion de la diversité culturelle dans une perspective théorique.



Par la suite, la formatrice ou le formateur présente les différents modèles de gestion de la diversité dans une perspective socio-politique, c'est-à-dire du point de vue de l'organisation et de la réponse de l'État aux situations de diversité.

Le tableau ci-dessous présente les différents modèles d'inclusion : en partant d'expériences historiques non pluralistes (comme l'assimilation ou le melting-pot des États-Unis), on arrive à la définition de modèles pluralistes où se distinguent le multiculturalisme et l'interculturalisme.

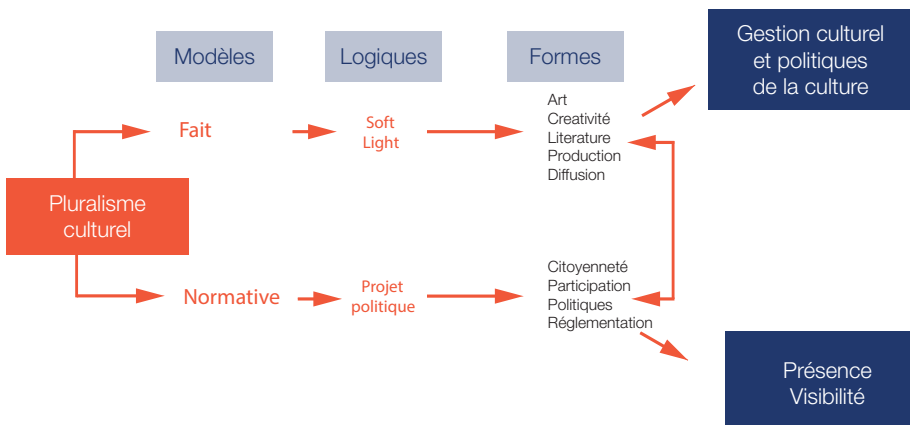
MODÈLES D'EXCLUSION (Obstacles à l'intégration)	Une société divisée selon des critères ethniques et culturels	SÉGRÉGATION ET EXCLUSION DIFFÉRENTIELLE	Les sociétés sont nécessairement segmentées en groupes relativement autonomes, certains dominants et d'autres subordonnés. Un certain degré d'interaction dans la sphère économique.
	MODÈLES NON PLURALISTES		
MODÈLES INCLUSIFS (Promotion de l'inclusion)	ASSIMILATION (École de Chicago)	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation unilatérale des migrant.e.s aux valeurs, à la culture et au mode de vie de la société d'accueil • Élimination progressive de la différence 	
	MELTING POT	<ul style="list-style-type: none"> • Processus d'interaction à double sens dans lequel les secteurs dominants et subordonnés interagissent pour façonner une nouvelle nation. • Établit l'accord d'un statut formel d'égalité 	
	MODELES PLURALISTES		
	MULTICULTURALISME	<ul style="list-style-type: none"> • Modèle de relations interethniques qui soutient l'égalité sociale et l'égalité des chances ainsi que le droit à la différence. • Promotion des cultures d'origine des minorités. • Le maintien d'un cadre de référence commun. 	
	INTERCULTURALISME	<ul style="list-style-type: none"> • Conception dynamique de la culture. • Création d'une nouvelle synthèse culturelle. • Principe de convergence par la construction d'une unité sociale qui met en valeur les aspects communs. 	



Étant donné que le module est centré sur le développement de modèles pluralistes de gestion de la diversité, les caractéristiques de ces modèles sont explorées plus en profondeur en utilisant le schéma de travail ci-dessous : deux niveaux sont différenciés dans la manifestation du pluralisme culturel.

a) Modèle du fait. En reprenant la définition de la diversité culturelle de W. Kymlicka, nous pouvons analyser les origines historiques, sociales, politiques, etc. de la diversité dans une communauté donnée, car son existence est un fait. La logique qui opère, si seulement ce niveau ou cette structure de pluralisme se manifeste, est définie comme « soft » dans le sens où elle n'exploite pas toutes ses potentialités sociopolitiques et reste dans une sphère privée (d'un point de vue sociologique), dont les formes atteignent les différentes expressions culturelles (créativité, littérature, gastronomie, etc.).

b) Modèle normatif. Un deuxième niveau de pluralisme culturel consiste à constituer un idéal de communauté sociopolitique où l'axe normatif apparaît comme sa colonne vertébrale, c'est-à-dire où la communauté sociopolitique considère explicitement la diversité culturelle comme un objet de valeur. Cela signifie que la logique prédominante est le développement d'un projet politique qui permet l'expression de la diversité culturelle dans tous les domaines, de telle sorte qu'elle est définie comme une logique publique dans le sens où elle touche l'ensemble de la communauté. Ainsi, ses modalités d'expression sont liées à la présence et à la visibilité de la diversité culturelle par l'accès à la citoyenneté, la participation et le développement de politiques publiques visant à valoriser la diversité existante.





Ressources

Nations Unies, Les efforts des États pour éliminer la discrimination raciale. L'expérience de l'Espagne. En ligne : <https://www.un.org/fr/chronicle/article/les-efforts-des-etats-pour-eliminer-la-discrimination-raciale-lexperience-de-lespagne>

Conseil de l'Europe, Programme des « Cités interculturelles ». En ligne : <https://www.coe.int/fr/web/interculturalcities/networks>

D. SÉANCE 3. RACISME, DISCRIMINATION RACIALE ET XÉNOPHOBIE. LES BASES PSYCHOSOCIALES DE L'EXCLUSION

1. Objectifs de la séance

Au terme de cette séance, les personnes participantes seront capables de :

- Comprendre l'émergence et l'évolution du racisme et de la discrimination raciale, y compris des discriminations intersectionnelles fondées sur la « race », l'ethnie et le sexe ;
- Faire la différence entre les différents concepts connexes ;
- Expliquer les concepts aux autres ;
- Identifier les préjugés et les stéréotypes liés au racisme et à la discrimination raciale, y compris le croisement avec les stéréotypes sexistes, et comprendre leurs effets ;
- Se mettre à la place des victimes ;
- Identifier des techniques pédagogiques adaptées aux groupes sur cette thématique.

2. Axe de réflexion

Axe de réflexion

- Réfléchir de manière critique sur l'évolution du racisme et ses formes de manifestation dans nos sociétés actuelles.
- Questionner les croyances et les préjugés acquis des participants.



À retenir

- Le concept de racisme a évolué au cours de l'histoire et pris différentes formes qui coexistent aujourd'hui dans nos sociétés.
- Le racisme et la xénophobie sont deux concepts différents qui n'ont pas à se manifester ensemble.
- Le racisme est un système de croyances et la façon dont ces croyances se manifestent, comment elles prennent forme et se matérialisent dans des attitudes concrètes qui entraînent des conséquences multiples dans la vie des individus et des sociétés.

3. Déroulement

a) Présentation de la séance de travail

La séance de travail commence par une présentation des objectifs.

b) Dynamique de groupe pour réfléchir sur le racisme

Objectifs de l'exercice

- Réfléchir individuellement et collectivement sur le concept de racisme.
- Présenter des outils de travail pédagogiques.

La première dynamique de travail à deux niveaux, individuel et collectif, consiste à discuter en plénière sur des définitions des concepts clés tels que la culture ou le racisme. Il s'agit, dans un premier temps, d'une réflexion individuelle qui est par la suite discutée en groupe. Différentes techniques peuvent être utilisées pour ce faire. Il peut être demandé aux personnes participantes de faire une association des mots ou des idées entre le concept objet de débat et leurs idées autour du même concept.

Après cette première réflexion individuelle, la formatrice ou le formateur répartit les personnes participantes dans différents groupes de travail et leur demande de mener un débat collectif sur les différentes options.

Propositions de définitions du racisme pour la discussion

- Manifestations violentes contre des personnes d'une autre « race » ou culture.
- Rejet ou marginalisation envers des personnes d'une autre « race ».
- La croyance qu'un motif tel que la « race » justifie le mépris envers une personne.
- Distinctions négatives ou positives envers des personnes d'une autre « race ».

Outils de travail

La formatrice ou formateur peut se servir de l'outil www.menti.com



c) Discussion en plénière, synthèse et présentation théorique des concepts clés sur le racisme

Objectifs

- Réfléchir individuellement et collectivement sur le concept de racisme
- Signaler l'évolution du racisme à travers l'histoire et identifier les différentes formes dont le racisme se manifeste dans nos sociétés
- Introduire le concept de xénophobie et chercher les différences entre racisme et xénophobie

Les principales idées exprimées pour les différents groupes sont collectées en plénière, ce qui sert la formatrice ou le formateur à identifier les pensées et croyances sur le racisme qui sont présentes dans le groupe.

Racisme



Systeme de doctrines ou d'idées



Formes dans lesquelles il s'exprime dans la pratique

Cet exercice permet aussi d'introduire la définition du racisme selon l'ECRI : « la croyance qu'un motif tel que la « race », la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique justifie le mépris envers une personne ou un groupe de personnes ou l'idée de supériorité d'une personne ou d'un groupe de personnes » (§1 de la Recommandation de politique générale n°7, ci-après « RPG 7 »).

Cette définition du racisme permet d'identifier les éléments communs des réflexions des personnes participantes et d'analyser, dans cette perspective, la sociogenèse et l'évolution historique du racisme.



Scientifique

- Idée d'une différence essentielle inscrite dans la nature des groupes humains
- Ces différences biologiques correspondaient à différentes capacités psychologiques et intellectuelles attribuées

Race relations

- La race en tant que construction sociale et politique basée sur des attributs phénotypiques dans lesquels se développent les relations entre les groupes raciaux
- Contact institutionnel – Acculturation - Domination –Paternalisme - L'intégration - Pluralisme

Racisme systémique / structurel / institutionnel

- Le racisme en tant que bien structurel inscrit dans les dynamiques sociales et politiques, etc. qui garantissent la domination des minorités ethniques / raciales
- Forme non déclarée et institutionnelle qui cherche à dissocier le racisme des intentions des acteurs

Racisme culturelle

- De la différence biologique à la différence culturelle
- L'argumentation raciste n'est pas basée sur des attributs naturels mais sur la culture

La formatrice ou le formateur présente l'évolution historique du concept de racisme (tableau ci-dessus), en soulignant le fait qu'il est encore possible aujourd'hui d'identifier les discours et les incidents racistes à partir de chacune des approches théoriques qui ont été produites tout au long de l'histoire du concept. Certaines d'entre elles sont prédominantes dans des contextes sociaux et politiques différents, mais la formatrice ou le formateur doit souligner que toutes sont encore valables aujourd'hui et qu'aucune perspective théorique ne doit être écartée. Par exemple, il est important de souligner que si la vision scientifique du racisme a émergé au XIXe siècle comme une évolution du système de domination coloniale et avec un lien évident avec le déclin de l'esclavage et de la traite des esclaves, cela ne signifie pas que cette perspective théorique sur le racisme a complètement disparu : en fait, le débat sur la courbe de l'intelligence surgit périodiquement, dont la base théorique repose sur cette perspective théorique.

Toutefois, elle ou il attire l'attention sur l'évolution du racisme vers la perspective culturelle : le postulat théorique selon lequel les différences culturelles ne permettent pas le pluralisme et le vivre ensemble. Cela n'indique pas qu'il existe des cultures meilleures que d'autres, mais cela indique la nécessité de ne pas avoir d'espaces pluralistes, puisqu'il est entendu que les cultures ne peuvent pas coexister dans le même espace. Le travail sur le concept de culture lors de la séance précédente nous permet de problématiser collectivement cette affirmation.



Par la suite, le concept de xénophobie est présenté comme une référence à la peur de la personne étrangère, c'est-à-dire, par abus de langage, de quelqu'un qui n'a pas la même nationalité que soi. Le concept de xénophobie est souvent confondu avec le racisme. Les deux concepts sont imbriqués, mais restent distincts. Le racisme implique une distinction basée sur des différences physiques telles que la couleur de la peau, les traits du visage, la texture des cheveux, etc. La xénophobie implique un comportement basé sur l'idée que l'autre personne est étrangère et n'est pas originaire de la communauté ou de la nation.

À ce moment, nous pouvons proposer une dynamique pour réfléchir de façon plus approfondie sur les concepts de racisme et de xénophobie. Le lien entre la notion de racisme et celle de la xénophobie est essentiellement abordé à partir d'une question posée en plénière : existe-t-il un racisme sans xénophobie, et une xénophobie sans racisme ?

Un débat en plénière est organisé sur les similitudes et les différences entre le racisme et la xénophobie, pour permettre au groupe d'identifier les principales différences entre les deux concepts.

Le racisme n'est pas toujours xénophobe



Par exemple, dans le racisme envers les minorités nationales comme en Espagne envers le peuple gitane

La xénophobie n'est pas toujours raciste



Par exemple, vers les armées d'invasion ou le colonialisme

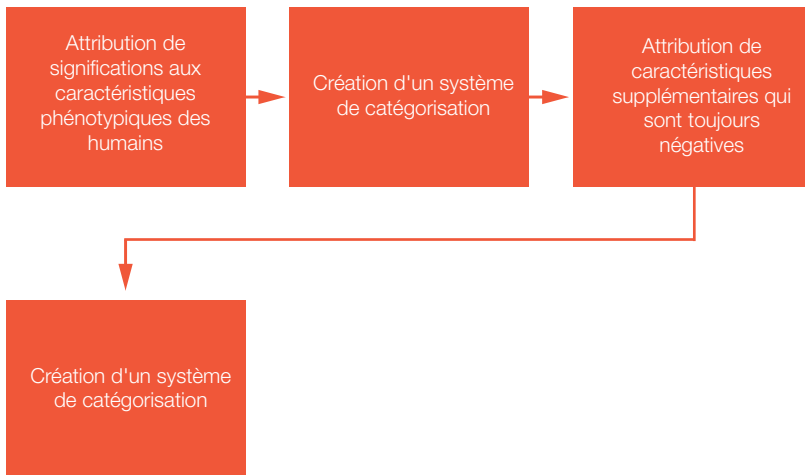
La formatrice ou le formateur peut animer le débat par des exemples concrets si nécessaire.



d) Synthèse et présentation théorique des principales manifestations du racisme et de la discrimination

Objectifs
<ul style="list-style-type: none">• Présenter les principales manifestations du racisme• Souligner les façons dont le racisme et la discrimination raciale se manifestent• Introduire le caractère dynamique du racisme• Présenter les types de discrimination• Introduire la notion d'intersectionnalité et de discrimination intersectionnelle

Ce travail de définition conceptuelle collectif permet d'introduire la logique du racisme et l'une de ses principales caractéristiques, à savoir son dynamisme et sa capacité d'adaptation aux différents contextes sociaux et historiques, dont la base est un système hiérarchique fondé sur l'attribution de caractéristiques à des groupes humains qui sont toujours de nature négative. C'est le début de l'approfondissement de l'activité ultérieure sur les préjugés et les stéréotypes.



Il est important de commencer par souligner que les façons dont le racisme et la discrimination raciale se manifestent sont dynamiques et changent et évoluent constamment. Cependant, les différentes manifestations du racisme ont la même séquence de création :



- a) La première phase est caractérisée par l'attribution de significations aux différentes caractéristiques phénotypiques des individus.
- b) Ces attributs (qualités ou propriétés d'un être) permettent de développer un système de catégorisation des personnes en différents groupes ou collectifs en fonction des attributs appliqués.
- c) En outre, ces groupes ou collectifs possédant certains attributs se voient appliquer des caractéristiques supplémentaires qui sont le plus souvent de nature négative.
- d) Ce dernier point est ce qui permet de créer une hiérarchie des groupes sociaux avec des attributs principalement négatifs, ce qui constitue la base psychosociale (la création de préjugés et de stéréotypes) de la discrimination et, en particulier, de la discrimination fondée sur l'origine raciale et/ou ethnique des personnes.

Ces caractéristiques communes dans la « logique » du fonctionnement de l'action raciste nous permettent d'identifier comment chacune d'entre elles est liée au contexte historique, social, politique et économique de chaque communauté, qu'elle soit politique (les États, par exemple) ou identitaire (les collectifs basés sur certaines caractéristiques). Ainsi, l'attribution de significations, la création d'un système de catégorisation et l'attribution de caractéristiques négatives à des groupes humains ou à des collectifs sont médiées par l'expérience collective au fil du temps, et dans chaque société ou communauté, ces attributions peuvent changer ou les mêmes caractéristiques peuvent être attribuées à différents groupes humains. Mais elles existent dans toutes les sociétés et tous les groupes humains.

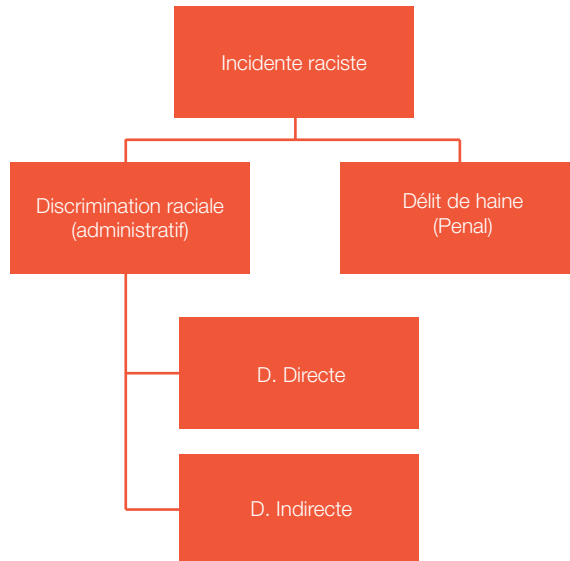
Il est donc pertinent de revoir la définition du racisme afin d'approfondir les manifestations et les formes qu'il revêt. Selon la définition de la **Recommandation de politique générale n° 7 de l'ECRI**, le racisme est la croyance qu'un motif tel que la « race », la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique justifie le mépris envers une personne ou un groupe de personnes ou l'idée de supériorité d'une personne ou d'un groupe de personnes (§ 1 de la RPG 7).

Le racisme est défini comme un système de croyances. Cependant, différentes expériences historiques ont montré qu'il s'agit de bien plus que cela : c'est la façon dont ces croyances se manifestent, comment elles prennent forme et se matérialisent dans des attitudes concrètes qui entraînent des conséquences multiples dans la vie des individus et des sociétés.

Les attitudes racistes se manifestent, en premier lieu, par des **incidents racistes** qui, selon la définition de la Recommandation de politique générale n°11 de l'ECRI, sont « tout incident perçu comme raciste par la victime ou toute autre personne ». Un élément essentiel de cette définition est qu'elle introduit la possibilité que ce soit une



personne ou une agente sociale ou un agent social externe à l'incident qui détermine son caractère raciste. Cette inclusion est due au fait bien connu, issu de la recherche et des études, que la majorité des personnes et des groupes qui subissent des incidents racistes ne reconnaissent pas qu'ils en ont été victimes. Cela est dû à de multiples facteurs (par exemple, le fait de venir d'États où il n'est pas possible de signaler des incidents racistes), mais le plus important est lié au fait que ces personnes et groupes sont souvent victimes de discrimination et de racisme structurel et ne disposent donc pas des instruments nécessaires pour reconnaître que ces incidents sont racistes et qu'ils portent atteinte à leur dignité humaine. C'est pourquoi les instruments et les actions des institutions publiques ou de la société civile sont essentiels pour l'identification des incidents racistes et l'autonomisation des personnes et des groupes vulnérables (ceux auxquels sont attribuées des catégorisations négatives).



Les incidents ou événements racistes peuvent être de différentes natures. Bien qu'ils aient tous en commun d'être une atteinte à la dignité humaine et que, par conséquent, aucune des manifestations racistes ne soit tolérable, une typologie peut être établie en fonction de leur nature et de leurs effets sur les personnes et les groupes qui subissent la discrimination raciale.

La différenciation se fait au niveau des conséquences juridiques dans les États qui ont réglementé les sanctions pour les incidents racistes, et celles-ci peuvent généralement



être de nature administrative ou pénale. Dans le premier cas, nous parlons de discrimination raciale et dans le second de crime haineux.

a) **Définition de la discrimination.** La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale définit la discrimination comme « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique ». ¹⁰

Pour la définition du concept de discrimination, le projet prend comme référence celle incluse dans la directive européenne 43/2000/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et dans la directive 78/2000/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

D'après la définition de **l'égalité de traitement** dans les deux directives, le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination directe ou indirecte.

Discrimination raciale 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 et qui n'a pas de justification objective et raisonnable. Une différence de traitement manque de justification objective et raisonnable si elle ne poursuit pas un but légitime ou s'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but poursuivi (§ 1 RGP 7).

Discrimination raciale indirecte. Le cas où un facteur apparemment neutre, tel qu'une disposition, un critère ou une pratique, ne peut être rempli avec la même facilité par des personnes appartenant à un groupe distingué pour un motif tel que la « race », la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique, ou désavantage ces personnes, à moins que ce facteur n'ait une justification objective et raisonnable. C'est le cas si elle poursuit un but légitime et s'il existe un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but poursuivi (§ 1 GDPR 7).

Le concept de **discrimination multiple** part du constat que la discrimination peut se produire sur la base de plus d'une caractéristique perçue. Ce concept s'intéresse au

¹⁰ OHCHR. Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. En ligne : <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>



processus par lequel diverses catégories telles que le sexe, la « race », l'ethnicité, la classe, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion et l'âge interagissent à des niveaux multiples et souvent simultanés, reflétant ainsi comment chaque élément ou trait d'une personne est inextricablement lié à tous les autres. Le concept permet de visibiliser pour pouvoir démanteler différentes formes de discriminations ainsi que de promouvoir les droits des groupes vulnérables, et un agenda de justice sociale qui ne hiérarchise pas les discriminations, mais les perçoit dans leur globalité et les analyse dans leur croisement et chevauchement au sein de la société.

La **discrimination intersectionnelle** ou croisée fait référence à une situation dans laquelle existent divers motifs et ceux-ci interagissent les uns avec les autres de manière simultanée, de sorte qu'ils sont inséparables et génèrent un type spécifique de discrimination.

Intersectionnalité

Intersectionnalité. Le terme a été proposé par l'universitaire afroféministe américaine Kimberlé Williams Crenshaw en 1989 pour parler spécifiquement de l'intersection entre le sexisme et le racisme subie par les femmes afro-américaines, les conséquences en matière de pouvoir, et expliquer pourquoi ces femmes n'étaient pas prises en compte dans les discours féministes de l'époque. Le sens du terme a depuis été élargi, dans les années 2010, avec la montée du cyber militantisme et englobe désormais toutes les formes de discriminations qui peuvent s'entrecroiser.

De plus, le Haut-commissariat des droits de l'Homme des Nations Unies définit l'intersectionnalité comme « la conséquence de deux ou plusieurs motifs de discrimination conjugués. Cette notion traite également de la manière dont ces facteurs conjugués contribuent à créer des couches d'inégalité ces systèmes de discrimination ont été identifiés comme étant fondés, entre autres dimensions vitales, sur la « race », l'origine ethnique, la nationalité, le statut migratoire, l'âge, le handicap et le statut de minorité ».

La combinaison entre le sexisme et le racisme provoque des effets importants envers les femmes et les filles migrantes des certains origines raciales et ethniques en matière de pauvreté et d'exclusion socioéconomique, d'éducation, de santé, de violence, d'autonomie, de participation et de représentation dans la vie publique et d'égalité devant la loi ou d'accès à la justice.

La prise en compte de la lutte contre les discriminations intersectionnelles est très importante pour contribuer à la réduction des inégalités entre les sexes dans le contexte de la migration et de la lutte contre le racisme et la xénophobie.

La discrimination positive, fait référence aux mesures positives qui visent à éradiquer une discrimination subie par un groupe de personnes en leur faisant bénéficier temporairement d'un traitement préférentiel. Autrement dit, les mesures positives consistent



à mieux traiter une partie de la population, que l'on juge systématiquement désavantagée ; elle consiste donc à mettre en place un traitement inégal dans l'objectif de promouvoir l'égalité des chances. Ce concept, né aux États-Unis dans les années 1960-70, a été créé afin de rétablir un équilibre et une diversité dans le monde des études et du travail en particulier.

b) **Définition du crime de haine.** Le crime de haine est toute infraction pénale motivée par la haine ou les préjugés fondés sur la « race », la couleur, la langue, la religion, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou les caractéristiques sexuelles, réelles ou supposées. Pour plus d'informations sur le concept de crime de haine, voir <http://hatecrime.osce.org/what-hate-crime>.

e) Dynamique de groupe : cas pratiques de racisme, de discrimination raciale et de discrimination intersectionnelle fondée sur la « race », l'ethnie et le sexe

Objectifs de l'exercice

- Consolider les différences entre discrimination directe, discrimination indirecte et discrimination intersectionnelle.
- Analyser des exemples réels de cas de discrimination en Europe.

Dans le but d'identifier des cas réels de discrimination raciale, la formatrice ou le formateur propose une dynamique de travail en groupe dans laquelle, sur la base de supports avec des cas de discrimination en Europe (voir annexe 2a : cas de discrimination et annexe 2b : cas de discrimination indirecte), les personnes participantes peuvent mener une réflexion collective pour identifier de quel type de discrimination il s'agit dans chaque cas. La formatrice ou le formateur leur demande d'indiquer, pour chaque cas fourni, s'il s'agit d'une discrimination raciale directe ou indirecte et de justifier leur raisonnement. Une attention particulière est accordée aux discriminations intersectionnelles fondées sur la « race », l'ethnie et le sexe.

f) Dynamique expérientielle du groupe pour travailler les fondements psychosociaux du racisme

Objectifs de l'exercice

- Réfléchir aux préjugés présents au niveau individuel et sociétal et à la manière dont ils génèrent une série de comportements associés.
- Faire preuve d'empathie à l'égard de la situation des victimes.
- Susciter une autoréflexion sur la relation entre stéréotype et comportement.



Pour travailler les préjugés et les stéréotypes¹¹, nous utilisons la dynamique de travail « Bande de préjugés ». L'objectif de la dynamique est d'analyser comment les stéréotypes affectent la manière dont les personnes sont traitées, de comprendre comment l'image qu'une personne génère autour d'un groupe ou d'une autre personne (et les caractéristiques qui lui sont attribuées) conditionne la manière dont les relations sociales sont établies.

La dynamique est la suivante :

- **Étape 1** – Des Post-it sont préparés et la formatrice ou le formateur les place sur le dos de chaque personne participante avec différents stéréotypes : « flûtée », « béni-oui-oui », « mère », « vieillard », « migrant », etc. de manière à ce qu'ils ne soient pas visibles pour la personne qui les porte.
- **Étape 2** – Une fois que tout le monde a mis son ruban, un sujet est proposé à la discussion. Pendant la discussion, chaque personne doit traiter les autres personnes en fonction de ce que l'étiquette qu'elle voit sur le *Post-it* représente pour elle. La formatrice ou le formateur peut rappeler aux personnes participantes qu'elles ne sont pas obligées de dire ouvertement ce qu'elles voient sur le *Post-it*, mais de traiter la personne avec l'idée qu'elles se font d'une personne qui correspond à cette « étiquette ».
- **Étape 3** – La formatrice ou le formateur pose la question suivante : à votre avis, comment était votre personnage ? Comment vous sentiez-vous ? La façon dont les autres personnes se sont comportées avec vous a-t-elle influencé votre comportement ? Et la façon dont les autres personnes vous ont traité ?

g) Dynamique de groupe pour travailler les bases psychosociales du racisme

Objectifs de l'exercice

- Approfondir les bases psychosociales du racisme à travers des expériences personnelles.
- Faire preuve d'empathie à l'égard de la situation des victimes.

La suite de la séance est orientée vers l'approfondissement des bases psychosociales du racisme à travers des expériences personnelles et le postulat que la discrimination nous touche tous. Pour commencer ce travail expérientiel, nous allons d'abord regarder quelques vidéos :

- La première des [vidéos](#) est celle incluse dans la présentation de la séance qui porte sur l'expérience du psychologue Kenneth Clark montrant comment les

¹¹ Il importe de déplacer quelque peu le problème en considérant que les stéréotypes se présentent moins comme des unités immanentes que comme des produits, comme les résultats d'un processus d'énonciation et d'expérience sociale. Pour comprendre leurs fonctions, il convient donc de s'intéresser au processus plutôt qu'au produit, c'est-à-dire au stéréotypage plutôt qu'aux stéréotypes.



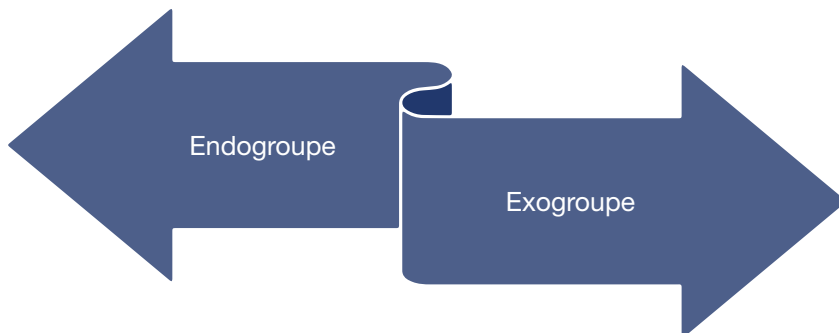
- En outre, on peut visionner la vidéo sur [la campagne danoise](#), qui a donné lieu à la première dynamique de groupe de la séance 1.

Ces vidéos nous permettent d'établir un débat en groupe pour réfléchir sur la façon dont les stéréotypes sont transmis, quels types de stéréotypes nous avons intégrés en tant qu'individus et les effets que ces préjugés ont sur notre société. La formatrice ou le formateur peut orienter la discussion vers les stéréotypes acquis dans l'enfance que les participants ont démantelés tout au long de leur vie et autour les stéréotypes de genre et les stéréotypes sur les personnes d'autres pays. Il est également possible de réfléchir aux stéréotypes qui existent sur certaines régions du pays ou aux stéréotypes qui existent dans d'autres pays à propos des Marocains. La formatrice ou le formateur peut demander aux personnes participantes ce qu'elles ressentent face à ces stéréotypes.

h) Discussion en plénière et synthèse sur les bases psychosociales du racisme

Objectifs

- Définir plus solidement les préjugés et les stéréotypes ainsi que les différentes dimensions (cognitives, affectives et comportementales) des bases socio-psychologiques du racisme et de la discrimination raciale
- Approfondir les bases psychosociales du racisme à travers des expériences personnelles
- Faire preuve d'empathie à l'égard de la situation des victimes
- Susciter une autoréflexion sur la relation entre stéréotype et comportement



La réflexion en plénière nous permettra de définir plus solidement les préjugés et les stéréotypes ainsi que les différentes dimensions (cognitives, affectives et comportementales) des bases socio-psychologiques du racisme et de la discrimination raciale et de les mettre en relation avec la logique du racisme déjà abordée. Le partage collectif permet également au groupe d'avoir une vision globale des différentes croyances



acquises dans l'enfance et de la manière dont ces préjugés peuvent être modifiés. La séance peut amener les participants à partager des expériences où les stéréotypes se sont transformés en comportements et expériences discriminatoires.

j) Présentation théorique sur les bases psychosociales du racisme

Objectifs
<ul style="list-style-type: none">• Approfondir les bases psychosociales du racisme à travers des expériences personnelles• Fixer les notions de préjugé et stéréotypes• Réfléchir sur la relation entre la combinaison de stéréotypes et la discrimination intersectionnelle

Les préjugés et les stéréotypes, qui sont à la base psychosociale des catégorisations, sont les opinions, généralement négatives, que l'on entretient préalablement et avec ténacité sur quelque chose ou quelqu'un d'inconnu ou de mal compris. Les préjugés sont très courants dans toutes les sociétés et certains d'entre eux durent longtemps. Ils ont été inconsciemment internalisés par des processus d'éducation et de socialisation fondés sur des valeurs et des croyances qui s'écartent du respect entre les personnes et du concept d'égalité.



Comme nous l'avons vu précédemment, les préjugés peuvent être à la base de la discrimination. Ainsi, plus les préjugés d'une personne sont négatifs et inflexibles, plus ses attitudes et actions discriminatoires peuvent être intenses. Les pensées, croyances et attitudes les plus banales ou innocentes, comme l'utilisation quotidienne de termes



désobligeants à l'égard d'une personne ou d'un groupe, alimentent également la discrimination.

Et ce type de préjugés est présent chez presque tout le monde : par exemple, lorsque nous faisons des blagues et des plaisanteries basées sur des stéréotypes concernant certaines personnes ou lorsque nous employons des expressions avec une certaine charge discriminatoire. Par conséquent, nous pouvons dire que presque tout le monde a des attitudes discriminatoires, même si c'est à petite échelle.

La combinaison entre les stéréotypes racistes et sexistes contribue à renforcer les discriminations intersectionnelles fondées sur la « race », l'ethnie et le sexe.

En même temps, nous pouvons être victimes de discrimination à tout moment et dans n'importe quel espace, précisément en raison de l'énorme diffusion des catégorisations ou des préjugés parmi les personnes qui composent notre espace quotidien. Par exemple, en entrant dans un lieu public (bars, restaurants, discothèques qui imposent des règles d'admission souvent arbitraires afin d'empêcher l'accès à certains groupes ou collectifs).

Il est donc important de rendre visible et de prendre conscience que la discrimination est beaucoup plus répandue que nous ne le pensons à priori, et que nous pouvons nous-mêmes être à la fois acteurs ou actrices et victimes de la discrimination.

La discrimination peut se produire pour de nombreuses raisons. Il est courant de penser que la discrimination ne se produit que lorsqu'une personne traite mal une autre personne en raison de son sexe, de son origine raciale ou ethnique, de sa religion, de ses croyances, de son orientation ou identité sexuelle, de son handicap...

Mais ils existent bien d'autres causes ou motifs de discrimination : l'âge, la maladie, les opinions politiques, en passant par toute autre circonstance personnelle ou sociale. En bref, lorsque nous nous adressons à une personne différente et que, en raison d'un certain statut ou condition, nous la traitons différemment et défavorablement par rapport aux autres, nous la discriminons.

Enfin, la discrimination se produit dans toutes sortes de contextes. Chaque fois que deux ou plusieurs personnes interagissent, on peut rencontrer certaines des formes de discrimination. Dans les lieux publics et privés : à la maison, dans son quartier, à l'école, au travail, dans certains lieux de divertissement, dans la rue.

Sur la base du travail effectué pendant toute la séance, et en vue de clôturer le module 1 « Migration, racisme, et discriminations – enjeux sociopolitiques et concepts », les personnes participantes sont invitées à identifier des expériences personnelles au



cours desquelles elles ont souffert de préjugés et de stéréotypes et, par conséquent, au cours desquelles elles se sont senties discriminées par ces facteurs.



MODULE II. La législation internationale et nationale en matière de racisme, de xénophobie et de discriminations, y compris les discriminations intersectionnelles¹²

A. INTRODUCTION

1. Présentation

Le module vise à présenter le cadre international et national pour la protection de la population migrante contre la discrimination, le racisme et la xénophobie en tenant compte des dispositions relatives à l'égalité et à la non-discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale et à la réglementation de la migration. Il détermine le cadre international à partir duquel évaluer les faiblesses et les atouts des mécanismes mis en place par le Maroc pour lutter contre la discrimination (y compris intersectionnelle), le racisme et la xénophobie à l'égard des populations migrantes.

Le module est composé de **4 séances de travail**. La **première séance** vise, tout d'abord, à familiariser les personnes participantes avec les corpus normatifs internationaux pour la protection de la population migrante contre la discrimination, le racisme et la xénophobie en tenant compte de l'approche genre. La séance sera orientée vers le renforcement des capacités des personnes participantes afin qu'elles/ils soient en mesure de réaliser de manière autonome leurs propres formations au sein de leurs institutions. Cette introduction aura pour objectif de permettre aux participantes et aux participants de connaître la différence entre *le Hard Law* et le *Soft Law*, réfléchir sur

¹² Le contenu de ce module a été rédigé en suivant les principes du langage inclusif adoptés par le projet « Vivre ensemble sans discrimination ». Cependant, la terminologie relative à des conventions et institutions, ainsi qu'aux citations, garde sa forme originale, même si celle-ci ne correspond pas aux principes du langage inclusif adoptés par le projet.



l'évolution du corpus normatif international et analyser de manière critique les limites de la *Hard Law* en matière de protection de la population migrante.

La **deuxième séance** présente le cadre national pour la protection de la population migrante contre la discrimination, le racisme et la xénophobie en tenant compte des dispositions relatives à l'égalité et à la non-discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale et à la réglementation de la migration. Il est prévu de travailler et de réfléchir sur les aspects de la non-protection juridique, y compris les situations de vulnérabilité multiple, à travers des dynamiques expérientielles qui nous permettent d'entrer en empathie avec les victimes. En outre, une réflexion collective est proposée sur les mesures qui pourraient conduire à l'amélioration du cadre réglementaire.

La **troisième séance** est consacrée à explorer la manière dont le cadre normatif est articulé dans les politiques publiques aux niveaux international, régional et national, ainsi qu'à explorer les espaces d'amélioration pour la protection des personnes migrantes. La séance vise à faire comprendre l'importance de travailler dans différents cadres socioculturels pour générer une vision ouverte à la diversité.

La **quatrième séance** explore les mécanismes onusiens conventionnels et non conventionnels de protection, de prévention et de lutte contre toutes les formes de discrimination (y compris des discriminations intersectionnelles), de racisme et de xénophobie vis-à-vis des femmes et des hommes migrant.e.s à travers l'analyse d'une étude de cas.

2. Objectifs spécifiques du module

- Se familiariser avec les corpus normatifs international et national pour la protection de la population migrante contre la discrimination, le racisme et la xénophobie en tenant compte de l'approche genre.
- Identifier les mécanismes internationaux de protection, de prévention et de lutte contre toutes les formes de discrimination (y compris des discriminations intersectionnelles), de racisme et de xénophobie vis-à-vis de la population migrante.
- Connaître les politiques publiques prises par le Maroc dans les domaines de la lutte contre la discrimination, le racisme et la xénophobie en tenant compte de l'approche genre.
- Analyser de manière critique le cadre normatif marocain et identifier les aspects à améliorer pour sa mise à niveau avec les engagements internationaux.
- Identifier, à partir du corpus normatif international, les actes/formes de racisme, de xénophobie et de discrimination selon le type de secteur ;



- Connaître l'importance des mécanismes internationaux, spécifiquement, les mécanismes onusiens conventionnels et non conventionnels de protections, de prévention et de lutte contre toutes les formes de discrimination (y compris des discriminations intersectionnelles), de racisme et de xénophobie vis-à-vis des femmes et des hommes migrant.e.s

3. Objectifs pédagogiques du module

Au terme des quatre séances de ce module, les personnes participantes seront capables :

- D'identifier des techniques d'animation et d'andragogie adaptées aux contenus de la formation ;
- D'assimiler les cadres de référence (instruments juridiques (*Hard/Soft Law*) international et national de la prévention et de la lutte contre toutes les formes de discrimination (y compris les discriminations intersectionnelles), de racisme et de xénophobie vis-à-vis des femmes migrantes et des hommes migrants ;
- De comprendre les cadres politiques de la prévention et de la lutte contre toutes les formes de discrimination (y compris les discriminations intersectionnelles), de racisme et de xénophobie vis-à-vis de la population migrante ;
- De connaître les cadres organiques (les mécanismes) international et national de la prévention et de la lutte contre toutes les formes de discrimination (y compris les discriminations intersectionnelles), de racisme et de xénophobie vis-à-vis des femmes et hommes migrantes ;
- D'identifier des lacunes dans la protection des personnes migrantes au Maroc, notamment en cas de discriminations intersectionnelles, et de proposer des actions d'amélioration.

4. Structure du module

Le module 2 de la formation se divise en 4 séances différentes :

Séance 1 : Le cadre normatif (instruments juridiques, *Hard/Soft Law*) international.

- Différences entre *Hard Law* et *Soft Law*
- Présentation des instruments des Nations Unies
- Analyse critique des instruments des Nations Unies

Séance 2 : Le cadre normatif national (Partie 1).

- Informer sur les droits des personnes étrangères sur le registre économique, culturel et social ;



- Présentation des autres domaines du cadre normatif national, notamment :
 - Égalité des sexes ;
 - Droits des personnes détenues.

Séance 3 : Les bases politiques de la prévention et de la lutte contre toutes les formes de discrimination raciale (y compris les discriminations intersectionnelles), de racisme et de xénophobie.

- Présentation des bases politiques aux niveaux international et national :
 - Axe international : déclarations, plans, programmes d'action et Objectifs de développement durable des Nations Unies portant/intégrant la prévention et la lutte contre toutes les formes de discrimination (y compris les discriminations intersectionnelles), de racisme et de xénophobie vis-à-vis des femmes et des hommes migrant.e.s.
 - Axe national : politiques Publiques, stratégies sectorielles et programmes nationaux de la prévention et de la lutte contre toutes les formes de discrimination (y compris les discriminations intersectionnelles), de racisme et de xénophobie vis-à-vis des femmes et hommes migrant.e.s.

Séance 4 : Les bases organiques de la prévention et de la lutte contre toutes les formes de discrimination raciale (y compris les discriminations intersectionnelles), de racisme et de xénophobie.

- Présentation des mécanismes internationaux, spécifiquement, les mécanismes onusiens conventionnels et non conventionnels de protection, de prévention et de lutte contre toutes les formes de discrimination (y compris des discriminations intersectionnelles), de racisme et de xénophobie vis-à-vis des femmes et hommes migrant.e.s ;
 - Mécanismes ONUSIENS conventionnels.
 - Mécanismes ONUSIENS non conventionnels.



B. SÉANCE 1. LE CADRE NORMATIF (INSTRUMENTS JURIDIQUES, *HARD/SOFT LAW*) INTERNATIONAL

1. Objectifs de la séance

Au terme de cette séance, les personnes participantes seront capables de :

- Connaître et identifier le cadre de référence (instruments juridiques, *Hard/Soft Law*) international de la prévention et de la lutte contre toutes les formes de discrimination (y compris les discriminations intersectionnelles), de racisme et de xénophobie vis-à-vis des femmes et hommes migrant.e.s.
- Analyser de manière critique les dispositions législatives internationales.
- Revoir l'évolution historique du cadre normatif international.

2. Axe de réflexion

Axe de réflexion

- En droit international, le droit contraignant comprend les traités ou accords internationaux directement applicables, ainsi que les lois coutumières.
- Ces instruments se traduisent par des engagements juridiquement exécutoires pour les pays (États) et autres sujets internationaux.
- Les traités internationaux de lutte contre toutes les formes de discrimination (y compris les discriminations intersectionnelles), intègrent des instruments dits « conventionnels ». Pour devenir partie à un traité multilatéral relatif aux droits humains, les États doivent exprimer leur consentement à être liés par signature sous réserve de ratification, d'acceptation ou d'approbation.
- La signature sous réserve de ratification donne aux États le temps d'obtenir l'approbation du traité sur un plan interne et d'adopter toute législation requise pour la mise en œuvre du traité à l'échelle nationale avant d'accepter les obligations juridiques créées par le traité à l'échelle internationale.
- Une fois qu'un État est devenu partie à un traité au niveau international, sa responsabilité internationale est engagée. Il s'agit du *Hard Law*.
- Par ailleurs, le *Soft Law* désigne « des règles dont la valeur normative serait limitée soit parce que les instruments qui les contiennent ne seraient pas juridiquement obligatoires, soit parce que les dispositions en cause, bien que figurant dans un instrument contraignant, ne créeraient pas d'obligation de droit positif, ou ne créeraient que des obligations peu contraignantes ».



À retenir

- La **convivialité du *Hard Law* et du *Soft Law*** :
 - **Instruments du *Hard Law*** : traités, coutume, jurisprudence internationale, principes généraux du droit, doctrine ;
 - **Instruments du *Soft Law*** : déclarations, actes adoptés par les États au sein des organisations internationales ou lors de conférences internationales, normes produites par les organisations internationales ou encore par les codes de bonne conduite (mémoires d'entente, résolutions, recommandations des organes de la Charte et organes des traités).
- Le droit international des droits humains fournit une série de valeurs, de règlements et de mécanismes de protection pour la lutte contre le racisme et la xénophobie des personnes migrantes, mais la gestion de la diversité est un défi pour les différentes sociétés. Les droits humains, l'idéal de dignité humaine et le principe d'égalité et de non-discrimination qui sont implicites doivent orienter les diverses réglementations, politiques et initiatives au niveau national.

Problématique

La prohibition de la discrimination raciale est l'un des principes fondamentaux du *Hard Law* international. Cependant, malgré une timide évolution après les travaux de CRENSHAW¹³, les instruments de ce dernier demeurent allergiques au concept d'intersectionnalité¹⁴ appliquée à la discrimination.

- Sur quel fondement juridique les États sont-ils responsables des manquements relatifs à des manifestations intersectionnelles de la discrimination (actes et propos) ?
- Dans quelle mesure les organes de contrôle peuvent-ils constater un manquement de l'État à une obligation du *Hard Law* si celle-ci n'est pas formalisée dans ces instruments ?

13 Le concept d'« *intersectionnalité* » est apparu en 1989 de manière explicite dans un article de la juriste des États-Unis Kimberlé Crenshaw intitulé « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics ». Mme Crenshaw montre que le cadre légal et normatif en matière de discrimination sexiste ne considère pas le croisement entre discriminations sexistes et raciales, portant ainsi un vide pour les discriminations spécifiques vécues par des femmes noires afro-américaines. Elle analyse aussi des cas de discrimination vécues par ces femmes qui sont jugées en raison de leur sexe ou de leur origine raciale et ethnique, mais jamais en conjuguant les deux. Elle montre, par ailleurs, que le cadre juridique de référence sur les femmes est fait sur la base de l'expérience des femmes blanches et que celui sur les personnes afro-américaines est fait sur la base de l'expérience des hommes. Par conséquent, seule la discrimination en raison du sexe ou la discrimination raciale et ethnique est perçue comme possible dans le cas des femmes afro-américaines, et non la combinaison des deux.

14 L'*intersectionnalité* est définie dans le document du projet « Vivre ensemble sans discrimination » comme l'interaction entre la race, l'ethnie et le sexe. D'autres facteurs comme l'âge, la situation économique, l'état civil, etc. peuvent aussi se croiser. L'utilisation de l'approche intersectionnelle, ou intersectionnalité, permet d'expliquer comment les discriminations fondées sur la race affectent de façon différente les femmes et les hommes. Cela permettra d'identifier les causes des discriminations raciales qui affectent plus les femmes et de proposer des mesures pour les réduire dans le cadre du projet « Vivre ensemble sans discrimination ».



3. Déroulement

a) Présentation de la séance de travail

La séance commence par la présentation des objectifs par la formatrice ou le formateur. Il s'agit de donner une visibilité aux personnes participantes et de situer la séance par rapport au contexte général du module. La formatrice ou le formateur explique que cette séance est orientée vers la compréhension du paysage normatif international contemporain et que ce dernier est de plus en plus caractérisé par la diversification des instruments juridiques internationaux de lutte contre toutes les formes de discrimination, y compris les discriminations intersectionnelles.

Avant de commencer la séance, la formatrice ou le formateur explique la différence fondamentale entre *Hard Law* et *Soft Law* : Alors que le monisme juridique considère que le droit est un bloc homogène qui se confond avec l'État, les personnes participantes sont conduites à observer les différentes manifestations du pluralisme juridique – courant critique – dans les sociétés modernes à travers l'apparition d'innombrables centres générateurs de droit qui viennent rivaliser avec le foyer proprement étatique. Parmi les illustrations de ces centres, l'importance croissante des codes de bonne conduite dans la régulation des entreprises dans les années 1970 et 1980. Le libéralisme des années 1980 remet en cause la régulation étatique. De cette situation est née la différence entre le *Hard Law* qui a souvent été distingué du *Soft Law*. Le premier est un droit délibéré alors que le second est un droit spontané.

Les sources du *Hard Law* sont : les traités, coutume, jurisprudence internationale, principes généraux du droit, doctrine. Dans le cas du *Soft Law*, il s'agit de déclarations, d'actes adoptés par les États au sein des organisations internationales ou lors de conférences internationales, de normes produites par les organisations internationales ou encore par les codes de bonne conduite (mémoires d'entente, résolutions, recommandations des organes de la Charte et organes des traités, entre autres).

b. Exercice en groupe sur les instruments généraux des droits humains pertinents

La séance commence par un exercice de groupe permettant aux personnes participantes de s'approprier rapidement et concrètement les instruments juridiques internationaux. Cet exercice requiert un espace assez vaste (au moins 25 m² de surface libre au sol) et un certain temps de préparation. La formatrice ou le formateur doit préparer des fiches cartonnées sur lesquelles seraient inscrites toutes les sources du *Hard Law* (traités, coutume, jurisprudence internationale, principes généraux du droit, doctrine) et la quasi-totalité des sources du *Soft Law* (recommandation des organes de la Charte et organes des traité, déclarations, actes adoptés par les États au sein des organisations internationales ou lors de conférences internationales, normes produites par les organisations internationales ou encore par les codes de bonne conduite, mémoires d'entente,



résolutions, etc.). Les fiches avec la définition de chaque instrument juridique du *Hard Law* et *Soft Law* avec ses contenus et une synthèse de la réflexion en relation à l'exercice demandé sont proposées à l'annexe 3.

Objectifs de l'exercice

- Reconnaître, et différencier les instruments généraux des droits humains qui posent un principe général de non-discrimination à valeur unidimensionnelle (à entrée unique) des instruments spécifiques des droits humains reconnaissant implicitement l'existence d'une catégorie de discriminations intersectionnelles (ou discriminations croisées).
- Mener les personnes participantes à découvrir le sens de l'évolution des instruments du *Soft Law* – comme alternative à la résistance du *Hard Law* – qui a permis d'appréhender le concept d'intersectionnalité appliquée à la discrimination.

L'exercice se déroule en deux temps :

Le 1er temps est consacré à un **Jeu de « Quête des interdictions à valeur multidimensionnelle »**. L'objectif est de repérer et de distinguer les instruments des droits humains qui posent un principe général de non-discrimination à valeur unidimensionnelle ou à valeur multiple. La formatrice ou le formateur répartit les personnes participantes dans une salle en forme de U de sorte à s'assurer que toutes les personnes visualisent efficacement toutes les diapositives. Une fois que toutes les personnes sont assises, la formatrice ou le formateur doit répartir les participantes et les participants en 2 groupes, l'un du *Hard Law* et le second du *Soft Law*. Un groupe s'installe en face de l'autre. Par la suite, la formatrice ou le formateur attribue à chaque personne participante une fiche cartonnée/demi-feuille de tableau, faisant office de pancarte. Sur chaque pancarte sera transcrit le nom d'une source du *Hard Law* (traité, doctrine, jurisprudence, principe général) ou pour le 2e groupe le nom d'une source du *Soft Law* (déclaration, conférence, recommandation des comités, etc.). La formatrice ou le formateur doit briefer les participantes et les participants sur chaque source par des définitions succinctes disponibles dans les annexes.

La formatrice ou le formateur défile des diapositives contenant toutes les dispositions juridiques internationales de lutte contre toutes les formes de discrimination, y compris les discriminations intersectionnelles, de racisme et de xénophobie vis-à-vis des personnes migrantes. À chaque déroulement des diapositives et une fois que les personnes participantes auront identifié un instrument juridique appréhendant le concept d'interdiction des discriminations, elles et ils devront déposer un Post-it qui sera rattaché/collé à la fiche cartonnée/ demi-feuille de tableau, faisant office de pancarte ou est transcrit la source du droit correspondant (traité international ou coutume ou jurisprudence internationale, etc. pour le *Hard Law* et conférence, ou recommandation des organes de la Charte ou des traités, etc. pour le *Soft Law*). Sur le Post-it doit figurer le



nom de l'instrument juridique ainsi qu'une précision sur le principe d'interdiction des discriminations préconisé par ce texte : à valeur unidimensionnelle (à entrée unique) ou à valeur multidimensionnelle (à entrée multiple).

Exemple

Pour le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, la personne participante doit noter sur le *Post-it* :

- Le nom : Pacte international des droits civils et politiques ;
- Le nombre de critères prohibés de discrimination.

Pour le positionner : dans ce cas, « entrée unique » ; le *Post-it* sera collé à la fiche cartonnée indiquant « Traité international », du groupe *Hard Law*.

Le 2e temps sera consacré à un jeu « pour la désignation du vainqueur » et visera à mettre en exergue lequel des deux instruments – *Soft Law* ou *Hard Law* – appréhende le plus le concept d'intersectionnalité appliquée à la discrimination. Les personnes participantes devront décoller les *Post-it* un à un, pour les recoller dans un tableau à feuilles à 2 colonnes. Par ailleurs, les participantes et les participants devront coller les *Post-it* sur la 1ère colonne faisant références aux textes posant une interdiction très générale des discriminations à valeur unidimensionnelle (à entrée unique) et sur la 2e colonne les *Post-it* faisant références aux textes posant une interdiction des discriminations à valeur multidimensionnelle (à entrée multiple). S'il s'agit d'une convention internationale, la formatrice ou le formateur demande aux participantes et aux participants de chercher les dates de ces dernières et d'ajouter cette indication sur les *Post-it*. De cette manière, les personnes participantes peuvent visualiser les textes conséquents à l'évolution (timide ou pas) « post CRENSHAW ». La quantité de *Post-it* collés sur la colonne intersectionnelle du tableau à feuilles va révéler si le *Hard Law* « post CRENSHAW » demeure autant allergique au concept d'intersectionnalité appliquée à la discrimination.

Exemple

Tous les *Post-it* seront déplacés dans un tableau à 2 colonnes :

1 ^{ère} colonne	2 ^e colonne
Pour coller tous les <i>Post-it</i> faisant référence aux textes posant une interdiction très générale des discriminations à valeur unidimensionnelle (à entrée unique)	Pour coller tous les <i>Post-it</i> faisant référence aux textes posant une interdiction des discriminations à valeur multidimensionnelle (à entrée multiple)



c) Discussion en plénière et synthèse sur les principes fondamentaux et limites du Hard Law

Objectifs

- Identifier les principes fondamentaux du *Hard Law* international
- Prendre conscience des limites du *Hard Law*
- Réfléchir sur l'évolution du *Hard Law*
- Identifier la complémentarité entre le *Hard Law* et le *Soft Law*

La formatrice ou le formateur stimule la discussion et l'analyse sur les principes du *Hard Law* et le rôle complémentaire du *Soft Law* à travers la question : quelles sont les principales différences que vous observez entre la *Soft Law* et la *Hard Law* ? Il est prévu que les personnes participantes puissent identifier de manière critique les limites du *Hard Law*.

Dans un premier temps, il s'agit de prendre conscience que la prohibition de la discrimination raciale est l'un des principes fondamentaux du *Hard Law* international. Elle est au cœur de la Charte des Nations Unies et de tous les grands instruments internationaux et régionaux relatifs aux droits humains adoptés depuis la fondation de l'ONU.

Il consiste aussi à prendre conscience que le *Hard Law* n'envisage :

- Explicitement et majoritairement qu'une conception de la discrimination à entrée unique et non multiple.
- Reconnaît, rarement et implicitement, l'existence de discriminations multiples ou du moins d'une catégorie d'entre elles, à savoir les discriminations successives¹⁵.
- Ne reconnaît pas l'existence de discriminations intersectionnelles.

Dans un deuxième temps, la formatrice ou le formateur demande aux personnes participantes de réfléchir sur les textes internationaux qui se révèlent plus propices à la reconnaissance des discriminations intersectionnelles. Il est prévu que les participantes et les participants identifient que ces textes sont les instruments « post CRENSHAW ». Les personnes participantes conscientisent le retard certain, dans la reconnaissance des discriminations intersectionnelles, du droit international qui se montre moins flexible dans la réception du concept. Pour remédier à ces retards, et afin d'accroître l'effectivité du droit des droits fondamentaux, la *Soft Law* se met, de plus en plus, au service du contrôle des mécanismes de contrôle nationaux et internationaux, non juridictionnels et juridictionnels,

¹⁵ Les « **discriminations multiples** » désignent une discrimination dans laquelle plusieurs motifs agissent séparément.



auquel elle peut proposer son assistance au stade de l'élaboration de la solution juridictionnelle/non juridictionnelle et au stade de l'exécution des jugements/de la réintégration de l'auteur du manquement à la société normative.

d) Synthèse sur les principes fondamentaux et les limites du *Hard Law*

Objectifs

- Identifier les instruments généraux des droits humains qui posent un principe général de non-discrimination à valeur unidimensionnelle (à entrée unique) et des instruments spécifiques des droits humains reconnaissant implicitement l'existence d'une catégorie de discriminations intersectionnelles (ou discriminations croisées)
- Réfléchir sur la complémentarité entre les instruments du *Hard Law* et du *Soft Law*

Les remarques et les idées issues de l'exercice précédent sont restituées au groupe et complétées par un apport théorique sur les limites du *Hard Law* et sa complémentarité avec le *Soft Law*.

Le recours aux instruments du *Soft Law* fréquemment appelés à compléter le *Hard Law* en détaillant les modalités concrètes de son application donne une consistance à ce dernier. Cependant, la multiplication des **dérogations fragilise**, sur le terrain des principes, l'interdiction générale des discriminations.

Les instruments spécialement destinés aux non-discriminations vis-à-vis des personnes migrantes, tout comme les instruments juridiques internationaux relatifs aux droits humains, sont autant de fondements à la politique de lutte contre les discriminations. Selon les hypothèses, ils prohibent expressément les différentes discriminations, consacrent l'égalité de traitement ou reconnaissent expressément des droits aux personnes étrangères. Pourtant, leurs effets peuvent être atténués pour plusieurs raisons : l'instauration de dérogations est souvent justifiée par des considérations d'ordre sécuritaire (terrorisme) et économique. Par exemple :

- La convention no 111 de 1958 (OIT) comporte aussi des éléments réduisant les implications du principe d'égalité de traitement proclamé entre nationaux et non-nationaux sur le registre du droit au travail. Tout en condamnant les discriminations en matière d'emploi et de profession, cette dernière, reconnaît comme légitime la préférence accordée aux nationaux pour l'accès aux emplois, dans le cadre de la protection du travail national.

D'autres limites tiennent au fond. Elles sont liées à leur régime juridique. Dans certains traités, le champ d'application personnel est cantonné à certaines catégories précises de personnes (Conventions de Genève et de New York relatives aux réfugiés et aux apatrides). Enfin, rares sont les instruments internationaux comportant une clause



générale de non-discrimination, ou des clauses de non-discrimination se référant à l'intersection de discriminations, ce qui, bien évidemment, laisse place à des champs non couverts.

Dès lors, sans nier le rôle parfois crucial des instruments internationaux en matière d'égalité de traitement entre personnes étrangères et nationales, il convient de reconnaître que ces mesures sont opportunément complétées par le dispositif interne de lutte contre les discriminations en raison de la nationalité.

e) Présentation du cadre théorique sur les instruments de lutte contre toutes les formes de discrimination

Objectifs

- Approfondir la connaissance sur les instruments généraux des droits humains qui posent un principe général de non-discrimination à valeur unidimensionnelle (à entrée unique) et des instruments spécifiques des droits humains reconnaissant implicitement l'existence d'une catégorie de discriminations intersectionnelles (ou discriminations croisées)

i) Hard Law

Instruments conventionnels de lutte contre toutes les formes de discrimination (y compris multiple)

Instruments généraux des droits humains qui posent un principe général de non-discrimination à valeur unidimensionnelle (à entrée unique)

- La Charte des Nations Unies (CNU), signée à San Francisco en 1945, aborde dans son chapitre IX le thème de la coopération économique et sociale internationale. Celle-ci déclare, dans son article 55, que les Nations Unies favoriseront « le respect universel et effectif des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous, sans distinction de race, de sexe, de langue ou de religion ».
- La Charte ne pose ainsi qu'une interdiction très générale des discriminations.
- Les deux Pactes internationaux de 1966, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) – article 26 – et le Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) – article 2 –.
- La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale de 1965.
- La Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession de 1958.



- La Convention de l'Unesco relative à la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement de 1960.

Les instruments qui énoncent les droits spécifiques de certains sujets de droit (personnes demandeuses d'asile, réfugiées) en tant que catégorie juridique distincte sont nommés « instruments catégoriels ».

- La Convention de 1951 relative au statut des réfugiés.
- La Convention internationale des droits de l'enfant de 1989.
- La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille de 1990¹⁶.
- La Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRPD) du 13 décembre 2006.

Instruments de l'Organisation internationale du travail

- La Convention (n°111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession de 1958.
- La Convention (n°97) sur les travailleurs migrants de 1949.
- La Convention (n°143) sur les travailleurs migrants de 1975 (relative aux migrations dans des conditions abusives et à l'égalité des chances et de traitement).

Instruments spécifiques des droits humains reconnaissant implicitement l'existence d'une catégorie de discriminations intersectionnelles par sexe et origine raciale et/ou ethnique

Les textes internationaux « post-CRENSHAW » se révèlent plus propices à la reconnaissance des discriminations multiples. Il s'agit de :

- Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1999. Il y est mentionné que les femmes font notamment l'objet de « discriminations sur le lieu de travail ». L'utilisation du pluriel paraît ici viser plus la succession d'actes discriminatoires dont serait victime une femme au travail que la combinaison, le cumul ou la connexité de critères discriminatoires. En ce sens, ce texte reconnaît implicitement l'existence de discriminations multiples ou du moins d'une catégorie d'entre elles, à savoir les discriminations successives.

¹⁶ La Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRPD) du 13 décembre 2006 intègre, dans cette classification, les instruments énonçant des droits catégoriels, mais également les instruments spécifiques des droits humains reconnaissant implicitement l'existence d'une catégorie de discriminations multiples par sexe et origine raciale et/ou ethnique (les discriminations successives).



ii) *Soft Law*

Actes adoptés par les États au sein des organisations internationales ou lors de conférences internationales

- Déclaration de Philadelphie, adoptée en 1944 par l'OIT ;
- Déclaration sur l'élimination de toutes les formes d'intolérance et de discrimination fondées sur la religion ou la conviction, Assemblée générale des Nations Unies. 25 novembre 1981 (résolution 36/55) ;
- Pacte mondial sur les migrations, conclu à Marrakech pour promouvoir « des migrations sûres, ordonnées et régulières », 2018 ;
- Sommet mondial de l'Alliance des civilisations-Rabat, 2020 ;
- Plan d'action de Rabat sur l'interdiction de tout appel à la haine, 2012 ;
- Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants, 2016 ;
- Déclaration et Programme d'action de Durban, 2001 ;
- Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, tenue en 2001 à Durban ;
- La Conférence d'examen de Durban, tenue en 2009 à Genève ;
- La Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée – Durban – programme d'action de 2001 ;
- Conférence ministérielle africaine pour un Agenda africain sur la migration de 2018, avec la participation d'une vingtaine de ministres et de responsables gouvernementaux africains.

Observations et recommandation des différents organes de la Charte et organes des traités.

Dans le domaine de la lutte contre les discours et propos discriminatoires et haineux :

- Résolution 16/18 sur la lutte contre l'intolérance, les stéréotypes négatifs, la stigmatisation, la discrimination, l'incitation à la violence et la violence visant certaines personnes en raison de leur religion ou de leur conviction (2011) ;
- Résolution A/HRC/31/L.34 sur le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (2016) ;
- Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CEDR) :
 - Recommandation générale n° 15 concernant l'article 4 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1993) ;
 - Recommandation générale n° 30 concernant la discrimination contre les non-ressortissants (2004) ;



- Recommandation générale n° 35 concernant la lutte contre les discours de haine raciale (2013).

Dans le domaine des droits des enfants migrants :

- L'Observation générale no 22 sur les principes généraux concernant les droits humains des enfants dans le contexte de la migration internationale et l'Observation générale no 23 sur les obligations des États concernant les droits fondamentaux des enfants dans le contexte des migrations internationales dans les pays d'origine, de transit, de destination et de retour, qui ont été adoptées conjointement le 16 novembre 2017 par le Comité des droits de l'enfant et le Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.
- Les exhortations que l'UNICEF a adressées le 30 novembre 2017 aux États, afin que la protection des enfants migrants soit prise dûment en compte dans le cadre des négociations sur les Global Compacts, l'accent étant mis sur leur protection contre l'exploitation et la violence, sur la suppression du recours à la rétention et sur le maintien de l'unité familiale.
- L'arrangement administratif (non daté et non signé) entre les ministres français et marocain de l'Intérieur, issu de l'arrangement du 11 juin 2018 qui met en place un dispositif de coopération policière ayant pour finalité de renvoyer les mineurs supposés marocains dans leur pays d'origine supposé.
- L'arrangement administratif portant application de la Convention de sécurité sociale entre le Maroc et l'Espagne, signé le 1er octobre 1982. Le champ d'application personnel concerne les travailleurs marocains et espagnols qui sont ou qui ont été assujettis aux législations relatives à la sécurité sociale de l'une ou des deux parties contractantes ; les apatrides et réfugiés ; les membres de leur famille et leurs survivants.
- L'arrangement administratif particulier entre le Maroc et l'Espagne, signé le 8 février 1984, relatifs aux frais de gestion.

Les discriminations intersectionnelles fondées sur la « race », l'ethnie et le sexe :

- Quatrième conférence sur les femmes organisée à Beijing, 1995. Elle a évoqué pour la première fois le concept de l'intersectionnalité des discriminations dans le système des Nations Unies sans le citer de manière explicite¹⁷.
- La Déclaration de Durban, 2001. Elle a reconnu que le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée pouvaient être parmi les facteurs qui entraînaient la dégradation des conditions de vie des

17 Sirma BILGE, « Le blanchiment de l'intersectionnalité », Recherches féministes, 2015,



femmes et des filles migrantes et/ou des minorités ethniques, qui engendraient la pauvreté, la violence et des formes multiples de discrimination et qui limitaient les droits des femmes et des filles ou les privaient de leurs droits. Les femmes et les filles victimes de discrimination croisée fondée sur le sexe, la « race », l'appartenance ethnique, le travail et l'ascendance ou la religion n'ont souvent pas accès aux perspectives économiques et à un travail décent et sont surreprésentées dans les emplois mal payés, où l'exploitation des travailleurs est fréquente, comme le travail domestique¹⁸.

- La résolution 69/16 de l'Assemblée générale des Nations Unies de 2016 : « rappelant sa décision de proclamer la période allant de 2015 à 2024 la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, la résolution a demandé aux États d'adopter et d'appliquer des politiques et des programmes assurant une protection efficace aux personnes d'ascendance africaine, qui faisaient face à des formes multiples, aggravées et conjuguées de discrimination fondée sur d'autres motifs connexes, comme le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine sociale, la fortune, la naissance, le handicap ou toute autre situation, et d'examiner et d'abroger toutes les lois et les politiques qui pourraient se révéler discriminatoires à leur égard. »¹⁹
- La Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants de 2016 : « les États Membres des Nations Unies se sont engagés à lutter contre les formes multiples et croisées de discrimination à l'égard des femmes et des filles réfugiées et migrantes. »²⁰
- Le comité CEDEF (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes) ne traitait à l'origine qu'un seul motif de discrimination (le sexe), mais avec le temps, il a commencé à émettre des recommandations pour intégrer l'intersectionnalité de discriminations, comme la n° 26 concernant les travailleuses migrantes (2008). Le Comité CEDR « a constaté la dimension sexiste de la discrimination raciale dans sa recommandation générale n° 25 et a axé ses travaux sur l'intersectionnalité de la « race » et du genre dans des domaines différents et a ainsi estimé que l'intersectionnalité était un concept fondamental pour comprendre la portée des obligations générales faites aux États parties à l'article 2 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ».

18 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 humains. 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

19 Ibid

20 Ibid



C. SÉANCE 2. LE CADRE NORMATIF NATIONAL

1. Objectifs de la séance

Au terme de cette séance, les personnes participantes seront capables :

- De connaître et d'identifier le cadre normatif national de la prévention et de la lutte contre toutes les formes de discrimination, de racisme et de xénophobie vis-à-vis des femmes et hommes migrant.e.s ;
- De distinguer les dispositions juridiques nationales (en l'absence d'une nomenclature normative interne) de lutte contre la discrimination, racisme et xénophobie ;
- D'être outillées pour repérer les différentes affinités dans la jouissance des droits humains et des libertés fondamentales à l'égard des personnes migrantes dans les registres civil, politique, économique, social et culturel ;
- De développer un imaginaire professionnel autour de la perspective de création d'un label « diversité » en l'absence de moyens pratiques indiquant les voies pour parvenir à l'application du principe de non-discrimination, et concrétiser l'engagement en faveur de la diversité ;
- De comprendre l'importance de construire un cadre normatif qui ne laisse personne de côté ;
- D'identifier les lacunes de la réglementation et leurs effets sur les personnes les plus vulnérables ;
- D'identifier les portes d'entrée pour traiter l'intersectionnalité des discriminations fondées sur la « race », l'ethnie et le sexe.

2. Axe de réflexion

Axe de réflexion

Au Maroc, l'absence d'un cadre global de lutte contre le racisme entrave l'exercice des droits humains. En effet, le Maroc ne dispose ni d'une législation complète contre la discrimination ou d'une loi spécifique interdisant la discrimination raciale ni d'un plan d'action national de lutte contre le racisme et d'élimination de celui-ci.

À retenir

Les discriminations intersectionnelles ne sont pas définies en droit international (*Hard Law*) ou national. Elles n'existent pas comme catégorie juridique au Maroc. Cependant, le Maroc dispose d'un cadre juridique très développé en matière d'égalité entre les sexes qui offre des opportunités pour le croisement avec d'autres dispositions juridiques relatives à la non-discrimination, notamment selon l'origine.



Rappel

Le Maroc a ratifié la plupart des traités à clause identitaire unique.

Le principe de non-discrimination en fonction de l'identité des personnes est tellement fondamental en droit international relatif aux droits humains qu'il est énoncé dans l'article 1^{er} ou 2 de tous les instruments conventionnels. La « clause identitaire » repose sur l'idée qu'il est contraire aux principes internationaux des droits humains de priver une personne de ses droits en raison d'une caractéristique qu'elle ne peut modifier (« race » ou origines ethniques, par exemple) ou d'un trait de personnalité tellement essentiel (religion, etc.) qu'elle ne doit pas être contrainte d'y renoncer.

3. Déroulement

a) Présentation de la séance de travail

La séance commence par la présentation de ses objectifs par la formatrice ou le formateur. Il s'agit de donner une visibilité aux personnes participantes et de situer la séance par rapport au contexte général du module. Cette séance est consacrée à la compréhension du cadre juridique national relatif à la lutte contre la discrimination même en l'absence d'une nomenclature législative nationale en la matière.

b) Dynamique de travail en groupe autour du référentiel juridique national concernant la non-discrimination

Pour commencer la séance et pour continuer à promouvoir la réflexion collective et l'échange entre les personnes participantes, une dynamique de travail en groupe est proposée. Il s'agit d'une mise en scène en binôme qui facilitera les échanges autour du référentiel national de la non-discrimination, avec l'identification des sujets abordés par la loi mais aussi des vides qui restent à traiter afin de prévenir et de lutter contre le racisme, la xénophobie et la discrimination raciale, y compris les discriminations intersectionnelles en raison de l'origine et/ou de l'ethnie et du sexe.

Objectifs de l'exercice

- Reconnaître et identifier tous les droits et les obligations fixés par les normes juridiques marocaines en lien avec la lutte contre toutes les formes de discrimination, notamment raciale.
- Permettre aux personnes participantes de développer une vision globale et approfondie par rapport à toute manifestation de discriminations, notamment raciales, dans les différents espaces sociaux une fois les éléments de la prohibition réunies.
- Vérifier si les instruments juridiques liés à la discrimination au Maroc ont réussi à prendre en charge les personnes migrantes, notamment celles se trouvant à l'intersection de discriminations.



Dans le jeu, les personnes participantes seront chargées d'improviser différents rôles. La formatrice ou le formateur répartit le groupe en binômes et il est demandé à chaque personne de choisir un rôle : soit une personne migrante qui joue le rôle de victime, soit une personne titulaire de responsabilités face à la loi. Le rôle de victime doit tenir en compte le sexe, l'âge, l'origine ethnique, la nationalité ou le statut juridique et d'autres caractéristiques jugées pertinentes. Ensuite, une fiche de synthèse résumant les grands axes du cadre juridique est distribuée à chaque binôme. Les fiches avec les dispositions législatives au Maroc relatives à la discrimination se trouvent en annexe 4. Chaque binôme plaidera en faveur de la/des normes juridique qu'elle ou il a la charge de défendre, en fonction de la fiche de synthèse qui lui est attribuée. Les improvisations théâtrales peuvent porter, par exemple, sur l'obtention de l'avis de naissance ou l'exercice d'une activité commerciale ou syndicale, etc.

Chaque victime – personne migrante – d'une ou de plusieurs catégories de discrimination plaidera en faveur de ses droits qui sont soit :

- Reconnus mais pas encore appliqués ou qui ont du mal à l'être ;
- Non pris en charge par le texte national ;
- sujets, de façon permanente ou conjoncturelle, à des stratégies d'évitement (« *evitment process* »).

La formatrice ou le formateur donne aux membres des binômes un temps de discussion et de préparation et, par la suite, chaque binôme représente la scène en plénière. Finalement, la formatrice ou le formateur invite les autres personnes participantes qui ne sont pas impliquées dans le temps de la mise en scène à intervenir en improvisant le rôle de la partie tierce pour appuyer soit la personne demandeuse, soit la personne défenderesse.

Conseil

Le rôle de la personne victime est présenté sous forme d'improvisation théâtrale. Pour que cette improvisation soit réussie, il est nécessaire d'intérioriser, en vue d'une meilleure conscientisation, l'état d'une personne migrante victime de discrimination. Deux options pouvant se dérouler en même temps sont proposées.

Option 1 : par ex., l'actrice ou l'acteur pourront imaginer, à partir de leur vécu professionnel, le cas d'une personne migrante qui parvient à trouver un travail, mais qui est largement sous-payée, ou bien qui a du mal à faire prévaloir ses droits comme le droit de se syndiquer, etc.

Option 2 : par ex., l'actrice ou l'acteur pourront imaginer une femme migrante d'une certaine origine raciale/ethnique qui parvient à trouver un travail comme employée domestique, mais qui est largement sous-payée et dont les conditions sont plus précaires que celles de femmes d'autres origines raciales et ethniques.



c) Discussion en plénière autour du cadre juridique national

Objectifs

- Faire une analyse critique pour savoir si les instruments juridiques liés à la discrimination au Maroc ont réussi à prendre en charge les personnes migrantes et notamment celles se trouvant à l'intersection des discriminations.
- Proposer des alternatives sociétales, culturelles, économiques, politiques pour assurer la non-discrimination.

Après cet exercice, les personnes participantes sont invitées à réfléchir à un certain nombre de questions liées au cadre normatif national.

En premier lieu, les personnes participantes se livreront à une analyse critique du contexte et du cadre juridique. Cette première étape consiste à prendre conscience de l'existence de nombreuses pratiques, abstentions et propos discriminatoire acceptés et intégrés comme une évidence sociétale qui sont désormais punis par les nouveaux textes juridiques au niveau national. Ce temps est une invitation à une remise en cause de différents schémas cognitifs et représentations acquises de manière autoritaire.

Dans un deuxième temps, chaque personne participante tirera des conclusions à partir de son autodiagnostic et autoanalyse, non seulement au niveau de la connaissance cognitive, mais aussi au niveau des pratiques professionnelles, émotions et schémas sociaux, offertes par le jeu. Les personnes participantes vont, tout en se remettant en question, s'inscrire dans une démarche d'engagement et de réflexion sur une nouvelle vision de la « société » et de la « diversité » possible, notamment par la prise en considération des personnes migrantes et notamment les femmes se trouvant à l'intersection des discriminations fondées sur la « race », l'ethnie et le sexe.

Enfin, la formatrice ou le formateur s'assurera que les personnes participantes ont réussi à conscientiser certaines valeurs, certains actes et comportements. Il est important de vérifier, à travers les interactions, dans quelle mesure la personne participante est suffisamment apte à s'appropriier les nouvelles pratiques et à proposer des alternatives sociétales, culturelles, économiques, politiques de la non-discrimination. Ces dernières seraient puisées dans des objectifs rappelés dans les textes législatifs et des conventions internationales de lutte contre les discriminations ; le principe étant, certes, de saluer les avancées juridiques, mais plus finement, d'exploiter les pistes indiquant les moyens pour parvenir à l'application du principe de non-discrimination et à la concrétisation de l'engagement en faveur de la diversité.



d) Synthèse des principaux enseignements et réflexions

Objectifs

- Consolider et rassembler les concepts, idées et valeurs agissant vis-à-vis de la non-discrimination.
- Identifier des bonnes pratiques pour lutter en faveur de la non-discrimination.

La phase de synthèse sert à consolider et à rassembler non seulement les concepts et les idées qui ont émergé au cours du débat, mais aussi à se concentrer sur les valeurs et les croyances qui sous-tendent les discours des personnes participantes. La personne formatrice s'assure que a) les personnes participantes ont pris conscience que les instruments juridiques ont été révisés pour inclure des prohibitions des différentes formes de discrimination intersectionnelles (quoique rares) et à sens unique ; et b) que, pour réussir un ancrage inclusif socio-spatial des différents groupes et sous-groupes de personnes migrantes avec le reste de la société, il est important de diffuser et de communiquer sur les nouveautés des textes, mais aussi de sensibiliser sur les bonnes pratiques et de réfléchir sur les parcours du vivre ensemble.

De même, en capitalisant sur le métissage de l'acquis juridique et la connaissance des cultures, sur les représentations et préjugés, il est possible de tirer des « leçons apprises » susceptibles d'accélérer, de manière optimale, l'éradication des comportements discriminatoires. La formatrice ou le formateur peuvent introduire l'idée du label « diversité » comme une forme de favoriser l'avancement dans la lutte pour la défense de la reconnaissance des droits des personnes migrantes au Maroc.

Exemple de bonne pratique : le label « diversité »

La création d'un label « diversité » autant dans les cénacles universitaires que dans les milieux de la gouvernance territoriale ou dans la gestion des entreprises, etc. peut constituer une opportunité pour stimuler l'effet contagion et encourager la généralisation des « bonnes pratiques » et participer, comme cela a été le cas dans certains pays, de cette volonté de mise en visibilité et en partage de « bonnes pratiques » en gestion de la diversité.

Une fois défini, il s'agira d'évaluer à la fois les actions développées dans le domaine de la diversité et les procédés d'évaluation prévus, eu égard aux problèmes que pose la mesure statistique de la diversité au Maroc (voir module 5, séance 2).

Il s'agira de définir, également les critères pouvant être retenus pour qualifier une organisation diversifiée. Le label engloberait-il « toutes les formes de diversité » en accueillant tous les critères prohibés de discrimination (sexe, genre, origines ethniques, âge, orientations sexuelles, handicap, mode de vie, etc.) ? Serait-ce une organisation constituée d'un panel de toutes les différences prises en charge dans leur dimension exclusive ou bien intersectionnelle, etc. ?



Des audits et des réajustements réguliers permettraient, ainsi, d'accompagner les individus à chaque étape de leur parcours, en dressant des passerelles entre les institutions de formation et les différentes personnes détentrices d'obligations.

Les critères de performance en matière de lutte contre les différentes formes de discrimination proviendraient des objectifs rappelés dans les textes législatifs et les conventions internationales de lutte contre les discriminations ; ils seraient ensuite évalués à partir des différents procédés d'évaluation proposés qui seraient à la fois quantitatifs et qualitatifs, dans la mesure où il sera question d'apprécier tout aussi bien les démarches, les façons de parvenir aux résultats que les résultats eux-mêmes (voir module 5, séance 2).

e) Présentation théorique du cadre normatif contre les différentes formes de discriminations

Objectifs de l'exercice

- Présenter le cadre normatif national contre les différentes formes de discriminations, y compris les discriminations intersectionnelles.
- Analyser les limites des instruments législatifs nationaux.

i) La multiplication des instruments juridiques au Maroc

Sans pour autant être la cible d'une législation à part entière, la lutte contre les différentes formes de discriminations fait, de plus en plus, l'objet d'une large pénalisation (le tableau de l'annexe 6 présente les instruments juridiques et les critères prohibés de discriminations abordés par chacun d'eux).

La Constitution marocaine est un instrument clé pour cette question, compte tenu des principes d'égalité qu'elle consacre. La Charte fondamentale a d'ailleurs inspiré la rédaction et la reformulation de textes juridiques introduisant cette approche.

Constitution (préambule et article 19)

Dans son préambule, la Constitution de 2011 se réfère, en effet, à l'attachement aux droits humains, à la lutte contre toute discrimination « en raison du sexe, de la couleur, des croyances, de la culture, de l'origine sociale, de la langue, d'un handicap » et à la primauté des conventions internationales sur le droit national du pays (dans le respect de son identité nationale immuable) et prévoit l'harmonisation des dispositions pertinentes de sa législation nationale.

Dans son article 19, la Constitution dispose que « L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, énoncés dans le présent titre et dans les autres dispositions de la



Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Royaume et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes et des lois du Royaume. L'État marocain œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes. Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination ».

Lois à vocation générale en faveur de la non-discrimination

La loi n°36-04 relative aux partis politiques et la loi n°75-00 modifiant et complétant le dahir n°1-58-376 du 3 jourmada I 1378 (15 novembre 1958) réglementant le droit d'association prévoient des sanctions vis à vis des associations, des partis politiques et des groupements de fait qui provoquent, incitent ou encouragent la discrimination, la haine ou la violence envers une personne ou un groupement de personnes.

Par ailleurs, les comportements discriminatoire des particuliers comme des agents dépositaires de l'autorité publique ou chargés d'une mission de service public relèvent d'une incrimination pénale (Code pénal, art. Loi n°24-03 modifiant et complétant le Code pénal (2004) dans son article 431-1, Section ajoutée par l'article premier de la loi n°09-09 sur les manifestations sportives, complétant le Code pénal, promulguée par le dahir n°1-11-38 du 29 jourmada II 1432 (2 juin 2011), et article 308-5) et de la loi n°54-19 portant charte des services publics.

Outre cette pénalisation, la prohibition des discriminations a été intégrée parmi celles figurant dans le Code du travail en élargissant la sphère des débiteurs d'obligations institutionnels (l'art. 36 de la loi n°65-99 relative au Code du travail) pour comporter les agences privées de recrutement (l'art. 478-9 de la Loi n°65-99 relative au Code du travail).

Elle prévoit, en outre, la possibilité d'interdire les communications et publications faisant place à une discrimination (article 72 relevant du Code de la presse, loi n°88-13 relative à la presse et l'édition, et article 9 de la loi n°77-03 relative à la communication audiovisuelle).

Elle pose également, dans un secteur sensible en matière de discriminations, d'autres protections comme dans la loi n°23-98 relative à l'organisation et au fonctionnement des établissements pénitentiaires (art. 51).

L'article 6 de la loi n°62-06 de 2007, qui modifie le Code de la nationalité de 1958, va dans le même sens.

La loi n° 79-14 relative à l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination (APALD) de 2017, qui n'est pas encore appliquée, a été conçue pour lutter



contre les formes de discrimination auxquelles font face les femmes marocaines. En fonction de ses compétences, la loi ouvre une opportunité pour traiter les discriminations intersectionnelles fondées sur la « race », l'ethnie et le sexe.

Les lois à vocation spécifique en faveur de la non-discrimination vis-à-vis de certaines catégories de personnes :

Les enfants en situation de migration

La loi relative au conseil de la famille et de l'enfance, la loi no 02.03 qui protège les femmes enceintes et les enfants de l'expulsion, la loi n° 65-15 sur les établissements de protection sociale, ainsi que la loi n° 19-12 relative aux conditions de travail et d'emploi de travailleuses domestiques, la loi-cadre n° 51.17 relative au système d'éducation, de formation et de la recherche scientifique (qui prend en charge la « situation de vulnérabilité » des garçons et filles étrangèr.e.s) contiennent des dispositions qui prennent en charge certains enfants, marocains et migrants se trouvant dans des situations variées, qui peuvent se cumuler : enfants sans état civil, enfants en situation de rue, abandonnés, enfants victimes de violence physique, sexuelle ou psychologique, enfants contraints de travailler, enfants victimes d'exploitation sexuelle, jeunes filles mariées ou enfants en conflit avec la loi.

La loi n° 19.12 sur les personnes travailleuses domestiques (2016), dont l'article 3 stipule qu'en cas d'embauche de personnes travailleuses domestiques étrangères, les dispositions du Code du travail seront appliquées et interdit l'intermédiation par les personnes physiques pour éviter les abus, le trafic humain et la traite des personnes (art. 41). La loi exclut, cependant, les personnes non ressortissantes marocaines en matière d'embauche renvoyant la procédure au Code du travail (les femmes migrantes sont concernées par les autres articles). Deux décrets viennent compléter la loi en 2017, à savoir : le décret n° 2-17 355 relatif au « modèle de contrats des travailleurs domestiques » permet de définir les critères et engagements des deux parties entre la personne employeuse et employée, et le décret n° 2-17-356 qui dresse la liste des travaux dangereux interdits aux travailleurs/travailleuses de 16 et 18 ans, et qui représente une porte d'entrée pour régler la situation des femmes migrantes employées domestiques, dont beaucoup sont des employées domestiques soumises à des conditions de travail difficiles, voire discriminatoires.

Les femmes migrantes

En sus de la loi no 19.12 sur les personnes travailleuses domestiques, la loi n° 103-03 de lutte contre les violences faites aux femmes (marocaines et, par extension, les femmes migrantes sur le territoire marocain) dans son article 2 (modifiant les dispositions de l'art. 404 du Code pénal) ainsi que la loi n° 65-99 dans son article 9 ont établi



des critères prohibés de discrimination multiple vis-à-vis des femmes divorcées, en situation de grossesse ou de handicap et, enfin, en lien avec la situation conjugale de la femme voulant adhérer à un syndicat professionnel et participer à son administration et à sa gestion.

D'autre part, le Code de la famille de 2004, qui vise à promouvoir le principe d'égalité entre l'homme et la femme et à déterminer de façon équitable les droits et les devoirs au sein de la famille, permet de prévenir et de protéger contre une double discrimination ou de multiples discriminations.

Le règlement intérieur des hôpitaux de 2011 prévoit aussi des mesures spécifiques.

Les migrant.e.s en situation de handicap

Ils sont concernés par les dispositions de la loi-cadre n° 51.17 qui se réfère à toutes les cibles de l'ODD4 (Éducation de qualité) pour la mise en œuvre de l'éducation inclusive visant la généralisation de la scolarisation des enfants ayant des besoins spécifiques (lancement en 2019). D'autre part, l'article 431-1 du Code pénal marocain sanctionne toute discrimination basée sur le handicap et la loi n° 65.00 relative à la couverture médicale ouvre l'accès des personnes étrangères non régularisées au RAMEDE. Enfin, la loi-cadre n° 97.13 relative aux enfants en situation de handicap protège contre une double discrimination ou de multiples discriminations.

Cette dernière s'inscrit dans le processus d'harmonisation de l'arsenal juridique national avec les dispositions de la Convention internationale relative aux droits des personnes en situation de handicap interdisant la discrimination fondée sur le handicap. La définition de la non-discrimination stipulée dans l'article 2 de la loi n° 97.13 s'inspire de celle de la Convention internationale relative aux droits des personnes en situation de handicap.

ii) Limites des instruments juridiques au Maroc

Il est important de noter que malgré des avancées importantes, il y a encore un certain nombre de discriminations qui résultent soit de l'absence de lois uniformes, ce qui peut engendrer des discriminations, soit de la législation elle-même. Voici les principales formes de discrimination qui perdurent à ce jour en droit marocain :

Au niveau constitutionnel

La Constitution conditionne la primauté des conventions internationales dûment ratifiées sur le droit interne du pays, et donc l'harmonisation des dispositions de sa législation nationale, à deux réserves : le respect de son identité nationale immuable et des constantes du Royaume.



Discriminations dans le domaine du travail et de l'emploi :

Bien que le droit marocain ait fait un pas pour faire disparaître la plupart des dispositions discriminatoires, certaines perdurent. Ainsi en va-t-il de toute une série de lois fermant certains emplois aux personnes étrangères. Par ailleurs, la législation marocaine en matière de travail et d'emploi accorde encore peu d'importance aux « catégories sociales fragiles ». Ainsi, et mis à part quelques mesures de sanction stipulées par le nouveau Code du travail à l'encontre de certains abus vis-à-vis de ces catégories sociales dites « fragiles » (femmes en état de grossesse, des enfants, filles et garçons mineurs de moins de 18 ans et des personnes handicapées), celui-ci reste muet lorsqu'il s'agit de certaines pratiques sociales comme le racisme, par exemple, qui n'est mentionné que dans le cadre des motifs non valables justifiant un licenciement ou la prise d'une mesure disciplinaire (article 36 du Code du travail). Quant aux personnes handicapées, le nouveau Code du travail encourage bien la prise de mesures en faveur de cette catégorie sociale, leur permettant de garantir effectivement l'égalité des chances et des opportunités. Des dispositions générales et vagues sont censées, en principe, mettre fin à des abus quotidiens vécus par des personnes salariées souvent démunies de toute forme de protection. Pour illustrer les carences enregistrées par la législature marocaine à ce niveau, nous citerons l'article 24, par ex., qui exhorte la personne employeuse à prendre des mesures dans ce sens sans pour autant expliciter les mesures « punitives » prévues pour toute violation des règles prescrites.

Discriminations dans le domaine des libertés individuelles :

La législation marocaine maintient encore certaines discriminations dans le domaine des libertés individuelles. Dans certains instruments juridiques, le critère même sur lequel la discrimination de base peut être pénalisée, et s'inscrire sur le terrain du crime. Les pénalités prévues dans les articles 489 et 490 du Code pénal marocain attestent de l'effet discriminatoire à l'égard des personnes sur la base de leurs orientations sexuelles et de leurs identités et expressions de genre, les privant non seulement de la protection juridique en cas de discrimination, mais aussi d'autres droits fondamentaux. De même, l'article 490 du Code pénal a un fort impact discriminatoire sur les enfants nés hors mariage et l'article 148 entraîne des obstacles quant à la jouissance, pour ces enfants, de l'identité (parentale) au même titre que les autres enfants nés d'un mariage.

Finalement, d'autres formes de discriminations, notamment intersectionnelles, ont été très peu prises en charge par les textes mise en place. Certaines peuvent renvoyer à des situations de discrimination multiples (facteurs différents de discriminations qui se produisent de manière séparée). D'autre part, sur le croisement entre les différentes sources de discrimination, dont notamment en raison de l'origine et du sexe. Cela affecte les femmes étrangères de manière concrète sur : la dimension civile relative à l'impossibilité d'accéder à l'héritage de leur mari marocain ; et sur la dimension de



filiation de certaines mères célibataires étrangères qui souffrent de la difficulté de passer la nationalité à leurs enfants dans certains cas.

D'autre part, la loi no 65-00 relative à la couverture médicale ne couvre pas les personnes migrantes en situation irrégulière qui ne peuvent pas accéder au RAMED.

Idée finale

Il est nécessaire de trouver les moyens d'une évaluation fiable, pour mesurer l'efficacité des pratiques inclusives mises en œuvre au titre du modèle de diversité promu par la constitution et les instruments législatifs ci-dessus.

Tout comme le principe de non-discrimination n'indique pas les moyens pour parvenir à son application, l'engagement en faveur de la diversité ne donne pas les moyens pratiques permettant de le concrétiser. Les principales difficultés tiendraient à la définition d'indicateurs (voir module 5, séance 2).

Devant les contraintes du cadre juridique marocain qui interdit la généralisation de la collecte d'informations sensibles hormis l'âge, l'adresse, le sexe, le handicap reconnu, la nationalité, il est important de capitaliser sur quelques « bonnes pratiques » en gestion de la diversité. La mise en visibilité de ces « bonnes pratiques », issues de certains agentes et agents / secteurs, au niveau national, ou d'inspiration internationale, ont pour fonction de servir d'exemples à suivre, voire d'être investies des fonctions de modélisations conventionnelles.

D. SÉANCE 3. LES BASES POLITIQUES DE LA PRÉVENTION ET DE LA LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION (Y COMPRIS LA DISCRIMINATION INTERSECTIONNELLE), DE RACISME ET DE XÉNOPHOBIE

1. Objectifs de la séance

Au terme de cette séance, les personnes participantes seront capables :

- D'assimiler les bases politiques internationales et nationales de la prévention et de la lutte contre toutes les formes de discrimination (y compris les discriminations intersectionnelles), de racisme et de xénophobie vis-à-vis des femmes et des hommes migrant.e.s ;
- D'avoir un aperçu sur la fonction de promotion, de dialogue et de coopération autour des questions de la non-discrimination en lien avec les migrations et les droits humains.



2. Axe de réflexion

Axe de réflexion

Présentation des bases politiques au niveaux international et national :

- **Axe international.** Déclaration, plans, programmes d'action et Objectifs de développement durable des Nations Unies portant/intégrant la prévention et la lutte contre toutes les formes de discrimination (y compris de discriminations intersectionnelles), de racisme et de xénophobie vis-à-vis des femmes et des hommes migrant.e.s.
- **Axe national.** Politiques publiques, stratégies sectorielles et programmes nationaux de prévention et de lutte contre toutes les formes de discrimination (y compris multiple), de racisme et de xénophobie vis-à-vis des femmes et des hommes migrant.e.s.

À retenir

- L'absence d'un plan d'action national de lutte contre la discrimination raciale.
- Le besoin d'élaborer un programme d'action complet ayant pour but d'améliorer progressivement la promotion de l'égalité raciale.
- L'absence de femmes migrantes dans les politiques publiques et les plans gouvernementaux de promotion de l'égalité entre les sexes.

3. Déroulement

a) Présentation de la séance de travail

La séance commence par la présentation des objectifs par la formatrice ou le formateur. Après l'étude du cadre juridique dans les séances précédentes, cette séance prend en charge une autre approche de la non-discrimination. De manière extensive, elle donne un aperçu de la fonction de promotion, de dialogue et de coopération autour des questions de la non-discrimination en lien avec les migrations et les droits humains. Il s'agit, plus particulièrement, de parcourir les bases politiques de la prévention et de la lutte contre toutes les formes de racisme, de xénophobie et de discrimination raciale, y compris les discriminations intersectionnelles élaborées autant à l'international qu'au niveau national.

b) Dynamique de travail en groupe afin de débattre les actions au niveau politique pour aborder la question du racisme et de la xénophobie

Dans un premier temps, un débat est lancé afin d'approfondir la réflexion autour les actions au niveau politique pour aborder la question du racisme et la xénophobie au niveau international et national.



Objectifs de l'exercice

- Favoriser la réflexion critique sur l'effectivité de l'acquis politique, international et national, de prévention et de lutte contre toutes les formes de discrimination (y compris les discriminations intersectionnelles), de racisme et de xénophobie, élaboré autant à l'international qu'au niveau national.
- Identifier les lacunes dans la protection des droits des migrants, notamment dans les situations de discrimination multiple.
- Favoriser la génération de connaissances par un processus collectif.

La formatrice ou le formateur répartit les personnes participantes en deux groupes et énonce les tâches pour chacun des groupes, à savoir :

- Pour le groupe 1 : « Défendez la thèse selon laquelle la personne migrante se trouve dans une situation de vulnérabilité par rapport au volume et à l'efficacité des bases politiques internationales de la prévention et de la lutte contre toutes les formes de discrimination (y compris multiple), de racisme et de xénophobie ».
- Pour le groupe 2 : « Défendez la thèse selon laquelle la personne migrante ne se trouve pas dans une situation de vulnérabilité par rapport au volume et à l'efficacité des bases politiques nationales de la prévention et de la lutte contre toutes les formes de discrimination (y compris multiple), de racisme et de xénophobie (sur le territoire marocain) ».

La formatrice ou le formateur donne à chaque groupe le temps de discuter et de collecter les principaux points à aborder dans leur présentation. Pour aider les personnes participantes, la personne formatrice distribue des cartes mémo qui reprennent l'ensemble du cadre politique international et national visibilisé dans l'axe de réflexion (ces fiches se trouvent en annexe 3 et 4). Si le groupe est en faveur de l'existence d'un statut de vulnérabilité, il devra réfléchir à des pistes de réflexion, des propositions de mesures à intégrer dans les plans d'action nationaux en faveur d'un meilleur vivre ensemble.

c) Discussion en plénière des différentes positions sur les actions au niveau politique pour aborder la question du racisme et de la xénophobie

Objectifs

- Identifier des actions pour améliorer la couverture des personnes migrantes.
- Réfléchir sur l'importance des politiques publiques.

La discussion en plénière permet de mettre en commun les différentes réflexions des deux groupes et de stimuler la réflexion sur les mesures possibles pour améliorer la



couverture des personnes migrantes. Il s'agit de prendre conscience lors du débat, de **l'hétérogénéité du cadre politique** international en ce qui concerne la prévention et la lutte contre le racisme et la xénophobie et toutes les formes de discrimination raciale (y compris les discriminations intersectionnelles), ainsi que de l'existence des différents ponts entre le niveau international et national et des pistes de réflexion pour l'amélioration des dispositifs juridiques et politiques.

Malgré cet arsenal politique, un certain nombre de **discriminations** vis-à-vis des personnes migrantes visées dans la loi et plusieurs facteurs de risque perdurent. Les politiques publiques de lutte contre les discriminations n'ont pas pu, d'une manière significative, faire **évoluer les comportements**. Ce qui implique que l'opinion n'a pas encore pris conscience de l'étendue de la discrimination et de ses modes d'action. D'où le besoin de discuter de certaines pistes de réflexion.

d) Synthèse sur les principaux éléments dont les politiques publiques doivent tenir compte

Objectifs

- Approfondir sur le rôle des politiques publiques vis-à-vis de l'insertion des personnes migrantes
- Identifier les principes de base qui doivent orienter les politiques publiques luttant contre les discriminations

L'arsenal juridique, les politiques en faveur de l'insertion des personnes migrantes, les politiques d'emploi, les programmes et différentes mesures spécifiques – bien qu'elles soient indispensables pour faciliter la jouissance des droits des personnes – ne peuvent à eux seuls apporter une réponse aux processus de prévention contre la discrimination dans sa globalité. En effet, les politiques de lutte contre les discriminations à mettre en place ne peuvent être que partenariales et contractuelles, et elles demandent une mobilisation collective et concertée de toutes les actrices et de tous les acteurs pour favoriser le vivre ensemble.

Quelques éléments dont les politiques publiques doivent tenir compte :

- Sensibiliser la société dans le sens d'accepter la diversité comme une opportunité et une richesse en reconnaissant les différentes cultures comme facteur d'enrichissement collectif. Sensibiliser également les administrations publiques : la diversité de la société marocaine est une réalité et une richesse. Les politiques publiques doivent, en outre, refléter la société et son environnement. Cette diversité représente aujourd'hui un enjeu pour la politique sociale du pays. Elle est aussi un atout pour accompagner le changement, l'innovation et la créativité.



- Envisager la réduction des différences entre les territoires et entre les personnes.
- Produire une connaissance et de bonnes pratiques sur la manière dont les préjugés agissent et apparaissent, quels sont les moyens pour les mesurer et comment ils interviennent, quels sont les moyens pour lutter contre eux.
- La lutte contre les discriminations constitue donc une approche globale, qui appelle des réponses plurielles et systémiques contre tout ce qui influence le regard de l'autre.
- Il est nécessaire de passer de la convergence de points de vue, de discours à la mise en œuvre concrète de dispositifs politiques de terrain entre divers partenaires. De promouvoir les bonnes pratiques contre les discriminations et de mobiliser les structures syndicales, associatives, policières, douanières, etc. tout en formant les actrices et les acteurs de terrain.
- L'idée est que lorsque les cadres législatifs, les politiques publiques et les institutions sont en place et fonctionnent pour lutter contre toutes les formes de discriminations vis-à-vis des personnes migrantes, on pourra parler de conforté par rapport aux normes relatives à la non-discrimination et à l'égalité.
- Le service public, l'entreprise, comme l'organisation syndicale, peuvent, par ex. être actrices et acteurs de la lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité.
- Autre piste, placer le curseur sur les discriminations qui commencent dès la naissance, par le milieu, l'espace résidentiel, le logement, l'institution éducative et scolaire, l'ensemble des conditions sociales permettant de poursuivre des études. Les trajectoires professionnelles sont fortement conditionnées par les trajectoires scolaires et sociales (importance du capital social, des réseaux relationnels, etc.).

e) Présentation du cadre théorique

Objectifs

- Présenter les politiques internationales et nationales agissant dans la lutte contre toutes les discriminations, y compris les discriminations intersectionnelles
- Comprendre l'importance de l'harmonisation des politiques agissant dans la lutte contre les discriminations aux niveaux international, régional, national et local

Enfin, les différentes politiques au niveau international et national qui ont été travaillées dans la pratique sont présentées de manière résumée et ordonnée.



i. Au niveau international

Le système des Nations Unies

Au-delà de la fonction législative et de contrôle, le système des Nations Unies assume une troisième fonction, à savoir la promotion du dialogue et de la coopération concernant les questions de migration et de non-discrimination. Il s'agit notamment de l'instauration d'un dialogue mondial sur les questions de lutte contre toutes les formes de discrimination en lien avec la migration débouchant sur des dialogues de haut niveau (voir séance 1, module 3)..

Au niveau régional

La « Conférence ministérielle africaine pour un Agenda africain sur la migration » en 2018 a matérialisé des avancées importantes dans la matière au niveau africain.

Au niveau national

Le Maroc a mené des négociations et des consultations sur les migrations avec différents partenaires dont, notamment, l'UE. On peut citer comme exemple :

- La déclaration conjointe signée entre le Maroc et l'UE en 2013 établissant un « Partenariat de Mobilité » pour une meilleure gestion de la migration régulière et la lutte contre la migration irrégulière.
- La convention de financement dans le cadre du « Programme d'appui aux politiques migratoires du Royaume du Maroc », signée entre le Maroc et l'UE en décembre 2017.

À l'image de la législation, la lutte contre les discriminations, notamment raciales, ne fait pas l'objet de dispositifs ni d'institutions spécialisés. Il n'existe pas un plan d'action national de lutte contre la discrimination raciale. Cependant, d'autres politiques publiques nationales, programmes, plans et mesures existent. Il faut retenir en particulier :

- Le respect et la promotion des droits humains fondamentaux est un fondement de la cohésion sociale et un moteur de croissance économique et sociale inscrit au plus haut niveau de l'État et sur lequel s'est engagé le gouvernement dans sa déclaration pour la législature 2021–2025, en continuité avec l'engagement de 2017–2021.
- **Plan d'action national en matière de démocratie et les droits de l'Homme PANDDH (2018-2021).** Le PANDDH a été mis en œuvre en 2017 dans le but d'appuyer le processus des réformes politiques, d'institutionnaliser les droits



de l'homme et de mettre en œuvre la démocratie participative de la Délégation interministérielle aux droits de l'Homme (DIDH). Le système de la justice a été réformé pour répondre aux normes internationales d'impartialité, d'indépendance et de primauté des droits humains. L'égalité de genre a été ancrée dans les politiques publiques. Le droit constitutionnel en permettant de présenter des pétitions et des motions et la consultation des ONG consacrent la participation citoyenne.

L'intégration des personnes migrantes et des personnes réfugiées est, aujourd'hui, un axe prioritaire des politiques publiques qui doivent leur assurer les droits socioéconomiques et culturels dans le cadre d'une approche d'équité et d'égalité. Les personnes migrantes qui ne sont pas en situation régulière ont vécu des difficultés d'accès aux services sociaux malgré les efforts de la société civile. Plus particulièrement, les personnes migrantes subsahariennes sans moyens de subsistance et isolées ont connu des situations dramatiques lors du confinement, malgré la mobilisation de la société civile et les aides pécuniaires dont très peu ont bénéficiées. Les autorités ont prolongé le droit de séjour jusqu'à la fin de l'état d'urgence.

- **Plan national de modernisation de l'administration publique (2018–2021).** Ce plan vise à rapprocher l'administration publique des citoyens et inclut dans son projet le développement d'un système intégré pour les réclamations et les doléances des citoyennes et des citoyens.
- **Programme de généralisation de l'État civil pour garantir à tous une identité juridique.** Cette action est en ligne avec la cible 16.9 de l'Objectif de développement durable 16, à savoir « garantir à tous une identité juridique » et est particulièrement important pour les personnes migrantes et réfugiées, y compris les apatrides, parmi lesquels des enfants nés sur la route migratoire.
- **Politique publique intégrée de protection de l'enfance (PPIPEM).** La PPIPEM a favorisé l'intégration de l'enfance migrante et de l'enfance non accompagnée et/ou isolée en tant que public cible.



E. SÉANCE 4. LES BASES ORGANIQUES DE LA PRÉVENTION ET DE LA LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION (Y COMPRIS LES DISCRIMINATIONS INTERSECTIONNELLES), DE RACISME ET DE XÉNOPHOBIE

1. Objectifs de la séance

Au terme de cette séance, les personnes participantes seront capables :

- D'assimiler les bases organiques internationales de la prévention et de la lutte contre toutes les formes de discrimination (y compris intersectionnelles), de racisme et de xénophobie vis-à-vis des femmes et des hommes migrant.e.s ;
- D'identifier les différentes techniques de contrôle et de supervision ;
- De savoir isoler le système des rapports, le système des plaintes ou communications, et le système des enquêtes ;
- De vérifier si ces techniques sont prévues par des instruments internationaux ou par des décisions des divers organes.

2. Axe de réflexion

Axe de réflexion

Le système des Nations Unies est principalement centré sur les obligations des États et fonctionne au niveau des gouvernements. Cependant, son dispositif de défense des droits à la non-discrimination prévoit également différentes procédures de requête qui sont ouvertes aux particuliers et aux groupes sollicitant une intervention de l'Organisation des Nations Unies face à une violation menant à des situations de discrimination. Les procédures de requête sont des mécanismes permettant de porter à l'attention de l'Organisation des Nations Unies des cas de violation alléguée des droits humains.

Les requêtes relatives aux droits humains peuvent être présentées dans le cadre des trois mécanismes suivants :



- **Les requêtes** présentées par des particuliers en vertu **des traités internationaux** relatifs aux droits humains. Les particuliers peuvent présenter des requêtes relatives à des violations du principe de non-discrimination en invoquant cinq des traités internationaux fondamentaux relatifs aux droits humains ;
- Les communications présentées par des particuliers relevant des **procédures spéciales du Conseil des droits de l'Homme**. Les communications individuelles opèrent au titre des mandats thématiques et selon des mandats par pays des procédures spéciales du Conseil des droits de l'Homme ;
- La procédure de requête mise en œuvre par le **Conseil des droits de l'Homme**. La procédure de requête du Conseil s'applique à des situations dont l'examen donne raisonnablement lieu de croire qu'elles révèlent l'existence d'un ensemble de violations flagrantes et systématiques des droits humains et des libertés fondamentales en tout point du monde et en toute circonstance.

Dans certaines circonstances, ces différentes procédures peuvent se compléter et il est possible d'avoir recours à plusieurs d'entre elles.

Chaque procédure a ses propres exigences, avantages et limites.

À retenir

Comme c'est fréquemment le cas pour les questions d'ordre transversal, aucune organisation du système des Nations Unies n'est chargée d'assurer un contrôle global des droits des femmes et des hommes migrant.e.s ou leur protection. Cette fonction est assumée par diverses entités du système onusien :

- Le HCR assume une mission de contrôle en rapport avec le droit international relatif aux personnes réfugiées selon le mandat de l'article 35, paragraphe 1, de la Convention de Genève relative au statut des réfugiés ;
- Le mandat de l'OIT couvre la protection des travailleurs migrants et la gouvernance de la migration de main-d'œuvre (préambule, deuxième considérant) ;

La communauté internationale a confié au HCDH la mission de promouvoir et de protéger tous les droits humains. Il assure en outre le secrétariat des mécanismes relatifs aux droits de l'Homme.

Le mécanisme onusien de protection contre toute les formes de discrimination vis-à-vis des personnes migrantes se répartit en deux grands registres :

1- Mécanisme onusien de protection contre toutes les formes de discrimination vis-à-vis des personnes migrantes, émanant de la Charte

Ces mécanismes ont été révisés avec la création du Conseil des droits de l'Homme, qui a remplacé en 2006 la Commission des droits de l'Homme.

- Plainte déposée dans le cadre du mécanisme confidentiel,
- Procédures spéciales du Conseil des droits de l'Homme,
- Examen périodique universel (EPU).



2- Mécanisme onusien de protection contre toute forme de discrimination émanant des Organes conventionnels des Nations Unies

Dans le système international de protection des droits de l'homme de l'ONU, la mise en œuvre des traités fondamentaux des droits de l'Homme est supervisée par un « organe conventionnel » composé d'experts élus choisis dans les États parties.

Les organes conventionnels chargés de superviser la mise en œuvre des traités des droits de l'homme auxquels les États ont adhéré depuis l'adoption de la DUDH ont tranché en faveur de l'application aux migrant.e.s et aux personnes qui ne sont pas ressortissantes d'un pays du principe de non-discrimination.

3. Déroulement

a) Présentation de la séance de travail

La formatrice ou le formateur explique les objectifs de la session et situe la séance dans le reste du module. Après l'étude des bases politiques de la prévention et de la lutte contre toutes les formes de racisme, de xénophobie et de discrimination raciale, y compris les discriminations intersectionnelles, élaborées autant à l'international qu'au niveau national, cette séance est destinée à approfondir la connaissance des mécanismes adéquats de lutte contre toutes les formes de discrimination vis-à-vis des personnes migrantes.

b) Dynamique de travail en groupe des études de cas et discussion en plénière des différentes recommandations

À travers deux temps de jeux, il s'agit de prendre connaissance grâce à des études de cas réel des différents systèmes de contrôle des normes internationales de lutte contre la discrimination vis-à-vis des personnes migrantes.

Objectifs de l'exercice

- Se familiariser avec les mécanismes de suivi international, plus précisément avec la mission de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines de racisme.
- Analyser de manière critique certaines des recommandations faites au Royaume du Maroc.

La séance est articulée sur la base d'un extrait faisant partie du Rapport des Procédures spéciales de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée sur le Maroc. La visite de la rapporteuse a eu lieu en 2018 et le rapport a été publié en 2019. Le Maroc a élaboré sa réponse en janvier 2020.



Texte

(...) Recommandations Maroc :

74. Donner à toutes les personnes les moyens de faire valoir leurs droits, en garantissant à toutes les victimes de discrimination ou d'intolérance raciale et xénophobe un accès effectif à la justice et à des voies de recours adéquates. Dans ce contexte, mieux faire connaître les voies de recours disponibles et en faciliter l'accès, notamment en supprimant les obstacles linguistiques et en fournissant des informations adéquates et accessibles sur les droits et les recours dont disposent les groupes et les personnes en situation de vulnérabilité.

75. Prendre des mesures concrètes pour renforcer le principe de responsabilité pour tous les actes de discrimination raciale et de xénophobie, en veillant à ce que les allégations de tels actes fassent l'objet d'enquêtes approfondies et, s'il y a lieu, de poursuites et de sanctions, même dans les cas où les violations des droits ne résultent pas directement d'une politique ou de mesures délibérées du Gouvernement.

76. Renforcer les mesures préventives d'éducation, de formation et de sensibilisation de sorte que tous les agents publics, y compris ceux qui sont responsables de l'administration des services publics, s'abstiennent de toute forme de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée.

77. Redoubler d'efforts pour éliminer les préjugés, les stéréotypes négatifs et la stigmatisation et prendre des mesures efficaces visant à promouvoir la tolérance et la compréhension, conformément à l'article 7 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale... »

Voir le document complet : Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée (2019)

[A/HRC/41/54/Add.1 \(un.org\)](https://www.un.org/fr/41/54/Add.1)

Tout d'abord, la formatrice ou le formateur demande aux personnes participantes quels sont les mécanismes de contrôle qu'elles connaissent et quelle en est leur expérience. Les mécanismes sont inscrits sur une grande feuille de papier afin d'être visibles par toutes les personnes participantes et placés en deux colonnes : mécanisme onusien de protection contre toute les formes de discrimination émanant de la Charte de droits de l'Homme et mécanisme onusien de protection contre toute forme de discrimination émanant des Organes conventionnels des Nations Unies.

Si nécessaire, la formatrice ou le formateur peut présenter certains des mécanismes principaux.

Par la suite, la formatrice ou le formateur répartit les personnes participantes en binômes ou petits groupes et distribue le document de travail parmi les groupes. Il est, par ailleurs, demandé aux personnes participantes d'identifier le document auquel le texte distribué appartient.



Les personnes participantes sont ensuite invitées à réfléchir au sujet des recommandations proposées et à choisir celle qui leur semble la plus importante. Une fois la recommandation sélectionnée, le groupe doit proposer six actions pour la mettre en œuvre.

Chaque petit groupe doit présenter en plénière la recommandation qui a été sélectionnée et les actions prévues pour sa mise en œuvre pratique. Les autres personnes participantes sont invitées à voter pour les deux actions qui leur semblent les plus pertinentes et à expliquer leur vote.

c) Synthèse et présentation du cadre théorique

Objectifs de l'exercice

- Présenter les mécanismes onusiens de protection contre toutes les formes de discrimination.
- Connaître les requêtes relatives aux droits humains.
- Identifier les exigences, avantages et limites des Requêtes relatives aux droits humains.

Le travail effectué dans les dynamiques précédentes permet de présenter les différents mécanismes onusiens de protection contre toutes les formes de discrimination. Il permet également de présenter les différents moyens par le biais desquels les requêtes relatives aux droits humains peuvent être effectuées.

i. Mécanismes onusiens de protection contre toutes les formes de discrimination

Les mécanismes onusiens de protection contre toutes les formes de discrimination se répartissent en deux grands registres :

- Le mécanisme onusien de protection contre toutes les formes de discrimination émanant de la Charte de droits de l'Homme.
- Le mécanisme onusien de protection contre toute forme de discrimination émanant des organes conventionnels des Nations Unies.

a. Mécanisme onusien de protection contre toutes les formes de discrimination qui émanent de la Charte des droits de l'Homme

Ces mécanismes ont été révisés avec la création du Conseil des droits de l'Homme, qui a remplacé en 2006 la Commission des droits de l'Homme. Il s'agit de :

- **Plainte déposée dans le cadre du mécanisme confidentiel que constitue la procédure 5/1**, destinée à « traiter tout ensemble de violations flagrantes et attestées par des éléments dignes de foi de tous les droits de l'homme



et de toutes les libertés fondamentales, quelles que soient la région du monde et les circonstances dans lesquelles elles sont commises » - Conseil des droits de l'homme (CDH), Résolution 5/1 du 18 juin 2007 ;

- **Procédures spéciales du Conseil des droits de l'Homme, désignant un rapporteur, groupe de travail ou Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies** chargé d'examiner les violations des droits de l'homme commises dans le contexte spécifique d'un pays ou des questions thématiques dans toutes les régions du monde ;
- **Examen périodique universel (EPU)**, processus mené par les États, sous les auspices du Conseil des droits de l'Homme, pour garantir le respect des obligations auxquelles ont souscrit les États membres de l'ONU au titre des droits de l'homme.

Ces mécanismes fondés sur la Charte sont importants pour les personnes migrantes, car ils s'appliquent à tous les États membres, qu'ils aient ratifié ou non les traités internationaux des droits de l'Homme, y compris tout instrument spécifiquement destiné à protéger les personnes migrantes. Les deux derniers mécanismes sont particulièrement importants pour garantir la protection adéquate des droits des personnes migrantes.

D'autant plus qu'aucune organisation du système international n'était chargée d'assurer un contrôle global des droits des migrant.e.s ou leur protection avant le 19 septembre 2016, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), auparavant une agence intergouvernementale (en dehors du système des Nations Unies), est devenue « Agence de la migration des Nations Unies » grâce à la signature de l'accord faisant de l'OIM une organisation liée aux Nations Unies le 19 septembre 2016.

Cette fonction est assumée, également, par diverses entités du système onusien, mais de manière partielle :

- Le HCR assume une mission de contrôle en rapport avec le droit international relatif aux réfugiés : l'article 35, 1^{er} paragraphe, de la Convention de Genève relative au statut des personnes réfugiées ;
- Le mandat de l'OIT couvre la protection des personnes travailleuses migrantes et la gouvernance de la migration de main-d'œuvre (préambule, deuxième considérant).

b. Mécanisme onusien de protection contre toute forme de discrimination émanant des organes conventionnels des Nations Unies

Dans le système des Nations Unies de protection des droits humains, la mise en œuvre des traités fondamentaux des droits humains est supervisée par un « organe conventionnel » composé de personnes expertes élues, choisies dans les États parties.



Les organes conventionnels chargés de superviser la mise en œuvre des traités des droits humains auxquels les États ont adhéré depuis l'adoption de la Déclaration Universelle de Droits de l'Homme ont tranché en faveur de l'application du principe de non-discrimination aux personnes migrantes et aux personnes qui ne sont pas ressortissantes d'un pays :

- **Le Comité des droits de l'homme** a précisé, dans l'Observation générale n°15 (1986), la situation des étrangers au regard du Pacte, paragraphes 1 et 2 concernant l'article 2 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques de l'ONU, adopté en 1966, que ce dernier s'applique aux étrangers comme aux ressortissants nationaux.
- **Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels** a confirmé, dans l'Observation générale n°20 (2009), que la disposition garantissant la non-discrimination figurant à l'article 2, paragraphe 2, du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels interdit les distinctions injustifiées fondées sur la nationalité et le statut d'immigré. Dans la même Observation générale, au paragraphe 7, le Comité déclare que le droit à la non-discrimination constitue une obligation immédiate (qui va de pair avec l'obligation de mettre en œuvre le contenu fondamental des droits visés par le Pacte).
- **Le Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD)** a saisi l'occasion de la révision de sa recommandation concernant la discrimination contre les non-ressortissants pour souligner les problèmes de discrimination particuliers auxquels ces derniers sont confrontés. Dans sa Recommandation générale n°30 (2004) concernant la discrimination contre les non-ressortissants (CERD/G/GC/30), le CERD s'est attardé sur le sens de l'article 1er, paragraphe 2, de la Convention. Le CERD souligne que cet article doit être interprété de manière à éviter d'affaiblir l'interdiction fondamentale de la discrimination et, par conséquent, de diminuer de quelque façon que ce soit les droits et les libertés reconnus par le droit international relatif aux droits de l'homme (paragraphe 2). De surcroît, le CERD a relevé l'obligation faite aux États par l'article 5 de garantir un exercice égal de ces droits par les ressortissants et les non-ressortissants, à l'exception de certains droits politiques, tels que le droit de voter et de se présenter aux élections (paragraphe 3).
- **Le Rapporteur spécial chargé des droits des non-ressortissants** a confirmé, à partir de 2003, par le Doc. UN E/CN.4/Sub.2/2003/23 (26 mai 2003), l'application du principe de l'égalité et de la non-discrimination aux distinctions entre les ressortissant.e.s et les non-ressortissant.e.s.
- Le rapport présenté par le **Rapporteur spécial sur les droits de l'Homme des migrants** à l'Assemblée générale des Nations Unies, 68e session, Doc. UN A/68/283 (5 août 2013), paragraphe 28), réitère ce point de vue. ajoutant que toute distinction doit être proportionnée et raisonnable et viser un but légitime.



ii. Les requêtes relatives aux droits humains

Les requêtes relatives aux droits humains peuvent être présentées dans le cadre des trois mécanismes suivants :

- **Les requêtes présentées par des particuliers en vertu des traités internationaux relatifs aux droits humains (requêtes)** : les particuliers peuvent présenter des requêtes relatives à des violations du principe de non-discrimination en invoquant cinq des traités internationaux fondamentaux relatifs aux droits humains ;
- Les **communications** présentées par des particuliers relevant des procédures **spéciales du Conseil des droits de l'Homme** : les communications individuelles opèrent au titre des mandats thématiques et selon des mandats par pays des procédures spéciales du Conseil des droits de l'Homme ;
- La **procédure de requête mise en œuvre par le Conseil des droits de l'Homme** : la procédure de requête du Conseil s'applique à des situations dont l'examen donne raisonnablement lieu de croire qu'elles révèlent l'existence d'un ensemble de violations flagrantes et systématiques des droits humains et des libertés fondamentales en tout point du monde et en toute circonstance.

Dans certaines circonstances, ces différentes procédures peuvent se compléter et il est possible d'avoir recours à plusieurs d'entre elles. Chaque procédure a ses propres exigences, avantages et limites.

a. Requêtes adressées à un comité, appelé aussi « communications », soumises par des personnes particulières en vertu des traités internationaux relatifs aux droits humains

Les instruments internationaux relatifs aux droits humains prévoient la soumission par des personnes particulières de requêtes auprès des organes créés en vertu d'instruments relatifs aux droits humains. Les organes conventionnels (de traité), comme ils sont souvent appelés, sont des comités composés de personnes expertes indépendantes élues par les États parties à l'instrument pertinent. Elles et ils sont chargés de surveiller la mise en œuvre dans les États parties des droits énoncés dans les instruments et de statuer sur les requêtes mettant en cause ces États.

b. Procédure de requête du Conseil des droits de l'Homme

La résolution 5/1 du 18 juin 2007 du CDH a établi la nouvelle procédure de plainte dans le but d'examiner des situations de violations flagrantes, systématiques de tous les



droits humains et de toutes les libertés fondamentales commises quelles que soient la région du monde et les circonstances dans lesquelles elles sont commises.

Les communications dénonçant des violations des droits humains sont examinées par le Groupe de travail du Comité consultatif, qui est constitué de cinq membres. Lorsqu'il y a des preuves suffisantes de l'existence d'un ensemble de violations graves et systématiques, le dossier sera transmis au Groupe de travail des situations, qui est constitué d'un représentant de chaque groupe régional. Ce Groupe de travail rédige un rapport qui sera transmis au CDH et qui contient des informations sur chaque pays ainsi que des recommandations quant aux mesures à prendre. Le CDH s'occupe de ces cas au moins une fois par an. Il supervise la situation des droits humains dans les États en question. De plus, il peut transmettre des recommandations au HCDH afin d'offrir de l'aide aux pays en question. Les plaintes présentées au CDH doivent contenir les renseignements et remplir un certain nombre de critères.

c. Procédures spéciales

Les procédures spéciales sont des mécanismes mis en place par le CDH qui s'occupent de la situation spécifique d'un pays ou de questions thématiques dans toutes les régions du monde. Les mandats des procédures spéciales chargent en général les titulaires de ces mandats (les personnes nommées sont des personnes expertes indépendantes qui peuvent s'appeler rapporteuses et rapporteurs spéciaux, représentantes et représentants spéciaux, personnes expertes indépendantes ou membres de groupes de travail) d'examiner, de superviser, de conseiller et de faire rapport sur les situations des droits humains dans des pays ou territoires donnés. Chaque mandat et les fonctions de chacune des procédures sont définis dans la résolution qui les a instaurés (mandats par pays, mandats thématiques).

Généralement, les procédures spéciales ont les fonctions suivantes :

- a) **Visites dans les pays en vue d'évaluer des situations de violations des droits humains après le consentement de l'État.** Pendant les visites, les titulaires des mandats se réunissent avec des personnes représentant le gouvernement, des institutions étatiques et la société civile. L'État doit faciliter la tenue des enquêtes en pleine liberté.

Élaboration de rapports : ces derniers peuvent être consécutifs aux visites de pays qui se traduisent toujours dans des rapports décrivant la visite, les constats faits par les personnes expertes et les recommandations pour améliorer la situation de droits humains dans l'État visité. Habituellement, les expertes et experts font le suivi de l'application par l'État des recommandations proposées. Leurs conclusions sont généralement incluses dans le rapport annuel qu'elles ou ils préparent pour le Conseil. L'un des mandats thématiques



les plus pertinents est celui du Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits humains des personnes migrantes.

- b) **Requêtes (plaintes, communications) relevant des procédures spéciales** : certaines procédures spéciales (mais pas toutes) peuvent recevoir des plaintes individuelles. En ce qui concerne la décision d'intervenir par rapport à une situation dénoncée dans une communication, elle relève de l'appréciation de la personne titulaire de mandat. Les personnes soumissionnaires des requêtes sont invitées à envoyer des informations mises à jour sur les faits dénoncés. Les communications sont envoyées directement aux mandats-pays et aux mandats thématiques spécifiques. Dans le cadre des mandats thématiques, les communications peuvent porter sur des violations commises dans n'importe quel pays du monde, mais le droit violé doit relever de la compétence du mandat contacté. Pour les mandats-pays, les communications peuvent porter sur n'importe quelle violation d'un droit commis par le pays auquel le mandat se réfère.

Exigences, avantages et limites des Requêtes relatives aux droits humains	
Points forts	Limites et exigences spécifiques
<ul style="list-style-type: none"> • Les communications individuelles aux titres des procédures spéciales peuvent être utilisées pour les cas individuels de même que pour un ensemble plus général de violations ; • Elles peuvent représenter un outil utile dans les cas d'urgence, puisqu'elles permettent une action d'urgence ou préventive (sous l'appellation de recours d'urgence) ; • Contrairement aux organes conventionnels de l'ONU, les procédures spéciales peuvent être déclenchées même si un État n'a pas ratifié l'instrument ou le traité pertinent. • Il n'est pas nécessaire d'avoir épuisé les recours internes avant de saisir les Procédures spéciales, tandis qu'une requête peut être présentée simultanément devant un organe conventionnel et dans le cadre d'une procédure spéciale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut qu'une procédure spéciale ait été mise en place pour couvrir cet aspect spécifique des droits humains ou ce pays particulier (toutes les personnes titulaires de mandat au titre des procédures spéciales ne sont pas habilités à intervenir dans le cas de requêtes individuelles). • Les procédures spéciales ne sont pas des mécanismes ayant force obligatoire : la décision de suivre les recommandations des titulaires de mandat au titre des procédures spéciales est laissée à la discrétion de chaque État.



Exigences, avantages et limites des Requêtes relatives aux droits humains	
Points forts	Limites et exigences spécifiques
<ul style="list-style-type: none"> • Il n'est pas nécessaire que la communication soit faite par la victime, même si la source doit être sûre ; • Quand des informations fiables sont reçues sur une violation spécifique de droits humains, la rapporteuse ou le rapporteur ou groupe de travail ayant un mandat en lien avec ce droit peut décider discrétionnairement d'intervenir par rapport à l'État, en lui envoyant une lettre en vue de mettre fin ou de réparer la violation commise. Si la violation touche plusieurs droits, les titulaires des mandats généralement coordonnent leurs actions. • Les exigences procédurales sont plus allégées et les personnes auteures de requêtes sont invités à envoyer régulièrement des informations mises à jour sur les faits qu'ils ont soumis. • Sur la base des renseignements crédibles et sûrs reçus des victimes de violations alléguées des droits de l'homme, les titulaires de mandat au titre des procédures spéciales peuvent envoyer soit des communications aux gouvernements. Celles-ci peuvent prendre la forme d'appels urgents, qui demandent des mesures péremptoires parce qu'elles entraînent des pertes de vies humaines, des situations qui mettent en risque la vie ou qu'une violation caractérisée semble en cours ou imminente. Soit, des lettres d'allégation, si une violation est présumée avoir déjà eu lieu, ou une législation qui peut faciliter la commission de violations. Elles impliquent d'informer l'État sur ces plaintes et d'obtenir des informations sur les mesures adoptées, notamment en matière de réparation. Les lettres envoyées par une rapporteuse ou un rapporteur à l'État et les réponses que celui-ci a données sont confidentielles jusqu'au moment de leur publication dans le rapport 	<ul style="list-style-type: none"> • Les procédures varient en fonction du mandat. Les personnes particulières ou les organisations souhaitant présenter une requête relevant de l'un des mandats au titre des procédures spéciales doivent tout d'abord vérifier s'il existe un mandat par pays ou un mandat thématique qui correspond à leur cas. Ils doivent aussi examiner soigneusement les critères précis du mandat auxquels il faut satisfaire avant que la requête ne puisse être acceptée. Le Groupe de travail sur la détention arbitraire et le Groupe de travail sur les disparitions forcées ou involontaires, en particulier, ont des critères spécifiques qui diffèrent de ceux des autres mandats. • Lorsqu'une requête émanant d'un particulier est reçue, la décision d'intervenir relève de l'appréciation de la personne titulaire de mandat au titre des procédures spéciales. Elle va dépendre des critères établis par ce dernier et doit être conforme au Code de conduite pour les titulaires de mandat au titre des procédures spéciales. Ces critères concernent généralement : a) La fiabilité de la source, qui ne doit pas reposer exclusivement sur des informations diffusées par les médias ; b) La crédibilité des informations reçues, qui ne doivent pas avoir de motivations politiques ; c) Le caractère détaillé des informations fournies ; d) La portée du mandat proprement dit ; • En revanche, pour que des visites aux prisons puissent être réalisées, il faut l'invitation de l'État (l'autorisation de la visite) ;



Exigences, avantages et limites des Requêtes relatives aux droits humains

Points forts	Limites et exigences spécifiques
<p>annuel qui est soumis périodiquement au Conseil. Selon la réponse reçue, elles et ils peuvent décider de poursuivre l'enquête ou de formuler des recommandations spécifiques. Dans certains cas, elles ou ils peuvent également décider de faire une déclaration publique sur l'affaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En vertu des règles du Conseil des droits de l'homme, il est demandé à toutes les procédures spéciales de rendre compte de leurs activités lors de ses sessions annuelles. • Les Procédures spéciales sont, parmi tous les mécanismes identifiés, probablement les plus appropriées lorsqu'une action urgente est nécessaire, car elles sont en mesure de réagir vite. 	<ul style="list-style-type: none"> • Même si elles n'aboutissent pas à un résultat contraignant, elles peuvent mettre de la pression politique sur les États, à travers les actions publiques. Les Procédures Spéciales ne donnent un retour à une communication que si un suivi s'avère nécessaire. Il est cependant possible d'établir un contact dans la durée avec les mandats, ainsi que de demander un rendez-vous avec l'assistant d'une Procédure spéciale ou avec la personne titulaire du mandat elle-même. Généralement, les actions urgentes faites par les titulaires de mandats réussissent assez bien et fréquemment parviennent à faire que l'État prenne des mesures pour arrêter la violation en question ou de la réparer.



MODULE III. L'accès aux services de santé pour les personnes migrantes

A. INTRODUCTION

1. Présentation

Ce module vise à présenter les formes que prennent les actes racistes et xénophobes au Maroc et leurs répercussions sur l'accès aux services de santé des personnes migrantes, ainsi que leur impact individuel et sociétal sur les personnes victimes et le rôle des institutions publiques et de la société civile dans la prévention et la lutte contre ces actes.

La formation vise, d'une part, à faire comprendre et reconnaître l'importance de la prévention et/ou de la lutte contre ces pratiques, notamment à travers des politiques publiques efficaces qui intègrent des principes liés à la prévention du racisme et de la xénophobie. D'autre part, elle cherche à comprendre l'importance de la collaboration entre institutions, mais aussi entre la société civile et les forces de l'ordre et la justice pour apporter une réponse efficace aux actes motivés par le racisme et la xénophobie, y compris les discriminations multiples dont les femmes migrantes sont victimes.

Le module se compose de 3 séances de travail. La **première séance** présente, tout d'abord, le cadre réglementaire qui régit l'accès des personnes migrantes aux services de base de la santé au Maroc. Les personnes participantes pourront ainsi connaître les droits qui sont reconnus par l'État marocain aux personnes migrantes dans le domaine de la santé. À partir de données sur l'évolution de l'accès aux services de base des personnes migrantes sur les dernières années, elles seront invitées à réfléchir sur les limites de ce cadre réglementaire et sur les possibles éléments d'amélioration.

La **deuxième séance** explore les différents obstacles et barrières qui empêchent la pleine réalisation des droits des personnes migrantes dans la jouissance de leurs droits dans le domaine de la santé. La séance expose et fait réfléchir les personnes participantes sur les différents éléments de vulnérabilité qui conditionnent la jouissance des droits des personnes migrantes, y compris les discriminations intersectionnelles. Ainsi, les participants réfléchiront, à travers un travail pratique sur des cas réels, à la manière



dont l'ethnicité, la construction raciale, le sexe, l'âge, le statut administratif ou le pays d'origine s'entremêlent pour générer une série de conditions de vulnérabilité et sur la façon dont les pratiques discriminatoires, racistes et/ou xénophobes ont un impact sur l'accès et la qualité des soins reçus pour les personnes migrantes. Enfin, la séance permettra d'approfondir les obstacles et les barrières documentés auxquelles les personnes migrantes font face pendant leur séjour au Maroc.

La **troisième séance** s'attache à comprendre le rôle des institutions et des organisations de la société civile dans la prévention et la lutte contre les discriminations et notamment, le racisme et la xénophobie en milieu sanitaire. Les personnes participantes réfléchiront activement à certaines mesures clés qui peuvent être prises tant par les institutions que par la société civile et à la manière dont ces deux structures travaillent de manière complémentaire pour garantir que les personnes migrantes puissent jouir pleinement de leurs droits.

2. Objectifs spécifiques du module

- Connaître le cadre réglementaire de l'accès des personnes migrantes à la santé au Maroc ;
- Identifier les dynamiques des actes de racisme, de la xénophobie et de la discrimination au Maroc envers les personnes migrantes et notamment au niveau de l'accès à la santé, y compris l'intersectionnalité avec les actes sexistes envers les femmes migrantes ;
- Comprendre et reconnaître l'impact de ces actes sur la jouissance effective des droits essentiels et l'accès à la santé ;
- Distinguer l'impact desdits actes sur la stabilité de la société en général, le « vivre ensemble » et la paix ;
- Connaître le rôle des institutions, des instances sécuritaires et de la société civile dans la prévention et la lutte contre les discriminations et notamment, le racisme et la xénophobie en ce qui concerne le droit à la santé.

3. Objectifs pédagogiques du module

À l'issue de la formation, les participantes et participants seront capables de :

- Analyser les enjeux du cadre réglementaire de l'accès des personnes migrantes à la santé au Maroc ;
- Repérer les obstacles, les barrières et les discriminations subies dans l'accès aux services de santé par les personnes migrantes en tenant compte de l'intersectionnalité de discriminations, notamment entre l'origine nationale et le sexe ;



- Comprendre les conséquences des barrières d'accès aux droits et aux services de base, notamment l'accès à la santé, sur le plan individuel et sociétal ;
- Être en mesure de comprendre l'importance des actions de prévention et de lutte contre les discriminations pour améliorer l'accès aux droits et services de base des personnes migrantes ;
- Connaître les principales actions menées par les institutions et par les organisations de la société civile dans la lutte contre les discriminations et notamment, le racisme et la xénophobie, en ce qui concerne le droit à la santé.

4. Structure du module

Le module 3 de la formation se divise en trois séances différentes :

Séance 1. Cadre réglementaire et politique sur l'accès à la santé des personnes migrantes au Maroc.

- Cadre règlementaire ;
- Cadre politique.

Séance 2. Obstacles, barrières et discriminations rencontrés selon le sexe des personnes migrantes, y compris les discriminations intersectionnelles, au niveau de l'accès aux services de santé.

- Barrières et obstacles pour l'accès à la santé de personnes migrantes.
- Facteurs intersectionnels de discrimination.

Séance 3. Implication des institutions et de la société civile dans la prévention et la lutte contre les discriminations et notamment, le racisme et la xénophobie en milieu sanitaire en tenant compte de l'intersectionnalité des discriminations.

- Le rôle des institutions (ministère de la Santé et structures sanitaires) dans la prévention et lutte contre les discriminations et notamment, le racisme et la xénophobie.
- L'intervention des institutions marocaines dans la prévention et lutte contre les discriminations et notamment, le racisme et la xénophobie au niveau du système sanitaire.
- Connaître le rôle des associations de la société civile dans la prévention et la lutte contre les discriminations et notamment, le racisme et la xénophobie au niveau du système sanitaire et de manière générale.



B. SÉANCE 1. CADRE RÉGLEMENTAIRE ET POLITIQUE RÉGISSANT L'ACCÈS À LA SANTÉ DES PERSONNES MIGRANTES AU MAROC

1. Objectifs de la séance

Au terme de cette séance, les participants et participantes seront capables de :

- Identifier des techniques d'animation et d'andragogie adaptées aux contenus de la formation.
- Connaître et assimiler le cadre réglementaire de l'accès des personnes migrantes aux droits essentiels et d'accès à la santé au Maroc, une attention particulière étant accordée à la santé reproductive et à la lutte contre les violences à l'égard des femmes.
- Développer une analyse critique du cadre réglementaire existant.

2. Axe de réflexion

Axe de réflexion

L'existence d'une loi ne signifie pas l'application concrète de cette loi et la jouissance effective des droits qui en découle, notamment lorsqu'une différence est faite par rapport au statut de résidence dans le pays de la personne étrangère.

La réalité relative au non-respect du cadre réglementaire ne remet pas en question l'importance de l'existence d'un cadre réglementaire garantissant l'accès aux droits essentiels et aux services de base de personnes migrantes au Maroc. Dans le cas du droit à la santé, ceci est spécialement important.

L'applicabilité lacunaire du cadre réglementaire sur l'accès aux droits essentiels et aux services de santé de personnes migrantes au Maroc peut être en revanche une source de discrimination envers les personnes migrantes.

À retenir

Le cadre réglementaire, dans notre contexte, est l'ensemble des législations et des réglementations (Constitution, lois, décrets, arrêtés et conventions-cadres) qui régissent l'accès aux droits essentiels et aux services de base de personnes migrantes au Maroc.

Le respect du droit d'accès à la santé des personnes migrantes est étroitement lié à la jouissance effective de l'accès aux autres droits essentiels et services de base tels que la résidence légale, l'éducation, l'emploi ou la justice de personnes migrantes au Maroc.



3. Déroulement

a) Présentation de la séance de travail : objectifs et principaux contenus

Dans un premier temps, la formatrice ou du formateur présentent les objectifs de la séance. Il s'agit de donner une visibilité aux personnes participantes et de situer la séance par rapport au contexte général du module. Cette séance de travail vise à présenter et à comprendre le cadre réglementaire régissant l'accès des personnes migrantes aux droits essentiels et aux services de base au Maroc liés à la santé ainsi que les obstacles pour l'accès réel à ces droits et services.

b) Exercice en groupe et discussion en plénière

Objectifs de l'exercice

- Réfléchir sur les manifestations du droit à la santé et les principes qui régissent sa mise en œuvre.
- Évaluer les connaissances des personnes participantes autour du cadre légal et réglementaire régissant l'accès aux droits essentiels et services de base des personnes migrantes au Maroc.
- Introduire certains éléments et dispositifs légaux régulant l'accès des personnes migrantes aux services de santé au Maroc.

Pour situer le contenu de la séance et pour continuer à promouvoir la connaissance et l'échange entre les personnes participantes, une dynamique de travail en groupe est proposée.

Cet exercice permet aux personnes participantes d'être plus actives dans le processus d'apprentissage et de développer un esprit critique sur l'applicabilité effective du cadre légal et réglementaire régissant l'accès aux droits essentiels et aux services de base des personnes migrantes au Maroc.

En plénière, la formatrice ou le facilitateur commence la séance en invitant les personnes participantes à prendre part à un débat critique sur l'existence de loi et son application effective. Pour ouvrir le débat, nous organisons des groupes de travail répartis équitablement entre les personnes participantes. Chaque groupe reçoit une série de questions écrites sur une fiche. Voici quelques idées de questions à répartir entre les groupes :

- Est-ce qu'il existe un droit à la santé ?
- Sur quels éléments clés et principes s'articule le droit d'accès à des services de santé ?



- Est-ce que les personnes migrantes malades ont le droit d'accéder aux services de santé ?
- Savez-vous quelles sont les dispositions réglementaires qui régulent l'accès des personnes migrantes à la santé ?
- Savez-vous quelles sont les politiques publiques qui ont été mises en place pour accompagner l'accès effectif des personnes migrantes aux services de santé, notamment les femmes, en termes de renforcement du système sanitaire ?
- Savez-vous quelles sont les dispositions spécifiques en matière de santé sexuelle et reproductive des femmes migrantes ?
- Selon votre expérience personnelle et professionnelle, savez-vous si la loi est toujours appliquée ?
- S'il y a des difficultés dans l'application de la loi, quelles sont-elles ? Est-ce que ces difficultés sont les mêmes pour les femmes et pour les hommes ? Et pour toutes les personnes migrantes en fonction de leurs origines ?

À la fin du temps imparti, chaque groupe est chargé de présenter ses conclusions sur l'une des questions. La formatrice ou le formateur facilite l'intervention ordonnée du reste des personnes participantes. Une attention particulière devrait être portée aux discussions intégrant les différences entre les sexes dans l'application de la loi.

Les idées principales seront rassemblées sur un tableau noir/une feuille pour favoriser un cadre visuel qui pourra être utilisé pour introduire le reste des contenus de la séance.

c) Synthèse

Objectifs de l'exercice

- Réfléchir sur les différentes dimensions du droit d'accès à la santé.
- Rappeler que les dispositions législatives au Maroc sont favorables à l'accès à la santé des personnes migrantes, indépendamment de leur situation administrative.
- Réfléchir sur l'applicabilité lacunaire du cadre réglementaire sur l'accès aux droits des personnes migrantes sur la base de l'expérience personnelle et professionnelle des personnes participantes.

Les informations recueillies sur le tableau noir/une feuille permettent à la formatrice ou au formateur de rassembler toutes les informations partagées et de décider des aspects du cadre normatif sur lequel il sera préférable d'approfondir.

- La formatrice ou le formateur rappelle que l'OMS définit le droit à la santé comme le droit humain à « *jouir du meilleur état de santé possible* » et ce droit « *comprend l'accès, en temps utile, à des soins de santé acceptables, d'une*



qualité satisfaisante et d'un coût abordable »²¹. Cette définition implique que la réalisation du droit à la santé est étroitement liée à la réalisation des autres droits humains, notamment le droit à l'alimentation, au logement, au travail, à l'éducation, à la non-discrimination, à l'accès à l'information et à la participation.

VULNÉRABILITÉ SANITAIRE DES PERSONNES MIGRANTES

Les conditions de vie des personnes migrantes au Maroc ont un impact important sur leur santé, notamment pour celles en situation irrégulière. La situation d'irrégularité administrative dans laquelle se trouvent ces personnes ne leur permet pas d'accéder à un emploi décent, ce qui entraîne une alimentation insuffisante des personnes migrantes et de leurs enfants, situation qui est aggravée dans le cas des femmes enceintes ou allaitantes. En outre, les conditions de surpopulation dans lesquelles vivent nombre de ces personnes favorisent la transmission de maladies dermatologiques et respiratoires. Les femmes se trouvent souvent dans des situations de grande vulnérabilité, exposées à de multiples formes de violence, y compris la violence fondée sur le sexe, ce qui les empêche de contrôler leur propre santé sexuelle et les expose à des maladies sexuellement transmissibles. Enfin, il est impossible de ne pas souligner que la dureté du parcours migratoire, la violence subie à l'origine et le long de la route, la discrimination et l'incertitude mettent la santé mentale des personnes migrantes à l'épreuve.

Il faut rappeler que le **Plan Stratégie nationale Santé et immigration (2021-2025)**²² reconnaît que la mise en œuvre du droit d'accès aux services de santé s'articule autour de quatre éléments clés et quatre principes, y compris les principes de non-discrimination et d'équité :

Éléments clés et principes de la mise en œuvre du droit à la santé. Plan Stratégie nationale Santé et immigration (2021-2025)

ÉLÉMENTS CLÉS	PRINCIPES
<p>Disponibilité : établissements et services de santé opérationnels en nombre suffisant, médicaments, présence d'eau salubre et d'installations sanitaires adéquates.</p>	<p>Non-discrimination : s'entend par discrimination toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur divers motifs et ayant pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice des droits de l'Homme et des libertés fondamentales. Cette discrimination est associée à la marginalisation de groupes particuliers de la population et à l'origine d'inégalités structurelles fondamentales au sein de la société. Cette situation peut accroître la vulnérabilité de ces</p>

21 OMS, Santé et droits de l'Homme. En ligne : <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/human-rights-and-health>

22 Ministère de la Santé (2021), Plan stratégique national Santé et immigration (2021-2025). En ligne



Accessibilité : accessibilité aux établissements et services de santé ; accès physique et sûr pour tous, accessibilité financière pour tous, droit de rechercher, d'obtenir et de diffuser des informations concernant des questions de santé en respectant la confidentialité des données à caractère personnel.

Acceptabilité : tous les établissements, les biens et les services de santé doivent respecter les principes d'éthique médicale et, dans la mesure où elles ne sont pas contraires aux droits humains, les valeurs culturelles de la population concernée.

Qualité : scientifiquement et médicalement appropriée, y compris un personnel qualifié, des médicaments homologués et un équipement médical adéquat

groupes à la pauvreté et à la maladie. Ainsi, les groupes communément discriminés et marginalisés sont considérablement plus exposés aux problèmes de santé. Les conséquences sont amplifiées en cas de discrimination double, par exemple, discrimination fondée sur le sexe et sur la race. Il existe un consensus international pour définir les populations vulnérables face à la santé, mais ces groupes ne sont pas fixes et peuvent différer d'un moment à un autre ou d'un endroit à un autre.

Équité : l'équité est l'absence de différences évitables ou remédiables entre différents groupes de personnes, qu'ils soient définis selon des critères sociaux, économiques, démographiques ou géographiques. L'absence d'équité en matière de santé va donc au-delà des simples inégalités relatives aux déterminants de la santé, à l'accès aux ressources nécessaires pour améliorer la santé ou la conserver ou aux résultats en matière de santé. Cette absence d'équité résulte aussi de l'impossibilité d'éviter ou de surmonter les injustices ou le non-respect des droits de l'Homme.

Participation : la voix des citoyens détenteurs de droits et utilisateurs des services de santé est appelée à être entendue. En effet, la participation, à travers l'évaluation des services et l'expression des opinions sur les soins offerts, permettra d'obtenir un retour continu pour améliorer l'efficacité du système de santé.

Reddition de comptes : comme le principe de participation, il est capital pour assurer l'équité en santé et le droit à la santé.

De manière générale, il faut rappeler que les dispositions législatives au Maroc sont favorables à l'accès à la santé des personnes migrantes, indépendamment de leur situation administrative, ce qui est aussi en ligne avec les principes constitutionnels. Cependant, il est important de retenir que l'existence d'une loi ne signifie pas la jouissance effective de ce droit, ce qui rend nécessaire la mise en place de politiques spécifiques. En effet, le Plan stratégique national santé et immigration (PSNSI) reconnaît « le caractère peu développé du dispositif législatif relatif à la santé des migrants, notamment en situation administrative irrégulière ». La SNIA a constitué une politique publique clé, ciblant des actions concrètes prévues dans le domaine de la santé.

Il est important de prendre conscience du cadre réglementaire existant et aussi d'examiner et de reconnaître les lacunes de la jouissance effective de l'accès à la santé. Il est aussi important de prendre conscience des barrières existant au-delà des normes légales. Ces barrières seront explorées dans la séance 2.



d) Présentation théorique du cadre normatif

Objectifs de l'exercice

- Introduire le contexte, dont le cadre normatif marocain, pour garantir que l'accès des personnes migrantes aux différentes structures de santé a été développé.
- Soumettre les principales dispositions législatives qui régulent l'accès des personnes migrantes aux services de base dans le domaine de la santé.
- Familiariser les personnes participantes aux principales politiques publiques marocaines pour garantir l'accès des personnes migrantes aux différentes structures de santé.

À partir des réflexions collectives menées dans les exercices préalables, la formatrice ou le formateur présente le cadre normatif existant au Maroc. Il faut garder à l'esprit que, ces dernières années, l'évolution des politiques publiques marocaines vers une réglementation plus respectueuse des droits humains s'est également traduite par une amélioration de l'accès aux droits des personnes migrantes. Ainsi, le Maroc a mis en place un cadre juridique et réglementaire pour faciliter l'accès aux services pour les personnes migrantes et assurer la protection de leurs droits. Cependant, cet ensemble de mesures est plutôt destiné aux personnes en situation régulière.

L'exception concerne les services de santé, où le Maroc a pris des nombreuses dispositions légales pour garantir l'accès des personnes migrantes aux différentes structures de santé dans les mêmes conditions que les citoyennes et citoyens marocains indépendamment de leur statut administratif.

Dans ce contexte, le droit à la santé est sanctionné par la **loi cadre n° 34-09 de 2011** relative au système de santé et à l'offre de soins et à la **loi n° 65-00 de 2011** portant sur le code de la couverture médicale de base. En outre, un certain nombre de textes réglementaires et de circulaires ont été élaborés pour assurer la couverture sanitaire des personnes migrantes, notamment les suivants :

- Circulaire de 2007 sur la gratuité des soins de santé primaire pour les étrangers (2007).
- Une circulaire du ministère de la Santé (Circulaire 108 du 12 décembre 2008) pose le principe de gratuité du suivi de grossesse, des accouchements et des césariennes dans les structures publiques. Cette circulaire a été complétée par la Note du 1er juin 2009 destinée aux CHU, qui pose le principe d'une gratuité des accouchements pour les femmes référées par le système de santé public.
- Règlement intérieur des hôpitaux de 2011 qui énonce le principe d'égalité d'accès aux services de santé et garantit le droit au traitement pour tous les cas d'urgence, quel que soit leur statut juridique :



- L'article 57 stipule : « *les patients ou blessés non marocains sont admis, quel que soit leur statut, dans les mêmes conditions que les nationaux. Les modalités de facturation des prestations qui leur sont prodiguées doivent s'effectuer dans les mêmes conditions, sauf en cas d'existence de conventions de soins entre le Maroc et le pays dont le patient est ressortissant* ».
- Convention de partenariat signée en octobre 2015 entre le ministère délégué chargé des Marocains résidant à l'étranger et des Affaires de la migration, le ministère de la Santé, le ministère de l'Intérieur, et le ministère de l'Économie et des Finances, destinée à faire bénéficier les migrants d'une couverture médicale et d'un panier de soins similaire au panier de soins RAMED. Cependant, cet accord n'a jamais été matérialisé.
- La loi n° 103.13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes fixe la composition de la cellule centrale et des cellules décentralisées pour la prise en charge des femmes victimes de violence créées au sein des tribunaux de première instance et des cours d'appel ainsi qu'au sein des services centraux et décentralisés des départements chargés de la justice, de la santé, de la jeunesse et de la femme, de même que de la Direction générale de la sûreté nationale et du Haut commandement de la Gendarmerie royale.

Au niveau des **politiques publiques**, la **Stratégie nationale de migration et d'asile (SNIA)**²³, lancée en 2013, a fixé pour le secteur de la santé deux objectifs spécifiques : a) faciliter l'accès des personnes migrantes et réfugiées aux services de santé dans les mêmes conditions que les citoyennes et citoyens marocains ; et b) coordonner l'action des associations dans le domaine de la santé. À cette fin, le Maroc a initié une série de mesures à commencer par la mise en place d'un régime d'assistance médicale des personnes migrantes et réfugiées, le lancement du **Plan stratégique de la santé 2019-2025**, l'intégration des personnes migrantes dans les programmes nationaux de santé publique, ainsi que la réalisation de caravanes médicales par les associations et la société civile.

Le **Plan stratégique national Santé et immigration** (PSNSI) dans ses deux phases (2017-2021 et 2021-2025²⁴) a été élaboré par le ministère de la Santé et décliné en deux stratégies régionales au niveau de deux régions-pilotes : l'Oriental et Casablanca-Settat. Le Plan s'articule autour de cinq axes stratégiques : a) renforcement de la surveillance, du suivi-évaluation et de la recherche ; b) promotion de la santé et de la prévention ; c)

23 Politique nationale d'immigration et d'asile. Rapport 2017. En ligne : https://marocainsdumonde.gov.ma/ewhatisi/2018/03/POLITIQUE-NATIONALE_Rapport-2017.pdf

24 Ministère de la Santé (2021), Plan stratégique national Santé et immigration (2021-2025). En ligne



prise en charge appropriée ; d) gouvernance du Plan ; et e) renforcement des capacités des acteurs intervenant dans la prise en charge.

C. SÉANCE 2. OBSTACLES, BARRIÈRES ET DISCRIMINATIONS RENCONTRÉS SELON LE SEXE DES PERSONNES MIGRANTES DANS LE SYSTÈME DE SANTÉ

1. Objectifs de la séance

Au terme de cette séance, les personnes participantes seront capables de :

- Repérer les obstacles, les barrières et les discriminations rencontrés dans l'accès aux services de base de personnes migrantes en tenant compte de l'intersectionnalité des discriminations, fondée sur la race et le sexe.
- Comprendre les conséquences des barrières d'accès aux droits et services de base sur le plan individuel et sociétal.

2. Axe de réflexion

Axe de réflexion

Certaines personnes migrantes sont confrontées dans le quotidien à des actes et des pratiques discriminatoires. Certaines pratiques s'illustrent à cause de la non-applicabilité du cadre réglementaire en vigueur.

À retenir

Or, la condition de personne étrangère ou migrante, d'autres variables comme le niveau d'instruction de la personne, le handicap, l'âge, l'origine ou le niveau économique peuvent influencer dans les barrières d'accès à la santé.

Le sexe de la personne revêt une influence capitale dans ce sens et les barrières et les obstacles d'accès à la santé diffèrent entre les femmes et les hommes, tout comme les conséquences des discriminations subies. Structurellement, les femmes au Maroc se trouvent dans une situation de discrimination qui conditionne leur état de santé et leur accès aux services de santé, avec des taux de mortalité maternelle très élevés. Par ailleurs, la violence à l'égard des femmes est à l'origine d'innombrables dommages physiques et psychologiques ou de souffrances parmi les femmes, ainsi que de violations de leur droit à la santé.

Les femmes migrantes d'une certaine origine raciale/ethnique sont plus exposées aux discriminations intersectionnelles fondées sur la race, l'ethnie et le sexe, par exemple lors du suivi de la grossesse et de l'accouchement.



3. Déroutement

a) Présentation de la séance de travail : objectifs et principaux contenus

La formatrice ou le formateur présente les objectifs de la séance. Bien qu'il existe un cadre commun qui régit l'accès des personnes migrantes aux services de santé, l'accès réel à ceux-ci est conditionné par de nombreux éléments parmi lesquels l'origine de la personne, l'âge, l'état administratif, le sexe ou la région dans laquelle l'accès auxdits services est demandé. Cette séance explore comment ces différents éléments sont entrelacés, donnant lieu à différentes situations de vulnérabilité qui doivent être traitées pour prévenir la violation des droits des personnes migrantes. Plus particulièrement, cette séquence est destinée à faire ressortir les obstacles émanant de pratiques et d'actes discriminatoires à l'égard des personnes migrantes et les conséquences sur le plan individuel et sociétal. Elle se concentre sur ce type d'actes au niveau de l'accès à la santé. Pour ce faire, le contenu partagé avec les personnes participantes est conçu de manière à les mettre en confrontation avec certaines pratiques discriminatoires.

b) Dynamique de travail en groupe

Objectifs de l'exercice

- Découvrir les pratiques discriminatoires auxquelles certaines personnes migrantes et réfugiées sont confrontées, y compris les discriminations intersectionnelles, pour accéder aux services de santé au Maroc ;
- Ressentir les difficultés psychologiques liées aux difficultés du vécu des personnes migrantes ;
- Comprendre l'enchaînement des situations, les actes de discrimination auxquels les personnes migrantes sont confrontées depuis le moment où elles se trouvent en situation irrégulière jusqu'au moment de régulariser ou non leur situation.

La séance commence par une dynamique théâtrale : il est proposé aux personnes participantes de créer, à partir de leur expérience personnelle et de ressources telles que des témoignages de personnes migrantes et des extraits de rapports, une petite pièce de théâtre dans laquelle ils mettront en évidence des situations de discrimination vécues par des personnes migrantes au Maroc.

Pour commencer, la formatrice ou le formateur présente l'objectif du jeu, puis les personnes participantes sont réparties en trois groupes, de manière aléatoire. La formatrice ou le formateur distribue à chaque groupe une fiche avec une situation spécifique et la documentation nécessaire pour développer la pièce de théâtre (voir annexe 5). Par la suite, chaque groupe est appelé à désigner les actrices et les acteurs qui interagiront pour la mise en scène de la situation imaginée. La formatrice ou le formateur donne un



temps de discussion en groupe pour la préparation de l'exercice et une fois finalisé, les équipes doivent mettre en scène leurs travaux. À la suite de la mise en scène de chaque groupe, un débat en plénière sera animé par la formatrice ou le formateur afin de mentionner les actes discriminatoires identifiés pour chaque cas qui entravent la jouissance effective du droit à la santé.

c) Discussion en plénière

Objectifs

- Repérer l'origine des discriminations subies par les personnes migrantes.
- Réfléchir de manière collective aux conséquences de ces discriminations.
- Discuter autour des mesures qu'il convient de mettre en place pour éviter ce type de situations.

Dans un **premier temps**, les personnes participantes prendront conscience des actes discriminatoires que rencontrent les personnes migrantes au moment d'accéder aux différents services de santé au Maroc. Il s'agit de tirer des enseignements quant aux actes discriminatoires à l'égard de personnes migrantes et aux manifestations de ces actes. Ce sera aussi l'occasion de faire une analyse critique de l'existence de l'intersectionnalité de discriminations, notamment entre l'origine nationale, le sexe, l'âge et la race qui entravent l'accès à la santé de personnes migrantes au Maroc.

La formatrice ou le formateur peut animer la discussion en posant les questions suivantes :

- Pensez-vous qu'une femme marocaine ou un homme marocain aurait également pu vivre cette situation ? En quoi serait-elle différente ?
- Pensez-vous qu'une femme marocaine ou un homme marocain réagirait de la même manière ? De quelle manière ? Pourquoi pensez-vous qu'elles/ils agiraient différemment ?
- Quelles sont les idées préconçues/préjugés qui motivent cette discrimination ?
- Comment pensez-vous que les victimes ressentent cette situation ?
- Quelles peuvent être les causes de cette discrimination ?



d) Synthèse

Objectifs

- Réfléchir sur les différentes dimensions du droit d'accès à des services de santé.
- Souligner le caractère multidimensionnel des discriminations subies par les personnes migrantes.
- Réfléchir sur les discriminations intersectionnelles, notamment celles subies par les femmes migrantes.

La formatrice ou le formateur utilise la phase de synthèse pour rassembler toutes les informations de la discussion plénière. Les informations pourront être synthétisées et résumées sur une grande feuille de papier. Ces informations peuvent être complétées lors de la phase d'explication théorique.

Il est important de retenir dans cette séquence que la jouissance réelle des droits ne dépend pas seulement des conditions d'accès en termes légaux ou de la situation administrative de la personne, mais aussi d'autres facteurs liés aux stéréotypes et aux préjugés envers les personnes étrangères qui sont à la base des discriminations raciales, y inclus les discriminations intersectionnelles.

En effet, les discriminations sont souvent latentes, diffuses et multicritères. Elles sont liées aux préjugés et aux stigmatisations dans lesquels l'origine raciale et/ou ethnique se combine avec le sexe et d'autres aspects comme les difficultés socioéconomiques des populations ou la réputation du milieu résidentiel. Toute politique de lutte contre les discriminations doit être transversale et doit prendre en considération la question raciale, la question genre et l'approche territoriale.

La politique publique de la lutte, au Maroc, contre les discriminations vis-à-vis des personnes migrantes est conçue de manière transversale et prend en considération la question migratoire et l'approche territoriale, mais il est important de faire une analyse critique et de proposer aux personnes participantes de penser à des alternatives permettant la jouissance effective de l'accès aux droits.

Il s'agit d'éliminer des obstacles progressifs de toute sorte qui peuvent s'opposer à ce qu'une personne accède aux droits qui lui sont reconnus, dont les services de santé.



e) Présentation du cadre théorique

Objectifs

- Présenter un état des lieux sur les discriminations subies par les personnes migrantes au Maroc dans leur jouissance du droit à la santé.
- Repérer les principaux obstacles et barrières pour l'accès des personnes migrantes aux services de santé.

Lorsque les personnes migrantes veulent accéder à des services de santé, elles peuvent rencontrer différents types de barrières et d'obstacles. Les limites à la jouissance de leurs droits sont liées, d'une part, à certaines faiblesses du système de santé marocain ; d'autre part, à la situation d'extrême vulnérabilité dans laquelle se trouvent beaucoup de ces personnes et, enfin, à la propre condition de personne migrante. Les discriminations peuvent être liées à différentes caractéristiques de la personne, comme son statut administratif, son origine nationale ou son sexe. Cependant, ces discriminations ne sont pas toujours visibles et enregistrées, comme le soulèvent les rapports des Nations Unies et du Gouvernement du Maroc à cet égard.

Réponse du Maroc à la Rapporteuse spéciale sur la lutte contre toute les formes de discrimination, racisme et xénophobie.

La Rapporteuse spéciale a précisé que certaines personnes migrantes et réfugiées, en particulier des personnes migrantes et réfugiées d'origine subsaharienne, ont signalé avoir été victimes de stéréotypes racistes et xénophobes dans l'accès aux soins de santé. Il y a lieu d'indiquer que les 12 inspections régionales de santé n'ont enregistré aucune plainte concernant des restrictions dans l'accès aux soins, y compris des pratiques racistes et xénophobes.

Certaines situations discriminatoires concernent des promulgations de normes ou de pratiques qui ne sont pas en accord avec les principes des lois en vigueur. À titre d'exemple, la discrimination basée sur le statut administratif des personnes migrantes, notamment pendant la crise sanitaire COVID-19 qui a consisté à la privation des personnes migrantes en situation irrégulière et ceux/celles qui ont échoué à renouveler leur titre de séjour de bénéficiaire de la vaccination contre le COVID-19 au début du période de vaccination. Un autre exemple serait le refus de l'accès aux services de santé sans la présentation de la carte séjour pour connaître le centre de santé de référence, ce qui n'a pas de base légale. Cependant, dans de nombreux cas, ce manque d'accès aux soins de santé n'est pas lié à la situation juridique ou à la méconnaissance de la loi, mais aux propres préjugés des prestataires de services (personnel médical et paramédical).



Rappel : définition de la discrimination

Définition de la discrimination. La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale définit la discrimination comme « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique »²⁵.

La **discrimination intersectionnelle** ou croisée fait référence à une situation dans laquelle divers motifs existent et interagissent de manière simultanée, de sorte qu'ils sont inséparables et génèrent un type spécifique de discrimination.

De nombreuses études soulignent les différents obstacles et barrières auxquels sont confrontés les migrants au Maroc (voir le tableau avec les documents de référence ci-dessous). Nous décrivons ci-dessous quelques-uns des principaux obstacles, auxquels sont confrontés les personnes migrantes pour accéder aux systèmes de santé, tels qu'ils sont décrits par la documentation disponible.

Manque de couverture médicale complète pour les personnes migrantes les plus vulnérables

Le manque d'argent ou de moyens matériels est mentionné dans l'Enquête nationale de 2021 menée par le Haut-commissariat au Plan comme la seconde cause principale du nonaccès des personnes migrantes aux soins de santé, la première raison étant la peur de contracter le COVID-19. Les services publics de santé de base auxquelles les personnes migrantes ont accès dans les mêmes conditions que les personnes citoyennes marocaines n'intègrent ni les médicaments ni les prestations complémentaires, telles que les bilans biologiques et radiologiques. Dans la pratique, les personnes migrantes ne sont couvertes par aucun type d'aide complémentaire pour l'accès à ces services complémentaires et la société civile fournit souvent, avec des ressources limitées, des aides pour l'achat de médicaments ou le paiement de tests médicaux complémentaires.

La situation est également compliquée pour les femmes migrantes enceintes. Les examens gynécologiques ne sont pas gratuits et, bien que l'accouchement soit couvert dans certaines structures – centres de santé ayant des modules spécifiques –, ceux-ci ne sont pas disponibles dans toutes les régions. La situation est plus bénévole pour les

²⁵ OHCHR. Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. En ligne : <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanismes/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>



femmes réfugiées qui peuvent accéder aux services de santé nécessaires lors de l'accouchement grâce à des accords avec l'UNHCR.

Enfin, et malgré les besoins identifiés pour ce groupe, l'accès aux services de santé mentale – en général très limités dans le pays – reste extrêmement compliqué pour les personnes migrantes.

Le manque d'information et les limitations du système de santé pour répondre aux exigences culturelles et linguistiques de la population migrante

La langue (surtout dans le cas des personnes migrantes anglophones) et les différences culturelles posent parfois des problèmes de communication et de compréhension des pathologies, ce qui s'ajoute au fait que les personnes prestataires des services de santé disposent uniquement d'informations limitées sur la thématique migration, et aussi sur la médecine tropicale et les maladies d'importation²⁶.

La méconnaissance par le personnel médical et paramédical des services de santé disponibles pour les personnes migrantes, qui s'ajoute au manque d'information des personnes migrantes elles-mêmes sur leurs droits, constitue aussi un obstacle important pour la jouissance du droit d'accès à des services de santé. Le PSNI reconnaît les « refus de soins récurrents liés à des exigences administratives contraignantes (refus de vaccin pour défaut d'avis de naissance, refus de soins pour défaut de document d'identité, demandes de justificatifs de domicile) »²⁷.

Le projet « santé entre cultures » de l'hôpital universitaire Ramón y Cajal (Madrid, Espagne)²⁸

Ce projet propose un modèle de travail unique et spécialisé afin de faciliter l'accès de personnes étrangères aux services de santé dans la communauté de Madrid en Espagne. Il s'agit d'un modèle fondé sur l'intégration de l'Association pour l'étude de maladies infectieuses dans l'Unité de référence nationale pour les maladies tropicales de l'hôpital universitaire Ramón y Cajal. Ce modèle de travail fonctionne bien et présente plusieurs avantages dont la rigueur scientifique, la qualité et l'humanisation de la prestation de services de santé.

Cette symbiose de deux structures est née pour faciliter l'intégration des personnes migrantes par le biais de la santé, en assurant des actions d'éducation adaptées, un service de médiation interculturelle, un service de dépistage de maladies infectieuses, un accompagnement et un service d'information qui intègrent une approche genre.

²⁶ Ministère de la Santé (2021), Plan stratégique national Santé et immigration (2021-2025). En ligne

²⁷ *Idem*.

²⁸ Pour plus des informations, voir : Salud Entre Culturas



Cette expérience est apparue alors que l'Espagne est devenu un pays d'accueil d'immigré.e.s et de patient.e.s qui ne connaissent ni la langue ni le système de santé espagnol. Le système sanitaire est, donc, confronté à un grand défi : prodiguer des soins aux patient.e.s qui arrivent avec qualité et humanité.

À cette fin, ce modèle propose un travail dans lequel la professionnelle ou le professionnel de santé collabore étroitement avec une médiatrice ou un médiateur interculturel. La figure de la médiatrice ou médiateur est très importante, car il s'agit d'un.e professionnel.le formé.e qui maîtrise la langue, mais aussi les codes culturels des nouveaux patient.e.s.

Les principales activités menées dans le cadre de ce projet sont les suivantes :

- Des ateliers de promotion de la santé culturellement et linguistiquement adaptés (sur la prévention du VIH, COVID...), qui ont lieu à l'Hôpital et dans l'espace communautaire, par exemple des associations où se réunissent les migrantes, dans les quartiers, etc.
- Des actions de dépistage des maladies/infections silencieuses.
- Un service d'interprétation et de médiation interculturelle dans les centres sanitaires publics. Les médiateur.trices permettent d'assurer une communication et une information de qualité et sans les risques inhérents au recours à des personnes non professionnelles (des membres de la famille, par exemple) dans ce contexte.
- Des actions de promotion de la santé adressées aux femmes migrantes : sur des thématiques d'intérêt pour les femmes, dynamisées par des médiatrices, réalisées dans des espaces de référence pour les femmes – tels que les « espaces d'égalité » de la communauté de Madrid.
- Un projet pilote de psychologie transculturelle : ateliers sur la santé mentale, diagnostics et traitement de certaines maladies telles qu'anxiété, dépression, stress post-traumatique, etc.

Les difficultés d'accès liées aux conditions de vie des personnes migrantes

Une étude menée en 2013 à Rabat par l'ONUSIDA et le Fonds mondial auprès de personnes migrantes sub-sahariennes en situation administrative irrégulière a souligné que la peur d'être arrêté.e et reconduit.e aux frontières en cas de fréquentation des structures hospitalières publiques était l'une des barrières principales pour l'accès aux soins²⁹. En outre, il est important de considérer que ces personnes se trouvent souvent dans des zones isolées, avec un accès difficile aux services de santé, ou en mobilité constante, ce qui rend difficile le suivi des maladies. Enfin, la peur d'être stigmatisé.e – notamment dans le cas des femmes qui cherchent à accéder aux services de planning familial ou des personnes atteintes de maladies chroniques comme le VIH – limite leur accès aux services de santé.

²⁹ Johnston, L (2013), Étude bio-comportementale sur la Santé des migrants en situation administrative irrégulière à Rabat. Ministère de la Santé. Rabat



Documents de référence

- Conseil civil de lutte contre toutes les formes de discrimination (2018), État des lieux des discriminations au Maroc. En ligne : <http://prometheus.ma/wp-content/uploads/2018/05/Rapport-Conseil-civil-2018.pdf>
- PNPM, État des lieux de l'accès aux services pour les personnes migrantes au Maroc : bilan, perspectives et recommandations de la société civile. En ligne : <https://www.cjhm.org/wp-content/uploads/2019/03/Rapport-PNPM-ACCES-AUX-SERVICES-POUR-MIGRANTS-AU-MAROC-2017.pdf>
- PNPM (2017), Contribution de la société civile dans le cadre de l'Examen périodique universel du Maroc – Mai 2017.
- Johnston, L (2013), Étude bio-comportementale sur la Santé des migrants en situation administrative irrégulière à Rabat. Ministère de la Santé. Rabat
- HCP, La migration forcée au Maroc. Résultats de l'Enquête nationale de 2021.

D. SÉANCE 3. IMPLICATION DES INSTITUTIONS ET DE LA SOCIÉTÉ CIVILE DANS LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET NOTAMMENT LE RACISME ET LA XÉNOPHOBIE

1. Objectifs de la séance

- Connaître le rôle des institutions dans la prévention et lutte contre les discriminations et notamment, le racisme et la xénophobie dans l'accès aux services de santé.
- Repérer les différents aspects de l'intervention des institutions marocaines dans la prévention et lutte contre les discriminations et notamment, le racisme et la xénophobie.
- Connaître le rôle des associations de la société civile dans la prévention et la lutte contre les discriminations y compris des discriminations intersectionnelles, et notamment, le racisme et la xénophobie.
- Déterminer les modalités d'intervention de la société civile en vue de remédier aux problèmes de la discrimination, y compris des discriminations intersectionnelles, le racisme et à la xénophobie envers les personnes migrantes dans l'accès aux services de santé au Maroc.



2. Axe de réflexion

Axe de réflexion

Complémentarité entre les obligations des institutions, y inclus les forces de sécurité, et les responsabilités de la société civile afin de mettre en place des actions qui servent à prévenir les actes et les pratiques discriminatoires à l'égard de personnes migrantes et la protection de ces dernières.

Les institutions sont les titulaires des obligations dans la veille et la promotion des droits de personnes migrantes. La société civile joue un rôle de lobbying et de plaidoyer, ainsi que d'accompagnement des personnes victimes des incidents racistes et xénophobes. Ses organisations sont aussi clés pour la création d'alliances.

À retenir

Autre aspect à retenir : la société civile est un acteur clé dans la préservation des droits de personnes migrantes au Maroc et que les associations militent en faveur de personnes migrantes. Ces organisations sont en mesure de travailler en parallèle/conjointement avec les institutions nationales pour la prévention et la lutte contre les discriminations, y compris les discriminations intersectionnelles, et notamment, le racisme et la xénophobie à l'encontre de personnes migrantes au Maroc.

3. Déroulement

Cette séance est consacrée à l'initiation à la réflexion et à la planification de l'intervention des institutions marocaines pour la prévention et la lutte contre les discriminations et notamment, le racisme et la xénophobie, ainsi qu'au rôle de la société civile en termes de plaidoyer, de lobby et de concertation. À cet effet, la formatrice ou le formateur explique aux personnes participantes l'importance de la technique de planification, d'autant qu'elle est adoptée vers la fin d'une importante discussion qui a mis en évidence, lors des séances précédentes, le besoin de modifier la politique ou la pratique.

a) Dynamique de travail en groupe

Objectifs

- Mettre les personnes participantes dans une situation de prise de décisions par rapport aux politiques publiques à mettre en place pour lutter contre le racisme, la xénophobie et la discrimination raciale et les prévenir.
- Comprendre l'articulation entre les rôles des institutions et de la société civile.

Les travaux de groupe doivent servir à planifier des actions par les institutions publiques et la société civile pour améliorer l'accès à la santé de personnes migrantes et prévenir



les discriminations, y compris les discriminations intersectionnelles. Pour ce faire, deux grandes tables et des chaises sont mises à la disposition des personnes participantes, ainsi qu'une feuille grand format où sont indiqués les deux grands axes de la planification (« Stop » ou « Commencer »).

Pour commencer l'activité, la formatrice ou le formateur répartit les personnes participantes en groupes : certains groupes représentant le ministère de la Santé et les structures sanitaires ; un autre représente les organisations de la société civile. Par la suite, la formatrice ou le formateur demande aux personnes participantes de penser à une action dans les domaines qui correspondent à leur mandat, pour répondre à chacun des éléments suivants : STOP (une chose que vous planifiez d'arrêter de faire) ; et COMMENCER (une chose à commencer à faire). Chaque groupe est appelé à mener des discussions en interne de 15 minutes et proposer une planification sur l'intervention en matière de prévention et lutte contre les discriminations, y compris des discriminations intersectionnelles, et notamment, le racisme et la xénophobie. Par la suite, chaque groupe nomme son porte-parole pour présenter pendant 7 ou 8 minutes la planification des éléments susmentionnés.

b) Discussion en plénière

Objectifs

- Réfléchir collectivement sur des actions dans le domaine de la prévention et la lutte contre les discriminations, notamment dans l'accès à la santé.
- Identifier le rôle complémentaire entre les institutions et la société civile dans la défense d'une société libre des discriminations.

La première partie du débat sera destinée à la présentation, la discussion et l'analyse des interventions de chaque porte-parole. Chacun groupe présentera sa conception de planification de l'intervention des instances concernées par la prévention et la lutte contre les discriminations, y compris des discriminations intersectionnelles, et notamment, le racisme et la xénophobie. Il est important de justifier les choix des planifications proposées.

Dans un deuxième temps, il s'agit de réfléchir à la complémentarité entre les actions proposées par les institutions et celles proposées par le groupe de la société civile.



c) Synthèse

Objectifs

- Ancrer les connaissances du groupe et signaler les synergies entre les institutions et la société civile au Maroc en ce qui concerne l'amélioration de l'accès à la santé de personnes migrantes.

La phase de synthèse peut servir à rassembler toutes les propositions avancées par les différents groupes et à indiquer comment la société civile et les institutions pourraient en assurer la mise en œuvre. Au cours de cette phase, la formatrice ou le formateur doit insister sur le rôle complémentaire de la société civile et des institutions et sur les différentes façons dont elles peuvent travailler ensemble.

d) Présentation du cadre théorique

Objectifs

- Repérer les principales actions envisagées par le Plan stratégique national Santé et immigration.
- Consolider la vision des rôles complémentaires entre la société civile et les institutions.
- Présenter des actions menées par les organisations de la société civile dans le domaine de la promotion du droit à la santé des personnes migrantes.

Cette dernière activité est utilisée pour consolider les rôles complémentaires entre la société civile et les institutions. Les engagements pris par le Plan stratégique national Santé et immigration dans le domaine de la santé sont également présentés. Il est important de comprendre le rôle des institutions publiques et de la société civile et de souligner leur complémentarité.

Les institutions ont des compétences importantes dans :

- L'alignement des cadres réglementaires nationaux sur les engagements internationaux ;
- La définition des politiques publiques alignées avec la loi et les consignes internationales dans les domaines des droits humains ;
- La détection et l'identification des actes et des pratiques de discrimination à l'encontre des personnes migrantes au sein du système sanitaire et aussi en dehors du même (implication des cellules de prise en charge des femmes et enfants victimes de la violence mises en place au niveau des hôpitaux) ;
- La sensibilisation contre ces pratiques et ces actes ;



- La préparation des études de diagnostic sur les discriminations, y compris des discriminations intersectionnelles, et notamment, le racisme et la xénophobie envers les personnes migrantes au Maroc au sein du système de santé ;
- L'élaboration de mécanismes de prévention et lutte contre les discriminations ;
- La concertation des rencontres de travail et établissement des partenariats avec les organisations de la société civile ;
- L'établissement des mécanismes de collecte de données ventilées par sexe afin de renseigner le cas d'incidents racistes et xénophobes au sein du système de santé ;
- L'évaluation et la transparence.

Axes d'intervention du Plan stratégique national Santé et immigration

Si on parle des actions clé des institutions dans le domaine de la santé, le Plan stratégique national Santé et immigration (2021-2025) propose 5 objectifs spécifiques et 8 résultats :

Axe 1. Renforcement de la surveillance, du suivi-évaluation et de la recherche.

- R1. Un dispositif de veille sanitaire relatif à la santé des migrants est mis en place et intégré dans le système de surveillance et de veille en vigueur.
- R2. Le système d'information sanitaire fournit des données permettant la caractérisation et l'analyse de l'état de santé de populations migrantes, plus des données sur l'accès et l'utilisation de services de santé.

Axe 2. Promotion de la santé et prévention.

- R3. Les populations migrantes ont accès aux connaissances pour adopter des attitudes et pratiques d'un mode de vie sain afin de réduire les comportements à risque ou inappropriés.

Axe 3. Prise en charge appropriée.

- R4. Les populations migrantes bénéficient effectivement de tout le paquet de services offerts par les établissements de soins de santé primaires et les actions.
- R5. Les services hospitaliers sont capables de répondre aux besoins des patient.e.s migrant.e.s.
- R6. Les migrant.e.s en extrême vulnérabilité sont référés vers les services sociaux.

Axe 4. Gouvernance du Plan national stratégique de santé et immigration.

- R7. La coordination et la complémentarité des différents intervenants dans l'assistance aux personnes migrantes contribuent à la continuité et à l'efficacité de l'ensemble des actions.

Axe 5. Renforcement des capacités du personnel de santé.

- R8. La thématique « santé et migration » est intégrée dans le développement de compétences de professionnel.le.s la santé et d'acteurs de la société civile.



Par ailleurs, il faut prendre conscience de l'importance de l'implication des organisations de la société civile et leur rôle clé dans la mise en œuvre de la politique migratoire marocaine de 2013, à travers laquelle le Maroc a accompli la régularisation de la situation administrative de 32 associations de personnes migrantes ainsi que celle de leurs responsables et de leurs membres. Ces associations sont les mieux placées pour détecter des pratiques discriminatoires à l'égard des personnes migrantes. Elles étaient associées, par les départements ministériels concernés, à plusieurs rencontres, périodiquement, de concertation et d'information. De même, ces associations ont pris part à la mise en œuvre des différents programmes de la SNIA. Elles ont aussi un rôle à jouer dans le suivi de la politique publique. Certaines sont spécialisées dans le domaine de la santé et mettent en place d'importantes actions pour promouvoir la santé et faciliter l'accès aux soins de santé des personnes migrantes. Certaines actions mises en place par la société civile dans ce domaine sont les suivantes :

- La préparation des campagnes de sensibilisation sur la santé, y inclus la santé mentale et la santé sexuelle et reproductive ;
- La détection de cas de maladies et l'orientation des structures sanitaires ;
- L'accompagnement de personnes migrantes au sein des structures de santé afin de faciliter l'accès et l'échange avec le personnel de santé ;
- Le paiement de frais de services complémentaires ou de médicaments lors que la personne n'est pas couverte par une assurance ;
- La formation du personnel de santé ;
- Le plaidoyer et la concertation avec les autorités sanitaires pour favoriser la mise en place de politiques sanitaires qui tiennent compte des besoins spécifiques des populations migrantes ;
- La collecte de données et l'élaboration des rapports alternatifs, y inclus des cas de discriminations vécus au sein du système de santé.

La société civile joue, entre autres, un rôle essentiel dans la détection et l'identification des actes et des pratiques de discrimination, y compris des discriminations intersectionnelles, à l'encontre des personnes migrantes et elle pourra orienter les victimes vers les services disponibles. Ces pratiques peuvent avoir lieu au sein des centres de santé, où le rôle de la société civile pour signaler et dénoncer ce cas est essentiel (voir le module suivant). Dans le cas de discriminations et d'agressions en dehors des centres de santé, la société civile joue aussi de manière générale, un rôle important pour orienter le cas, si nécessaire, vers le système de santé. Dans ce sens, les cellules pour la prise en charge de femmes et d'enfants victimes des violences au sein de ces centres peuvent jouer un rôle essentiel.



Le Pacte mondial sur les migrations et la société civile

La résolution A/71/L.58 sur les modalités détaillant le processus menant à l'adoption du Pacte mondial souligne que le processus doit être ouvert et inclusif. De même, elle insiste sur l'importance de prendre en compte les contributions de toutes les parties prenantes concernées, notamment la société civile (paragraphe 6). En outre, au paragraphe 7, elle « souligne l'importance des contributions qui tiennent compte des réalités différentes, et encourage donc toutes les parties prenantes à contribuer concrètement et à participer activement à tous les stades des travaux préparatoires et à la conférence elle-même, y compris par le partage de bonnes pratiques et de politiques concrètes, par exemple en convoquant des concertations nationales multipartites et en participant aux forums mondiaux, régionaux et sous-régionaux »³⁰.

Le Maroc possède une société civile très dynamique. L'OIM et l'UNHCR établissent des partenariats solides avec la société civile sur le terrain pour assurer l'assistance aux personnes migrantes et le renforcement des capacités de la société civile. En outre, diverses organisations de personnes migrantes se sont développées ces dernières années dans le pays, œuvrant à la défense de leurs droits, y compris dans le domaine de la santé. Citons : l'Association de lutte contre le sida, Caritas, Médecin du Monde Belgique, Association médico-sociale (MS2), Association marocaine de planification familiale, Fondation Orient-Occident, etc.

30 OIM, Pacte Mondial sur les migrations : Participation de la société civile. En ligne : <https://www.iom.int/fr/pacte-mondial-sur-les-migrations-participation-de-la-societe-civile>

MODULE IV. Identification de cas de discrimination et mécanismes de plainte disponibles

A. INTRODUCTION

1. Présentation

Le présent module vise à favoriser la compréhension de l'importance de l'identification et de la protection de personnes victimes d'incidents racistes et xénophobes, de présenter les outils pour la détection et l'identification de discrimination raciale, du racisme et de la xénophobie et de connaître les ressources disponibles pour la protection des victimes, y inclus les mécanismes de plainte judiciaires et extrajudiciaires disponibles. Un intérêt spécial sera accordé aux cas de personnes victimes de discriminations intersectionnelles fondées sur la « race », l'ethnie et le sexe (mécanismes de protection, de dénonciation, etc.).

Ce module se compose de 3 séances de travail. La **première séance** vise à comprendre les fondamentaux de l'identification des victimes de la discrimination raciale, du racisme et de la xénophobie, y compris les victimes des discriminations intersectionnelles. Cette première séance permettra aux personnes participantes d'identifier les raisons pour lesquelles il est important de détecter et d'identifier les victimes de discrimination, de comprendre le processus d'identification et de répertorier les actrices et les acteurs de la détection et de l'identification.

La **deuxième séance** explore les outils de détection et d'identification des incidents de discrimination, de racisme et de xénophobie vis-à-vis des personnes migrantes, une distinction étant faite entre les critères de détection, les indices de détection et les indicateurs de détection.

La **troisième séance** explore les mécanismes de plainte judiciaires et extrajudiciaires, ainsi que les ressources de protection disponibles. Enfin, la séance renforce l'idée de créer une société qui constitue un espace exempt de violences et qui fonctionne comme un espace de protection pour les personnes migrantes au Maroc.



2. Objectifs spécifiques du module

- Comprendre et reconnaître l'importance de la détection et de l'identification des victimes migrantes de discrimination et du racisme ;
- Présenter les outils de détection et d'identification des victimes du racisme et de la xénophobie dans le travail quotidien des agentes et agents publics ;
- Présenter les outils de la protection et de l'assistance des victimes du racisme et de la xénophobie dans le travail quotidien des agentes et agents publics ;
- Identifier les mécanismes de plainte judiciaires et extrajudiciaires disponibles pour la prise en charge de cas de discrimination raciale.

3. Objectifs pédagogiques du module

À la fin de la formation, les participantes et participants seront capables :

- D'identifier des techniques d'animation et d'andragogie adaptées aux contenus de la formation ;
- De connaître les éléments fondamentaux permettant l'identification des victimes de la discrimination, du racisme et de la xénophobie (critères et indicateurs) avec un intérêt particulier pour les personnes victimes de discriminations intersectionnelles fondées sur la « race », l'ethnie et le sexe ;
- De reconnaître les parties prenantes du processus de détection et d'identification (intervenants et étapes du processus) des victimes migrantes de la discrimination, du racisme et de la xénophobie avec un intérêt particulier pour les personnes victimes des discriminations intersectionnelles fondées sur la « race », l'ethnie et le sexe ;
- De distinguer les actrices, les acteurs et les processus de protection juridictionnelle et non juridictionnelle des victimes migrantes de la discrimination, du racisme et de la xénophobie ;
- De connaître les mesures/acteurs de prise en charge (court terme) et d'assistance (long terme) des victimes migrantes de la discrimination, du racisme et de la xénophobie.

4. Structure du module

Le module 3 de la formation se divise en 3 séances différentes :

Séance 1. Les fondamentaux de l'identification des victimes.



- L'importance de la détection et de l'identification de cas au niveau individuel et sociétal ;
- Les phases de l'identification de cas ;
- Les principaux acteurs de l'identification de cas au Maroc et leur rôle.

Séance 2. Les outils de la détection et de l'identification des incidents de discrimination de racisme et de xénophobie vis-à-vis des personnes migrantes.

- Les critères de détection et d'identification ;
- Les indices de détection et d'identification ;
- Les indicateurs de préjugés.

Séance 3. Les mécanismes de plainte

- Mécanismes de plainte judiciaires ;
- Mécanismes de plainte extra-judiciaires ;
- Ressources de protection disponibles.

B. SÉANCE 1. LES FONDAMENTAUX DE L'IDENTIFICATION DES VICTIMES

1. Objectifs de la séance

Au terme de cette séance, les participantes et les participants seront capables :

- De comprendre l'importance d'identifier et de documenter les cas de discrimination au niveau individuel et sociétal ;
- De connaître les phases dans l'identification, ainsi que les principaux indicateurs de détection et d'identification des victimes du racisme et/ou de la xénophobie et de la discrimination raciale ;
- De maîtriser les différentes modalités pour porter plainte à la suite d'incidents racistes et/ou xénophobes et de discrimination raciale ;
- De présenter les principes de la protection et de l'assistance des victimes du racisme et/ou de la xénophobie et de discrimination raciale.



2. Axe de réflexion

Axe de réflexion

La poursuite de la discrimination est une tâche de la société dans son ensemble. L'identification des victimes implique de nombreux acteurs et actrices gouvernementaux, internationaux et de la société civile. Il s'agit d'un processus fondamental qui permet l'assistance pour la protection des victimes ainsi que le suivi et l'évaluation des cas, ce qui va permettre de générer des réponses appropriées en tenant compte de l'ampleur du phénomène.

À retenir

L'identification des victimes de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée est la condition préalable pour :

- Leur reconnaître le statut de victime et, par conséquent, leur accorder l'assistance et la protection juridictionnelle/non juridictionnelle.
- Mesurer et évaluer la discrimination au niveau national/international.
- Promouvoir l'évolution des règles juridiques pour répondre aux nouvelles formes de discrimination.
- Promouvoir les droits humains et la démocratie.

3. Déroulement

a) Présentation de la séance de travail

La séance commence par la présentation des objectifs par la formatrice ou le formateur. Il s'agit de donner une visibilité aux personnes participantes et de situer la séance par rapport au contexte général du module. Cette séance de travail vise à promouvoir une réflexion sur les raisons et les formes pour identifier ce type de discriminations, ainsi que les actrices et les acteurs clés impliqués. La séance permettra ainsi de maîtriser les différentes séquences permettant la détection et l'identification des victimes de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée ainsi que d'identifier les institutions et les organisations où s'adresser et les raisons pour favoriser la remontée de cas.

b) Exercice en groupe et discussion en plénière sur le processus de détection et d'identification d'incidents racistes

Objectifs de l'exercice

Présenter une vue d'ensemble du processus de détection et d'identification des incidents racistes à partir de trois questions clés : pourquoi ? comment ? et qui ?



Pour situer le contenu de la séance et pour continuer à promouvoir la connaissance et l'échange entre les personnes participantes, une dynamique de travail en groupe est proposée.

Cet exercice permet aux personnes participantes d'être plus actives dans le processus d'apprentissage et de connaître les différentes séquences permettant la détection et l'identification des victimes de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée.

En plénière, la formatrice ou le formateur répartit les personnes participantes en trois groupes de travail distincts. Chaque groupe reçoit les questions suivantes écrits sur une fiche :

- Pour le groupe 1 : « Veuillez identifier **les raisons** et l'importance de la détection et de l'identification des victimes migrantes de discrimination et de racisme. »
- Pour le groupe 2 : « Veuillez identifier **le processus** d'identification des victimes migrantes de discrimination et de racisme. »
- Pour le groupe 3 : « Veuillez répertorier **les actrices et les acteurs** agissant dans la détection et l'identification des victimes migrantes de discrimination et de racisme. »

À la fin du temps imparti, chacun des groupes est chargé de présenter ses conclusions sur l'une des questions. La formatrice ou le formateur facilite l'intervention ordonnée du reste des personnes participantes. Une attention particulière devrait être portée aux discussions intégrant les différences entre les sexes dans l'importance de la détection et de l'identification, dans le processus et dans la sélection des actrices et des acteurs impliqués dans la détection et l'identification.

Les idées principales seront rassemblées sur un tableau/une feuille pour favoriser un cadre visuel qui peut être utilisé pour introduire le reste des contenus de la séance.

c) Discussion et synthèse autour des poursuites en cas d'incidents racistes

Objectifs de l'exercice

- Réfléchir aux différentes dimensions et implications des poursuites en cas de discrimination.
- Introduire les éléments clés des différentes séquences permettant la détection et l'identification des victimes de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée.



Les informations recueillies sur le tableau/la feuille permettent à la formatrice ou au formateur de rassembler toutes les informations partagées.

La formatrice ou le formateur rappelle que l'identification des victimes de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée est la condition préalable pour :

- a) Leur reconnaître le statut de victime et, par conséquent, leur accorder l'assistance et la protection juridictionnelle/non juridictionnelle.
- b) Mesurer et évaluer la discrimination au niveau national/international.
- c) Promouvoir l'évolution des règles juridiques pour répondre aux nouvelles formes de discrimination.
- d) Promouvoir les droits humains et la démocratie.

POUR QUOI?	<ul style="list-style-type: none"> • Accorder le statut de victime et droit à la protection. • Mesurer et évaluer la discrimination permettant des mesurer pour l'aborder. • Promouvoir l'évolution des règles juridiques pour répondre aux nouvelles formes de discrimination • Travailler dans la promotion des droits humains et de la démocratie.
COMMENT?	<ul style="list-style-type: none"> • Détection. • Idéntification initiale. • Idéntification finale. • Mécanismes de plainte juridictionels et non juridictionels. • Prise en charge de la victime.
QUI?	<ul style="list-style-type: none"> • Institutions publiques. • Actrices et acteurs non-gouvernementales. • Organisations internationales.

Les différentes situations de discrimination évoluent dans le temps et la législation ne dispose pas de mécanismes permettant de répondre à toutes les situations de discrimination qui se donnent dans un contexte donné. C'est pourquoi le suivi et la documentation des différents incidents permet d'identifier de nouvelles formes de discrimination et de définir des politiques publiques efficaces en matière de prévention et de protection des victimes, ainsi que de réfléchir et de développer des normes juridiques adaptées à la réalité.

Le processus d'identification peut se diviser dans trois étapes, à savoir : a) la détection ; b) l'identification initiale ; et c) l'identification finale. Il existe différents outils qui facilitent la reconnaissance d'une potentielle victime (à explorer dans la séance 2).



Différents actrices et acteurs sont impliqués dans les différentes phases du processus. Ainsi, nous trouvons des actrices et acteurs impliqués dans la détection, dans l'identification initiale et dans l'identification finale. La formatrice ou le formateur peut rappeler ici que la lutte contre la discrimination est la responsabilité de la société dans son ensemble, ce qui signifie que différents acteurs (institutionnels, société civile et actrices et acteurs internationaux) sont impliqués dans ce processus. Le rôle de ces acteurs est complémentaire et nécessite une coordination et un renforcement mutuel. Il est important que l'identification serve à accorder la protection nécessaire à la victime, ce qui doit être une priorité.

d) Présentation théorique sur les plaintes relatives à des incidents racistes

Objectifs de l'exercice

- Approfondir sur les différentes dimensions et implications des poursuites en cas de discrimination.
- Identifier les différentes phases du processus d'identification, les actrices et les acteurs.

À partir des réflexions collectives menées lors des exercices préalables, la formatrice ou le formateur approfondit sur les différentes dimensions et implications des poursuites en cas de discrimination.

1. L'importance de l'identification

En plus des raisons exposées ci-dessus justifiant l'identification des victimes de discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée, à savoir, la reconnaissance du statut de victime et, par conséquent, garantir le droit à l'assistance et la protection et la mesure et l'évaluation de la discrimination au niveau national/international, la formatrice ou le formateur peut rappeler ici que cette reconnaissance est également importante du point de vue subjectif des victimes et de la réparation et la reconnaissance de leur dignité. Bien que le fait de subir une agression violente pour des raisons racistes et xénophobes génère un maximum de conséquences négatives pour les victimes – supérieur à celui de subir une agression violente non motivée par la haine –, le racisme et la xénophobie génèrent des impacts négatifs par leur simple existence. Les incidents discriminatoires racistes et xénophobes entraînent des conséquences perverses non seulement pour les victimes directes, mais aussi leurs familles et toutes les personnes membres du groupe ciblé. Lorsque les institutions n'agissent pas correctement pour prévenir, enquêter et éradiquer les incidents à caractère raciste et xénophobe, la confiance des communautés affectées dans l'administration publique est brisée et des fractures sociales peuvent se produire, entraînant des incidents supplémentaires et plus intenses.

On peut établir une gradation des manifestations racistes : discrimination raciale, incident raciste, crime/délit de haine. Les deux premières peuvent inclure le domaine administratif.



Cependant, lorsque nous parlons de crimes de haine, nous nous insérons fondamentalement dans le domaine pénal.

Incident raciste

Un incident raciste est « tout incident qui est perçu comme étant raciste par la victime ou toute autre personne ». Toute discrimination fondée sur l'origine raciale de la personne, qu'elle soit directe ou indirecte, est un incident raciste³¹.

Selon la recommandation n° 11 de l'ECRI, une infraction raciste serait une infraction ordinaire (telle qu'un meurtre, des coups et blessures, un incendie criminel ou une insulte) commise avec un motif raciste et d'autres infractions dans lesquelles l'élément raciste est inhérent à l'infraction (telles que l'incitation à la haine raciale ou la participation à une organisation raciste).

Crimes de haine

Selon l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), les **crimes de haine** sont des actes criminels commis en raison d'un motif discriminatoire, ce qui les rend différents des autres crimes. Un crime de haine ne correspond pas à une infraction particulière : il peut s'agir d'un acte d'intimidation, de menaces, de destruction de biens, d'agression, de meurtre ou de n'importe quel autre acte criminel.

Pour l'OSCE, un crime raciste peut être commis pour l'une des raisons suivantes, qui peuvent être prises en considération comme point de départ : (1) le crime est commis par ressentiment, jalousie ou désir d'approbation ; (2) le criminel peut ne pas avoir un sentiment particulier par rapport au profil individuel de la victime, mais avoir des sentiments ou des pensées hostiles à l'encontre du groupe ethnique auquel la personne appartient ; (3) la ou les personnes auteures éprouvent des sentiments d'hostilité envers les personnes qui n'appartiennent pas au groupe auquel elles-mêmes appartiennent ; et (4) à un niveau encore plus abstrait, la victime peut même simplement représenter l'idée, par exemple, de l'immigration, de sorte que la personne auteure est hostile à cette idée.

31 Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI). Recommandation de politique générale n°11 de l'ECRI. <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-n°11>



Discours de haine

Le discours de la haine constitue une manifestation publique très commune du racisme, de la xénophobie et de l'intolérance. Le discours de haine n'a pas de définition précise en termes de droits humains dans les conventions internationales. Selon le Comité des ministres du Conseil de l'Europe, le discours de haine couvre « toute forme d'expression qui répand ou justifie la haine raciale, la xénophobie, l'antisémitisme ou toute forme de haine basée sur l'intolérance, y incite ou en fait l'apologie »³².

Avec l'apparition de nouvelles formes de médias, le discours de haine est aussi présent en ligne et nécessite davantage de réflexion et d'actions de régulation et de nouvelles formes de lutte. Il doit donc être particulièrement surveillé et contrôlé sans abaisser de manière disproportionnée la limite qu'impose le droit à la liberté d'expression.

Identifier et documenter ces discriminations servent aussi à créer des politiques publiques adaptées aux réalités particulières du contexte, élément fondamental dans la recherche d'une société plurielle et démocratique. Chaque territoire doit élaborer, selon sa réalité, sa dynamique propre et ses problèmes spécifiques, des programmes et des mesures adaptées à ses propres besoins. La discrimination, le racisme et la xénophobie, s'ils représentent, chacun de leur côté, un phénomène unique, ne peuvent s'actualiser que dans des contextes sociaux et historiques bien précis. Bien qu'il soit utile de s'inspirer des expériences qui ont connu du succès ailleurs, les meilleurs résultats seront sans doute obtenus par l'adoption de politiques adaptées à chaque situation particulière.

Les méthodes de collecte de l'information sur les incidents discriminatoires, racistes et xénophobes incluent : des plaintes déposées auprès de la police ; des plaintes auprès des administrations ; des plaintes d'ONG ; des questionnaires à l'ensemble de la population ; des questionnaires/entretiens avec les victimes potentielles et des systèmes de rapports en ligne. Des approches comme la méthode de *testing* (qui consiste à envoyer des chercheuses et chercheurs de diverses origines sur le terrain et à observer, par exemple, si le comportement des employeuses et employeurs ou des propriétaires de logement varie en fonction de l'origine ethnique des candidat.e.s) est aussi une méthode appropriée au niveau du diagnostic.

Par ailleurs, la collecte de données ethniques/raciales par les États est recommandée par la Conférence mondiale de Durban de 2001 contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, ainsi que par de nombreuses organisations internationales, dont l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA). Les données statistiques ventilées par groupe ethnique peuvent être essentielles pour démontrer la discrimination, concevoir des politiques et développer

³² Conseil de l'Europe. *Le discours de haine*. Disponible en ligne : <https://www.coe.int/fr/web/freedom-expression/hate-speech>



des stratégies positives, mais elles soulèvent en même temps de graves questions éthiques et juridiques. L'existence de données permet également de définir un ensemble d'indicateurs pour mesurer l'évolution des politiques publiques. Nous pouvons définir un indicateur, en général, comme un instrument de mesure qui nous permet de mettre en évidence un phénomène spécifique. Si l'on s'en tient au domaine social et à celui des politiques publiques, un indicateur permet de mesurer une situation sociale spécifique, et ce de différentes manières, soit par un chiffre objectif, soit par une perception subjective.

En dernier lieu, la meilleure évaluation de l'efficacité des programmes mis en place, pour un meilleur vivre ensemble et pour combattre le racisme, est la diminution des inégalités et de la discrimination sur un territoire donné. Une telle approche est porteuse d'avantages économiques considérables. La discrimination n'a pas seulement un coût social élevé, elle a aussi un coût économique.

Pour approfondir : exemples de méthodologie utilisée par différents réseaux travaillant contre la discrimination raciale et les crimes racistes et xénophobes

- Réseau d'enregistrement des incidents de violence raciste (RVRN) en Grèce
Rapport annuel 2020
https://www.unhcr.org/gr/wp-content/uploads/sites/10/2021/05/ENG_ETHSIA_EKTHESH.pdf
- Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme en Suisse
Rapport sur la discrimination raciale en Suisse établi sur la base des données du système de documentation et de monitoring du racisme DoSyRa
<https://network-racism.ch/fr/rapports-sur-le-racisme/index.html>
https://network-racism.ch/cms/upload/220502_humanrights_Rassismusbericht_2021_fr_online.pdf
- Irish Network Against Racism
<https://inar.ie/ireport-reports-of-racism-in-ireland/>
Responding to racism. How to report racism and where to find help. ENAR Ireland.
<https://inar.ie/wp-content/uploads/2019/10/Responding-to-racism-guide-FINAL-2.pdf>
P. 37: How to report racism: useful tips.
- Rapport de résultats du Service d'assistance aux victimes de discrimination raciale ou ethnique
<https://asistenciavictimasdiscriminacion.org/wp-content/uploads/2021/11/MEMORIA-ANUAL-2020.pdf>



2. La détection des victimes de discrimination

La **détection initiale** doit toujours reposer sur la propre perception de la victime qui considère avoir subi une discrimination. **L'identification initiale** des victimes intervient avant le processus juridique ou extrajudiciaire (voir séance 3, mécanismes de plainte) et permet de collecter un nombre suffisant de preuves tangibles qui servent à prouver que le propos, l'acte ou l'abstention sont discriminatoires. Pour effectuer ce travail, les professionnelles et professionnels peuvent s'appuyer sur une liste prédéfinie d'indices qui orientent la direction de la recherche (lieux et situations propices à l'identification d'indicateurs) et sur une liste prédéfinie d'indicateurs d'une potentielle situation de discrimination (y compris multiple). Cela nécessite ensuite une enquête approfondie qui permet l'exploration des indices qui peuvent faire penser qu'une personne est potentiellement victime de discrimination (y compris multiple).

L'identification finale permet de donner réparation à la victime, aussi bien à travers la reconnaissance juridique du statut de victime qu'à travers d'autres processus. Il revient à chaque institution, en fonction de son rôle, de déterminer si la personne qui a été détectée comme étant une victime présumée est victime ou non de discrimination (y compris multiple).

- La procédure judiciaire a pour but la reconnaissance juridique et légale d'une situation de discrimination raciale (y compris multiple), de xénophobie ou de toute forme d'intolérance. À l'issue de la procédure judiciaire, la victime est légalement reconnue par la justice comme victime de discrimination raciale (y compris multiple), de xénophobie ou de toutes formes d'intolérance.
- La procédure extra-judiciaire a pour but de donner réparation à la victime à travers des mécanismes de médiation. La victime est reconnue en tant que telle et le processus contribue à une prise de conscience générale pour ne plus voir se reproduire les discriminations auxquelles elle a eu à faire face.

Un **travail de proximité et de soutien** doit être effectué tout au long du processus d'identification. La réparation due aux victimes de discriminations racistes et xénophobes, tant directes qu'indirectes, passe nécessairement par la prise en compte de leurs besoins dès que la victimisation se produit et, s'il y a lieu, après le dépôt de la plainte. Les services de soins de santé, les services sociaux, les services répressifs et les services juridiques sont directement impliqués dans ce processus. Une myriade de caractéristiques personnelles (sexe, âge, religion, culture, statut socioéconomique, réseau de soutien personnel) et liées à la violence subie font de chaque victime une personne aux besoins uniques. La personnalisation des services de soutien est absolument nécessaire pour garantir la restauration, c'est pourquoi l'évaluation des besoins devient l'une des premières actions que les administrations doivent développer.



La réparation de la victime est orientée vers la restitution du droit violé et la garantie de non-répétition. Pour y parvenir, il sera nécessaire de garantir que les victimes soient traitées avec respect, de manière équitable et en reconnaissant le préjudice qu'elles ont subi. Cela suppose que tous les actrices et acteurs impliqués dans la prise en charge des victimes soient conscients des effets que les crimes racistes et xénophobes ont sur les victimes et qu'elles et ils soient en mesure d'agir en assurant le soutien et le suivi nécessaires, en particulier dans les premiers stades.

Les personnes migrantes, en particulier celles qui sont victimes d'incidents haineux, auront besoin d'informations sur les ressources existantes, les canaux de signalement, les institutions et les organisations vers lesquelles elles peuvent se tourner en cas de besoin. Ce besoin d'information sera présent, dans le cas d'une plainte, tout au long de l'enquête et de la procédure judiciaire ou extrajudiciaire. Il faut veiller à ce que l'information parvienne aux victimes d'une manière compréhensible pour elles et au moment où elles en ont besoin.

L'accompagnement tout au long de la procédure de signalement et de la procédure judiciaire ou extrajudiciaire protège les victimes de crimes racistes et xénophobes contre une victimisation secondaire. Garantir le choix de cet accompagnement, ainsi que la participation au processus et à la prise de décision est nécessaire à la bonne restauration de la dignité des personnes.

Les victimes peuvent avoir des besoins particuliers en matière de sécurité et de protection, notamment pour éviter les représailles après avoir porté plainte. Il faut s'assurer que les agentes et agents publics utilisent tous les mécanismes prévus par la loi pour garantir cette protection. Les services sociaux et d'autres administrations peuvent jouer un rôle clé en assurant tout soutien pratique dont les victimes peuvent avoir besoin.

Les victimes de crimes racistes et xénophobes souffrent souvent de séquelles psychologiques. Un soutien précoce est essentiel pour atténuer ces séquelles. Cependant, les processus d'adaptation au traumatisme diffèrent d'une personne à l'autre, de sorte que ces besoins de soutien psychologique peuvent survenir à des moments différents. En outre, il est rare que les victimes de crimes haineux sollicitent directement ce type de soutien : la stigmatisation attachée au besoin de soutien psychologique et les caractéristiques mêmes des victimes de crimes de haine sont liées à cette difficulté à reconnaître expressément ce besoin. Pour ces raisons, en ce qui concerne les services psychologiques, la recommandation est qu'ils devraient être proposés de manière proactive à différents moments et au fil du temps.



3. Les actrices et les acteurs en charge de la détection et de l'identification des victimes

L'identification et la quantification correctes des incidents racistes et xénophobes, comme mentionné auparavant, nécessitent la collaboration de la société civile et la confiance des victimes potentielles dans le système. En outre, les personnes les plus proches des personnes migrantes sont celles qui peuvent plus facilement reconnaître les situations de risque et avertir les autorités compétentes afin qu'elles puissent agir rapidement et éviter de graves conflits racistes et xénophobes. En raison de leurs caractéristiques, il est également probable que certaines personnes, telles que les femmes migrantes, puissent avoir plus de difficultés à accéder aux institutions publiques, mais puissent avoir un accès plus facile aux organisations de la société civile. La création de partenariats avec la société civile est un outil stratégique dans la lutte contre le racisme et la xénophobie. La fourniture de soins complets aux personnes ayant fait l'objet de haine et de discrimination peut nécessiter – et nécessite souvent – la collaboration d'une multitude d'institutions, d'entités et d'associations. Si cette collaboration n'est pas soigneusement conçue et organisée, lors de la transition d'un service à l'autre, elle peut augmenter la probabilité d'une victimisation secondaire – par exemple, en obligeant la personne à répéter son récit des événements à plusieurs personnes –, perdre des informations précieuses – par exemple, en omettant des informations importantes sur la santé, ou la motivation des crimes –, et même « perdre » la victime, qui risque de ne pas recevoir les soins dont elle a besoin – en particulier dans le cas de personnes sans domicile ou adresse stable. Il est donc important d'insister sur la mise en réseau de tous les services – police, santé, services juridiques, sociaux et psychologiques, entre autres – qui va au-delà des contacts individuels entre organisations ou individus.

Les mécanismes de plainte et les actrices et les acteurs impliqués dans chacun d'eux seront examinés plus en profondeur lors de la séance 3. Pour l'instant, la formatrice ou le formateur doit rappeler qu'il existe des acteurs spécialisés dans chaque partie du processus et que le travail de la société civile, des institutions internationales et des institutions doit être coordonné et complémentaire.

3.1. Actrices et acteurs en charge de la détection et de l'identification préliminaire :

- a) Victime.
- b) Personnes proches de la victime et/ou membres de la communauté.
- c) Institutions publiques (police, gendarmerie, tribunaux, inspections générales du ministère de la Santé ou du ministère de l'Éducation, CNDH, IMR, etc.).
- d) Représentations territoriales du ministère de l'Intérieur (mouqadem, Caid, etc.).



- e) Représentantes et représentants d'organisations de la société civile (GADEM, Droit et Justice, autres organisations intervenant dans le domaine de la migration et/ou promotion de droits humains).
- f) Représentantes et représentants des organisations internationales (OIM, UNHCR).

3.2. Acteurs en charge de l'identification finale des victimes :

- a) Le personnel des institutions de médiation ;
- b) Les intervenantes et intervenants ayant la qualité d'Officiers de la police judiciaire ;
- c) Les procureurs et procureures ;
- d) Les juges d'instruction ;
- e) Les commissaires de police, officières et officiers de police et cheffes et chefs de postes de police.

3.3. Autres acteurs en charge de la protection et de l'identification des victimes :

- a) Le ministère de la Santé,
- b) Le médiateur (IMR au Maroc),
- c) Les Institutions Nationales des Droits de l'Homme (CNDH au Maroc),
- d) La Délégation interministérielle aux droits de l'homme (DIDH) ;
- e) Les agentes et agents des administrations, comme les officiers de la douane ;
- f) Les inspectrices et inspecteurs de travail ;
- g) Les organisations de la société civile ;

C. SÉANCE 2. LES OUTILS DE DÉTECTION ET D'IDENTIFICATION D'INCIDENTS DE DISCRIMINATION DE RACISME ET DE XÉNOPHOBIE VIS-À-VIS DES PERSONNES MIGRANTES

1. Objectifs de la séance

Au terme de cette séance, les personnes participantes seront capables :

- De connaître les étapes du processus et les outils de détection et d'identification des incidents de discrimination de racisme et de xénophobie vis à vis des personnes migrantes dans le travail quotidien des agentes et agents publics par secteur.



- D'identifier les critères de détection et d'identification des incidents de discrimination de racisme et de xénophobie vis à vis des personnes migrantes.
- D'identifier les indices de détection et d'identification des incidents de discrimination de racisme et de xénophobie vis à vis des personnes migrantes.
- D'identifier certains indicateurs de préjugés pour la détection et d'identification des incidents de discrimination de racisme et de xénophobie vis à vis des personnes migrantes.

2. Axe de réflexion

Axe de réflexion

Pour identifier des incidents de discrimination raciale (y compris multiple), de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée, de même que pour mesurer et évaluer la discrimination au niveau national, il faut pouvoir s'appuyer sur des critères, des indices et des indicateurs (généraux et spécifiques) de la discrimination.

Les indicateurs de préjugés aident les forces de l'ordre à identifier les crimes comme des crimes de haine raciste et xénophobe, et donc à élaborer une réponse adaptée.

À retenir

Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère interdit par la loi (sexe, âge, état de santé, etc.) et dans un domaine (indice de détection) cité par la loi (accès à un service, embauche, etc.). C'est la loi qui précise les situations dans lesquelles il est interdit de faire un traitement différent selon les critères précédemment définis.

À ce jour, plusieurs critères prohibés de discrimination sont fixés par la loi. Ainsi, traiter autrement une personne en raison de ses origines, de son sexe, de son âge, de son état de santé, de ses opinions est interdit par la loi et les conventions internationales approuvées par le Maroc. La loi permet aussi d'isoler des indices de détection, c'est-à-dire des domaines où la discrimination peut avoir lieu.

3. Déroulement

a) Présentation de la séance de travail

La formatrice ou le formateur présente les objectifs de la séance. Cette séance est destinée à explorer les outils de détection et d'identification des incidents de discrimination de racisme et de xénophobie vis-à-vis des personnes migrantes et à réfléchir sur les limites existantes par rapport à l'identification des discriminations inter-sectionnelles.



b) Dynamique de travail en groupe et discussion en plénière autour des critères, des indices et des indicateurs d'identification des incidents racistes

Objectifs de l'exercice

- Connaître les outils de la détection et l'identification des incidents de discrimination de racisme et de xénophobie vis à vis des personnes migrantes.
- Vérifier si les instruments juridiques liés à la discrimination au Maroc ont réussi à prendre en charge les personnes migrantes se trouvant à l'intersection.

La séance commence par une dynamique de groupe participative. **Dans un premier temps**, chaque groupe est invité à identifier les **critères de discrimination** identifiés dans les normes juridiques, ainsi comme les références **d'indices de détection** (c'est-à-dire, les domaines visés par la loi) incluses dans les textes marocains et qui ont été présentés dans le module II (voir fiches en annexes 4 et 5). La formatrice ou le formateur donne un temps pour la discussion en groupe. Dans un **second temps**, la formatrice ou le formateur montre une fiche où les critères et indices de discrimination sont systématisés.

Critères prohibés de discrimination	Indices de détection
La « race », la couleur, le sexe, la nationalité, la langue, la religion, l'opinion, le rang social, situation de famille, état de santé, handicap, opinion politique, appartenance syndicale, ethnie, nation, « race », religion, situation conjugale.	Organisation et fonctionnement des établissements pénitentiaires ; exercice syndical ; emploi : embauche, conduite et répartition du travail, formation professionnelle, salaire, avancement, octroi des avantages sociaux, mesures disciplinaires et licenciement ; compétitions ou manifestations sportives.

À l'issue de la discussion en groupe, un débat en plénière sera animé par la formatrice ou le formateur afin de compiler les différents critères prohibés de discrimination à sens unique et les indices de détection. La formatrice ou le formateur peut encourager le groupe à discuter sur l'existence ou l'absence des critères prohibés de discrimination à sens multiple, ou encore sur la présence ou l'absence des critères prohibés à l'échelle internationale qui ne le sont pas par la législation marocaine.

Dans une deuxième phase, le groupe est divisé en deux et on lui présente de cas d'incidents racistes. Chaque groupe est invité à identifier certains des éléments qui lui permettent d'identifier une discrimination raciale ou xénophobe (indicateurs de préjugés) et d'autres discriminations croisées.



Cas n° 1. Crime de haine

Un incendie, que la police prend tout d'abord pour un simple incendie criminel a eu lieu dans une école. Or, l'école est en majorité fréquentée par des enfants de la communauté subsaharienne et l'enquête révèle l'existence d'incidents précédents tels que des graffiti comme « dehors les noirs ». Par ailleurs, les parents d'élèves évoquent des lancements de pierres contre des enfants et des insultes de la part des jeunes du quartier à la sortie de l'école.

Cas 2. Discrimination liée à des préjugés racistes

Femme sénégalaise qui habite à Tanger, Hawa se rend à l'hôpital avec des fortes douleurs d'estomac. Elle souffre de ce type de douleur depuis quelques jours. Elle arrive chez le médecin et la docteure qui la prend en charge lui demande quelle la raison de sa visite. Hawa explique qu'elle ressent de fortes douleurs à l'estomac depuis quelques jours. La docteure lui a rapidement administré un calmant et lui a dit que les douleurs étaient sûrement dues au type de nourriture qu'elle avait mangée, parce que la nourriture africaine était trop forte et difficile à digérer. Elle lui a donc recommandé de manger de la nourriture marocaine de manière habituelle.

Cas 3. Discrimination liée à l'origine raciale

Un homme des Philippines se trouve au centre de santé de son quartier où il attend le médecin, qui est en retard. Lorsque cet homme est arrivé, trois personnes attendaient déjà et d'autres personnes sont arrivées plus tard. Une fois la docteure arrivée, John a voulu rentrer après les trois premières personnes. Un homme qui attendait avec sa femme a, cependant, dit que c'était son tour de rentrer. John a fait savoir qu'il été arrivé avant, mais l'homme lui a crié « les étrangers arrivent ici et veulent être mieux traités que les Marocains ! ». Lorsque le ton employé par le monsieur a monté, le garde de sécurité est venu et a demandé à John d'attendre afin d'éviter d'avoir des problèmes. John a dû rentrer dans la consultation après lui.

À la fin de l'exercice, une compilation de tous ces indicateurs de préjugés est effectuée (ceux-ci peuvent être comparés aux questions proposées par l'OSCE présentées dans la section théorique).

c) Synthèse autour des critères, des indices et des indicateurs pour l'identification des incidents racistes

Objectifs

- Fixer les concepts de critère, d'indice de détection et d'indicateur de préjugé.
- Souligner le caractère multidimensionnel des discriminations subies par les personnes migrantes.



La formatrice ou le formateur utilise la phase de synthèse pour rassembler toutes les informations de la discussion plénière. On peut en profiter pour synthétiser et résumer les informations sur une grande feuille de papier. Ces informations peuvent se compléter lors de la phase d'explication théorique.

La formatrice ou le formateur rappelle qu'une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère interdit par la loi (sexe, âge, état de santé, etc.) et dans un domaine (indice de détection) cité par la loi (accès à un service, embauche, etc.). C'est la loi qui précise les situations dans lesquelles, il est interdit de discriminer selon les critères précédemment définis.

À ce jour, plusieurs critères prohibés de discrimination sont fixés par la loi. Ainsi, traiter autrement une personne en raison de ses origines, de son sexe, de son âge, de son état de santé, de ses opinions est interdit par la loi et les conventions internationales approuvées par le Maroc. La loi permet aussi d'isoler des indices de détection, c'est-à-dire, des domaines où la discrimination peut avoir lieu.

Cependant, il est important de souligner que la loi ne suffit pas. D'un côté, la loi reste encore faible dans l'identification de certaines formes de discrimination et, plus notamment, les discriminations multiples. Par ailleurs, et si bien une réponse législative adaptée aux réalités de chaque pays et garantissant le respect des droits humains est essentielle pour lutter efficacement contre le racisme et la xénophobie, les changements législatifs ne suffisent pas. Une formation adéquate des personnes qui doivent veiller au respect de la loi et la sensibilisation des agentes et agents publics et du reste de la société sont essentielles pour garantir l'efficacité des lois.

Indice de détection

Domaine d'action d'une discrimination

Critère

Élément de référence qui permet de juger, d'estimer et de définir quelque chose (sexe, âge, origine, etc.)

Indicateur de préjugé

Élément qui permet d'identifier une ou plusieurs motivations (raciale, sexiste, xénophobe) dans la réalisation d'un crime.



d) Présentation du cadre théorique sur les critères, les indices et les indicateurs pour l'identification d'incidents racistes

Objectifs

- Approfondir sur les outils de la détection et l'identification des incidents de discrimination de racisme et de xénophobie vis-à-vis des personnes migrantes.
- Vérifier si les instruments juridiques liés à la discrimination au Maroc ont réussi à prendre en charge les personnes migrantes se trouvant à l'intersection.
- Repérer les instruments juridiques liés à la discrimination au Maroc, où les victimes sont déclarées coupables parce que le critère même de la discrimination est considéré par le législateur marocain comme un crime.

i. Critères et indices de discrimination

Au Maroc, les instruments juridiques ont été révisés pour inclure des critères prohibés de discrimination à sens unique. Chaque personne possède plusieurs niveaux d'identité et peut se définir elle-même, ou être définie par d'autres, selon un certain nombre de critères, notamment le sexe, la nationalité, l'appartenance ethnique, le statut social, l'orientation sexuelle, le handicap ou encore la religion.

- **Les critères prohibés de discrimination relevant de la législation marocaine** sont l'âge, le sexe, l'origine, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue « race », l'état de santé, le handicap, les opinions politiques et les activités syndicales.
- **Parmi les critères de discrimination interdits par les instruments internationaux (*Hard Law* et *Soft Law*)**, on peut distinguer : l'âge, le sexe, l'origine, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue « race », la grossesse, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les opinions politiques, les activités syndicales, les opinions philosophiques et les croyances ou l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée.

D'autres formes de discriminations, notamment **multiples** sont très peu prises en charge par les textes et les politiques mises en place. Certains cas peuvent renvoyer à des situations de discrimination multiples. Le cas d'une personne migrante subsaharienne victime de discrimination en raison de son origine ethnique peut également faire l'objet d'une discrimination fondée sur le statut social parce qu'elle fait partie d'un groupe de personnes migrantes en situation irrégulière et est donc condamnée à travailler dans l'informel. Une telle discrimination peut créer, et crée souvent, des désavantages qui se



cumulent. Dans le cas de femmes, elles peuvent être souvent victimes de discrimination en raison de leur sexe et de leur origine ethnique et/ou raciale en même temps.

Dans certains instruments juridiques, **le critère même de la discrimination peut être pénalisé** et s'inscrire sur le terrain du crime. Les pénalités prévues dans les articles 489 et, 490 du Code pénal marocain attestent de l'effet discriminatoire à l'égard des personnes sur la base de leurs orientations sexuelles et identités et expressions de genre, les privant non seulement de la protection juridique en cas de discrimination, mais aussi d'autres droits fondamentaux.

De même, l'article 490 du Code pénal a un fort impact discriminatoire sur les enfants nés hors mariage. L'article 148 entraîne des obstacles quant à la jouissance, pour les enfants nés hors mariage, de l'identité (parentale) au même titre que les autres enfants nés d'un mariage.

Les Indices de détection (les domaines) visés par la loi sont l'accès à l'emploi, l'accès au logement, l'accès aux biens et services, l'éducation et formation. Par ailleurs, parmi les **lieux et situations propices à la détection des incidents de discrimination, nous pouvons signaler :**

- Dans la rue, dans des centres sociaux ou des lieux publics par la police ou les travailleuses ou travailleurs sociaux ;
- Dans la rue par des ONG et associations locales intervenant sur le terrain ; aux postes frontaliers ;
- Dans les locaux des services sociaux par les travailleurs sociaux et/ ou le personnel de santé ;
- Dans les locaux des hôpitaux ou services d'urgence par le personnel de santé et/ou travailleurs sociaux ;
- Dans l'accès aux biens et services privés : logement, crédit, etc. ;
- Dans l'accès aux biens et services publics : école, soins, état civil, services sociaux, justice, dans les services de détention et centres d'internement ou de regroupement de migrants par le personnel pénitentiaire, les travailleurs sociaux, etc. ;
- Dans l'accès à un lieu accueillant du public : préfecture, commune, commissariat, etc. ;
- Dans l'accès à la protection sociale ;
- Dans l'accès à l'éducation et la formation : condition d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc.
- Dans l'accès aux lieux publics : la rue, centres sociaux ou lieux publics comme les gares d'autobus, bus, etc. ; le refus de s'asseoir à côté de passagers d'une origine ethnique certaine ou perçue dans les transports en commun, métros et bus ;



- Dans les attaques verbales et insultes dans les rues et sur les réseaux sociaux ; Dans les attaques physiques violentes, agressions, jets de pierres sur des personnes, y compris envers des migrants de retour.

ii. Les indicateurs d'incidents racistes

Les motifs racistes et xénophobes peuvent souvent passer inaperçus s'ils ne font pas l'objet d'une enquête appropriée. Il existe de nombreux indicateurs qui peuvent aider à identifier les préjugés racistes ou xénophobes dans les crimes de haine potentiels. Ces indicateurs, appelés « indicateurs de préjugés », peuvent aider les forces de l'ordre à identifier les crimes comme des crimes de haine raciste et xénophobe, et donc à bâtir une réponse adaptée. Ces indicateurs peuvent être associés à différents éléments :

Appréciation de la victime et des témoins

L'un des principaux indicateurs de l'existence d'une motivation haineuse est la perception qu'en ont les victimes, qui repose sur leur expérience personnelle du préjugé, sur les impressions laissées par les circonstances et les personnes auteures de l'agression, et sur différents autres facteurs. Parfois, l'appréciation des témoins fournit également d'importants éléments sur le mobile apparent de la personne responsable de l'agression.

Dans plusieurs pays de l'OSCE, dont le Canada et le Royaume-Uni, tout crime dont une victime, un témoin ou la police pense qu'il possède une motivation haineuse est obligatoirement répertorié et traité comme un crime de haine potentiel.

L'attitude de l'agresseur.e

Les personnes auteures de crimes de haine affichent souvent leurs préjugés avant, pendant ou après leur forfait. Le message qu'ils souhaitent envoyer à leurs victimes et aux autres emprunte en général différentes formes allant des injures aux graffiti. Dans la plupart des crimes de haine, ce sont les paroles prononcées ou les symboles utilisés par les agresseur.e.s eux-mêmes qui vont constituer les preuves formelles de l'existence d'un mobile haineux.

Les caractéristiques de la victime et de la personne qui commet l'agression

Bien que la représentation courante des crimes de haine soit celle d'agressions dirigées sur des minorités, la réalité est parfois différente. En fonction des circonstances, les crimes de haine peuvent être commis par une minorité sur une autre minorité, voire par une minorité sur une majorité : ce dernier cas peut se rencontrer quand une population, minoritaire sur l'ensemble d'un territoire, est majoritaire localement. Certaines circonstances peuvent révéler un crime de haine :



- La « race », la religion, l'origine ethnique ou nationale, le handicap, le sexe ou l'orientation sexuelle de la victime et de son agresseur sont différents ;
- La victime appartient à un groupe fortement minoritaire dans la région où l'incident a eu lieu ;
- La victime a été attaquée alors qu'elle se trouvait hors de la région où vit sa communauté.

Les caractéristiques, l'attitude et l'origine des agresseurs présumés

Parmi ces indicateurs, nous pouvons trouver :

- Les propos, les gestes et autres comportements qui prennent place avant, pendant ou après l'incident et peuvent révéler un préjugé ou un sentiment haineux à l'encontre du groupe ou de la communauté de la victime ;
- La tenue vestimentaire, les tatouages ou les insignes représentatifs de certains mouvements extrémistes, comme l'utilisation de croix gammées ou d'autres symboles nazis, ou le port d'uniformes de style paramilitaire ;
- L'incident est survenu lors de l'incursion de membres d'une population majoritaire dans une zone principalement occupée par des minorités (cette caractéristique est historiquement représentée par les pogroms, au cours desquels des attaques étaient menées contre une population minoritaire, généralement confinée à des quartiers ou des régions précis) ;
- La victime appartient à une minorité et est agressée par un groupe formé de membres d'une autre population ;
- Il existe une animosité historique entre la communauté à laquelle appartient la victime et celle de son agresseur.

Certaines **caractéristiques de la victime** peuvent aussi être des indicateurs de crimes de haine :

- La victime est identifiable comme étant « différente » de personnes qui commettent l'agression et, souvent, de la communauté majoritaire, par des critères physiques, vestimentaires, linguistiques ou religieux ;
- La victime est une personnalité en vue, comme un chef religieux, un militant ou un porte-parole d'une communauté victime de discrimination permanente ;
- La victime était mariée à une personne appartenant à un groupe minoritaire, ou se trouvait en sa compagnie ;
- Le **comportement** des agresseur.e.s (comme faire le salut nazi ou participer à des rassemblements ou manifestations organisés par des groupes de haine) suggérant la possibilité qu'ils soient membres d'une organisation haineuse ;



- L'agresseur.e s'est déjà rendu.e coupable de crimes présentant les mêmes caractéristiques, et dont les victimes appartenaient à la même minorité ou à d'autres groupes minoritaires.

Déprédations de biens matériels suggérant l'existence d'un mobile haineux

La signification que possède un bâtiment ou un lieu particulier pour une communauté victime de préjugé constitue un premier indicateur d'une potentielle motivation haineuse.

Les **biens visés** possèdent, pour une communauté particulière, une signification religieuse ou symbolique, comme une église ou une synagogue, un cimetière, un monument aux morts ou tout autre monument à la mémoire de personnages historiques issus de cette communauté. Ils représentent un élément central de la vie d'une communauté particulière, comme une école, un centre social ou un magasin. Ils se différencient des autres biens alentour par le fait qu'ils sont possédés ou gérés par des membres d'une communauté particulière. Souvent ils ont déjà été la cible d'agressions similaires.

Implication d'une organisation à caractère haineux

L'appartenance de l'agresseur.e à une organisation défendant une idéologie fondée sur le préjugé et le fait qu'il ait déjà des antécédents de violence représentent un important indicateur en faveur d'une enquête approfondie sur la motivation de l'acte. Dans certains pays, l'association avec des groupes de haine ou la participation à leurs activités sont considérées comme des actes criminels et les infractions commises par leurs membres sont répertoriées et poursuivies distinctement. Les crimes racistes et xénophobes sont classés par certains États dans la catégorie des « crimes extrémistes ».

Les indicateurs de l'implication de groupes organisés incluent :

- La présence, sur les lieux de l'incident, d'objets ou d'autres éléments mettant en cause des groupes de haine (graffiti, tenues vestimentaires spécifiques) ;
- L'incident visant un groupe a été précédé de menaces ou est revendiqué par une organisation haineuse ;
- L'incident coïncide avec une date que les organisations haineuses considèrent comme importante (par exemple, l'anniversaire de la naissance d'un leader symbolique) ;
- L'incident survient pendant ou peu de temps après un événement organisé par un groupe haineux ou suit une action de prosélytisme ou une autre manifestation dans le voisinage.



Circonstances de l'incident

Le moment et l'endroit où l'incident est survenu peuvent également constituer des indicateurs de crimes de haine. Il convient de tenir compte de certains éléments :

- L'incident s'est déroulé dans un lieu, ou aux abords d'un lieu communément associé aux membres d'un groupe minoritaire (centre de réfugiés et de demandeurs d'asile, foyer pour handicapés) ;
- Ils se différencient des autres biens alentour par le fait qu'ils sont possédés ou gérés par des membres d'une communauté particulière ;
- Ils ont déjà été la cible d'agressions similaires ;
- L'incident est survenu dans ou à proximité d'un lieu de culte, d'un cimetière, d'un domicile privé ou d'un établissement associé à un groupe minoritaire ou considéré comme « étranger » dans un voisinage donné ;
- L'incident a eu lieu dans les transports publics et représente une agression perpétrée par des inconnus sur une personne appartenant visiblement à une minorité et dont l'apparence le distinguait des autres passagers ;
- L'incident est survenu à une date possédant une signification particulière pour le groupe pris pour cible (fêtes religieuses, commémorations d'événements historiques importants) ;
- L'incident s'est déroulé peu de temps après un changement concernant la présence d'une minorité dans un endroit donné (installation d'une famille appartenant à une minorité jusque-là absente du voisinage, ouverture d'un centre pour réfugiés).

Les autres indicateurs de crimes de haine incluent :

- L'existence d'incidents antérieurs similaires, survenus dans la même zone, et dont les victimes appartenaient aussi au groupe pris pour cible ;
- Le fait que les victimes ont été harcelées ou menacées par courrier ou par téléphone en raison de leur appartenance à un groupe ;
- Le fait qu'un incident ou un crime commis antérieurement peut avoir entraîné des représailles à l'encontre des membres du groupe présumé responsable.

Mobiles multiples

Dans la plupart des cas connus, les victimes d'agressions motivées par des préjugés ou des sentiments d'hostilité subissent également d'autres dommages. Bien souvent, le fait que des objets de valeur – argent, téléphone portable – leur soient dérobés lors de l'agression est souvent utilisé pour nier le caractère haineux de l'incident. Il importe donc de déterminer si la victime a été choisie sur des critères identitaires la rattachant à un groupe ethnique, religieux ou à un autre groupe particulier.



Nature des violences

Quelle que soit la forme du crime de haine, agression physique ou dommages matériels, ses auteur.e.s cherchent souvent à transmettre un message.

Les indicateurs correspondants incluent les faits suivants :

- L'incident s'est accompagné de violences extrêmes ou peu communes ou de traitements humiliants ou particulièrement dégradants, comme l'abus sexuel des victimes de crimes homophobes ;
- Les violences se sont déroulées dans un lieu public ou sont destinées à avoir un retentissement public, sous la forme d'enregistrements diffusés par les auteurs du crime ;
- Les sévices infligés aux victimes comportent des mutilations, comme des brûlures ou des scarifications reproduisant des symboles racistes, ou, lors de dommages causés à des biens matériels, le caractère dégradant et profaneur est souligné par l'emploi d'éléments comme du sang ou des excréments, destinés à renforcer le message des auteurs du crime.

Les questions suivantes peuvent aider à identifier les crimes de haine racistes ou xénophobes (OSCE, 2021) :

Questions facilitant l'identification des indicateurs de préjugés (OSCE, 2021)

- Les victimes ou les témoins ont-ils perçu que l'incident était motivé par le racisme et la xénophobie ?
- Y a-t-il des commentaires, des écrits, des gestes ou des graffitis qui révèlent des préjugés ? Cela peut inclure l'utilisation d'insultes, de tropes, de stéréotypes et de préjugés racistes ou xénophobes.
- L'infraction a-t-elle été commise dans un lieu ayant une signification religieuse, culturelle ou professionnelle, comme une association antiraciste, un club culturel ou d'autres lieux susceptibles d'être fréquentés par des personnes d'une origine ethnique ou raciale spécifique ou par des personnes réfugiées ou d'autres personnes migrantes ?
- Les biens ont-ils été la cible d'incidents à motivation raciste ou xénophobe ou de crimes haineux dans le passé ? Les dommages aux biens comprenaient-ils des phrases racistes ?
- Quelle était la nature de la violence et les actions étaient-elles axées sur les symboles de groupes racialisés ou ethniques particuliers ?
- Était-il possible d'« identifier visuellement » la victime comme appartenant à un groupe racial ou ethnique particulier ? La personne suspecte appartient-elle à un groupe racial ou ethnique différent de celui de la victime ?



- La victime était-elle une personne réfugiée ou un autre type de personne migrante ? La victime est-elle bénéficiaire d'une aide ou d'une allocation de logement aux personnes réfugiées ou migrantes ?
- La personne suspecte appartient-elle à un groupe haineux ?
- Des graffitis ou des symboles tels que des symboles nazis ou la croix gammée, entre autres, ont-ils été trouvés sur la scène du crime ou de l'incident ?
- L'incident a-t-il eu lieu à une date significative pour la personne l'ayant commis ou les communautés affectées pour des raisons historiques, politiques ou religieuses ?
- L'incident était-il lié à ou s'est-il déroulé dans une zone de conflit actuel ou passé de nature interethnique ?
- Y a-t-il une autre motivation explicite ? L'absence de motivation pourrait conduire à une conclusion de motivation fondée sur les préjugés.

Les crimes à motivation raciste et xénophobe doivent être surveillés et enregistrés comme une catégorie de crime distincte. Lorsqu'un crime est commis pour diverses motivations fondées sur les préjugés, chaque préjugé doit être enregistré et traité au cours de l'enquête et des poursuites. Les données sur les crimes de haine à motivation raciste et xénophobe devraient être collectées et ventilées par sexe afin d'obtenir une image plus détaillée de la manière dont les femmes et les hommes font face à ces crimes, ainsi que pour identifier les mesures appropriées pour les combattre. Lors de l'enquête et du traitement des crimes de haine racistes et xénophobes, il est important de prendre en compte des multiples caractéristiques identitaires de la victime (telles que la religion, l'origine ethnique et le sexe), car elles peuvent entraîner des conséquences diverses pour les victimes individuelles.

Pour approfondir : documents et autres publications de l'OSCE pour identifier les crimes de haine racistes et xénophobes (en français et dans autres langues) :

- Brochure « Comment reconnaître les crimes de haine racistes et xénophobes »
<https://www.osce.org/files/f/documents/9/8/511312.pdf>
- Les crimes de haine : prévention et réponses. Guide de référence pour les ONG de la zone OSCE
<https://www.osce.org/files/f/documents/a/3/93639.pdf>
- Comprendre les crimes de haine contre les musulmans et répondre aux besoins des communautés musulmanes en matière de sécurité
<https://www.osce.org/files/f/documents/f/2/479104.pdf>
- Hate Crime Data-Collection and Monitoring Mechanisms (en anglais)
<https://www.osce.org/files/f/documents/3/a/124533.pdf>
- Prosecuting Hate Crimes: A Practical Guide (en anglais)
<https://www.osce.org/files/f/documents/0/0/124532.pdf>



D. SÉANCE 3. LES MÉCANISMES DE PLAINTÉ

1. Objectifs de la séance

Au terme de cette séance, les personnes participantes seront capables :

- De connaître les mécanismes de plainte judiciaires au Maroc pour des incidents de discrimination, de racisme et de xénophobie vis-à-vis des personnes migrantes ;
- De connaître les mécanismes de plainte extra-judiciaires au Maroc pour des incidents de discrimination, de racisme et de xénophobie vis à vis des personnes migrantes ;
- D'identifier la complémentarité entre les mécanismes de plainte judiciaires et extrajudiciaires.

2. Axe de réflexion

Axe de réflexion

Au Maroc, il existe deux voies de recours possibles constituant les mécanismes de plainte en cas de discriminations. La première voie passe par le dépôt d'une plainte au niveau du commissariat, ouvrant ainsi la voie judiciaire. En dehors de celle-ci, d'autres mécanismes de plaintes extrajudiciaires existent au Maroc en cas de discrimination. L'intermédiation est confiée à des institutions mandatées.

À retenir

- Pour les cas de discrimination survenant au sein du système de santé, l'inspection générale du ministère a pour rôle de recueillir les plaintes.
- Les usagères et usagers, y compris les personnes migrantes en situation irrégulière, peuvent recourir à la médiation institutionnelle auprès de l'Institution du médiateur du Royaume à l'encontre d'un acte ou d'une décision administrative à connotation discriminatoire émanant d'un service public.
- Le CNDH peut intervenir en cas de violation systématique des droits élémentaires des personnes migrantes.
- La DIDH grâce à son nouveau portail électronique « Tafa3oul » (interaction), dédié à la gestion des plaintes permet la réception et le traitement des plaintes via l'espace « interaction » de la DIDH ou via le lien : <https://interaction.didh.ma/>.
- Des plaintes peuvent aussi être adressées aux inspections générales de ministères tels que celui la Santé ou l'Éducation.



3. Déroulement

a) Présentation de la séance de travail

La formatrice ou le formateur présente les objectifs de la séance. Celle-ci est destinée à explorer les mécanismes de plainte des incidents de discrimination, de racisme et de xénophobie vis-à-vis des personnes migrantes au Maroc.

b) Dynamique de travail en groupe autour des mécanismes de plainte

Objectifs de l'exercice

- Présenter des exemples concrets de discrimination et les mécanismes existants pour les signaler.
- Réfléchir à l'utilité des mécanismes de plainte au Maroc selon le type d'incident raciste vécu.

Pour situer le contenu de la séance et pour continuer à promouvoir la connaissance et l'échange entre personnes participantes, une dynamique de travail en groupe est proposée.

Cet exercice permet aux personnes participantes d'être plus actives dans le processus d'apprentissage et de réfléchir sur les différents mécanismes de plainte en fonction du type de discrimination subie par les personnes migrantes.

En plénière, la formatrice ou le formateur répartit les personnes participantes en trois groupes de travail distincts. Chaque groupe reçoit un cas de discrimination et les questions suivantes écrites sur une fiche :

- « Veuillez identifier le type d'incident raciste (discrimination directe, indirecte ou crime de haine) »
- « Veuillez identifier **le(s) mécanisme(s) de plainte** qui peuvent être utilisés par les victimes au Maroc »
- « Veuillez identifier **le(s) ressources de protection** dont les victimes peuvent avoir besoin »

À la fin du temps imparti, chacun des groupes est chargé de présenter ses conclusions par rapport aux questions. La formatrice ou le formateur facilite l'intervention ordonnée du reste des personnes participantes. Les idées principales seront rassemblées sur un tableau/une feuille pour favoriser un cadre visuel qui peut être utilisé pour introduire le reste des contenus de la séance.



Cas 1. Attitude discriminatoire dans une structure de santé

Nayah, une femme subsaharienne provenant du Ghana, a accouché au Maroc dans un hôpital public. Cependant, un agent de l'hôpital a refusé de remettre à cette maman l'avis de naissance de son fils, car elle ne disposait pas d'une carte de séjour en cours de validité.

Nous nous trouvons face une discrimination raciale directe commise par une institution publique. Nayah peut avoir besoin d'une assistance juridique et de services de traduction.

Nayah peut choisir de s'adresser au CNDH ou de s'adresser à l'Institution du Médiateur du Royaume pour signaler une attitude discriminatoire. Elle peut aussi s'adresser à l'Inspection générale du ministère de la Santé. Dans le cas de l'Institution du Médiateur du Royaume, elle a le choix entre déposer son recours via Internet, sur la page web de l'institution ou son application mobile, et elle peut aussi s'adresser directement à l'un de ses espaces d'accueil qui existent dans les principales régions du pays. Le Médiateur du Royaume est en mesure d'intervenir pour régler le problème, y compris de demander des explications aux autorités concernées.

Cas 2. Cas de prise en charge hospitalier

Mamadou est un Guinéen qui habite habituellement à Oujda, mais passe quelques mois dans la région d'Agadir pendant la pic de travail dans les champs. Il a eu un accident de travail et il a été amené aux services d'urgence. Il a eu besoin d'une opération et on lui a dit

Qu'il devait se mettre au repos 3 mois et se rendre régulièrement à l'hôpital pour faire le suivi. Afin d'éviter de payer un double loyer, alors qu'il ne peut pas travailler, il a demandé un transfert de son dossier à l'Hôpital d'Oujda pour faire le suivi. L'équipe médicale lui a dit que ce n'était pas possible puisqu'il n'avait pas de carte séjour indiquant son lieu de résidence.

Cas n° 2. Discrimination dans le domaine de l'emploi (cont.)

Nous nous trouvons face à une discrimination raciale directe. Mamadou peut s'adresser à l'inspection générale du ministère de l'Intérieur ou à l'Institution du Médiateur du Royaume.

Dans le cas de l'Institution du Médiateur du Royaume, il a le choix entre déposer son recours via Internet, sur la page web de l'institution ou son application mobile, et il peut aussi s'adresser directement à l'un de ses espaces d'accueil qui existent dans les principales régions du pays. Le Médiateur du Royaume est en mesure d'intervenir pour régler le problème, y compris de demander des explications aux autorités concernées.



Cas n° 3. Discrimination récurrente

Aicha est une femme de Mali qui s'adresse au centre de santé de son quartier à cause de maux d'estomac. Avant d'entrer, on lui demande sa carte séjour pour vérifier qu'elle se trouve bien dans son centre de référence. Vu qu'elle est sans papiers, elle ne peut pas être prise en charge.

Nous nous trouvons face à une présumée discrimination raciale directe récurrente.

Aicha peut choisir le recours auprès du CNDH qui peut intervenir en cas de violation systématique des droits élémentaires des personnes migrantes. Là aussi, la plainte peut être déposée via Internet sur le site du CNDH ou dans l'une des antennes régionales de cette institution. Elle peut aussi s'adresser à l'Inspection générale du ministère de la Santé.

Une fois la discussion en groupe terminée, un débat en plénière sera animé par la formatrice ou le formateur afin de compléter et de discuter les possibles mécanismes de plainte pour chaque cas.

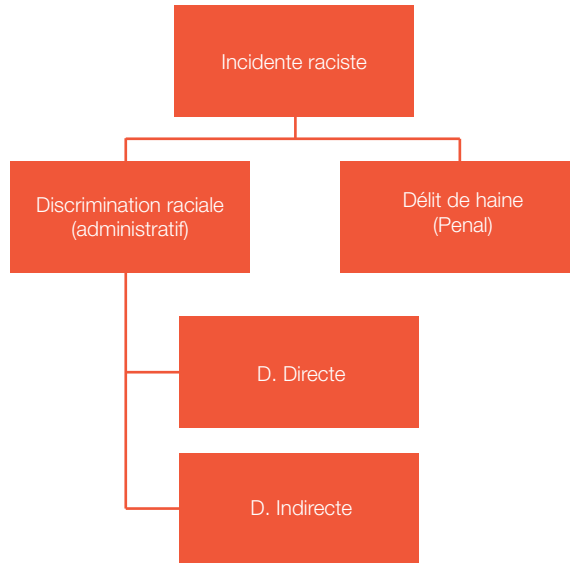
c) Synthèse sur les mécanismes de plainte

Objectifs

- Fixer les concepts explorés dans l'activité préalable.
- Présenter les mécanismes de plainte qui existent au Maroc.

Les incidents ou événements racistes peuvent être de différentes natures. Bien qu'ils aient tous en commun d'être une atteinte à la dignité humaine et que, par conséquent, aucune des manifestations racistes ne soit tolérable, une typologie peut être établie en fonction de leur nature et de leurs effets sur les personnes et les groupes qui subissent la discrimination raciale.

La différenciation se fait au niveau des conséquences juridiques dans les États qui ont réglementé les sanctions pour les incidents racistes, et celles-ci peuvent généralement être de nature administrative ou pénale. Dans le premier cas, nous parlons de discrimination raciale ; dans le second, de crime haineux.



Pour assurer la coexistence, tous les actes de discrimination doivent être identifiés et les victimes doivent obtenir réparation. Au Maroc, il existe différents mécanismes de plainte, ceux qui passent par des voies judiciaires et ceux qui passent par des voies extrajudiciaires, par la médiation d'institutions habilitées à le faire. Il revient à chaque victime d'utiliser les mécanismes disponibles.

d) Présentation du cadre théorique autour des possibilités de plainte concernant des incidents racistes et xénophobes

Objectifs
<ul style="list-style-type: none">• Identifier les différents mécanismes de plainte qui existent au Maroc.• Comprendre la complémentarité entre ces mécanismes.• Rappeler l'importance de la protection et visibiliser les principales ressources de protection disponibles au Maroc.

Au Maroc, il existe deux voies de recours possibles constituant les mécanismes de plainte en cas de discriminations : la justice et la médiation. Que ce soit donc pour la justice ou pour la médiation, les mécanismes de plainte en cas de discrimination doivent assurer les mêmes droits pour toutes et tous. Ils contribuent aussi à une prise de



conscience générale pour ne plus voir se reproduire les discriminations auxquelles les victimes ont eu à faire face.

Il est important de rappeler ici que l'assistance juridique est assurée par les institutions publiques et les structures liées à la protection. Toutes les personnes migrantes, en fonction de leur situation administrative, ont le droit de porter plainte en cas de violences et devraient pouvoir bénéficier de la protection de la police. Parfois, les administrations exigent des personnes migrantes des documents (carte d'identité, acte d'hébergement, document attestant le mariage, etc.) qu'elles n'ont pas et leur refusent les services sur cette base, alors que ces documents ne sont pas exigés par la loi. Par ailleurs, les problèmes linguistiques limitent l'accès à la justice pour plusieurs personnes migrantes. Dans ce sens, parmi les recommandations de la Rapporteuse spéciale se trouvent celles d'assurer la pleine application des articles 21, 73, 74 et 120 du Code de procédure pénale et de garantir des services d'interprétation, notamment en procédant à la formation d'un nombre plus grand d'interprètes assermentés, et de s'assurer que les justiciables appartenant aux catégories vulnérables et ne parlant pas l'arabe puissent bénéficier d'une bonne administration de la justice.

En dehors du tribunal, d'autres mécanismes de plaintes extra-judiciaires existent au Maroc en cas de discrimination. Il s'agit des institutions mandatées pour faire l'intermédiation.

- L'Institution du médiateur du Royaume permet aux usagères et usagers d'un service public, y compris les personnes migrantes en situation irrégulière, de recourir à la médiation institutionnelle auprès de ces services à l'encontre d'un acte administratif ou d'une décision administrative à connotation discriminatoire émanant d'un service public.
- Le CNDH peut intervenir en cas de violation systématique des droits élémentaires des personnes migrantes.
- La DIDH a annoncé le lancement de son portail électronique « Tafa3oul » (interaction), dédié à la gestion des plaintes. Cette initiative intervient en application des engagements contenus dans le rapport de l'Examen spécial sur la protection des droits de l'Homme, présenté le 14 décembre 2021. Le portail va permettre de recevoir et de traiter les plaintes relatives aux allégations de violation des droits et libertés, objets dudit rapport, et qui comprennent les libertés de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, de la presse, de constitution d'associations, de rassemblement et de manifestation, ainsi que la détention arbitraire, l'exposition à la torture et le procès équitable. Les services de ce portail électronique, permettant la réception et le traitement des plaintes, sont accessibles via l'espace « interaction » de la DIDH ou via le lien : <https://interaction.didh.ma/>.



Le ministère de Santé, par le biais de l'Inspection générale, a également un rôle à jouer. Celle-ci a les compétences suivantes : a) informer régulièrement le ministre du fonctionnement des services ; b) instruire toute requête qui lui est confiée et procéder, sous l'autorité du ministre et sur ses instructions, au contrôle de l'utilisation des crédits et des moyens humains et matériels mis à la disposition de l'administration centrale et des services extérieurs ; et c) assurer, sous l'autorité du ministre, l'inspection administrative et médicale dans les formations et les établissements de santé et procéder, à sa demande, à toute enquête et étude. Dans ce sens, elle joue aussi un rôle dans la détection et le traitement des cas de discrimination au sein du système de santé.

Parallèlement à l'identification d'un incident racial, il est important que des mécanismes de protection soient mis en place de manière proactive pour accompagner la victime en fonction de ses besoins spécifiques. La notion de protection reflète toutes les mesures concrètes qui visent à permettre aux personnes à risque de jouir des droits et de l'assistance prévus par les conventions internationales. Protéger, c'est reconnaître que les individus ont des droits et que les autorités qui exercent un pouvoir sur eux ont des obligations. Il s'agit de défendre l'existence légale des individus, aux côtés de leurs droits physiques et sociaux.

La protection des victimes peut inclure (mais sans s'y limiter) : l'assistance juridique, le logement et les soins médicaux, l'assistance psychologique, l'établissement des options de visa, le retour volontaire et l'assistance psychologique, des actions visant la réinsertion et des actions dans le domaine de la sécurité et de la coopération nationale et transnationale.

La chaîne de prise en charge est axée sur la victime, après détection de l'incident.

La chaîne de prise en charge se divise en trois étapes différentes :

1. Identification initiale de la victime et identification des besoins ;
2. Mesures de prise en charge d'urgence (à court terme) ;
3. Mesures d'assistance à long terme : réinsertion ou réintégration.

Dans de nombreux cas, il est important de rechercher des ressources pour résoudre les problèmes immédiats (logement, accès aux soins de santé ou aide juridique). La législation marocaine est protectrice en matière de santé et d'assistance juridique, quel que soit le statut administratif. L'accompagnement vers l'autonomisation permet à la victime de renforcer ses capacités professionnelles (orientation vers des formations dans des filières professionnalisantes et pourvoyeuses d'emploi) et/ou son accès à l'emploi (développement de capacités de recherche d'emploi sur la base des compétences propres à la personne, favoriser l'accès à des stages, etc.). Dans le cas des



enfants, il s'agit de garantir l'accès au système éducatif marocain et dans le cas des adultes sans formation de garantir leur alphabétisation et l'acquisition de compétences élémentaires. Si de nombreux programmes de formation ont été mis en place et l'accès au système éducatif est gratuit quel que soit le statut administratif, l'accès à l'emploi et à certaines formations professionnelles qualifiantes dépend du statut administratif des personnes migrantes.

Ressources de protection pour les personnes migrantes les plus vulnérables

En ce qui concerne les services de protection des femmes victimes de violence, la loi n° 103-13 adoptée en 2018 pour lutter contre les violences faites aux femmes prévoit un renforcement de la protection des femmes victimes de violence. Cependant, et malgré les progrès réalisés ces dernières années et la création prévue d'espaces multifonctionnels (EMF), les ressources pour la prise en charge des victimes sont encore limitées, principalement en termes d'hébergement. Ceci est encore plus visible dans le cas des victimes de la traite, où la complexité de la prise en charge augmente.

De même, la politique de protection de l'enfance (PIPPEM) mentionne l'enfance migrante, mais le développement des unités territoriales pour l'identification, l'orientation et le suivi des cas reste très faible et leur niveau de développement dépend des régions.



MODULE V. Techniques d'animation des formations (pédagogie et andragogie)

Ce dernier module présente une série des outils liés à l'andragogie destinés aux facilitatrices et facilitateurs chargés de dispenser la formation. Il s'agit ainsi d'un module transversal et doit servir pour mieux favoriser l'animation des quatre modules et donc la transmission de connaissances et l'apprentissage tout au long du cycle de formation.

1. OBJECTIF PRINCIPAL

Familiariser les personnes participantes avec les principes de l'andragogie comme manière de favoriser la transmission, l'apprentissage et l'animation.

2. OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Clarifier l'approche pédagogique et l'approche andragogique dans un parcours d'apprentissage ;
- Expliquer les fondements et les principes fondamentaux de l'andragogie ;
- Cerner le rôle de la formatrice ou du formateur dans un parcours de formation basé sur l'approche andragogique ;
- Se familiariser avec les méthodes d'animation andragogique d'une formation pour adultes ;
- Maîtriser les outils et les méthodes d'analyse des besoins et d'évaluation dans le domaine.



3. LES ÉTAPES FONDAMENTALES DANS LA DÉMARCHE ANDRAGOGIQUE

Etape 1	<p>La formatrice ou le formateur doit impérativement annoncer et expliquer au démarrage de chaque séance :</p> <ul style="list-style-type: none">• La relation étroite entre le contenu et l'objectif de chaque séance.• La relation entre le contenu, l'objectif de la séance et l'impact attendu sur les pratiques éducatives des personnes formées
Etape 2	<p>La formatrice ou le formateur est aussi amené à, la fin de chaque séance, et sous séance à organiser un temps de communication et de retour afin de vérifier l'atteinte de l'objectif annoncé. Cette vérification se fait par le questionnement sur :</p> <ul style="list-style-type: none">• L'assimilation des connaissances propres à l'andragogie• L'assimilation des pratiques propres à l'andragogie• L'assimilation des méthodes éducatives propres à l'andragogie
Etape 3	<p>La formatrice ou le formateur procède à :</p> <ul style="list-style-type: none">• Un travail de capitalisation des acquis• Un travail de consolidation des points faibles

4. L'ANDRAGOGIE : DÉFINITION, FONDEMENTS, APPORTS THÉORIQUES ET APERÇU HISTORIQUE

A. Définition, complémentarité et différence entre l'andragogie et la pédagogie

Les définitions

L'andragogie

Apparu en 1833 en Allemagne, le terme a été inventé par Alexander Kapp. L'andragogie est la méthode réservée à la formation des adultes. L'origine du mot vient de la langue grecque ancienne, aner ou andros qui veut dire l'homme 'le mâle' et agogos qui a le sens du « guide ». L'andragogie est l'ensemble des techniques nécessaires à la diffusion de la connaissance, de l'éducation dans un milieu adulte. L'art d'enseigner, l'art de transmettre les savoirs, les méthodes d'enseignement pour les adultes.



La pédagogie

Étymologiquement, le terme de pédagogie veut dire : science qui a pour objet l'éducation des enfants. Ce sens est remplacé par un autre plus récent qui est méthode éducative. Le concept de pédagogie trouve son origine dans la langue grecque qui veut dire enfant, mais aussi conduire, mener, élever. Ces termes nous ramènent à l'action d'accompagner des acteur.trice.s. La pédagogie est un binôme formé par une personne adulte qui a le rôle de transmettre un savoir et un enfant en situation d'apprentissage des savoirs transmis.

B. Fondements théoriques de l'andragogie et aperçu historique

La formation des adultes est devenue une nécessité dans le contexte de l'industrialisation et l'évolution des compétences rapides dans ce domaine. Ainsi l'andragogie s'inscrit dans quatre écoles d'apprentissage qui sont :

Le béhaviorisme	Il centre l'action sur la dimension humaniste, ses fondateurs sont Thorndike, Hull, Pavlov, Tolman, Watson, Guthrie et Skinner. Ces derniers décrivent l'opération de l'apprentissage comme un processus de changement des comportements des individus par des exhortations externes.
Le cognitivisme	Il met l'intellect au centre de l'apprentissage avec ses fondateurs Koffka, Piaget, Kholer, Gagné, Lewin, Ausubel et Brunner. La conception de l'apprentissage chez les fondateurs du cognitivisme est vue comme un résultat d'un ensemble de processus mental des changements internes par lesquels les individus donnent un sens aux stimuli.
L'humanisme	C'est un courant qui met au centre de l'apprentissage l'individu social, ce courant est développé par Maslow et Rogers. Pour ce courant, l'opération de l'apprentissage est une démarche personnelle qui se veut la réalisation potentielle de l'individu qui prend en considération et d'une manière simultanée les besoins d'ordre physiologiques et les besoins fondamentaux pour l'accomplissement de soi.
L'apprentissage social	Il met en valeur l'expérience de la vie et l'apprentissage par le vécu développé par Bandura et Rotter. Ce courant perçoit l'apprentissage comme une conséquence d'une interaction sociale et personnelle avec autrui, d'où l'observation et la comparaison avec les autres membres du groupe de la société sont déterminantes dans l'évolution des personnes et des individus.



C. Place, méthodes éducatives et rôle de l'andragogie dans la formation des adultes

L'andragogie tire sa légitimité, dans le parcours des formations des adultes, de ses méthodes éducatives qui travaillent sur des aspects et des déterminants spécifiques à la personne adulte que sont la motivation, l'objectif ou le but de la formation.

Au sujet de la motivation

L'andragogie s'est construite sur les quatre courants en essayant de les imbriquer dans des approches et des marches éducatives. Ainsi pour les behavioristes, elle est une démarche d'animation de formation, nous pouvons considérer que les motivations d'implication dans une démarche de formation peuvent être externes, qu'elles sont aussi d'ordre cognitives internes et répondent à un besoin personnel. Les humanistes optent plus pour une combinaison des besoins affectifs et cognitifs, tandis que les actrices et acteurs de l'apprentissage social mettent l'accent sur les interactions personnelles et sociales, sur l'environnement et les comportements sociaux entre les individus et les groupes.

Au sujet de l'objectif/du but de la formation

L'objectif ou le but de la formation des adultes a été aussi un sujet très discuté par les différents courants de l'andragogie, mais ils s'inscrivent tous dans la volonté du changement et de l'évolution de la personne et de l'individu, mais il est surtout vu comme un champ d'application et de changement d'attitude personnelle et professionnelle.

Les behavioristes soutiennent l'idée que l'éducation des adultes visent un changement d'attitude par une orientation ambitionnée alors que les cognitivistes donnent comme objectif à la formation des adultes le développement des capacités. Pour les humanistes, l'apprentissage est un acte personnel visant la réalisation du potentiel de l'individu, allant des besoins les plus élémentaires d'ordre physiologique aux besoins les plus élaborés qui renvoient à l'accomplissement de soi.

Au sujet de la performance

Les behavioristes mettent en avant la performance pour mieux comprendre et mieux gérer le personnel, le professionnel et le social. Les humanistes se distinguent par une approche qui s'inscrit beaucoup plus dans l'augmentation de l'autonomisation et de l'auto-régulation des personnes et des individus. Les interactionnistes qui forment le courant de « l'apprentissage social » pensent en termes de changements de comportements et l'acquisition de la force d'adoption des nouveaux rôles et des nouveaux comportements.



D. Le degré de praticabilité de l'andragogie dans différents contextes

La question de la praticabilité de l'andragogie ou la mise en place d'un processus de formation pour les adultes dans plusieurs contextes s'est imposée pendant longtemps. Depuis, l'andragogie a fait ses preuves dans l'ensemble des domaines professionnels. La pratique de l'andragogie s'est centrée sur la notion de besoin, de développement personnel et d'impact sur la situation initiale pour un changement positif.

Le besoin comme déterminant de la formation des adultes

Selon les besoins propres à chaque contexte, l'une des dimensions peut être exploitée et mise en avant plus que les autres, cependant les trois dimensions restent essentielles pour la réussite de la formation des adultes. L'andragogie peut être une démarche éducative dans tous les contextes et toutes les formes de formation professionnelle, sociale ou personnelle.

Les compétences comme déterminant dans la formation des adultes

Les bases théoriques de l'éducation des adultes mettent en avant la dotation des adultes en nouvelles connaissances théoriques et en compétences qui leur permettent une évolution sociale et professionnelle. En exploitant le capital humain comme source et facteur de l'évolution de la société. Ainsi les approches académiques dans le domaine de la formation des adultes ratissent large et dans tous les domaines. Les courants de pensées qui forgent cette discipline sont le fonctionnalisme, l'humanisme, l'alphabétisation critique ou la conscientisation et la réflexivité.

Le développement personnel comme déterminant de la formation des adultes

Le principal de ces courants est de mettre au centre du développement personnel, social et professionnel la notion du capital humain. Le but de ces courants est le développement et la consolidation des aptitudes, de savoir-être, savoir-faire, des compétences personnelles, sociales et professionnelles censées créer un changement chez la personne apprenante pour qu'elle puisse s'adapter aux exigences nouvelles de la vie et de son milieu.



L'exploration de l'humain comme déterminant de la formation des adultes

La praticabilité de la formation des adultes/de l'andragogie s'est inscrite d'une manière forte dans l'approche fonctionnaliste comme paradigme majeur de changement. Elle s'est construite dans le domaine économique fonctionnaliste. Cependant, elle ne met pas en avant seulement l'acquisition des savoirs par les personnes ; elle centralise aussi son action sur l'exploitation de l'humain, d'où l'idée qui prône que la praticabilité de l'andragogie est limitée à des domaines bien spécifiques reste sans fondement. L'andragogie essaye de changer d'abord la personne et ensuite de lui donner les outils nécessaires qui peuvent l'aider dans sa démarche d'évolution dans de nouveaux domaines et dans de nouveaux métiers et surtout de pouvoir assurer de nouvelles tâches.

E. Jalons et esprit formateur de l'andragogie

1. Jalons et esprit formateur de l'andragogie

1.1. La conscientisation comme déterminant dans la formation des adultes

Une prise de conscience de soi et de l'Autre

L'esprit de l'andragogie vise aussi et d'une manière forte la conscientisation de l'humain de son fort capital d'adaptabilité et de sa capacité d'apprentissage et de régénération en continue dans l'ensemble des domaines de la vie. La démarche de la conscientisation dans la démarche andragogique trouve ses origines dans le courant humaniste qui met en avant la bonté de l'humain, mais aussi dans la démarche éducative conscientisante qui a été élaborée et pratiquée par l'éducateur brésilien Freire (1973) lors de ses travaux avec les minorités discriminées.

La conscientisation dans l'approche andragogique

L'éducateur brésilien Freire fait la différence entre l'éducation « bancaire » qui se donne comme objectif la déposition des savoirs et des connaissances qui exploitent d'abord le cognitif sans impacter l'émotionnel qui est contraire à l'éducation « libératrice ». Cette théorie s'est fondée sur la distinction entre les groupes opprimés et les groupes oppresseurs, d'où l'intérêt de la dimension de la réflexivité dans l'andragogie/la formation des adultes.

1.2. La réflexivité dans l'andragogie

La dimension de la réflexivité dans l'andragogie a pour but d'agir sur les comportements par la réflexion et l'analyse des cultures et les résistances aux changements chez certaines communautés ou groupes qui sont assez souvent dans l'acceptation et la normalisation des comportements acquis et intégrés arbitrairement.



La réflexivité occupe une grande place dans la formation des adultes/l'andragogie. Elle trouve ses fondements dans les travaux de Brookfield (1991), où elle est définie comme un processus de changement en trois étapes :

Les étapes de la réflexivité

Etape 1	<ul style="list-style-type: none">• L'étape première consiste à prendre conscience aux apprenant.e.s de leur réalité acceptée et intégrée comme une évidence ou un postulat constant, que cette réalité soit personnelle, sociale ou professionnelle, elle peut être remise en cause, interrogée et réfléchie d'une manière raisonnée. L'objectif est de rejeter ou reformuler un ensemble de pratiques ou d'idées acquises arbitrairement.
Etape 2	<ul style="list-style-type: none">• La deuxième 'étape, c'est celle où les apprenant.e.s pensent à des alternatives, à d'autres perspectives d'action et d'agissement afin de se libérer d'un ensemble de pratiques propres à leur sens commun qui est lui même construit sur des idées idéologiques ou sur un héritage culturel. Cette étape préconise la construction d'une nouvelle vision et approche de la réalité de l'apprenant.e
Etape 3	<ul style="list-style-type: none">• La troisième étape de ce processus, les apprenant.e.s arrivent à détecter le caractère totalitaire d'un ensemble de valeurs, de pratiques ou de gestes dans le domaine personnel, professionnel et social.• La conscientisation de certains comportements par la réflexivité impacte l'humain dans sa dimension personnelle et sociale et ainsi impacte son quotidien.

2. Les principes fondamentaux de l'andragogie

Les principes fondamentaux de l'andragogie sont :

Le choix de participation et d'implication des personnes formées

Selon les fondateurs Nowles, Holton et Swanson, les personnes formées ont besoin de saisir l'utilité des nouvelles compétences et connaissances pour leurs parcours professionnels et personnels. Ainsi, elles/ils ont besoin de prendre conscience des avantages liés à leur nouvel apprentissage mais aussi les défiances qui peuvent leur causer leur ignorance.

La prise en considération de la personnalité et de la singularité des apprenant.e.s

Le besoin de l'affirmation de soi est un déterminant d'investissement chez l'adulte La reconnaissance de ses capacités est aussi un déterminant de son implication et de son adhésion.



Le respect de l'autonomie et de l'autogestion des apprenant.e.s

Le respect de l'autonomie et de l'autogestion des apprenant.e.s dans un parcours de formation pour adultes est fondamental. Elles/ils seront auteur.e.s de leur processus de formation selon leurs rythmes et leurs besoins.

La prise en considération des compétences et des expériences professionnelles des apprenant.e.s

Eduard C. Lindeman (9 mai 1885-13 avril 1953), l'un des pionniers de la formation des adultes, explique dans son livre « la signification de l'éducation des adultes » que l'apprentissage des savoirs ne se limite pas seulement aux savoirs scolaires, mais que la vie est une source de savoirs multiples, ces savoirs étant censés être pris en considération dans les parcours de formation des adultes. Ainsi toute formation destinée aux adultes doit partir de leur vécu, de leur situation de départ et l'ingénierie de la formation doit s'y identifier, d'où l'intérêt de travailler sur les méthodes de participation du groupe, de résolution de problèmes et de mise en situation (simulations).

La pertinence et la fonctionnalité de l'apprentissage

La qualité de l'apprentissage des nouvelles compétences ou connaissances est évaluée par son impact sur le vécu des personnes formées ainsi que sur leurs activités professionnelles. L'apprentissage doit répondre à un besoin bien spécifique et bien prédéterminé, il doit agir dans le cadre d'un changement immédiat d'où l'importance de sa fonctionnalité, il est de même que le changement doit se sentir dans la gestion professionnelle au quotidien et dans l'évolution de la carrière professionnelle des personnes formées.

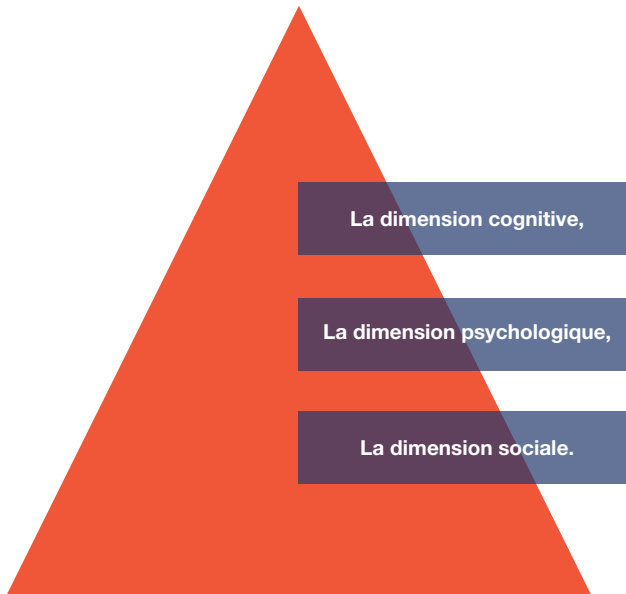
L'importance de l'implication et de la motivation

Pour Malcolm Shepherd Knowles, fondateur de l'andragogie en opposition à la pédagogie, la motivation dans la formation des adultes est essentielle et elle constitue même l'une des oppositions fondamentales avec la pédagogie qui se construit d'une manière linéaire dans le temps dans un temps scolaire. La motivation de l'apprentissage des personnes formées émane d'une réalité et d'un besoin professionnel ou personnel tangible et palpable. Les raisons professionnelles sont généralement l'acquisition d'une nouvelle compétence pour une meilleure gestion professionnelle, une promotion ou une augmentation de salaire. Les raisons personnelles ou subjectives sont l'estime de soi, une satisfaction personnelle, une meilleure qualité de vie, une promotion sociale. La motivation dans la formation des adultes est à l'initiatrice des demandes en formation.



3. Les trois dimensions éducatives de l'andragogie / formation des adultes

L'andragogie comme démarche éducative pour les adultes prend en considération dans son processus d'apprentissage les trois dimensions essentielles et propres à la personne qui sont :



L'andragogie, dans sa démarche, prend la personne dans son ensemble. Ces trois dimensions constituent chacune à son niveau le socle des approches éducatives de la formation des adultes. Prendre la personne dans sa globalité est l'un des leviers de la formation des adultes. Cela s'explique par plusieurs raisons :

- La **première** est qu'à l'âge adulte, la personne a besoin de se confirmer comme personne autonome et indépendante, capable d'assumer ses choix et ses décisions.
- La **deuxième raison** est la possession de la personne adulte d'une expérience professionnelle, qui soit aussi source de connaissances et d'affirmation de soi. Cette expérience professionnelle est aussi un capital à investir dans le cadre de la formation, car c'est d'abord pour la renforcer, la consolider qu'elle détermine ses besoins et ses objectifs.



- La **troisième raison** est que la personne a une vie et une appartenance sociale qui l'influence et prédétermine d'une manière ou d'une autre son comportement au sein du groupe et au sein de la société.

Il est dit aussi que l'appartenance peut être aussi un frein ou un facilitateur de la promotion personnelle, professionnelle et sociale. D'où l'intérêt de travailler sur les interactions de l'ensemble de ses dimensions dans le cadre d'une formation d'adulte qui se donne comme objectif le changement de la personne au niveau personnel, professionnel ou social, la formation des adultes doit agir sur les résistances possibles aux changements sur les trois niveaux.

F. La place et le rôle de la formatrice ou du formateur dans la méthode andragogique

1. La place et le rôle de la formatrice ou du formateur

Les théoricien.ne.s de l'andragogie instaurent une relation horizontale entre la personne qui forme et les personnes qui sont formées. Cette personne est essentiellement accompagnatrice, facilitatrice, fédératrice. La personne enseignante ou formatrice a essentiellement pour rôle : la création du climat propice pour l'inculcation et l'appropriation des connaissances et des compétences au-delà de la structuration de l'expérience de l'apprentissage.

La personne enseignante ou formatrice est la dynamo principale de la formation. Elle est le relais entre la formation et la personne apprenante, elle facilite le développement de sa personne ainsi que l'acquisition des nouvelles connaissances et compétences.

La personne enseignante ou formatrice s'inscrit dans une démarche de transition et d'émergence des nouveaux comportements et des nouveaux rôles des personnes apprenantes.

Finalement, le rôle est aussi celui d'une personne amie/accompagnatrice.

2. La formatrice ou le formateur et le choix des méthodes éducatives

Il revient aussi à la formatrice ou au formateur la responsabilité de choisir des méthodes éducatives ainsi que le choix de la méthode d'animation. Son rôle dans ce domaine se décline sur des axes différents :

- Le choix des méthodes ;
- L'accompagnement, la personnalisation, la gestion de la parole et de l'espace ;



- La préparation des outils d'identification et d'analyse propre à la formation ;
- La personne formatrice doit aussi préparer les méthodes et outils d'évaluation et de capitalisation des compétences ;
- La personne formatrice doit aussi mener un travail d'initiation à la pratique de l'andragogie.

Le choix des méthodes

Selon le contenu et l'objectif, la formatrice ou le formateur doit combiner un ensemble de méthodes pour atteindre son objectif. Les méthodes éducatives seront choisies selon leur utilité et leur pertinence dans le processus de formation. Il en va de même de la vérification de l'adéquation des méthodes pratiques aux cas étudiés. Comme dans tout parcours de formation, la personne formatrice pratique la méthode inductive, la méthode déductive, la méthode interactive. Elle peut faire usage aussi de méthodes éducatives différenciées comme la personnalisation de la formation, l'individualisation, l'auto-formation, ou l'auto-apprentissage. Dans chaque choix de méthode, la formatrice ou le formateur doit prendre en considération :

- La faisabilité des méthodes ;
- L'applicabilité des méthodes ;
- La pertinence des méthodes.

L'accompagnement, la personnalisation, la gestion de la parole et de l'espace

La personne formatrice adopte une gestion de proximité et d'interactivité avec le groupe tout au long de la formation. Tout positionnement classique qui réfère à la notion de classe doit être évité.

La préparation des outils d'identification et d'analyse propres à la formation

La formatrice ou le formateur doit aussi préparer les outils d'identification et d'analyse des besoins professionnels :

- L'aide à l'autoévaluation, l'auto-diagnostic, l'auto-régulation ;
- La restitution, l'identification des besoins, l'orientation ;
- Le positionnement dans le cadre d'une formation ;
- Le diagnostic des besoins individuels des formés en rapport avec le contenu de la formation ;
- L'intégration des besoins dans le contenu de la formation.



La formatrice ou le formateur doit aussi préparer les méthodes et les outils d'évaluation et de capitalisation des compétences

- L'évaluation et son rôle dans la formation ;
- L'évaluation et la capitalisation des compétences : préparation du guide ;
- La restitution, l'identification des nouvelles compétences, la capitalisation ;
- L'évaluation dans le cadre d'une formation ;
- L'auto-évaluation dans le cadre d'une formation ;
- La capitalisation des nouvelles compétences.

Au sujet du rôle de la personne apprenante adulte

Ainsi selon les différents courants de l'andragogie, le rôle de la personne apprenante est primordial : elle participe activement à son propre apprentissage. Par leur application et leur adhésion à leurs formations, les personnes apprenantes agissent sur leurs expériences professionnelles et comportementales. Elles impactent leur propre développement cognitif et intellectuel. Elles développent une capacité d'auto-régulation et d'autonomisation des choix.

G. Méthodes et outils d'identification et d'analyse des besoins professionnels

1. Les méthodes éducatives d'animation de l'andragogie

L'andragogie peut faire usage des méthodes pédagogiques comme la méthode inductive, la méthode déductive, la mise en situation ; les jeux de rôles et bien d'autres. Cependant, elle se différencie de la pédagogie par le principe de l'implication des actrices et des acteurs, par l'autonomisation de la démarche de l'apprentissage et la personnalisation des parcours.

Comme l'andragogie est fondée sur le principe de la personnalisation, l'implication et la motivation, elle se distingue dans sa démarche par trois méthodes éducatives :

1.1. L'auto-évaluation/le positionnement libre

- L'auto-évaluation est une méthode qui met la personne apprenant au centre de l'action de l'apprentissage.
- L'auto-évaluation permet à la personne d'apprenante de se positionner d'une manière libre et autonome dans la mesure du degré de ses connaissances dans un domaine.



- L'auto-évaluation permet à la personne apprenante de porter son avis personnel sur l'apprentissage. L'auto-évaluation est une manière de se concentrer sur soi sans avis extérieur de toute autre personne.
- L'auto-évaluation permet à la personne apprenante d'axer sur une ligne de formation son point de départ et son point d'arrivée afin de se mettre à niveau par rapport à une connaissance. L'auto-évaluation exige une forme de rigueur et d'objectivité de la part de la personne apprenante. L'auto-évaluation rend responsable.

La personne apprenante est responsable de ses propres résultats.

L'auto-évaluation fait assez souvent usage d'un outil éducatif qui trace la relation avec les objectifs de la formation et établit le degré de la relation de la personne apprenante avec le savoir.

Les éléments de l'auto-évaluation :

Objectif de formation Connaissances / compétences	Non acquis	En cours d'acquisition	Acquisition	Autre	
Objectif de formation Connaissances / compétences	Aucune connaissance	Initiation	Familiarisation	Maîtrise	Autre

1.2. L'autodiagnostic/le diagnostic réflexif

Étymologiquement, le diagnostic vient du grec « diagnosis ». Le diagnostic est un ensemble de démarches et d'outils pour identifier des indicateurs tangibles et vérifiables sur les forces et les faiblesses d'un projet ou d'un système organisationnel. Il y a aussi le diagnostic par soi-même ou autodiagnostic ou diagnostic réflexif, qui est une prise en charge premièrement et d'une manière presque exclusive, de la part des personnes concernées, des difficultés ou des dysfonctionnements. Cette dernière forme de diagnostic est l'un des fondements de la démarche andragogique ou de l'apprentissage chez les adultes.

- L'autodiagnostic ou le diagnostic réflexif est construit sur le principe du changement, ainsi il travaille à partir d'une démarche d'inversion de pratiques et de comportements existants en faveur des nouvelles plus adéquates et plus opérationnelles.



- L'auto-diagnostic permet à la personne apprenante de faire d'une manière libre et individuelle la distinction entre les causes présumées réelles ou fausses d'une difficulté professionnelle ou d'un dysfonctionnement d'un système.
- L'auto-diagnostic permet à la personne apprenante d'apporter des réponses à la situation lacunaire en compétences ou connaissances dans le domaine de savoir ou de savoir-faire (comportemental/comportements).

À retenir

Nous pouvons procéder à la réalisation d'un diagnostic par le biais de personnes expertes, dans ce cas, nous parlons alors d'un « diagnostic sûr ». Il y a aussi un diagnostic collectif ou de partenariat qui se fait avec les personnes concernées directement, pour qu'elles présentent leur avis et leur analyse ainsi que les solutions possibles pour les changements envisagés.

2. La pratique de l'auto-diagnostic

L'auto-diagnostic/le diagnostic réflexif est mené par les personnes concernées à plusieurs niveaux :

Niveau 1 : l'analyse critique du contexte et de la pratique professionnelle

D'abord, l'analyse des situations existantes en relation avec les objectifs souhaités ou à atteindre dans le futur (des concertations seront nécessaires entre les personnes ou les actrices et acteurs concernés si jamais le projet concerne tout un groupe afin d'harmoniser et d'ajuster les besoins).

Niveau 2 : la réflexivité de la personnalité individuelle et professionnelle

L'autodiagnostic ou réflexif joue beaucoup sur l'effet miroir, la personne doit se voir comme un objet de réflexion et de méditation lors de son propre diagnostic. Elle doit s'auto-analyser comme un système avec des points forts et des points faibles, non seulement au niveau de la connaissance cognitive, mais aussi au niveau des émotions et des schémas sociaux. Elle doit se considérer comme un ensemble dans son action et son interaction avec son entourage et son environnement. Elle doit faire preuve de décentrement de sa personne et de remise en cause dans ses pratiques afin de définir ses besoins en relation avec ses propres objectifs ou avec les objectifs du projet. Elle n'est pas une personnalité professionnelle ou individuelle figée et constante dans le temps et l'espace. Elle n'est pas dans l'exécution, elle est plus dans une démarche d'engagement et de réflexion sur les solutions possibles.



Niveau 3 : l'interactivité entre le savoir acquis et l'action personnelle

Pour changer nos habitudes, nos normes sociales, nos idées et notre manière d'être ou de penser, qu'elles soient personnelles ou professionnelles, il faut non seulement acquérir les connaissances nécessaires ou les mémoriser mais il faut essentiellement les mettre en pratique pour les approprier. Le changement d'un comportement, d'une manière d'être ou de réfléchir passe par une opération mentale après une adhésion personnelle et sociale. Tout système de pensée est construit, mais réversible par l'individu.

Pilier de la démarche andragogique, le diagnostic réflexif vise le changement à tous les niveaux, mais partant de ses actrices et de ses acteurs principaux qui sont des êtres humains, femmes et hommes.

3. Les éléments constituant l'auto-diagnostic/réflexif

Pour un cycle de formation pour adultes	Identification des atouts et des difficultés individuelles	Identification des besoins pour créer le changement	Traduire les besoins en compétences et en connaissances	Construire un parcours de formation	Mesurer l'impact du changement En termes de résultats	Les indicateurs de changements
-----------------------------------------	------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	---------------------------------------------------------	-------------------------------------	----------------------------------------------------------	--------------------------------

4. L'auto-régulation : la construction des parcours personnalisés

L'auto-régulation ou l'apprentissage autorégulé est une base essentielle de l'andragogie. Ce principe a pour objectif de mettre les adultes en situation d'apprentissage d'une manière volontaire et autonome pour une personne en formation. Le principe de l'autorégulation est fortement lié aux deux autres principes, l'adhésion et la motivation, car c'est en travaillant sur ces deux derniers principes que nous pouvons apprendre aux personnes formées, l'autonomie et la persévérance pour qu'elles atteignent leurs objectifs.

L'autorégulation dans l'andragogie se construit suivant cinq principes :

1. L'implication des personnes formées dans l'élaboration du contenu de leur formation.
2. La responsabilisation et l'autonomisation des personnes formées dans la prise de décision concernant l'élaboration de leur parcours de formation.
3. La prise en considération des capacités cognitives et intellectuelles de chaque personne formée. Ainsi que les besoins et les motivations.
4. L'individualisation des parcours de formation et la construction des parcours denses ou allégés selon les besoins, les motivations, le temps exigé mais aussi selon les disponibilités et les aptitudes des personnes formées dans un parcours de formation.



5. La prise en considération de la notion du temps et de l'espace dans un parcours de formation, la question du contexte et l'adaptabilité des parcours de formations aux contraintes de la vie professionnelle, personnelle et quotidienne.

H. Outils

Outil 1 : Aide-mémoire pour bien positionner la place de la formatrice ou du formateur dans une méthode andragogique

	Descriptif à compléter par la formatrice ou le formateur
La place et le rôle de la formatrice ou du formateur	
La relation de la formatrice ou formateur avec les personnes formées	
Animation du groupe et transmission des savoirs théoriques	
Animation des ateliers pratiques par le la formatrice ou formateur	
La gestion relationnelle dans le groupe	
La gestion relationnelle dans le groupe	
La gestion de l'espace et du temps	
Autres	



Outil 2 : Présentation de la séance de formation et évaluation initiale pour concertation avec les personnes apprenantes

	Descriptif	La conformité de la mise en scène
La place et le rôle de la formatrice ou du formateur		
Animation du groupe et transmission des savoirs théoriques		
Animation des ateliers pratique par la formatrice ou le formateur		
Animation des ateliers pratique par la formatrice ou formateur		
La gestion relationnelle dans le groupe		
La gestion relationnelle dans le groupe		
La gestion de l'espace et du temps		
Autres		

Outil 3 : Montage de la séance de formation

Les étapes	Contenu
Identification du besoin dans le domaine de la formation	
Identification de l'objectif globale à atteindre	
Identification de l'objectif pédagogique	
Identification du contenu en relation avec le besoin et l'objectif	
Choix des méthodes éducatives et d'animation en relation avec les sous séances de la formation	
Mesure du temps réservé à chaque sous séances	



Outil 4 : les jeux du rôle - la mise en scène

La préparation du jeu de rôle suit les étapes suivantes :

- a) Choix de la personne représentante du groupe, celui ou celle qui va jouer la personne formatrice ;
- b) Travail de consensus sur la forme de la présentation ;
- c) Mise en entente sur des questions éthiques (et non de la personne qui est en situation de mise en scène).
- d) Le guide aide-mémoire de la partie 1 a pour rôle l'harmonisation des questions et les méthodes d'évaluations de la conformité de la présentation aux exigences de la méthode de l'andragogie.

L'évaluation finale de la formation est constituée de deux temps :

1. Un moment de retour d'impressions, à chaud, de la part des personnes formées.

2. Une évaluation écrite (remplissage d'un support écrit sur la formation) concernant :

- Le déroulement de la formation, la méthodologie, le rôle de la formatrice ou du formateur et les personnes apprenantes.
- L'évaluation sur l'acquis de connaissances et les attitudes.



Annexes

ANNEXE 1. ANALYSES SWOT

Faiblesses	Ménaces
<ul style="list-style-type: none"> • Domaine d'intervenant réservé aux problèmes d'accès aux S.P • Barrières culturelles et linguistiques chez PS • Migrant.e.s non régularisés • Non couvertes pour les soins au niveau de l'hôpital • Gratuité césarienne non applicable aux CALI • RH non formées • Manque de structures des personnes • Déséquilibre entre la demande et l'offre • Déplacements fréquents 	<ul style="list-style-type: none"> • Tissu associatif insuffisant • Culture des migrantes (surtout santé maternelle infantile) • Population insuffisamment sensibilisé sur droit des migrant.e.s • Approche de fusion entre quelques divisions • Risque de la déviance • Conflit culturel et religieux
Forces	Opportunités
<ul style="list-style-type: none"> • Citoyen marocain/étranger = usager • Justice d'équité • Intégration de la migration dans les programmes de SP • Même paquet de l'offre de soins pour les citoyens marocains • Couverture médicale pour les migrant.e.s régularisés (RAMED) • Couverture territoire de centre d'accueil • Gratuité de service d'orientation • 174 centres de qualification • Tissu associatif coopérant • Arsenal juridique • Existence d'un guide de procédure • Existence d'une offre diversifiée • Coopération internationale • Acceptation culturelle • Stabilité à travers la régularisation • Stratégie SNIA 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientation des plaintes qui ne rentrent dans le champ de compétence • Relations de partenariat • Intégration complète • Adaptation à la culture marocaine • Convention internationale de la migration • Engagement de l'Entraide National dans la SNIA • Note directionnelle d'accueil des migrant.e.s et de demandeurs d'asile depuis 2015 • Partenariats avec les organismes internationaux



ANNEXE 2. CAS DE DISCRIMINATION EN EUROPE

1. Cas de discrimination directe

CAS n° 1

Un employeur déclare publiquement que, dans le cadre de sa politique de recrutement, il n'emploiera pas de travailleurs d'une certaine origine ethnique parce qu'il considère que ses clients ne leur font pas confiance lorsqu'ils offrent ses services. Selon la Cour, ces déclarations suffisent à établir une présomption de l'existence d'une **politique de recrutement directement discriminatoire** au sens de l'article 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43. Il incombe alors à cet employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de violation du principe d'égalité de traitement. Elle peut le faire en démontrant que la pratique réelle de recrutement de son entreprise ne correspond pas à ces déclarations. Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier que les faits reprochés à cet employeur sont établis et d'apprécier si les éléments fournis par celui-ci à l'appui de ses affirmations selon lesquelles il n'y a pas eu de violation du principe d'égalité de traitement sont suffisants.

CAS n° 2

Sous-inspecteur du corps de la police nationale, attaché à l'unité de cavalerie de Séville. Sachant que, chaque année, un groupe d'officiers était mandaté pour participer à une procession à Malaga, il a envoyé une lettre à son supérieur pour demander que, dans le cas où ce serait son tour pendant la Semaine Sainte 1998, il soit dispensé d'assister à ces actes religieux, car il considérerait que le forcer à être présent violerait son droit à la liberté religieuse, reconnu à l'article 16.1 CE. Sa demande a été rejetée, lui rappelant que le corps de la police nationale est le frère aîné d'une confrérie sacramentelle, de sorte que chaque année un groupe d'agents défile dans la procession afin d'assurer l'ordre et la sécurité du déroulement de l'acte. Le sous-inspecteur a finalement été affecté à ce service et il l'a exécuté correctement, bien qu'il n'ait pas cessé de faire appel de la décision de ses supérieurs pour comprendre que son droit à la liberté religieuse avait été violé. Après être passée par différentes instances, l'affaire a été portée devant la Cour constitutionnelle. Dans la phrase, on cite la doctrine sur la liberté religieuse, en plus de rappeler le contenu de l'article 16.3 CE sur la « neutralité des pouvoirs publics, inhérente à la nature non confessionnelle de l'État ». Il n'y a pas de place pour une « confusion entre les fonctions religieuses et étatiques ». La Cour a jugé que la seule façon de forcer un agent de police à assister à un acte religieux telle qu'une procession de Pâques est d'assurer un service de police effectif, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. L'utilisation de la cavalerie, de l'uniforme, des sabres et des lances, etc. indique qu'il s'agit bien « d'un service spécial dont le but principal n'est pas d'assurer l'ordre public, mais de contribuer à rehausser la solennité d'un événement religieux de confession catholique ». Il est souligné que le service n'est pas assuré pour les autres confréries, mais uniquement pour celle qui a désigné la Police nationale comme son frère aîné, ce qui constitue la base essentielle de la présence des agents dans le défilé. Il est donc conclu que le service a un caractère religieux, ce qui « justifie amplement le refus de toute personne ne professant pas la religion catholique de participer aux manifestations du culte de cette



religion, telles que les défilés dans les processions ». Par conséquent, le droit à la liberté de religion du sous-inspecteur a été violé en le forçant à participer à la procession de la Semaine Sainte, en reconnaissant « son droit de ne pas participer, si tel est son souhait, à des actes à contenu religieux ».

CAS n° 3

L'Inspection provinciale du travail et de la sécurité sociale de Barcelone a sanctionné une entreprise d'électricité en raison d'une offre d'emploi publiée le 27 février 2000 dans laquelle la condition requise pour occuper un poste était « avoir entre 35 et 45 ans ». L'arrêt du Tribunal supérieur de justice de Catalogne, du 10 novembre 2006, a confirmé la sanction administrative de 3 000 euros imposée par l'Autorité du travail à une entreprise qui avait publié une offre d'emploi dans laquelle elle exigeait que les candidats aient entre 35 et 45 ans, entre autres conditions. L'entreprise a fait valoir dans sa défense qu'il s'agissait d'un poste « à responsabilité maximale » et a estimé « que l'expérience de la personne à sélectionner et, surtout, sa maturité personnelle, sa stabilité émotionnelle et son parcours professionnel sont des conditions essentielles et fondamentales pour occuper le poste proposé ». Le tribunal a estimé que « nous sommes en présence d'un comportement discriminatoire fondé sur l'âge, car il n'est pas déduit que les fonctions normales que doit remplir le poste requis selon le rapport fourni par la requérante elle-même ne pourraient normalement pas être exercées par des personnes âgées de 35 à 45 ans ».

CAS n° 4

Arrêt du 29 septembre 1998 de la chambre pénale de la Cour suprême. L'article 512 du Code pénal a été appliqué pour la première fois au propriétaire d'une concession automobile de Murcie qui a expressément refusé de servir une personne noire (« Je ne sers pas les gens noirs comme toi, ni les gitans ni les Maures »).

CAS n° 5

Un cas lié au règlement intérieur des écoles et du conseil d'école s'est produit en février 2010, lorsqu'une jeune fille de 16 ans a décidé de porter le hijab. Au cours des mois suivants, quatre de ses professeurs de l'école secondaire, où elle était en quatrième année, lui ont adressé des avertissements pour avoir enfreint le règlement de l'école, qui ne permet pas aux élèves de se couvrir la tête et le directeur a fini par lui interdire d'assister aux cours en portant un foulard. Peu après, l'école a autorisé la jeune fille à revenir (voilée), mais cela n'a duré que cinq jours, jusqu'à ce que le conseil scolaire ratifie le règlement intérieur. La jeune fille a changé d'école sur proposition de l'Éducation, qui a réformé son règlement pour l'empêcher d'assister aux cours la tête couverte. La famille a fait appel de la sanction de l'école auprès du ministère de l'Éducation de la région de Madrid, au motif que le foulard « n'empêche pas l'identification » de la jeune fille et que le port du hijab « est une manifestation de la liberté religieuse garantie par la Constitution ». Cependant, la Direction de la zone territoriale de Madrid-Ouest a ratifié la mesure, de même que le vice-ministère de l'Organisation de



l'enseignement. La famille a contesté cette résolution du vice-ministre devant les tribunaux et l'appel a été rejeté. La Cour a compris qu'avec cette décision, l'école se conformait à son règlement. « On ne peut pas parler de violation du principe de la dignité de la personne par le seul fait de leur interdire d'assister aux cours la tête couverte, mais il s'agit plutôt d'une règle de coexistence en termes de vêtements à utiliser par tous les élèves ».

CAS n° 6

Affaire Williams Lecraft c. Espagne : constatations du Comité des droits de l'homme des Nations Unies de juillet 2009. Le 6 décembre 1992, à la gare de Valladolid, un agent de la police nationale a demandé à Mme Williams Lecraft, une femme espagnole de « race » ou d'ethnie noire, de s'identifier, mais pas aux autres personnes qui se trouvaient là. Plus précisément, il n'a pas exigé l'identification de son mari et de son fils, qui n'étaient pas de « race » ou d'ethnie noire. De plus, l'agent lui-même a reconnu qu'il l'avait identifiée parce qu'on lui avait ordonné d'arrêter des personnes « comme elle ». Mme Williams a dénoncé l'affaire et a demandé à l'État de lui verser une indemnisation pour les dommages moraux et psychologiques qu'elle avait subis en raison de ce qu'elle considérait comme une discrimination manifeste. Après le rejet de sa demande devant les tribunaux ordinaires, elle a fait appel devant la Cour constitutionnelle qui, dans sa décision STC 13/2001, du 29 janvier 2001, avec l'opinion dissidente du juge J. D. González Campos, a rejeté le recours. González Campos, a rejeté le recours, en faisant valoir, en résumé, que la police avait utilisé le critère racial non pas en soi - ce qui aurait été discriminatoire - mais simplement comme une indication d'une plus grande probabilité statistique que la personne concernée n'était pas espagnole, et que cela était raisonnable dans le cadre de contrôles visant à assurer le respect de la réglementation sur les étrangers. Mme Williams a ensuite porté l'affaire devant le Comité des droits de l'homme des Nations Unies, qui a conclu : « Le Comité considère qu'il est légitime de procéder à des contrôles d'identité de manière générale aux fins de protéger la sécurité publique et de prévenir la criminalité ou en vue de contrôler l'immigration illégale. Toutefois, lorsque les autorités procèdent à de tels contrôles, les simples caractéristiques physiques ou ethniques des personnes concernées ne doivent pas être prises en considération comme une indication de leur éventuel statut illégal dans le pays. Elles ne doivent pas non plus être effectuées de manière à ne cibler que les personnes présentant certaines caractéristiques physiques ou ethniques. Agir autrement porterait non seulement atteinte à la dignité des personnes concernées, mais contribuerait également à la propagation d'attitudes xénophobes au sein de la population générale et serait incompatible avec une politique efficace de lutte contre la discrimination raciale » (paragraphe 7.2). Elle poursuit au paragraphe 7.4 : « En l'espèce, il ressort du dossier qu'il s'agissait d'un contrôle d'identité général. L'auteur affirme qu'aucune autre personne de son entourage n'y a été soumise et que le policier qui l'a interrogée a fait référence à ses caractéristiques physiques pour expliquer pourquoi il lui a demandé, à elle et non aux autres personnes se trouvant à proximité, de montrer ses papiers d'identité. Ces allégations n'ont pas été réfutées par les instances administratives et judiciaires auprès desquelles l'auteur s'est plaint, ni devant le Comité. Dans ces circonstances, le Comité ne peut que conclure que l'auteur a été sélectionnée pour un tel contrôle d'identité uniquement sur la base de ses caractéristiques raciales et que celles-ci ont constitué l'élément décisif pour la soupçonner de comportement illégal. Le Comité rappelle également sa jurisprudence selon laquelle toute différence



de traitement ne constitue pas une discrimination si les critères de différenciation sont raisonnables et objectifs et si l'objet recherché est licite au regard du Pacte. Pour toutes ces raisons, le Comité a finalement condamné l'Espagne pour violation du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, ce qui a conduit le gouvernement espagnol à présenter des excuses à Mme Williams, par écrit et en personne par l'intermédiaire du ministre des Affaires étrangères de l'époque. Il convient de rappeler que, selon l'article 10.2 de la Constitution, «les normes relatives aux droits et libertés fondamentaux reconnus par la Constitution seront interprétées conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme et aux traités et accords internationaux sur les mêmes sujets ratifiés par l'Espagne ».

CAS n° 7

Menaces sur les réseaux sociaux. Un groupe sur un réseau social a appelé « Ibarra doit mourir » et a prétendu collecter des fonds pour engager un tueur à gages. Esteban Ibarra est le président du « Movimiento contra la Intolerancia » et a agi en tant que procureur dans de nombreuses affaires de crimes de haine, y compris le procès contre Hammerskins-Espagne. Après la dénonciation du groupe, celui-ci a été fermé, mais d'autres ont été ouverts : « Je déteste Esteban Ibarra » ou « Je pense aussi qu'Esteban Ibarra doit mourir » à partir duquel des commentaires racistes ont été faits à son sujet, y compris la volonté de financer son assassinat et l'encouragement à la violence contre lui. Un autre groupe de 793 participant.e.s appelé « Je déteste Esteban Ibarra » a également été détecté, qui encourage la violence, le racisme et la xénophobie, et de nombreux cas d'agression sur Internet ont été signalés. « Movimiento contra la Intolerancia » a informé la délégation gouvernementale et a procédé au signalement de ces groupes à la brigade provinciale d'information de la préfecture de police de Madrid, qui a déposé la plainte correspondante auprès du tribunal et à une enquête sur les auteurs et les promoteurs de ces sites et groupes sur Internet. D'autre part, l'auteur d'un autre site web et du « jeu » Internet « Kill Esteban Ibarra », a été condamné à 2 ans de prison pour le crime d'incitation à la haine et à la violence.

CAS n° 8

Une usagère du programme d'emploi « Acceder » travaillait dans un salon de coiffure à Atarfe, une ville de Grenade. Tout se passait normalement jusqu'à ce qu'elle mentionne qu'elle allait épouser un jeune homme originaire d'une région appelée Pinos Puente. La propriétaire du salon de coiffure lui a dit que si tel était le cas, elle ne pourrait plus l'engager. La travailleuse lui a dit qu'elle n'avait rien à craindre car il existait des moyens de transport adéquats pour se rendre à son travail sans problème, la jeune femme pensant qu'elle faisait référence à ce problème. La propriétaire lui a dit que ce n'était pas la raison, mais qu'elle allait épouser un gitan de Pinos Puente. Voyant l'attitude de la propriétaire du salon de coiffure, la victime a décidé de quitter son emploi. Il s'agit d'un cas de discrimination directe dans l'emploi par association, puisque la différence de traitement dans la relation de travail est déterminée non pas par l'attitude de la travailleuse, mais par sa relation personnelle avec une personne rom.



Dans ce cas, le rôle joué par les préjugés et les stéréotypes négatifs à l'égard de la communauté rom est pertinent, puisque l'employeuse ne connaît même pas la personne à l'origine de son rejet, mais elle interprète que la plupart des événements négatifs qui se produisent dans le quartier défavorisé sont causés par la présence de membres de la communauté rom.

CAS n° 9

Un jeune homme d'ethnie rom travaillait depuis plusieurs années pour une menuiserie métallique locale, bien qu'il n'ait pas de contrat de travail. À l'occasion d'un accident de la circulation dont a été victime le travailleur avec la camionnette de l'entreprise, il a oublié son téléphone portable à l'intérieur du véhicule, qui a été retiré par la dépanneuse. En fin de journée, le manager reproche au travailleur de ne pas avoir été joignable tout au long de la journée, en utilisant des expressions telles que « le gitan quand il ne te le fait pas à l'entrée, il te le fait à la sortie ». Dès lors, la victime a perçu un changement d'attitude à son égard, qui a dégénéré en une atmosphère qui l'a conduit à quitter l'entreprise après un certain temps. Il s'agit d'un cas de **harcèlement au travail** fondé sur l'origine ethnique de l'employé, ce qui est interdit par la directive 2000/43.

CAS n° 10

Un jeune gitan passe les concours de la police nationale après une période de préparation. Il a passé les tests théoriques, les tests physiques et l'évaluation psychopédagogique. Lors de l'examen médical (il en avait passé un quelques jours auparavant pour s'assurer que tout était correct), tout se passait bien jusqu'à ce qu'à un moment donné, le médecin chargé de l'examen fasse référence à son origine, étant donné sa couleur de peau plus foncée. Le jeune homme lui a dit qu'il était espagnol. Le médecin a insisté pour lui demander s'il avait de la famille en Amérique latine et le jeune homme a répondu que non, que le teint de sa peau pouvait être lié au fait qu'il était d'origine gitane. À partir de ce moment-là, le ton de la conversation a complètement changé, il est devenu distant et il a même commencé à l'appeler « toi ». Lorsqu'il a reçu les résultats des tests, il s'est retrouvé avec la qualification d'inapte car, selon le rapport médical, le jeune homme avait les pieds plats (ce qui n'est pas vrai si l'on compare avec les tests que le jeune homme avait précédemment effectués) et qu'il avait un surpoids de 10 kg (ce qui est également incertain et peut être prouvé par le même rapport). Le département de l'égalité de traitement de la FSG a déposé un recours administratif contre cette décision et l'affaire est actuellement devant les tribunaux. Il s'agit d'un cas de discrimination directe dans l'accès aux emplois publics.



CAS n° 11

Deux hommes roms se sont rendus dans une entreprise pour chercher un emploi d'agent de sécurité. Le premier d'entre eux, qui ne correspondait pas au profil physique habituellement attribué à la communauté rom, a demandé au directeur de l'entreprise s'il était possible de trouver un emploi, qui lui a répondu que même si c'était difficile, il y aurait une chance. Lorsque c'est le tour du second, qui a reçu une formation spécifique à ce métier et qui correspond au stéréotype physique attribué à la communauté rom, il pose la même question, mais se voit répondre qu'il n'y a aucune chance, affirmant que « les choses vont très mal ». Il s'agit là d'un exemple clair de la manière dont les gens sont traités de manière totalement différente sur la seule base d'une perception physique liée aux préjugés et aux stéréotypes. Il s'agit d'un cas de discrimination directe dans l'accès à l'emploi interdit par la directive 2000/43/CE.

CAS n° 12

Un groupe de six amies roms, dont l'une travaille pour la FSG, entre dans un bar de Valladolid et commande des boissons. La serveuse commence à les pré-commander, mais le manager lui demande de ne pas continuer. L'une des amies, qui a entendu la conversation, a exigé une explication du directeur, mais la seule chose qu'il a dite est que son patron lui avait interdit de servir des gens comme eux. Lorsque les filles demandent s'il veut dire qu'elles sont des gitanes, le gérant répond qu'elles le sont, et les amis quittent le bar. Lorsqu'elles sortent dans la rue, ils trouvent une force de police locale, à laquelle elles décident de signaler l'incident. La police a contacté le gérant au même moment et leur a conseillé de déposer une plainte au commissariat de police, et une plainte au bureau des consommateurs. Malgré la plainte déposée par l'une d'entre elles, l'affaire a été classée administrativement, mais a été traitée comme un procès pour délit, dont l'audience a eu lieu le 21 mars 2007. La FSG a rédigé un rapport juridique sur l'affaire, mais il n'a pas été admis comme preuve lors de l'audience. Le 21 mars 2007, une décision de non-lieu a été rendue au motif qu'il n'avait pas été suffisamment prouvé que le groupe d'amies n'avait pas été servi uniquement en raison de leur appartenance ethnique, alors que le responsable avait initialement confirmé les faits. Pendant le procès, cependant, il a déclaré qu'il ne les avait pas servis parce que le bar était plein. Les femmes ont décidé de ne pas faire appel devant une instance supérieure, de sorte que la FSG a également classé l'affaire.



2. Cas de discrimination indirecte

« **L'affaire du restaurant néerlandais** » concerne l'accès à un restaurant qui a une réglementation spécifique concernant la tenue vestimentaire afin d'attirer une clientèle sophistiquée, plus âgée et habillée avec élégance. Les lignes directrices du règlement incluent le passage suivant : « une tenue correcte est obligatoire. Les chaussures de sport et les casquettes qui, associées aux autres vêtements, ne correspondent pas au code vestimentaire du restaurant sont interdites. La dernière appréciation de cette règle demeure la décision de l'hôte ». Sur la base de ce règlement, le restaurant a demandé à quatre jeunes femmes qui portaient un foulard d'après leur interprétation de la foi musulmane d'enlever le foulard.

Comme elles refusaient de répondre à cette demande, l'entrée dans le restaurant leur a été interdite. L'affaire a été introduite devant la commission néerlandaise pour l'égalité de traitement, qui a disposé que le règlement concernant la tenue vestimentaire constituait une discrimination indirecte fondée sur la religion parce qu'il affectait de manière disproportionnée les femmes musulmanes. La commission a conclu que, tandis que l'objectif du règlement du restaurant était légitime, les moyens de le réaliser n'étaient ni appropriés ni nécessaires. D'après la commission, le règlement n'était pas approprié parce qu'il excluait des personnes bien habillées, comme l'étaient les requérantes. De plus, le règlement n'était pas nécessaire parce que des moyens alternatifs et de moindre portée auraient pu être utilisés, par exemple une définition du type de tenue vestimentaire que le restaurant aurait considéré comme étant inapproprié, par exemple des casquettes de base-ball et des vêtements de sport.

Le cas de Chypre concernant l'exigence de la connaissance de la langue grecque. L'affaire concernait un règlement de l'agence de tourisme chypriote quasi-gouvernementale, selon lequel le directeur de tout office de tourisme à Chypre doit avoir une bonne connaissance de la langue grecque. L'Autorité chypriote pour l'égalité a reçu une plainte d'un office de tourisme qui s'était vu refuser une licence d'exploitation parce qu'il n'employait pas de directeur parlant grec. L'Autorité pour l'égalité a conclu que l'exigence en question constituait une discrimination fondée sur la langue, tout en constituant une discrimination indirecte fondée sur l'origine raciale ou ethnique. Dans ses considérations, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement s'est référé non seulement à la loi chypriote sur l'égalité de traitement et l'emploi, mais aussi au règlement (CEE) n°1612/68 (170), qui interdit toute discrimination fondée sur la nationalité et qui fait partie de la législation communautaire sur la libre circulation des personnes. L'organisme de promotion de l'égalité de traitement a donc reconnu le lien entre l'origine raciale/ethnique et la nationalité. Cependant, comme mentionné ci-dessus, le droit communautaire en matière de libre circulation ne peut être applicable que s'il existe un cas spécifique impliquant un élément transfrontalier, et c'est précisément ce qui n'est pas requis dans le contexte du droit



social communautaire. On ne sait pas si cette condition a été remplie, c'est-à-dire si le gestionnaire qui ne connaissait pas la langue grecque était en fait un citoyen non chypriote d'un autre État membre de l'UE.

L'affaire Colemans sur la discrimination par association. L'affaire concernait M. Redfearn, un chauffeur blanc employé par une société de bus Serco. Après avoir été élu conseiller municipal pour un parti de droite raciste (le BNP), M. Redfearn a été démis de ses fonctions. L'employeur a fait valoir que les opinions politiques de l'employé pouvaient être préjudiciables aux passagers de la compagnie de bus, dont la majorité (70-80 %) était d'origine asiatique, et créer des tensions parmi ses employés, dont 35 % étaient également d'origine asiatique (le chauffeur de bus et les passagers étaient tous deux handicapés, mais cela ne semble pas avoir joué un rôle dans les questions de discrimination soulevées dans cette affaire). Étant donné que la législation britannique ne couvre pas la discrimination fondée sur les opinions politiques et que, de plus, la législation nationale sur les licenciements abusifs ne s'appliquait pas à ce cas particulier, M. Redfearn a introduit une plainte pour licenciement discriminatoire sur le plan racial. Premièrement, il a allégué une discrimination directe à son encontre sur la base de la « race » en raison de l'origine raciale et ethnique des passagers de la compagnie de bus. Il a ensuite également allégué une discrimination fondée sur l'appartenance ethnique des membres de son parti, et a même affirmé par la suite qu'il s'agissait d'une discrimination directe. Aux fins de la présente affaire, il convient de noter que seul l'argument concernant la « race » des membres du parti était directement lié à l'employé lui-même. En d'autres termes, M. Redfearn a fait valoir que le terme « fondé sur la race » incluait non seulement sa propre « race », mais aussi la « race » des autres, qui l'affectait d'une manière ou d'une autre.

En ce qui concerne l'allégation de discrimination directe liée à l'origine ethnique des passagers du bus, la Cour d'appel a rappelé que, selon le droit britannique, la discrimination « fondée sur la race » ne se limite pas à un traitement moins favorable en raison de la couleur ou de la race du demandeur ou du demandeur lui-même. Toutefois, « il est admis que A peut être susceptible de discriminer B en raison de la couleur ou de la « race » de C » (173). Toutefois, la Cour a estimé qu'elle ne pouvait pas aller jusqu'à considérer que « constitue un acte de discrimination raciale directe le fait pour un employeur, qui cherche à améliorer les relations raciales sur le lieu de travail, de licencier un employé dont il a été constaté qu'il a commis un acte de discrimination raciale, comme un abus raciste à l'encontre d'un collègue de travail ou d'un client de l'employeur ». Sinon, l'accepter reviendrait à considérer que tout traitement moins favorable auquel on recourt en raison de préoccupations relatives aux opinions ou au comportement racistes d'une personne sur un lieu de travail multiethnique constituerait une discrimination « fondée sur la race ». La Cour n'a pas non plus accepté l'argument de la discrimination directe sur la base de l'appartenance ethnique des membres du parti.



Limites et potentiel du concept de discrimination indirecte

https://www.migpolgroup.com/_old/public/docs/146.LimitsandPotentialoftheConceptofIndirectDiscrimination_FR_09.08.pdf

La discrimination raciale

Exemple :

Vous venez d'arriver en France en provenance d'un autre pays et vous êtes à la recherche d'un nouvel emploi. Vous en avez trouvé un auquel vous voulez vraiment postuler, mais la fiche de poste précise que vous devez posséder un diplôme d'une université française. Vous ne possédez pas cette qualification et vous estimez donc ne pas pouvoir postuler à l'emploi.

Cela pourrait être un exemple de discrimination raciale indirecte, car bien que la règle relative aux qualifications françaises s'applique à tous les candidats, elle désavantage ceux qui ont étudié à l'étranger. Ces personnes peuvent avoir exactement les mêmes connaissances, voire des connaissances supérieures, mais ne peuvent pas postuler en raison de la nature de leurs qualifications. Toutefois, si l'employeur peut prouver qu'il existe un besoin spécifique pour l'employé de posséder des qualifications françaises, pour des raisons d'accréditation par exemple, cela n'est pas considéré comme une discrimination indirecte.

Discrimination religieuse

Exemple :

Vous êtes musulman pratiquant et vous priez aux heures de prières traditionnelles tout au long de la journée. Cependant, votre employeur vous dit de prendre vos pauses à des moments qui ne coïncident pas avec les heures où vous devez prier.

Bien que la loi sur l'égalité n'oblige pas les employeurs à faciliter les temps pour la prière, ni à accorder des congés pour l'observation de la religion, elle interdit la discrimination indirecte pour des raisons religieuses, ceci pourrait donc être un exemple. Si votre patron n'a aucune raison légitime d'exiger que vous preniez votre pause à un moment donné, vous pouvez avoir des motifs de discrimination indirecte.



ANNEXE 3. FICHES AVEC LA DÉFINITION DE CHAQUE INSTRUMENT JURIDIQUE DU HARD LAW ET DU SOFT LAW

Fiche 1

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, entrée en vigueur le 4 janvier 1969, conformément aux dispositions de l'article 19, les États parties à la présente convention, Considérant que la Charte des Nations Unies est fondée sur les principes de la dignité et de l'égalité de tous les êtres humains, et que tous les États membres se sont engagés à agir, tant conjointement que séparément, en coopération avec l'Organisation, en vue d'atteindre l'un des buts des Nations Unies, à savoir :

Développer et encourager le respect universel et effectif des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous, sans distinction de « race », de sexe, de langue ou de religion,

Considérant que la Déclaration universelle des droits de l'homme proclame que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit et que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés qui y sont énoncés, sans distinction aucune notamment de « race », de couleur ou d'origine nationale,

Considérant que tous les hommes sont égaux devant la loi et ont droit à une égale protection de la loi contre toute discrimination et contre toute incitation à la discrimination,

Considérant que les Nations Unies ont condamné le colonialisme et toutes les pratiques de ségrégation et de discrimination dont il s'accompagne, sous quelque forme et en quelque endroit qu'ils existent, et que la Déclaration sur l'octroi de l'indépendance aux pays et aux peuples coloniaux, du 14 décembre 1960 [résolution 1514 (XV) de l'Assemblée générale], a affirmé et solennellement proclamé la nécessité d'y mettre rapidement et inconditionnellement fin,

Considérant que la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, du 20 novembre 1963 [résolution 1904 (XVIII) de l'Assemblée générale], affirme solennellement la nécessité d'éliminer rapidement toutes les formes et toutes les manifestations de discrimination raciale dans toutes les parties du monde et d'assurer la compréhension et le respect de la dignité de la personne humaine.

Convaincus que toute doctrine de supériorité fondée sur la différenciation entre les « races » est scientifiquement fautive, moralement condamnable et socialement injuste



et dangereuse et que rien ne saurait justifier, où que ce soit, la discrimination raciale, ni en théorie ni en pratique,

Réaffirmant que la discrimination entre les êtres humains pour des motifs fondés sur la « race », la couleur ou l'origine ethnique est un obstacle aux relations amicales et pacifiques entre les nations et est susceptible de troubler la paix et la sécurité entre les peuples ainsi que la coexistence harmonieuse des personnes au sein d'un même État,

Convaincus que l'existence de barrières raciales est incompatible avec les idéals de toute société humaine, Alarmés par les manifestations de discrimination raciale qui existent encore dans certaines régions du monde et par les politiques gouvernementales fondées sur la supériorité ou la haine raciale, telles que les politiques d'apartheid, de ségrégation ou de séparation, Résolus à adopter toutes les mesures nécessaires pour l'élimination rapide de toutes les formes et de toutes les manifestations de discrimination raciale et à prévenir et combattre les doctrines et pratiques racistes afin de favoriser la bonne entente entre les « races » et d'édifier une communauté internationale affranchie de toutes les formes de ségrégation et de discrimination raciales,

Ayant présentes à l'esprit la Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession adoptée par l'Organisation internationale du travail en 1958 et la Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement adoptée par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture en 1960, Désireux de donner effet aux principes énoncés dans la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et d'assurer le plus rapidement possible l'adoption de mesures pratiques à cette fin, Sont convenus de ce qui suit :

1. Dans la présente Convention, l'expression « **discrimination raciale** » vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la « race », la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique.

Idée principale

La convention pose un principe général de non-discrimination à valeur unidimensionnelle (à entrée unique).

Ici, les critères prohibés de discriminations ne se croisent pas, ne se cumulent pas et n'interagissent pas ;



- « toute distinction, exclusion, restriction, préférence » est écrite au singulier et non au pluriel, ce qui suppose qu'il s'agit d'une distinction de « race », d'une distinction de sexe, d'une distinction de langue, d'une distinction de religion ou de couleur ;
- les critères prohibés de discriminations sont évoqués séparément.

Nous parlons donc d'entrée unique.

Fiche 2

La **Charte des Nations Unies** (CNU), signée à San Francisco en 1945, aborde dans son chapitre IX le thème de la coopération économique et sociale internationale. Celle-ci déclare, dans son article 55, que les Nations Unies favoriseront « le respect universel et effectif des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous, sans distinction de « race », de sexe, de langue ou de religion ».

Idée principale

La Charte ne pose ainsi qu'une interdiction très générale des discriminations à valeur unidimensionnelle (à entrée unique).

Ici, les critères prohibés de discriminations ne se croisent pas :

- « sans distinction » est écrite au singulier et non au pluriel, ce qui suppose qu'il s'agit d'une distinction de « race », d'une distinction de sexe, d'une distinction de langue, d'une distinction de religion ;
- les critères ne se cumulent pas et ne se croisent pas, mais sont évoqués séparément.

Fiche 3

Les 2 Pactes internationaux de 1966, soit relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) - article 26 et relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) - article 2.

2. Ils énoncent que « les États parties auxdits Pactes de 1966 s'engagent à garantir que les droits qui y sont énoncés seront exercés « sans discrimination aucune » et énoncent une dizaine de critères prohibés sans toutefois envisager qu'ils puissent interagir entre eux.



Idée principale

Ils n'envisagent donc qu'une conception de la discrimination à entrée unique.

Certaines des dispositions des deux pactes rédigés en des termes non prescriptifs peuvent, dans la mesure où elles ont une dimension essentiellement programmatique, relever de la catégorie *Soft Law*. Les organes de contrôle ne peuvent, en principe, constater un manquement de l'État à une obligation si celle-ci n'est pas formalisée. Il convient de tenir compte de « la "densité normative" que les organes de contrôle sont en mesure d'insuffler à celles-ci. On peut d'ailleurs se demander si lesdits organes de contrôle ne seraient pas tentés de pratiquer une politique d'activation normative d'autant plus dynamique que leurs "prononcés" de contrôle (constat, observations, etc.) seraient dépourvus de toute force obligatoire ». Par exemple, le droit au logement (est un principe général qui peut supposer un droit au logement pour tous, y compris les personnes migrantes, réfugiées, etc.) a une dimension essentiellement programmatique ; la multiplication de l'emploi du « droit de/à », suppose le tri entre les droits juridiquement opposables et des droits qui ne sont que l'expression juridique d'une politique publique ou d'un programme gouvernemental.

Fiche 4

La **Convention de l'Unesco relative à la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement** dispose :

« 1. Aux fins de la présente Convention, le terme «discrimination» comprend toute distinction, exclusion, limitation ou préférence qui, fondée sur la « race », la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la condition économique ou la naissance, a pour objet de détruire ou d'altérer l'égalité de traitement en matière d'enseignement et, notamment :

- a) D'écarter une personne ou un groupe de l'accès aux divers types ou degrés d'enseignement;
- b) De limiter à un niveau inférieur l'éducation d'une personne ou d'un groupe ;
- c) Sous réserve de ce qui est dit à l'article 2 de la présente Convention, d'instituer ou de maintenir des systèmes ou des établissements d'enseignement séparés pour des personnes ou des groupes ; ou
- d) De placer une personne ou un groupe dans une situation incompatible avec la dignité de l'homme.



2. Aux fins de la présente Convention, le mot « enseignement » vise les divers types et les différents degrés de l'enseignement et recouvre l'accès à l'enseignement, son niveau et sa qualité, de même que les conditions dans lesquelles il est dispensé. »

Idée principale

Posent un principe général de non-discrimination à valeur unidimensionnelle (à entrée unique).

Ici, les critères prohibés de discriminations ne se croisent pas, ne se cumulent pas et n'interagissent pas :

- « toute distinction, exclusion, restriction, préférence » est écrite au singulier et non au pluriel, ce qui suppose qu'il s'agit d'une distinction de « race », d'une distinction de sexe, d'une distinction de langue, d'une distinction de religion ou de couleur ;
- les critères prohibés de discriminations sont évoqués séparément.

Nous parlons donc d'entrée unique.

Fiche 5

3. Le principe du non-refoulement inscrit dans l'article 33 de la **Convention relative aux réfugiés de 1951** interdit l'expulsion et le retour des réfugiés, de quelque manière que ce soit, jusqu'aux frontières de territoires où leur vie ou leur liberté peut être menacée du fait de leur « race », religion, nationalité, appartenance à un groupe social particulier ou opinion politique. Le refoulement peut prendre plusieurs formes, notamment la non-admission aux frontières et l'interdiction en haute mer.

Idée principale

Les instruments qui énoncent les droits spécifiques de certains sujets de droit (personnes demandeuses d'asile, réfugiées, etc.) en tant que catégorie juridique distincte sont nommés Instruments catégoriels. Ils posent un principe général de non-discrimination à valeur unidimensionnelle (à entrée unique). C'est l'exemple de la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés et de son Protocole de 1967 et les instruments régionaux ne prévoient qu'un seul critère prohibé de discrimination.



Fiche 6

La Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants porte sur les mouvements massifs de réfugiés et de migrants. Elle couvre tous les réfugiés. Au regard du droit international, on entend par réfugié une personne qui se trouve hors de son pays d'origine et qui ne peut y retourner parce qu'elle craint avec raison d'être persécutée du fait de sa « race », de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques. Une personne a besoin de la protection internationale lorsque son pays d'origine ne peut ou ne veut lui assurer une protection contre le préjudice redouté. Cette définition se trouve au cœur de la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés et de son Protocole de 1967, et est également reprise dans des instruments régionaux. Elle a une portée étendue et une validité permanente. **Elle englobe à la fois les personnes qui fuient des persécutions individuelles, et celles qui fuient un conflit armé ou des violences liés à l'un ou plusieurs des motifs énoncés ci-dessus.** Elle inclut les personnes qui fuient des acteurs étatiques ou non étatiques et a servi de base à l'apport d'une protection, notamment aux personnes fuyant une guerre, un conflit, des violations des droits de l'homme, la violence de bandes organisées, les violences domestiques et d'autres formes d'abus.

Idée principale

Cette déclaration pose un principe de discrimination à entrée multiple par l'usage de l'expression « **l'un ou plusieurs des motifs énoncés ci-dessus** ».

Les États membres se sont engagés à lutter contre les formes multiples et croisées de discrimination à l'égard des femmes et des filles réfugiées et migrantes.

Fiche 7

La Convention internationale des droits de l'enfant (CDE).

L'article 2.1 de la Convention internationale des droits de l'enfant interdit explicitement la discrimination d'un enfant fondée sur « la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou tout autre opinion, l'origine nationale, ethnique ou sociale, la situation de fortune, l'incapacité, la naissance ou tout autre situation de l'enfant ou de ses parents ou de ses tuteurs ».

Idée principale

Malgré le principe bien établi de non-discrimination, cette convention accorde moins d'attention à la manière dont un enfant subit la discrimination. Outre la discrimination



liée au groupe, à l'âge et aux motifs de discrimination inclus dans la Convention relative aux droits de l'enfant, les enfants sont confrontés à une variété de motifs de discrimination spécifiques aux enfants qui ne sont pas explicitement inclus dans la disposition de la CDE. Cette convention pose un principe général de non-discrimination à valeur unidimensionnelle (à entrée unique).

Fiche 8

Le **Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD)** insiste clairement sur l'obligation de l'État d'enquêter sérieusement en cas d'allégations faisant état des discriminations dans le travail. Ainsi, dans l'affaire *Yilmaz-Dogan c. Pays-Bas*, le CERD a estimé que l'État avait violé le droit de la requérante au travail, visé à l'article 5-e-i, dans la mesure où le caractère présumé discriminatoire des arguments avancés par son employeur pour la licenciement n'avait pas été examiné.

La requérante, de nationalité turque, avait été licenciée parce qu'elle était enceinte. Dans un courrier dans lequel il tentait de justifier sa décision, l'employeur s'était livré à des distinctions détaillées entre ses employées néerlandaises et celles qu'il appelait « nos ouvrières étrangères ».

Le CERD a estimé que la Convention avait été violée, car le tribunal néerlandais ayant examiné la plainte de la jeune femme n'avait pas pris en considération le caractère présumé discriminatoire de cette lettre.

Idée principale

C'est un exemple de la manière dont le **CERD** entend faire appliquer le principe de la lutte contre les formes de discrimination à entrée multiple (critère de nationalité, de sexe et de grossesse).

Dans le cadre de la protection des personnes ressortissantes étrangères (migrantes), la Convention garantit les droits non seulement des personnes ressortissantes des États ayant ratifié le traité, mais également de toute autre personne se trouvant sur le territoire d'un de ces États. Ce cas est un exemple de la manière dont le **CERD** entend faire appliquer ce principe.

Fiche 9

Le **CERD** s'est inquiété des situations de refus d'accès aux services sociaux constituant de fait des cas de discrimination raciale ou ethnique (Discrimination et accès aux



services sociaux – article 5-e-iv). Le Comité s'est par exemple dit préoccupé par un projet de loi sur l'asile et l'immigration publié en 1995 au Royaume-Uni et qui risquait, en cas d'adoption, de priver d'un certain nombre de services sociaux des personnes autorisées à rester au Royaume-Uni, y compris des demandeurs d'asile, et d'autres personnes ayant obtenu un permis de séjour permanent, mais n'ayant pas été naturalisées.

Le CERD déclarait notamment : « Il est très préoccupant que la plupart des personnes qui seraient touchées seraient des personnes appartenant à des minorités ethniques ».

Idée principale

Principe général de non-discrimination à entrée multiple.

Fiche 10

La **Convention (n°97) internationale sur la protection de tous les travailleurs.euses migrant.e.s et des membres de leurs familles.**

Article premier

1. « À moins qu'elle n'en dispose autrement, la présente Convention s'applique à tous les travailleurs migrants et aux membres de leur famille sans distinction aucune, notamment de sexe, de race, de couleur, de langue, de religion ou de conviction, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale, ethnique ou sociale, de nationalité, d'âge, de situation économique, de fortune, de situation matrimoniale, de naissance, ou d'autre situation. »

Article 7 « Les États parties s'engagent, conformément aux dispositions des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, à respecter et à garantir à tous les travailleurs migrants et aux membres de leur famille se trouvant sur leur territoire et relevant de leur juridiction les droits reconnus dans la présente Convention sans distinction aucune, notamment de sexe, de race, de couleur, de langue, de religion ou de conviction, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale, ethnique ou sociale, de nationalité, d'âge, de situation économique, de fortune, de situation matrimoniale, de naissance ou de toute autre situation ».

Idée principale

La liste des motifs de discrimination illicites est plus étendue que celle qui figure dans d'autres instruments relatifs aux droits humains, notamment le Pacte international



relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

Fiche 11

La **Déclaration de fin de mission de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée à l'issue de sa mission au Royaume du Maroc**

recommande de « fournir une assistance humanitaire d'urgence à toutes les personnes victimes de violations extrêmes des droits de l'homme dans le contexte de la migration, sans distinction de race, d'origine ethnique, d'origine nationale, d'ascendance ou d'immigration, en particulier pour les personnes exposées au risque de discrimination intersectionnelle fondée sur le sexe, le genre ou l'orientation sexuelle, le handicap ou tout autre statut ».

Idée principale

Établit le principe de discrimination intersectionnelle fondée sur le sexe, le genre ou l'orientation sexuelle, le handicap ou tout autre statut.

Fiche 12

Dans l'extrait du **Rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale de l'Assemblée générale de l'ONU** : « La notion d'«intersectionnalité» permet au Comité, dans la pratique, d'élargir les motifs de discrimination interdite et de traiter des situations de discrimination double ou multiple — comme dans le cas de la discrimination fondée sur le sexe ou la religion lorsqu'elle se conjugue à une discrimination fondée sur un ou plusieurs motifs énumérés à l'article premier de la Convention. »

Idée principale

La Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, qui s'est déroulée à Durban du 31 août au 7 septembre 2001 devient un événement historique fondamental pour la diffusion conséquente du concept à l'échelle internationale.

Il faut attendre 2009 pour trouver la première occurrence du terme « intersectionnalité » dans les documents onusiens en français, notamment dans cet extrait.



Fiche 13

Comité des droits de l'Homme, constatations F.A. c. France, 16 juillet 2018, no 2662/2015.

Comité des droits de l'Homme, constatations Sonia Yaker c. France, 17 juillet 2018, no 2747/2016.

Comité des droits de l'Homme, constatations Hebadj c. France, 17 juillet 2018, no 2807/2016.

Le **Comité des droits de l'Homme** a adopté trois constatations, en 2018, dans lesquelles il considère que la France a violé le droit à la liberté de religion (art. 18 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques) et le droit à la non-discrimination (art. 26 du Pacte). Les premières concernent l'affaire Baby Loup, qui concerne le licenciement pour faute grave de la salariée d'une crèche associative refusant d'ôter son foulard comme l'exigeait le règlement intérieur de la crèche.

Les secondes constatations datent du 17 juillet 2018 et mettent en doute l'application de la loi française sur la dissimulation du visage dans l'espace public adoptée en 2010³³, laquelle a reçu un brevet de conventionalité de la Cour européenne des droits de l'homme³⁴.

Idée principale

Ces constatations, renvoient au droit à la liberté de religion et du droit à la non-discrimination, à l'égard des femmes. Il n'en reste pas moins que ses constatations permettent de relever le pas franchi par le Comité des droits de l'homme dans l'affaire Baby Loup permettant à cet instrument du *Soft Law* d'appréhender le concept d'intersectionnalité appliquée à la discrimination.

Le CDE, lui, permet d'inclure les développements récents afin d'établir une liste indicative non-exhaustive des motifs de discrimination spécifiques aux enfants que le Comité des droits de l'enfant (Comité de la CDE) développe à travers ses Observations générales et ses Observations finales (Besson, 2005). L'orientation sexuelle, l'identité de genre (Comité des droits de l'enfant, 2019) et le VIH/Sida (Comité des droits de l'enfant, 2003) en sont des exemples.

33 Com. dr. h., constatations Sonia Yaker c. France, 17 juillet 2018, n° 2747/2016 ; Com. dr. h., constatations Hebadj c. France, 17 juillet 2018, no 2807/2016.

34 Cour eur. dr. h., Gde Ch., arrêt S.A.S. c. France, 1^{er} juillet 2014, no 43835/11.



Idée principale

Établit le principe de discrimination multiple (âge et orientation sexuelle, âge et identité de genre).

Fiche 14

Protocole facultatif à la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1999. Il y est mentionné que les femmes font notamment l'objet de « discriminations sur le lieu de travail ».

Idée principale

L'utilisation du pluriel paraît ici viser plus la succession d'actes discriminatoires dont serait victime une femme au travail que la combinaison, le cumul ou la connexité de critères discriminatoires. En ce sens, ce texte reconnaît implicitement l'existence de discriminations multiples ou du moins d'une catégorie d'entre elles, à savoir les discriminations successives. Les textes internationaux « post-CRENSHAW » se révèlent plus propices à la reconnaissance des discriminations multiples. Ce texte fait partie des instruments spécifiques des droits de l'homme reconnaissant implicitement l'existence d'une catégorie de discriminations multiples (les discriminations successives).

Fiche 15

La **Convention relative aux droits des personnes handicapées** (CRPD) du 13 décembre 2006 s'intéresse elle aussi aux discriminations multiples. La CRPD interdit la discrimination fondée sur le handicap dans le domaine de l'emploi. Elle fournit une liste non-exhaustive de situations incluant « notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail ». Celle-ci offre une vision renouvelée de la protection des droits de l'Homme notamment du fait de sa rédaction plus récente. En effet, l'article 5 de ladite Convention qui promeut l'égalité et la non-discrimination stipule :

« 1. Les États Parties reconnaissent que toutes les personnes sont égales devant la loi et en vertu de celle-ci et ont droit sans discrimination à l'égale protection et à l'égal bénéfice de la loi.

2. Les États Parties interdisent toutes les discriminations fondées sur le handicap et garantissent aux personnes handicapées une égale et effective protection juridique contre toute discrimination, quel qu'en soit le fondement.



3. Afin de promouvoir l'égalité et d'éliminer la discrimination, les États Parties prennent toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés.

4. Les mesures spécifiques qui sont nécessaires pour accélérer ou assurer l'égalité de facto des personnes handicapées ne constituent pas une discrimination au sens de la présente Convention. »

Dans l'article 6 réservé aux femmes handicapées, il est stipulé que « 1. Les États Parties reconnaissent que les femmes et les filles handicapées sont exposées à de multiples discriminations et ils prennent les mesures voulues pour leur permettre de jouir pleinement et dans des conditions d'égalité de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales... ».

En ce qui concerne les enfants handicapés, la convention stipule :

« 1. Les États Parties prennent toutes mesures nécessaires pour garantir aux enfants handicapés la pleine jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales, sur la base de l'égalité avec les autres enfants.

2. Dans toutes les décisions qui concernent les enfants handicapés, l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale.

3. Les États Parties garantissent à l'enfant handicapé, sur la base de l'égalité avec les autres enfants, le droit d'exprimer librement son opinion sur toute question l'intéressant, les opinions de l'enfant étant dûment prises en considération eu égard à son âge et à son degré de maturité, et d'obtenir pour l'exercice de ce droit une aide adaptée à son handicap et à son âge ».

Idée principale

La convention offre une vision renouvelée de la protection des droits humains notamment du fait de sa rédaction plus récente. La formulation de la Convention diffère légèrement de celle retenue dans les textes plus anciens. Ces derniers prohibaient « toute » discrimination, ou « une telle » discrimination alors que la Convention de 2006 utilise le pluriel. Cet usage peut être interprété comme une interdiction implicite couvrant celle des discriminations fondées sur plusieurs critères.

Par ailleurs, cette Convention est bien plus explicite quant à l'admission des discriminations multiples dans son article 6, concernant les « femmes handicapées ». Le titre même de cet article est très évocateur puisqu'il combine ici très clairement deux critères prohibés que sont le sexe et le handicap. Dans le premier paragraphe de cet



article, la Convention stipule de surcroît que « les États Parties reconnaissent que les femmes et les filles handicapées sont exposées à de multiples discriminations (...) ».

À l'heure actuelle, le droit international accuse toujours un retard certain dans la reconnaissance des discriminations multiples alors que le droit européen, lui, se montre plus flexible dans la réception du concept.

Cet usage peut être interprété comme une interdiction implicite couvrant celle des discriminations fondées sur plusieurs facteurs.

Fiche 16

La **Déclaration sur l'élimination de toutes les formes de discrimination.**

La Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH) de 1948 pose un principe général de non-discrimination à valeur unidimensionnelle. Son article 7 prévoit que « tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination ». Son article 23 énonce notamment que toute personne a droit « sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal ».

Idée principale

Cet instrument à valeur coutumière de lutte contre toutes les formes de discrimination n'envisage ainsi aucunement l'approche multifactorielle de la discrimination. Il consacre un principe de discrimination à entrée unique.

Fiche 17

Dans sa recommandation générale XXV, le **Comité pour l'élimination de la discrimination raciale** (CERD) constate que « la discrimination raciale n'affecte pas toujours pareillement ou de la même manière les hommes et les femmes » et que « dans certaines circonstances, la discrimination raciale vise seulement ou essentiellement les femmes ou a des effets différents ou d'un degré différent sur les femmes que sur les hommes ».

Et d'ajouter que faute d'une prise en considération ou d'une reconnaissance explicite des disparités que présente le vécu des hommes et des femmes dans la sphère de la vie publique aussi bien que privée, « une telle discrimination raciale échappe souvent à la détection ».



Ces aspects sont illustrés dès le deuxième paragraphe de la Recommandation générale XXV du CERD : « Certaines formes de discrimination raciale peuvent être dirigées spécifiquement contre les femmes en tant que femmes, par exemple : les violences sexuelles commises en détention ou en temps de conflit armé sur la personne de femmes appartenant à des groupes raciaux ou ethniques particuliers ; la stérilisation forcée de femmes autochtones ; les abus perpétrés à l'encontre de travailleuses du secteur informel ou d'employés domestiques travaillant à l'étranger, par leurs employeurs.

Certaines des conséquences de la discrimination raciale peuvent affecter essentiellement ou uniquement les femmes, par exemple une grossesse résultant d'un viol motivé par un préjugé racial.

Dans certaines sociétés, les femmes victimes d'un tel viol risquent de surcroît d'être frappées d'ostracisme. Les femmes peuvent en outre pâtir d'un accès insuffisant aux mécanismes de recours ou de plaintes contre la discrimination raciale du fait d'obstacles liés à leur sexe, tels qu'un biais anti-femmes dans le système juridique ou une discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de la vie privée ».

Idée principale

Il envisage une conception de la discrimination à entrée multiple. Plusieurs critères interagissent : sexe et « race » ; sexe et ethnie ; sexe et nationalité.



ANNEXE 4. FICHES CONTENANT LES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES AU MAROC RELATIVES À LA DISCRIMINATION³⁵

Fiche 1

Droit à un état civil : L'État civil et la généralisation de l'identité juridique

Il est régi par la loi n°37-99 relative à l'état civil et le décret d'application n°2-99-665 du 2 chaabane 1423 (9 octobre 2002). C'est un droit pour l'enfant né sur le territoire, mais c'est également un devoir pour le parent, qui concerne aussi bien les Marocains que les étrangers (article 3 de loi n°37-99 relative à l'état civil).

Le Plan national de modernisation de l'administration publique (2018–2021) et le programme de généralisation de l'État civil pour garantir à tous une identité juridique.

Quelques étapes obtenir l'avis de naissance

A - Procédure « classique »

De quoi s'agit-il ?

L'avis de naissance est délivré par l'hôpital où est né l'enfant. Il indique le lieu, la date, l'heure, le poids du bébé, le nom du médecin ayant pratiqué l'accouchement et le nom de la maman. En général, il est remis en même temps que le billet de sortie au moment de quitter l'hôpital. C'est la pièce la plus importante du dossier d'enregistrement à l'État civil. Tout obstacle à la délivrance de cet avis constitue une atteinte aux droits de l'enfant. En cas de rétention de l'avis de naissance, il est possible de demander au juge du tribunal administratif de saisir un huissier qui délivre un procès-verbal judiciaire de rétention d'avis. Ce document permet de poursuivre la procédure d'enregistrement à l'état civil sans l'avis de naissance. Attention, car l'intervention d'un huissier n'est pas gratuite (environ 200 dhs).

En cas de rétention de l'avis de naissance, il est possible de demander au juge du tribunal administratif de saisir un huissier qui délivre un procès-verbal judiciaire de rétention d'avis. Ce document permet de poursuivre la procédure d'enregistrement à l'État

³⁵ Le contenu des fiches a été rédigé en suivant les principes du langage inclusif adoptés par le projet « Vivre ensemble sans discrimination ». Cependant, la terminologie relative à des conventions et institutions, ainsi qu'aux citations, garde sa forme originale, même si celle-ci ne correspond pas aux principes du langage inclusif adoptés par le projet.



civil sans l'avis de naissance. Attention, car l'intervention d'un huissier n'est pas gratuite (environ 200 dhs).

B - Cas particulier : la naissance en dehors de l'hôpital

Étapes pour obtenir le certificat administratif de naissance en cas d'accouchement hors hôpital :

- Le passage dans une structure de santé : la mère et l'enfant doivent se présenter au plus vite dans une structure de santé qui vérifie leur état de santé. À l'issue de cet examen, la structure délivre un billet de sortie ou un certificat médical, qui spécifie que l'accouchement a eu lieu en dehors de l'hôpital.
- La délivrance du certificat administratif de naissance par la Moqataa. Pour délivrer ce document, la Moqatâa exige plusieurs éléments :
 - L'enquête du Moqadem. Le Moqadem doit délivrer un document attestant du lieu de résidence de la personne dans le quartier concerné par sa Moqatâa, et qu'elle a bien eu un enfant. La plupart du temps, l'enquête se résume à une vérification basée sur un justificatif du lieu de résidence (facture de téléphone / d'électricité / bail au nom de l'intéressée).
 - L'examen physique de la mère. Un examen physique peut être demandé. Il est alors effectué par un agent d'État civil (femme) qui vérifie que la mère a du lait ou que son ventre porte des traces de grossesse.
 - Les témoignages. La mère doit se présenter à la Moqatâa auprès du Caïd avec la personne l'ayant accompagnée pendant l'accouchement et qui signera un certificat attestant avoir participé à son accouchement (en indiquant le lieu et la date). La mère doit également présenter deux témoins (hommes) pouvant certifier de la filiation entre la mère et le bébé. Ces trois personnes doivent établir un témoignage écrit des faits. En cas d'absence de témoins, la personne présente lors l'accouchement peut faire une déclaration sur l'honneur et la légalise.

Déclarer son enfant auprès des autorités marocaines est important, mais il est également nécessaire de le déclarer auprès des autorités consulaires du pays d'origine de l'enfant. Pour pouvoir quitter le Maroc, la personne doit en effet posséder un acte de naissance de son pays d'origine. Cela lui permet aussi de retirer un extrait de naissance au pays et dans toutes ses représentations consulaires à l'étranger. La déclaration auprès des autorités consulaires est donc primordiale, elle donne notamment lieu à l'attribution d'un livret de famille.



Cas des discriminations intersectionnelles fondées sur la race l'ethnie et le sexe liées à la naissance des enfants

Les femmes non-ressortissantes marocaines à la peau noire en situation administrative irrégulière ont des problèmes pour inscrire leurs enfants à l'État civil au Maroc. Si bien ces difficultés sont également vécues par les « mères célibataires marocaines ». Dans ce cas précis, si les conséquences pour les enfants sont similaires (entrave à l'identité), les difficultés pour les femmes non ressortissantes à la peau noire et les femmes marocaines sont dues à la combinaison de facteurs qui sont différents. Si bien les deux groupes peuvent être perçues comme étant en situation de précarité et être discriminés par question de sexe et statuts social, les femmes non ressortissantes marocaines à la peau noire font également face à des discriminations liées à la couleur de la peau et à l'origine ethnique/raciale. Ce facteur étant spécifique à elles, donne lieu à des discriminations multiples et intersectionnelles (dans ces cas fondés sur le sexe, le statuts social et l'origine raciale et ethnique)³⁶.

Fiche 2

Droit de se marier et de choisir son conjoint - Droit d'hériter

Au niveau du statut personnel

- Le cumul des discriminations à l'égard des femmes migrantes au Maroc.
- Le Maroc a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes.
- Autour de 15 à 20 % des personnes migrantes subsahariennes en transit au Maroc seraient des femmes. Celles-ci sont en situation de vulnérabilité accrue, subissant des violences tout au long de leur processus migratoire, ce qui les amène à « avoir un patron » pour les protéger. Mais cette « protection » induit souvent la dépendance, voire la servitude et le risque d'être maltraitées (violences diverses de la part de différents acteurs : groupes de délinquants et/ou réseaux de trafic de personnes, etc.). Au-delà, les femmes sont parfois aussi mères, situation qui vient s'ajouter aux difficultés de vie et à la vulnérabilité quotidienne. Il est important de souligner les améliorations significatives

³⁶ 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>



concernant la discrimination à l'égard des femmes en général et à l'égard des femmes migrantes en particulier, dans le cadre des récentes réformes.

- De la **Moudawana (Code de la famille)** : capacité matrimoniale pour la femme majeure, les droits pour la femme en cas de divorce, et l'institutionnalisation de nouvelles formules de dissolution du mariage (par consentement mutuel, pour raison de discorde, par jugement). Cependant :
 - » En matière de **tutelle** : la femme ne peut être tutrice légale des enfants qu'en cas de décès du père ou de son incapacité juridique (art. 236), si ce dernier n'a pas désigné de son vivant un tuteur légal (art. 237). En cas de divorce, le père reste le tuteur légal des enfants même lorsque la garde est confiée à la mère. Elle perd la garde de ses enfants âgés de plus de 7 ans au motif de son remariage (art. 175 §1) si le nouvel époux n'est pas un parent de l'enfant avec lequel il a un empêchement à mariage ou s'il est son représentant légal (art. 175 §3). La mère gardienne ne peut voyager avec l'enfant à l'étranger qu'après autorisation du tuteur légal (art.179).
 - » Du **code de la nationalité** : consécration du principe d'égalité entre le père et la mère en matière de transmission de la nationalité à leurs enfants et la prise en considération de l'intérêt de l'enfant en matière de nationalité. Néanmoins, des discriminations subsistent, notamment dans le Code de la famille.
- En matière **successorale**. Le principe structurant la législation de l'héritage est basé sur l'inégalité entre les descendants de sexe masculin, qui héritent du double de la part de celle du sexe féminin. Le Code de la famille tend à réduire les problèmes de conflits de lois et à dépasser les difficultés posées par l'ancien Code du statut personnel. En vertu de ce nouveau code, les étrangers au Maroc sont souvent interpellés par l'application des règles juridiques musulmanes en matière de statut personnel. Ainsi les dispositions de ce code s'appliquent (art.2) :
 - » à tous les Marocains même ceux ayant une autre nationalité ;
 - » aux réfugiés, y compris les apatrides, conformément à la convention de Genève du 28 juillet 1951 relative à la situation des réfugiés ;
 - » à toute relation entre deux personnes lorsque l'une des deux parties est marocaine ;
 - » à toute relation entre deux marocains lorsque l'un deux est musulman.

Les Marocains de confession juive sont soumis aux règles du statut personnel hébraïque marocain. La religion fait partie des éléments prohibitifs du mariage. Le mariage



d'une musulmane avec un non-musulman est prohibé ainsi que le mariage d'un musulman avec une non-musulmane, sauf si elle appartient aux « gens du Livre » (art. 39). Les procédures administratives et formelles pour la conclusion d'un acte de mariage entre des Marocains ou d'un mariage mixte sont déterminées par l'article 65 du code précité.

Les étrangers doivent être munis, outre les documents demandés aux Marocains, d'une autorisation de mariage et d'un certificat d'aptitude au mariage ou ce qui en tient lieu.

La condition civile des personnes étrangères au Maroc est, quant à elle, toujours organisée par le Dahir du 12 août 1913 sur la condition civile des Français et des étrangers dans le protectorat français au Maroc(BO du 12/09/1913).

La conclusion d'un acte de mariage, de divorce ou de séparation de corps, entre parties étrangères, s'effectue selon leur loi nationale (art. 8 et 9).

Fiche 3

Libertés publiques/fondamentales

Axe liberté syndicale

Concernant l'action syndicale dans tous les pays du monde, l'implication des syndicats aux côtés des personnes migrantes a constitué une plus-value importante, non seulement pour la défense de leurs droits, mais aussi comme des instances d'insertion des migrantes et migrants dans l'action civique démocratique. Au Maroc, l'émergence d'un groupe syndical de personnes migrantes au sein de l'Organisation démocratique du travail (ODT) constitue à cet égard une excellente initiative.

C'est un cadre permettant aux organisations syndicales de :

- Prendre en considération la vulnérabilité des personnes travailleuses migrantes et intégrer cette problématique dans leur action syndicale ;
- Développer des campagnes de sensibilisation pour encourager l'adhésion des personnes travailleuses migrantes aux syndicats ;
- Soutenir les migrantes et migrants dans leurs démarches en quête de règlements équitables des litiges de travail.

Liberté d'association

Le droit aux réunions et aux rassemblements publics est garanti aux étrangers en vertu du dahir n°1-58-377 du 15 novembre 1958, celui des associations par le dahir



n°1-58-376 du 15 novembre 1958 réglementant le droit d'association tel qu'il a été modifié et complété par le dahir n°1-02-206 du 23 juillet 2002 portant promulgation de la loi n°75.00.

Les personnes étrangères sont libres de former et de participer aux associations publiques sous les mêmes conditions que celles exigées pour les nationaux (art. 23). Les unions et fédérations d'associations étrangères sont soumises aux mêmes dispositions appliquées aux associations marocaines et doivent, en outre, être autorisées par décret.

La dissolution d'une association étrangère est prononcée par voie judiciaire conformément à la même procédure prévue pour les associations marocaines (art. 77).

Les mêmes sanctions s'appliquent aussi bien aux Marocains qu'aux étrangers pour toute infraction des dispositions du code d'association, néanmoins les personnes étrangères peuvent être l'objet d'une interdiction du territoire marocain, dans le cas où ils participent au maintien ou à la reconstitution directe ou indirecte de l'association ou du groupement à caractère de groupe de combats et des milices privées (article modifié par Dahir portant loi n°1.73.283 du 10 avril 1993.)

La loi sur les associations interdit la constitution d'associations sur des bases raciales et qui prévoit la dissolution des associations encourageant toute forme de discrimination raciale.

La loi n°36-04 relative aux partis politiques

La loi n°36-04 relative aux partis politiques, dont l'article 4 proscrie toute constitution d'un parti politique sur une base discriminatoire, notamment religieuse, linguistique, ethnique ou régionale ou d'une manière générale, sur toute base discriminatoire ou contraire aux droits de l'homme.

Code de la presse et de l'édition

Au Maroc, les personnes étrangères jouissent du droit de la presse. La troisième section de la loi n°77-00 formant Code de la presse, est consacrée aux journaux ou écrits étrangers, qui sont par principe régis par les mêmes dispositions appliquées aux nationaux (art. 28), avec quelques exceptions.

Aucun journal ou écrit périodique ne peut être créé, publié ou imprimé sans qu'un décret d'autorisation ne soit au préalable intervenu sur demande écrite adressée à l'autorité gouvernementale chargée de la communication.



L'autorisation est réputée caduque si la parution du journal ou écrit périodique n'intervient pas dans l'année qui suit l'obtention de l'autorisation ou si sa publication est interrompue pendant une année.

Toute infraction à ces dispositions est soumise à des peines qui s'appliquent aussi bien au propriétaire, qu'au directeur et à l'imprimeur qui sont, le cas échéant, solidairement responsables de l'amende. La saisie administrative des exemplaires publiés sans autorisation en cas de condamnation, le jugement en ordonnera la confiscation et la destruction.

La publication de journaux ou écrits périodiques ou non, étrangers imprimés au Maroc, pourra être interdite par décision motivée du Premier ministre, lorsqu'ils portent atteinte à la religion islamique, au régime monarchique, à l'intégrité territoriale, au respect dû au Roi ou à l'ordre public.

La loi n°88-13 relative à la presse et l'édition dont l'article 72 punit l'incitation directe à la haine ou la discrimination :

- Article 38 : Sont punis comme complices d'une action qualifiée crime ou délit ceux qui, soit par discours, cris ou menaces proférées dans les lieux ou réunions publics, soit par des écrits, des imprimés vendus, distribués, mis en vente ou exposés dans les lieux ou réunions publics, soit par des placards ou affiches exposés aux regards du public, soit par les différents moyens d'information audiovisuelle et électronique, auront directement provoqué le ou les auteurs à commettre ladite action si la provocation a été suivie d'effet. Cette disposition sera également applicable lorsque la provocation n'aura été suivie que d'une tentative de crime.
- Article 39 : Ceux qui, par l'un des moyens énoncés dans l'article précédent, auront directement provoqué soit au vol, soit aux crimes de meurtre, de pillage et d'incendie, soit à des destructions par substances explosives, soit à des crimes ou délits contre la sûreté extérieure de l'État. Seront punis, dans le cas où cette provocation n'aurait pas été suivie d'effet, d'un à trois ans d'emprisonnement et de 5 000 à 100 000 dirhams d'amende, ceux qui, par les mêmes moyens, auront directement provoqué à l'un des crimes contre la sûreté intérieure de l'État. Seront punis des mêmes peines ceux qui, par l'un des moyens énoncés par l'article 38, auront fait l'apologie des crimes de meurtre, de pillage ou d'incendie, ou de vol, ou d'un crime de destruction par substances explosives.
- Article 39bis : Quiconque aura, par l'un des moyens énoncés à l'article 38, incité à la discrimination raciale, à la haine ou à la violence contre une ou plusieurs personnes en raison de leur race, leur origine, leur couleur ou leur appartenance ethnique ou religieuse, ou soutenu les crimes de guerre et les



crimes contre l'humanité sera puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 3 000 à 30 000 dirhams ou de l'une de ces deux peines seulement.

Liberté d'expression

Le Plan d'action de Rabat, qui fait la distinction entre la liberté d'expression et l'incitation à la haine, contient également des critères et des recommandations extrêmement pertinents pour les médias sociaux et pour de nombreux autres aspects de l'univers numérique. Je suis convaincue que cette précision, cette expertise, cette dimension transnationale et cette solide base juridique sont des éléments clés dont nous aurons besoin à mesure que nous progresserons dans le monde numérique.

De la diffamation et de l'injure

Au sens des articles 442 et 443 du Code pénal et de l'article 83 de la loi n°88-13 relative à la presse et à l'édition, on entend par :

- Diffamation : toute allégation ou imputation d'un fait portant atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé ;
- Injure : toute expression outrageante, terme de mépris portant atteinte à la dignité ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait.

Est punie la publication directe ou par voie de reproduction de la diffamation ou de l'injure, même si ladite publication est faite sous forme dubitative ou si elle vise une personne ou un corps non expressément nommée, mais dont l'identification est rendue possible par les termes de discours, cris, menaces, écrits ou imprimés, placards ou affiches incriminés ainsi que des contenus publiés, reproduits ou radiodiffusés. Ainsi l'article 85 de la loi n°88-13 relative à la presse et à l'édition punit d'une amende de 10 000 à 100 000 dirhams la diffamation commise envers les particuliers et d'une amende de 10 000 à 50 000 dirhams toute injure.

De la protection de l'ordre public

L'article 72 de la loi n°88-13 relative à la presse et à l'édition punit d'une amende de 20 000 à 200 000 dirhams quiconque a publié, diffusé ou transmis, de mauvaise foi, une fausse nouvelle, des allégations, des faits inexacts, des pièces fabriquées ou falsifiées attribuées à des tiers, lorsque ses actes auront troublé l'ordre public ou suscité la frayeur parmi la population et ce, quel que soit le moyen utilisé notamment par discours, cris ou menaces proférés dans les lieux ou réunions publics, par des écrits, des imprimés vendus, distribués, mis en vente ou exposés dans les lieux ou réunions publics, par des placards ou affiches exposés aux regards du public, ou par les différents



moyens d'information audiovisuelle ou électronique et tout autre moyen utilisant à cet effet un support électronique.

De manière plus simple, le seul fait de diffuser une information, une image ou une vidéo dont la crédibilité n'est pas vérifiée et qui pourrait par sa nature troubler l'ordre public ou créer un état de malaise social ou un mouvement de panique ; est susceptible de poursuites judiciaires passibles non seulement d'amendes, mais aussi de peines d'emprisonnement. D'où la nécessité de faire très attention à la nature des publications que l'on partage sur les réseaux sociaux. De la protection de la vie privée et du droit à l'image.

Au sens de l'article 89 de la loi n°88-13 relative à la presse et à l'édition, constitue une atteinte à la vie privée toute imputation à une personne, dont l'identification est rendue possible, d'allégations infondées ou divulgation de faits, de photographies ou de vidéos à caractère intime de personnes ou en rapport avec leur vie privée, sauf si cette dernière a un lien étroit avec la vie publique ou un impact sur la gestion de la chose publique.

Cette atteinte à la vie privée est punie d'une amende de 10 000 à 50 000 dirhams si la publication est faite sans l'accord antérieur ou le consentement préalable de la personne intéressée. Elle est passible d'une amende de 10 000 à 100 000 dirhams toute publication se faisant en absence de l'accord et du consentement préalables en vue de porter atteinte à la vie privée des personnes et de les diffamer.

De même, l'article 447-1 de la loi n°73-15 modifiant et complétant certaines dispositions du Code pénal ; punit d'un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende de 2 000 à 20 000 dirhams, quiconque procède, sciemment et par tout moyen, y compris les systèmes informatiques, à l'interception, à l'enregistrement, à la diffusion ou à la distribution de paroles ou d'informations émises dans un cadre privé ou confidentiel, sans le consentement de leurs auteurs. Est passible aussi de la même peine, quiconque procède, sciemment et par tout moyen, à la capture, à l'enregistrement, à la diffusion ou à la distribution de la photographie d'une personne se trouvant dans un lieu privé, sans son consentement.

Fiche 4

Emploi, santé, sécurité et insertion travail

Non-discrimination et égalité de chances et de traitement au travail

Le Maroc a ratifié la Convention OIT n°111 concernant la discrimination dans l'emploi et la profession qui est l'une des deux conventions fondamentales de l'OIT garantissant la non-discrimination et l'égalité de chances et de traitement au travail.



femme, mariée ou non, d'adhérer à un syndicat professionnel et de participer à son administration et à sa gestion.

La situation des travailleurs immigrés est régie actuellement par le dahir n°1-03-194 du 14 rajeb 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n°65-99 relative au code du travail qui s'applique à tous les salariés au Maroc, nationaux et non nationaux, ce qui implique la protection de tous les travailleurs qui se trouvent au Maroc en leur garantissant des droits reconnus universellement notamment le droit syndical.

Dans le préambule du code de travail le législateur détermine plusieurs objectifs de cette loi dont l'instauration du principe d'égalité dans les relations de travail. Il interdit ainsi la discrimination en matière d'emploi et de professions et précise que les dispositions de cette loi sont applicables sur l'ensemble du territoire national sans discrimination entre les salariés fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'appartenance syndicale, l'origine nationale ou sociale.

Ce principe est aussi consacré par l'article 9 qui interdit toute atteinte aux libertés et aux droits relatifs à l'exercice syndical à l'intérieur de l'entreprise, et toute discrimination fondée sur les mêmes bases, ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession, notamment, en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement.

Dans le même sens, l'article 478 pose les mêmes interdictions « aux agences de recrutement privées ». La situation des travailleurs étrangers est régie essentiellement et directement par le Chapitre V intitulé « De l'emploi des salariés étrangers ». Les employeurs désireux de recruter un salarié étranger doivent obtenir une autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail qui lui accordera un visa joint au contrat de travail (art. 516). Cette autorisation peut être retirée à tout moment. Le contrat de travail réservé aux étrangers doit être conforme au modèle fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail (art. 517) et doit stipuler qu'en cas de refus de l'octroi de l'autorisation, l'employeur s'engage à prendre à sa charge les frais du retour du salarié étranger dans son pays ou le pays où il résidait (art. 518).

Le cautionnement déposé par les adjudicataires de travaux exécutés pour le compte de l'État, des collectivités locales, des entreprises et des établissements publics, ne peut leur être remboursé et la caution personnelle qu'ils ont présentée ne peut être déchargée de son obligation que sur production d'une attestation administrative délivrée par le délégué préfectoral ou provincial chargé du travail certifiant le paiement des frais de retour des salariés étrangers recrutés hors du Maroc ainsi que des sommes dues à ses salariés (article 519).



Est puni d'une amende de 2 000 à 5 000 dirhams tout employeur :

- qui n'a pas obtenu l'autorisation prévue par l'article 516 ou qui a employé un salarié étranger dépourvu de ladite autorisation ;
- qui emploie un salarié étranger dont le contrat n'est pas conforme au modèle prévu par l'article 517 - qui enfreint les dispositions des articles 518 et 519.

Par ailleurs, le Décret n°2-17-567 du 25 octobre 2017, déterminant les conditions et les modalités de délivrance et de retrait de la carte d'artiste et de la carte professionnelle aux techniciens et administrateurs exerçant dans le domaine artistique, a autorisé les artistes étrangers résidant au Maroc quant à la possibilité d'obtenir la carte d'artiste ou la carte professionnelle. Ce qui leur permettrait d'accéder au marché de l'emploi et de faire découvrir leurs talents aux professionnels du domaine artistique.

L'insertion professionnelle des personnes migrantes et personnes réfugiées.

La mise en application de la loi n°112-12 sur les coopératives qui a permis d'appliquer les procédures de création des coopératives aux étrangers au même titre que les Marocains. L'auto-emploi est un axe prometteur de l'insertion professionnelle des personnes migrantes et des personnes réfugiées. Dans le même sens, l'évolution du cadre juridique en matière d'accès des étrangers à l'emploi offre des perspectives pour les personnes migrantes et réfugiées, notamment en matière d'auto-emploi à travers l'accès des migrants et migrants au statut d'auto-entrepreneur.

Exemples d'actions pour faciliter un accès équitable des personnes immigrées régulières et des personnes réfugiées à l'emploi

Des efforts ont été entrepris pour améliorer l'accessibilité des services de l'ANAPEC au profit des migrants et réfugiés, notamment le développement de l'application mobile « Welcome ANAPEC » et l'actualisation du site Web de l'ANAPEC pour renforcer davantage la communication et l'information sur les prestations y afférentes. De plus, en 2017, les prestations de l'ANAPEC ont été étendues à travers 6 nouvelles agences.

Les mesures déployées afin de faciliter la procédure d'octroi du visa des contrats de travail pour les personnes étrangères en général et les personnes migrantes régularisées en particulier, notamment, par la mise en place d'une ligne Tachir et 6 guichets de proximité dans plusieurs villes.

La mise en place de mécanismes pour faciliter l'insertion économique des réfugiés au Maroc, grâce à une convention cadre a été signée le 18 mai 2018, entre le MDC-MREAM, la CGEM et le HCR.



La loi n° 19.12 sur les personnes travailleuses domestiques de 2016

L'article 3 stipule qu'en cas d'engagement des personnes travailleuses domestiques étrangères, seront appliquées les dispositions du Code du travail, aussi dans le cas d'emploi par l'intermédiaire des agences de recrutement privées (article 41). Ce même article interdit l'intermédiation par les personnes physiques pour éviter les abus, le trafic humain et la traite des personnes. Cependant, la loi exclut les personnes non ressortissantes marocaines en matière d'embauche renvoyant la procédure au Code du travail. Les femmes migrantes sont concernées par les autres articles.

Deux décrets sont venus compléter la loi en 2017, à savoir :

- Le décret (n° 2-17 355) relatif au « modèle de contrats des travailleurs domestiques » permet de définir les critères et les engagements des deux parties (employeur/employeuse et employé.e) ; et
- le décret (n° 2-17-356) qui dresse, quant à lui, la liste des travaux dangereux interdits aux travailleurs/travailleuses de 16 et 18 ans, en complément de celle figurant dans l'article 6 de ladite loi.

Cette loi est une porte d'entrée pour régler la situation des femmes migrantes employées domestiques, beaucoup parmi lesquelles sont employées domestiques soumises à des conditions de travail difficiles voire discriminatoires. Cependant, des défis importants existent encore car une partie importante des employées migrantes domestiques travaillent toujours dans des conditions d'irrégularité.

Code de commerce et droit des personnes étrangères

Le droit d'exercer une activité commerciale est reconnu aux étrangers par les dispositions du dahir n°1-96-83 du 1er août 1996 portant promulgation de la loi n°15-95 formant Code de commerce (BO du 3/10/1996). Si la capacité commerciale des Marocains obéit essentiellement aux règles du statut personnel, l'étranger est réputé majeur pour exercer le commerce à partir de l'âge de vingt ans révolus, même si sa loi nationale prévoit un âge de majorité supérieur (art. 15).

Mais lorsqu'un étranger n'a pas l'âge de majorité requise par la loi marocaine et qu'il est réputé majeur par sa loi nationale, il ne peut exercer le commerce qu'après autorisation du président du tribunal du lieu où il entend exercer et inscription de cette autorisation au registre du commerce (art. 16). Les immatriculations se font selon les mêmes procédures que ce soit pour les personnes physiques ou les entreprises marocaines ou étrangères [articles 42, 45, 47 et 5]. De même, les modalités d'inscription sur le registre de commerces ne diffèrent point (art. 43-46).



Code de la fonction publique

Au niveau du code de la fonction publique, les personnes étrangères sont exclues au Maroc de la fonction publique, exception faite de l'emploi des personnes non nationales dans le cadre de la coopération technique et culturelle. La nationalité marocaine figure parmi les premières conditions d'accès à un emploi public fixées par l'article 21 du statut général de la fonction publique [Dahir n°1-58-008 du 4 Chaabane 1377 (24 février 1958) portant statut général de la fonction publique. BO du 11/04/1958.]

Profession libérale

Certaines professions libérales sont réservées aux marocaines et marocains, il s'agit surtout des notaires [Dahir du 4 mai 1925 (10 choul 1343) relatif à l'organisation du notariat (art. 7).

Ce texte, qui n'a jamais été abrogé, est complètement dépassé par le temps dans la mesure où la profession de notaire initialement réservée aux Français est aujourd'hui exercée en réalité par les Marocains., huissiers de justice (Dahir n°1-80- 440 du 17 safar 1401 (25 décembre 1980) portant promulgation de la loi n°41-80 portant création et organisation d'un corps d'huissiers de justice (art. 4). BO n°3564 du 18/02/1981).

En plus de la nationalité marocaine, la religion musulmane est obligatoire pour la candidature à la profession de copiste. Dahir n°1-01-124 du 29 rebia I 1422 (22 juin 2001) portant promulgation de la loi n°49-00 relative à l'organisation de la profession de copiste (art. 3).

Le principe de réciprocité conditionne l'exercice des étrangers de plusieurs professions libérales, dont principalement : la profession d'avocat, expert judiciaire, traducteur agréé auprès des juridictions, expert-comptable.

La troisième catégorie de professions libérales ne peut être exercée par des personnes étrangères que sur la base d'une autorisation de l'administration après l'accomplissement de certaines conditions. Il s'agit surtout de : médecine, vétérinaire, architecte, ingénieur géomètre-topographe.

Les normes sociales et environnementales

Le concept de Responsabilité sociale des entreprises (RSE) est souvent réduit à la capacité des entreprises, nationales ou internationales, à fournir un soutien au développement local sous forme de philanthropie ou mécénat. Pourtant, ce concept a fortement évolué au niveau international. Adoptés à l'unanimité en juin 2011 par le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies, les « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux



droits de l'Homme » représentent aujourd'hui le seul cadre normatif en la matière jouissant d'un caractère universel.

Les Principes clarifient les responsabilités de chaque acteur, États et entreprises, face aux atteintes aux droits humains dans le cadre d'activités économiques.

Pour être effectif, ce texte doit être transposé dans les États par le biais d'un Plan d'action national. Le Maroc fait partie des rares pays ayant lancé un processus visant à aboutir à un tel plan. Le Maroc a adhéré aux « Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales ».

Le caractère innovant de ces Principes réside dans l'obligation pour les États adhérents de mettre en place un mécanisme de résolution des différends (de nature extrajudiciaire) appelé Point de contact national de l'OCDE (PCN). Au Maroc, le PCN est bien constitué et nécessite désormais d'être connu et saisi par les acteurs de la société civile, qui pourraient s'en servir pour promouvoir les principes d'un développement respectueux des droits, de l'environnement et de la bonne gouvernance.

Santé et sécurité au travail

Le Maroc a réalisé de grandes avancées en matière de santé et sécurité au travail et de prévention des risques professionnels. L'institut national des conditions de vie au travail (INCVT) a été créé en mai 2020 et a adopté un programme de santé et sécurité au travail 2020–2021.

Le nouvel Accord social tripartite (gouvernement, syndicats, CGEM) engage ses signataires une nouvelle fois sur ces deux revendications.

Pour leur part, les droits des personnes à mobilités réduites et leur intégration dans le monde du travail continuent à accuser du retard. La Loi 07-92 relative à la protection sociale des personnes handicapées stipule qu'« aucun citoyen ne peut, pour cause d'un handicap dont il est atteint, être privé de l'obtention d'un emploi dans le secteur public ou privé... » et exige un quota de 7 % pour le secteur public. Mais aucun cadre juridique n'oblige le secteur privé à lutter contre l'accès de ces personnes à l'emploi.

Le mode d'insertion sur le marché du travail est très précaire. Selon le HCP, 15 % des personnes actives occupées exercent un emploi non rémunéré, 31,3 % sont en zone rurale, 3,1 % en zone urbaine.

Le marché informel absorbe le plus des personnes immigrées, réfugiées, demandeuses d'asile et irrégulières. Même pour certaines personnes hautement qualifiées, l'informel est le seul moyen de vivre. Les chances pour la population de personnes immigrées



hautement qualifiées de trouver un emploi sont très faibles puisque le taux de chômage des jeunes filles et garçons diplômés marocains est très élevé.

Le ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle accompagne, dans le cadre du programme de mise en conformité sociale (2010), les entreprises pour l'obtention du label social dès lors que tous les critères sont réunis (âge minimum, protection sociale et médicale, comité d'entreprise). Pour sa part, le ministère de l'Industrie, du Commerce, de l'Économie verte et du Numérique assiste les entreprises dans l'adoption de la norme NM 00.5.610 (travail forcé, libertés syndicales, non-discrimination en matière d'emplois, âge minimum au travail, santé et sécurité au travail, etc.). Il y a une prise de conscience croissante de la responsabilité des entreprises vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement. Depuis l'adoption en 2006 de la charte RSE (Responsabilité sociale des entreprises) de la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) et sa révision en 2017, de plus en plus d'entreprises adhèrent à la RSE au regard de ses enjeux stratégiques et opérationnels pour leur propre résilience, la fidélisation de leurs clients et le bien-être de leurs salariés. On compte actuellement plus de 94 entreprises labélisées RSE dont 39 % dans l'industrie et 61 % dans les services.

Droit à la santé, aux soins médicaux, à la sécurité sociale et aux services sociaux

« La Rapporteuse spéciale a rapporté que certains migrants et réfugiés, en particulier des migrants et réfugiés d'origine subsaharienne, ont signalé avoir été victimes de stéréotypes racistes et xénophobes dans l'accès aux soins de santé. Il y a lieu d'indiquer que les 12 inspections régionales de santé n'ont enregistré aucune plainte concernant des restrictions dans l'accès aux soins y compris des pratiques stéréotypes racistes et xénophobes (Réf. réponse du Maroc).

L'accès au droit à la santé pour les étrangers est régi par la nouvelle loi sur les hôpitaux de 2011, qui énonce le principe d'égalité d'accès aux services de santé, et garantit le droit au traitement pour tous les cas d'urgence, quel que soit leur statut juridique. Il stipule dans son article 57 que :

« les patients ou blessés non-marocains sont admis, quel que soit leur statut, dans les mêmes conditions que les nationaux ».

Elle concerne les personnes migrantes en situation irrégulière, réfugiées, etc.

Un accord de partenariat a également été signé entre plusieurs départements ministériels concernés par la mise en place d'un système d'assistance médicale pour les migrantes et migrants, parallèle au système RAMED applicable aux citoyennes marocaines et aux citoyens Marocains.



Une circulaire du ministère de la Santé (Circulaire 108 du 12 décembre 2008) pose le principe de gratuité du suivi de grossesse, des accouchements et des césariennes dans les structures publiques. Cette circulaire a été complétée par la Note du 1er juin 2009 destinée aux CHU, qui pose le principe d'une gratuité des accouchements pour les femmes référées par le système de santé publique. Les hôpitaux préfectoraux pratiquent généralement la gratuité. Cependant, il arrive que les CHU refusent de délivrer l'avis de naissance si les frais n'ont pas été payés, même si les mamans ont suivi le circuit public (orientation par une maison d'accouchement).

Fiche 5

Nationalité et dimension intersectionnelle

Droit à une nationalité

L'accès à la nationalité marocaine est organisé par le dahir n°1.58.250 du 6 septembre 1958 tel que modifié par la loi n°62.06 promulguée par le dahir n°1-07-80 du 23 mars 2007.

La filiation maternelle établie à l'article 6 :

- Tout enfant né au Maroc de parents étrangers qui y sont eux-mêmes nés postérieurement à la mise en vigueur du présent dahir, à condition d'avoir une résidence habituelle et régulière au Maroc et si, dans les deux ans précédant sa majorité, il déclare vouloir l'acquérir ;
- Toute personne née au Maroc de parents étrangers et ayant une résidence habituelle et régulière au Maroc, dont le père lui-même est né au Maroc, lorsque ce dernier se rattache à un pays dont la fraction majoritaire de la population est constituée par une communauté ayant pour langue l'arabe ou pour religion l'islam et appartenant à cette communauté, et si elle déclare opter pour celle-ci ;
- Toute personne de nationalité marocaine ayant pendant plus de cinq années, la kafala (la prise en charge) d'un enfant né en dehors du Maroc de parents inconnus, peut présenter une déclaration aux fins d'acquisition de la nationalité marocaine par l'enfant (art. 9) ;
- L'enfant soumis à la kafala peut présenter personnellement sa déclaration aux fins d'acquisition de la nationalité marocaine durant les deux années précédant sa majorité (art. 9).

La femme étrangère qui a épousé un Marocain, après une résidence habituelle et régulière au Maroc du ménage depuis cinq ans au moins.



Section 2 : naturalisation

Article 11 : conditions de la naturalisation

Sous réserve des exceptions prévues à l'article 12, l'étranger qui formule la demande d'acquisition de la nationalité marocaine par la naturalisation doit justifier qu'il remplit les conditions fixées ci-après :

1. avoir une résidence habituelle et régulière au Maroc pendant les cinq années précédant le dépôt de sa demande, et résider au Maroc jusqu'à ce qu'il soit statué sur cette demande ;
2. être majeur au moment du dépôt de la demande ;
3. être sain de corps et d'esprit ;
4. être de bonne conduite et de bonnes mœurs et ne pas avoir fait l'objet de condamnation pour : - crime ; - délit infamant ; - actes constituant une infraction de terrorisme ; - actes contraires aux lois de la résidence légale au Maroc ; - ou actes entraînant la déchéance de la capacité commerciale. non effacés dans tous les cas par la réhabilitation ;
5. justifier d'une connaissance suffisante de la langue arabe ;
6. justifier de moyens d'existence suffisants. Est créée une commission chargée de statuer sur les demandes de naturalisation, dont la composition et les modalités de fonctionnement sont fixées par l'administration.

Article 12 : dérogations

Peut être naturalisé, nonobstant la condition prévue au paragraphe 3 de l'article 11, l'étranger dont l'infirmité ou la maladie a été contractée au service ou dans l'intérêt du Maroc.

Peut être naturalisé nonobstant les conditions prévues aux paragraphes 1, 3, 5 et 6 de l'article 11 l'étranger qui a rendu des services exceptionnels au Maroc ou dont la naturalisation présente un intérêt exceptionnel pour le Maroc.

L'article 12 stipule que :

« Peut être naturalisé, nonobstant la condition prévue au paragraphe 3 de l'article 11, l'étranger dont l'infirmité ou la maladie a été contractée au service ou dans l'intérêt du Maroc. Peut être naturalisé nonobstant les conditions prévues aux paragraphes 1, 3, 5 et 6 de l'article 11, l'étranger qui a rendu des services exceptionnels au Maroc ou dont la naturalisation présente un intérêt exceptionnel pour le Maroc .»



L'une des conditions de naturalisation :

« semble constituer une discrimination basée sur le handicap, aussi bien au regard du Code pénal marocain qu'au regard des engagements internationaux du Royaume. En effet, SM le Roi du Maroc a annoncé dans une lettre adressée au Conseil consultatif des droits de l'Homme (CCDH) en date du 10 décembre 2008 que le Maroc ratifie la Convention internationale pour la promotion des droits des personnes en situation de handicap ».

Article 13 : acte de naturalisation

La naturalisation est accordée par dahir, dans les cas prévus à l'article 12. Elle est accordée par décret pris en conseil de cabinet dans tous les autres cas.

L'acte de naturalisation pourra, à la demande de l'intéressé, modifier les noms et prénoms de ce dernier.

La naturalisation, l'article 11 stipule que l'étranger qui en formule la demande ne peut être naturalisé s'il ne remplit pas les conditions ci-dessus.

Fiche 6

Droit de toute personne, aussi bien seule qu'en association, à la propriété

Programme 4 de la SNIA : logement

L'accès au logement est un facteur essentiel pour une bonne intégration sociale des personnes migrantes et des personnes réfugiées dans le pays d'accueil. Ce programme de la SNIA vise à favoriser l'accès à un logement décent pour les migrantes et migrants en particulier celles et ceux à faibles revenus. Il vise à atteindre un objectif spécifique qui est de promouvoir le droit au logement des personnes immigrées régulières et des personnes réfugiées dans les mêmes conditions que les Marocains et marocains (OSP 7). Dans ce sens, et depuis 2015, les personnes migrantes peuvent bénéficier des offres de logement social au même titre que les Marocains.

Il s'agit des :

- Logements à faible valeur immobilière à 140 000 MAD TTC.
- Logements sociaux à 250 000 MAD HT.
- Logements destinés à la classe moyenne au-delà de 250 000 MAD TTC.



Fiche 7

Rapporteuse spéciale - Recommandations provisoires

Le Maroc a démontré un rôle de premier plan dans des domaines clés en matière d'égalité raciale. Tout en reconnaissance ces réalisations, de sérieux problèmes persistent et d'importants efforts restent à faire pour garantir l'égalité raciale et le droit de toutes les personnes de ne pas subir de discrimination raciale.

Mon rapport au Conseil des droits de l'Homme comprendra une analyse plus complète de mes conclusions et recommandations. Dans l'intervalle, je recommande aux autorités marocaines et aux autres principales parties prenantes d'adopter les mesures concrètes suivantes qui visent à combattre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée :

Aux autorités marocaines :

- Adopter un cadre juridique et politique global de lutte contre la discrimination qui mette pleinement en œuvre les dispositions du CERD relatives à l'égalité raciale conformément aux recommandations du Comité CERD, y compris une définition conforme de la discrimination raciale prohibée, conformément aux obligations du Maroc en vertu du droit international des droits de l'homme ;
- Garantir un accès adéquat et effectif à la justice pour toutes les victimes de discrimination raciale et xénophobe, d'intolérance raciale, xénophobe et connexe ;
- Recueillir des données fiables et ventilées basées sur des indicateurs reflétant avec précision la diversité raciale, culturelle et ethnique de la population marocaine, y compris en reflétant mieux la diversité linguistique par le biais de mesures métriques qui suivent l'utilisation de la langue orale, en plus de l'alphabétisation ;
- Adopter sans délai la loi organique requise pour mettre en œuvre le statut constitutionnel de l'amazigh en tant que langue officielle et prendre des mesures provisoires pour prévenir et atténuer toutes les formes de discrimination linguistique et culturelle dans tous les domaines en attendant l'adoption de la loi organique requise ;
- Intensifier les efforts pour faire en sorte que les Amazighs ne fassent pas l'objet de discrimination raciale dans l'exercice de leurs droits fondamentaux, notamment en ce qui concerne l'éducation, l'accès à l'emploi et aux services de santé, le droit foncier et la liberté d'opinion et d'expression, de réunion pacifique et d'association ;



- Achever le processus de régularisation des migrants de 2017 et reprendre l'examen des demandes et des appels dans les localités où ce processus a été suspendu ;
- Garantir de nouvelles voies systématiques de migration, y compris dans l'attente de la finalisation des projets de loi nationaux sur la migration et le droit d'asile actuellement examinés par le Parlement ;
- Renforcer les mesures visant à éliminer les obstacles administratifs et autres obstacles structurels à l'intégration des réfugiés et des migrants ;
- Renforcer les mesures préventives en matière d'éducation, de formation et de sensibilisation pour s'assurer que les agents des services publics s'abstiennent de tout acte de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et d'intolérance qui y est associée et, plus généralement, pour éliminer les stéréotypes racistes qui peuvent encore prévaloir dans la société ;
- Veiller à ce que la politique nationale en matière de migration fondée sur les droits de l'homme soit appliquée uniformément à tous les niveaux locaux ;
- Éliminer toutes les pratiques de profilage racial et toutes autres pratiques discriminatoires en matière d'immigration, y compris les déplacements forcés, les arrestations et les détentions arbitraires, le confinement régional et le recours excessif à la force contre des Africains noirs subsahariens ;
- Fournir une assistance humanitaire d'urgence à toutes les personnes victimes de violations extrêmes des droits de l'homme dans le contexte de la migration, sans distinction de race, d'origine ethnique, d'origine nationale, d'ascendance ou d'immigration, en particulier pour les personnes exposées au risque de discrimination intersectionnelle fondée sur le sexe, le genre ou l'orientation sexuelle, le handicap ou tout autre statut ;
- Inviter le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants à effectuer une visite de pays ; et
- Veiller à ce que tous les Marocains, y compris ceux appartenant à des minorités religieuses, jouissent du droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion sur un pied d'égalité.

Déclaration de fin de mission de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée à l'issue de sa mission au Royaume du Maroc.

Rabat, le 21 décembre 2018

Recommandations de la rapporteuse spéciale en matière des discriminations intersectionnelles



III. Égalité raciale, discrimination et intolérance au Maroc

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

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

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

- Bien que le Plan gouvernemental pour l'égalité (2017-2021) mette l'accent sur la promotion de l'égalité des sexes, il n'attaque pas explicitement les formes croisées de discrimination, notamment fondée sur la race (art. 21).

Amazighs

- La rapporteuse a souligné que les femmes amazighes subissent des formes multiples et croisées de discrimination fondée sur leur sexe et leur appartenance ethnique (art.32).

IV. Conclusion et recommandations

A. À l'intention des autorités marocaines

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



Fiche 8

Réponse du Maroc à la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée à l'issue de sa mission au Royaume du Maroc

B. Migrations et réfugiés

Concernant le volet consacré à la situation des migrants et de réfugiés, les autorités souhaiteraient, de façon globale, apporter des commentaires et éclaircissements, notamment au sujet des préoccupations par rapport à un certain nombre de points en se basant sur des témoignages isolés ayant conduit à dégager des appréciations généralisées et non fondées, tout particulièrement celles relatives au recours au profilage racial, des obstacles discriminatoires relatives à l'intégration des migrants, des stéréotypes raciaux, des restrictions en matière de liberté de circulation, le recours excessif à la force, ainsi que l'absence de procédure régulière dans les mouvements de relocalisation forcés de migrants et les expulsions forcées des migrants réguliers, y compris des femmes enceintes et des enfants.

25. De prime abord, il y a lieu de préciser que l'« utilisation du profilage racial » ne correspond à aucune réalité au Maroc et l'arrestation de migrants en situation irrégulière n'a jamais été fondée sur la couleur ou toute autre considération. D'ailleurs, en 2018, sur l'ensemble des personnes interpellées pour tentative d'émigration irrégulière, 21 % étaient des nationaux. À cet égard, l'élément en couleur ne représente aucune considération aux autorités.

26. Le principe d'égalité de traitement des nationaux et des étrangers établis légalement sur le territoire national est consacré par les dispositions de la Constitution du Royaume de 2011. Dans ce sens :

- L'article 23 de la Constitution du Royaume proscrit « toute incitation au racisme, à la haine et à la violence » ;
- L'article 30 de la Constitution stipule que les étrangers jouissent des libertés fondamentales reconnues aux citoyennes et citoyens marocains, conformément à la loi. Ceux d'entre eux qui résident au Maroc peuvent participer aux élections locales en vertu de la loi, de l'application de conventions internationales ou de pratiques de réciprocité. Les conditions d'extradition et d'octroi du droit d'asile sont définies par la loi ».

27. Les actes racistes et xénophobes en public sont punissables par les dispositions du Code pénal (article 431-1 à 5). Il s'agit de l'incrimination de toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison de l'origine nationale ou sociale, de la couleur,



du sexe, de la situation de famille, de l'état de santé, du handicap, de l'opinion politique, de l'appartenance syndicale, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

28. La Rapporteuse spéciale a souligné que la police enquêtait rarement sur les plaintes déposées par les migrants. Il convient de préciser que les services de police enquêtent sur toutes les plaintes, y compris celles déposées par les migrants.

29. Aussi, il convient de relever l'importance des efforts déployés par le gouvernement marocain en matière d'accès à la justice, y compris en termes de traçabilité du parcours des plaintes déposées. Dans ce sens, le programme «E-Justice lancé en 2011 par le Ministère de la Justice, a favorisé la dématérialisation progressive des procédures judiciaires, et ce, du dépôt de la plainte jusqu'à la réception du jugement. Le site « e-Plainte mis en ligne en arabe et en français, est accessible depuis le portail officiel du Ministère de la Justice «www.justice.gov.ma».

30. De même, il convient de souligner que le ministère de la justice a émis trois circulaires destinées aux procureurs du Roi insistant sur l'importance de faciliter l'accès à la justice.

31. Concernant les déplacements de migrants, il convient de souligner qu'il ne s'agit pas de « déplacements forcés », mais de mesures légales déployées par les autorités publiques dans le cadre de la réinstallation légale des migrants interceptés lors de tentatives de migration clandestine vers un pays tiers, à partir du Maroc, en application des dispositions de la loi 02. A/HRC/41/54/Add.3503 relative à l'entrée et au séjour des étrangers au Royaume du Maroc, à l'émigration et l'immigration irrégulières.

32. L'article 41 de la loi no 02-03 stipule que « lorsqu'un étranger non titulaire de la carte de résidence doit, en raison de son attitude ou de ses antécédents, être soumis à une surveillance spéciale, l'administration peut lui interdire de résider dans une ou plusieurs provinces ou préfectures ou lui indiquer, à l'intérieur de ces dernières, une ou plusieurs circonscriptions de son choix ».

33. Sur le plan logistique, la réinstallation d'une personne en situation irrégulière, dans des lieux que l'administration choisit, ne se fait pas à l'aide de véhicules des forces de l'ordre (Police nationale ou Gendarmerie royale). Les personnes concernées sont transportées dans le respect de leur dignité dans des autocars de voyageurs. Contrairement aux affirmations faisant état de la situation de personnes emmenées dans des zones proches de la frontière, les autorités marocaines ne déplacent aucune personne migrante dans le désert et aucune personne n'est emprisonnée.



34. Il importe de préciser que les opérations de réinstallation ont pour principal objectif l'extirpation des personnes concernées des réseaux de traite des personnes et de trafic illicite de migrants, et que aucun déplacement dans une zone éloignée du territoire national et, à fortiori. Aucune reconduite à la frontière terrestre avec l'Algérie n'est opérée par les autorités marocaines.

35. Les personnes vulnérables, particulièrement les femmes enceintes et les enfants mineurs, font l'objet d'une protection et d'une attention particulière de la part des services en charge de l'application de la loi et des magistrats du Ministère public, conformément aux lois et règlements en vigueur. D'ailleurs, un programme national des retours volontaires assistés des migrants vers leurs pays d'origine est mis e place en partenariat avec l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), depuis l'année 2005.

36. Concernant l'intégration des migrants, la stratégie nationale d'immigration et d'asile (SNIA) s'assigne comme objectif principal et prioritaire la réalisation d'une judicieuse intégration des migrants et réfugiés, légalement établis sur le territoire national, dans le tissu socio-économique, éducatif et culturel du Maroc.

37. La mise en œuvre des programmes d'intégration des migrants et réfugiés est basée sur le principe d'égalité par rapport aux conditions d'accès aux soins de santé, à l'éducation, à la culture, au sport et loisirs, au logement, à la formation professionnelle et à l'emploi. À cet égard, en matière d'accès au logement, les autorités compétentes ont procédé à l'ouverture de l'accès des migrants aux programmes de logement social (achat de logement à crédit) et l'élaboration de lignes directrices pour le logement d'urgence pour les migrants en situation vulnérable, notamment les mineurs non accompagnés et les femmes victimes de violence.

38. Au niveau de l'accès aux soins de santé, une série de mesures ont été prises, à commencer par la mise en place d'un régime d'assistance médicale des migrants et réfugiés, le lancement du plan stratégique de la santé 2019-2025, l'intégration des migrants dans les programmes nationaux de santé publique, ainsi que la réalisation de caravanes médicales par les associations et la société civile.

39. En outre, il convient de préciser que l'accès au droit à la santé pour les étrangers est régi par la nouvelle loi sur les hôpitaux de 2011, qui énonce le principe d'égalité d'accès aux services de santé, et garantit le droit au traitement pour tous les cas d'urgence, quel que soit leur statut juridique. Ainsi, un accord de partenariat a également été signé entre plusieurs départements ministériels concernés par la mise en place d'un système d'assistance médicale pour les migrants, parallèle au système RAMED applicable aux citoyens Marocains.



40. La Rapporteuse spéciale a rapporté que certains migrants et réfugiés, en particulier des migrants et réfugiés d'origine subsaharienne, ont signalé avoir été victimes de stéréotypes racistes et xénophobes dans l'accès aux soins de santé. Il y a lieu d'indiquer que les 12 inspections régionales de santé n'ont enregistré aucune plainte concernant des restrictions dans l'accès aux soins y compris des pratiques stéréotypées racistes et xénophobes.

Régime d'Assistance Médicale

A/HRC/41/54/Add.36

41. Dans le même contexte, il importe de signaler que l'accès des étrangers à l'emploi au Maroc est régi par le Code du Travail, qui prévoit dans son article 9 le principe de l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi. Ce même Code de travail prévoit des dispositions spéciales en faveur des étrangers (articles 416 ; 421) qui visent essentiellement la protection de cette catégorie contre l'emploi informel.

42. En ce qui concerne l'accès des enfants migrants à l'éducation, il a été objet de plusieurs efforts du Royaume du Maroc, même avant le lancement de la nouvelle politique migratoire en 2013. Le ministère de l'Éducation nationale a publié plusieurs notes circulaires favorisant l'inscription des enfants migrants dans les établissements scolaires, en dépit de leur statut de séjour. Les défis rencontrés par les enfants migrants pour accéder à l'école sont plutôt liés à la méconnaissance du cadre juridique régissant l'accès des étrangers à l'éducation.

43. Par ailleurs, la Rapporteuse spéciale a exprimé sa préoccupation selon laquelle les efforts visant à empêcher les Africains y compris les migrants noirs d'atteindre l'Europe ont créé une situation de grave préoccupation pour les droits de l'Homme au Maroc. Dans ce cadre, il est important de préciser que la composante sécuritaire de la stratégie nationale d'immigration et d'asile (SNIA), portant sur la surveillance des frontières et la gestion des flux migratoire irréguliers, est mise en œuvre dans le respect des dispositions des instruments juridiques internationaux et de la législation nationale en vigueur. Les autorités marocaines compétentes luttent sans relâche contre les réseaux criminels de trafic illicite de migrants et de traite des personnes, qui profitent de la vulnérabilité des candidats marocains et étrangers à la migration irrégulière et des demandeurs d'asile originaires de pays tiers.

44. Les autorités publiques se chargent de la lutte contre les réseaux transfrontaliers de trafic illicite de migrants ont déployé, dans les villes du Nord du Royaume, un dispositif global de gestion de la forte pression migratoire enregistrée depuis pratiquement deux années.



45. Ce dispositif ainsi mis en place, porte sur le démantèlement des réseaux criminels qui manipulent les candidats potentiels à la migration irrégulière vers des pays étrangers à partir du Maroc, qu'ils soient marocains ou étrangers et indépendamment de leurs pays d'origine.

46. Ledit dispositif a permis aux autorités marocaines compétentes, qui agissent dans la stricte légalité, de libérer de nombreuses victimes de l'emprise des réseaux criminels de trafic qui s'enrichissent sur la misère et la vulnérabilité des personnes migrantes. À cet égard, 229 réseaux de trafic ont été démantelés en 2018 et 40 réseaux depuis janvier 2019.

47. Le Royaume du Maroc inscrit la dimension internationale de la gouvernance migratoire dans une démarche de responsabilité partagée, dans le cadre du Dialogue eu-ro-africain sur la migration et le développement (Processus de Rabat), initié en 2006, et, plus récemment, en vertu des objectifs du « Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières », signé en décembre 2018, à Marrakech.

48. La Rapporteuse spéciale relate des critiques au sujet des deux opérations de régularisation, l'un des piliers de la politique migratoire lancé en 2013, notamment le fait d'introduire de critères plus stricts ce qui aurait eu pour conséquence d'exclure de nombreux migrants du processus.

49. Les autorités marocaines tiennent à rappeler la dimension humaine ayant guidé les deux opérations exceptionnelles de régularisation. Les autorités compétentes ont traité avec beaucoup de souplesse les critères énoncés dans la note ministérielle pour la régularisation du statut de séjour, étant donné que la preuve de la résidence peut être prouvée par tous les moyens, y compris la présentation d'un certificat médical ou de tout document confirmant la présence de la personne au Maroc pour la même durée. En outre, le mémorandum mentionne la norme des maladies chroniques, dans laquelle les migrants bénéficient de la régularisation de leur statut indépendamment de toute autre condition.

50. De même, la Commission nationale des recours présidée par le Conseil national des droits de l'homme, a émis une série de recommandations sur les demandes rejetées devant les commissions régionales, aboutissant au règlement de plus de 6 000 demandes et à la réponse des autorités au règlement de toutes les demandes concernant des femmes et des enfants, ainsi que les enfants non accompagnés qui sont entrés sur le territoire national après expiration de la période légale spécifiée dans le mémorandum ministériel.



A/HRC/41/54/Add.37

C. Minorités religieuses marocaines

51. En ce qui concerne le point se rapportant à la situation des chrétiens marocains et les Bahá'ís. Il est à souligner que la Constitution marocaine garantit à tout un chacun de jouir de ses droits à la liberté de croyance et d'association et de pratiquer ses rituels religieux, dans le cadre du respect de la loi et de la réglementation en vigueur.

52. De ce fait, aucune restriction illégale ou présumé harcèlement n'ont été imposés aux composantes religieuse, co-existantes au Royaume, qui jouissent de la protection de la loi et de la bienveillance des autorités, tant que leurs actions ne portent pas atteinte aux valeurs de la nation et ne suscitent pas des risques sur la stabilité culturelle du pays.

IV. Conclusions et recommandations

53. Les autorités marocaines notent avec satisfaction que les recommandations formulées par la Rapporteuse spéciale sont déjà, intégrées dans le processus des réformes structurelles que connaît le pays, dont une bonne partie est déjà mise en œuvre, tout en réitérant la volonté irréversible de s'inscrire dans une approche interactive et constructive avec tous les mécanismes onusiens.

54. Dans ce cadre, il convient de rappeler que concernant la recommandation 78, la Chambre des représentants a adopté le projet de la loi organique no 26.16 portant sur l'opérationnalisation progressive de l'officialisation de la langue amazighe.

De même s'agissant de la recommandation 71, les autorités marocaines tiennent à rappeler le rôle que jouera l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination (APALD), en cours d'installation, pour lutter contre toutes les formes de discrimination, elle aura comme objectifs principaux :

- Contribuer à l'élaboration des bases nécessaires pour instaurer l'égalité entre les hommes et femmes dans divers domaines ;
- Lutter contre toutes les formes de discrimination fondée sur le sexe ;
- Contribuer à la mise en place des mécanismes permettant la réalisation de l'objectif de l'égalité entre les hommes et femmes.

55. Les autorités marocaines n'adhèrent pas à la recommandation 79 et tiennent à réitérer à la Rapporteuse spéciale l'absence de toute discrimination de fait contre les citoyens et citoyennes amazighs.



56. Concernant la recommandation 84 les autorités marocaines, comme il a été exprimé supra, le profilage racial n'existe pas en tant que dispositif ni pratique au Maroc et il ne fait pas partie de la politique nationale en matière de sécurité et d'immigration.

57. Enfin, les autorités marocaines souhaitent réaffirmer son engagement sans faille dans la lutte contre le racisme et la discrimination sous toutes ses formes, ainsi que son soutien constant aux travaux de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée et du Haut-Commissariat aux droits de l'Homme sur la question.

Fiche 9

Droit de circuler librement et de choisir sa résidence à l'intérieur d'un État, droit de quitter tout pays, y compris le sien, et de revenir dans son pays

La loi n° 02-03 en protégeant certaines catégories de personnes de la reconduite à la frontière et/ou de l'expulsion appréhende l'aspect intersectionnelle de la discrimination spatialisée. L'expulsion (art. 25) qui peut être prononcée par l'administration si la présence d'un étranger sur le territoire marocain constitue une menace grave à l'ordre public. La reconduite à la frontière (art. 21) qui est ordonnée par l'administration dans les cas où l'étranger se trouve en situation irrégulière sur le territoire marocain.

Les Catégories protégées : Les femmes enceintes et les enfants (migrants mineurs) font partie de ces catégories protégées par la loi (art. 26 et 29) tout comme « l'étranger résidant régulièrement au Maroc sous couvert d'un titre de séjour (...) ou les conventions internationales » (art 26). De même, la loi rappelle qu'« aucun étranger ne peut être éloigné à destination d'un pays s'il établit que sa vie ou sa liberté y sont menacées ou qu'il y est exposé à des traitements inhumains, cruels ou dégradants » (art. 29).

Les dispositions protectrices de ces deux articles mises à mal par la notion omni-présente (couvre une dizaine d'articles) de l'« ordre public ».

L'article 27 balaye d'un revers de la main les dispositions protectrices de ces deux articles 26 en indiquant que « lorsque l'expulsion constitue une nécessité impérieuse pour la sûreté de l'État ou pour la sécurité publique, elle peut être prononcée par dérogation à l'article 26 de la présente loi ».

Le maintien « dans des locaux ne relevant pas de l'administration pénitentiaire »

L'article 34 de la loi n° 02-03 prévoit la possibilité de maintenir « dans des locaux ne relevant pas de l'administration pénitentiaire », l'étranger « qui n'est pas en mesure de



déferer immédiatement à la décision lui refusant l'autorisation d'entrer sur le territoire » dans les mêmes conditions que les étrangers faisant l'objet d'une mesure d'éloignement

La zone d'attente est également le lieu géographique de cette privation de liberté

La définition en est donnée à l'alinéa 2 de l'article 38 de la loi n°02-03. La zone d'attente « s'étend des points d'embarquement et de débarquement à ceux où sont effectués les contrôles des personnes. Elle peut inclure, sur l'emprise du port ou de l'aéroport, un ou plusieurs lieux d'hébergement assurant aux étrangers concernés les prestations nécessaires », c'est-à-dire de la sortie de l'avion ou du bateau jusqu'au point où la police contrôle les documents de voyage, en passant par les couloirs et les salons de transit.

Les conditions matérielles de maintien en zone d'attente

L'article 38 de la loi n°02-03 prévoit que la zone d'attente peut inclure « un ou plusieurs lieux d'hébergements assurant aux étrangers concernés les prestations nécessaires » sans définir ces prestations. Celles-ci devraient être adaptées à un séjour qui peut durer jusqu'à 20 jours et donc permettre au minimum de manger, de dormir et de se laver. C'est la compagnie qui a acheminé l'étranger qui doit prendre en charge les frais de séjour, en application de l'article 37 de la loi de la loi n°02-03.

Le délit de séjour irrégulier

Une personne étrangère peut se trouver en situation irrégulière sur le territoire marocain pour différentes raisons : Entrée irrégulière sur le territoire marocain et non-régularisation de sa situation administrative. L'entrée irrégulière sur le territoire marocain limite drastiquement les possibilités de régularisation et ce que La loi n°02-03 fait de la situation administrative irrégulière un délit passible de poursuites pénales. Les peines encourues diffèrent selon la raison de l'irrégularité de la situation qu'il s'agisse de la situation personnelle, familiale et sociale de l'étranger.

Quand une personne étrangère en situation irrégulière est contrôlée par la police, elle peut donc être déferée (présentée) au procureur du Roi qui décidera de la poursuivre devant le tribunal ou non.

Enfin, l'article 50 de la loi n°02-03 a créé un délit d'émigration et d'immigration irrégulière (qui vise aussi bien les nationaux que les étrangers), passible d'une amende de 3 000 à 10 000 dirhams et/ou d'une peine de un à six mois de prison. L'immigration irrégulière consiste à entrer au Maroc en dehors des postes-frontières officiels. L'émigration irrégulière



consiste elle, non seulement à sortir du territoire en dehors des postes frontières officiels, mais également à présenter aux postes frontières des documents falsifiés ou usurpés. Ce dernier délit, instauré sous la pression de l'UE, vise à dissuader aussi bien les Marocains que les étrangers de passer en Europe depuis le Maroc.

Les recours contre les décisions de refus d'entrée

La loi marocaine ne définit aucune procédure spéciale de recours contre une décision de refus d'entrée sur le territoire. C'est donc le recours en annulation pour excès de pouvoir de droit commun qui s'applique.

Les articles 20 à 25 de la loi n°41-90 instituant des tribunaux prévoit 3 possibilités :

- un recours administratif, gracieux (c'est à dire adressé à l'autorité administrative qui a pris la décision)
- ou hiérarchique (c'est-à-dire adressé au supérieur hiérarchique de l'agent ayant pris la décision, en l'occurrence le ministre de l'intérieur) peut être introduit dans un délai de 60 jours à compter de la notification de la décision.
- Un recours administratif introduit avant l'expiration de ce délai suspend celui-ci jusqu'à la nouvelle décision de l'administration, qui peut sous forme « expresse » (par écrit) ou « implicite » (silence de l'autorité dans un délai de 60 jours). Cette nouvelle décision ouvre un nouveau délai de 60 jours pour faire un recours juridictionnel, c'est-à-dire devant un juge.

Fiche 10

Droit à l'éducation et à la formation professionnelle relevant du Soft Law

1. Droit de prendre part, dans des conditions d'égalité, aux activités culturelles.
2. Droit d'accès à tous lieux et services destinés à l'usage du public, tels que moyens de transport, hôtels, restaurants, cafés, spectacles et parcs.
3. Vision stratégique 2015-2030 pour la réforme de l'école, conçue de manière participative par le Conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique (CSEFRS) a posé les fondements d'une école nouvelle pour le Maroc à l'horizon 2030, à savoir : l'équité et l'égalité des chances, la qualité et la promotion de l'individu.
4. Cette vision a été renforcée par un cadre juridique en 2019 (la loi cadre 51.17) qui se réfère à toutes les cibles de l'ODD4 (Éducation de qualité) pour la mise en œuvre de cette stratégie.



5. Le plan gouvernemental pour l'éducation inclusive visant la généralisation de la scolarisation des enfants à besoins spécifiques a été lancé en 2019.

6. Le programme des « Écoles communautaires » (2009), pour lutter contre l'abandon scolaire et offrir un enseignement de qualité dans les zones rurales compte créer 150 « Écoles communautaires » à fin de 2022.

7. Les enfants des personnes immigrées, quel que soit leur situation, et des personnes réfugiées ont, désormais depuis la circulaire n°13-487 (09 octobre 2013) du ministère de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique, la possibilité d'intégrer les écoles publiques et privées et l'éducation non formelle.

8. Les programmes de lutte contre l'analphabétisme, déployés par l'Agence nationale de lutte contre l'analphabétisme (ANLA), ciblent la réduction du taux d'analphabétisme à 10 % en 2026 et à 0 % pour les jeunes de 15 à 24 ans pour la même année.

9. L'INDH vient en appui à travers son Programme 4 « Impulsion du capital humain des générations montantes ».

10. Le programme « Éducation et Culture » vise l'intégration des personnes migrantes et des personnes réfugiées dans la société marocaine en leur faisant bénéficier des mêmes droits que les Marocains. Il vise aussi à leur permettre de participer à la vie sociale et culturelle du pays d'accueil et à promouvoir le vivre ensemble et la diversité des cultures.

11. Pour rappel, la circulaire n°13/487 du ministère de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique (MENFPESRS), autorise les enfants immigrés et réfugiés à accéder aux écoles publiques et privées et à l'éducation non formelle au Maroc.

12. Après la publication et l'application de la circulaire du 9 octobre 2013, et sur la base des acquis de l'expérience marocaine et surtout celle des associations de la société civile et des ONG internationales spécialisées en matière d'accueil, d'assistance et de promotion des droits des migrants, un ensemble d'activités et de mesures ont été prises en 2017- 2018, pour garantir l'inscription des enfants migrants et palier à certaines contraintes rencontrées.

Il s'agit de :

- Élaboration et validation d'un « dispositif d'intégration éducative des enfants migrants et réfugiés », qui détermine les étapes et démarches d'identification,



d'accueil, d'orientation et d'inscription de ces enfants indépendamment de leur nationalité et de leur situation administrative, en impliquant les acteurs et les intervenants nationaux, régionaux et locaux.

- Intégration des migrants et réfugiés dans la Décision ministérielle du MENFPESRS n°014/2018 du 11 mai 2018 relative aux mesures et démarches pour la rentrée scolaire 2018-2019.

13. Afin de sensibiliser et d'informer sur le droit à l'éducation des migrants et réfugiés, le MENFPESRS a élaboré et diffusé des spots audiovisuels intégrant des témoignages d'enfants migrants dans le cadre de la campagne de sensibilisation pour l'inscription des enfants non scolarisés ou déscolarisés dans l'éducation non formelle lors de chaque rentrée scolaire et ce, à partir de l'année 2015/2016.

14. Le programme de veille éducative du MENFPESRS prend en compte des enfants issus de la migration dans les opérations « Caravane » et « Child to Child » pour l'identification, la sensibilisation et l'orientation des enfants non scolarisés. Cette dernière opération a permis, grâce à la mobilisation des établissements scolaires par le MENFPESRS.

15. L'Initiative royale « Un million de cartables » qui s'inscrit dans le cadre de l'appui social au profit des élèves démunis, elle a été élargie aux enfants migrants à partir de l'année scolaire 2013-2014. Le Département de l'Éducation nationale travaille actuellement à l'adaptation de la plateforme Massar, afin de permettre de collecter des informations sur les bénéficiaires effectifs. L'accès aux services offerts par les internats et les cantines scolaires est ouvert aux élèves immigrés et réfugiés, au même titre que les élèves marocains, conformément à la décision ministérielle 15.161 du 19/01/2015.

16. L'éducation non-formelle (ENF) vise à garantir une éducation pour tous les enfants, filles et garçons, non scolarisés, et leur permettre d'élaborer leurs projets personnels d'insertion, lutter contre les déperditions et l'abandon scolaires. L'intégration des immigrés et réfugiés dans le programme de l'ENF est assurée par les associations de la société civile et ce, dans le cadre d'un partenariat tripartite établi entre le MDCMREAM, le MENFPESRS et les associations partenaires.

17. Le MDCMREAM et le MENFPESRS représenté par la Direction de l'éducation non formelle (DENF), les AREFs de Rabat Salé et Kenitra ont tenu des réunions de cadrage en 2018 pour l'élaboration d'un projet pilote relatif à la création d'un « Centre école de la deuxième Chance-Nouvelle génération de l'AREF de Rabat-Salé-Kenitra (E2CNG) » en partenariat avec la GIZ. Ce projet vise :

- La mise à niveau des compétences de base des recrues (mathématiques, physique, langues, communication).



- La professionnalisation des jeunes migrants et ce, dans un environnement d'étude et de vie favorable à leur adaptation aux exigences du vivre ensemble.
- Soutien à l'intégration culturelle des personnes migrantes et réfugiées et au vivre ensemble (Actions 1.9, 1.10, 1.11 et 1.12)

18. L'organisation de la 3e édition de la semaine des migrants au Maroc qui s'est déroulée du 12 au 20 décembre 2017 qui a été caractérisée par la réalisation d'événements, des manifestations interculturelles et artistiques destinées aussi bien aux personnes migrantes qu'aux marocaines dans différentes régions du Royaume.

19. De nombreuses activités organisées dans le cadre de la semaine des personnes réfugiées du 18 au 23 juin 2018 ont permis de sensibiliser le public, par des manifestations artistiques, autour de la situation des personnes réfugiées la mise en valeur de leurs talents, la diversité culturelle et le vivre ensemble. À cet effet, des journées de formation sur les outils pédagogiques liés au vivre ensemble au profit d'une dizaine d'associations ont été animées par

20. L'Agence marocaine de coopération internationale (AMCI) a contribué, de sa part, à la réalisation de plusieurs activités à vocation socioculturelle en faveur des étudiantes et étudiants étrangers poursuivant leurs études supérieures au Maroc. À cet effet, elle a mis en place au titre de l'année 2018, trente événements visant à favoriser l'intégration de 4555 étudiantes et étudiants étrangers dans des activités d'ordres culturel et sportif. Dans la même optique, et dans un souci d'ouverture sur le milieu universitaire et notamment les associations des étudiants étrangers, le MDCMREAM a développé un partenariat avec la Confédération des Élèves, Étudiants et Stagiaires Africains Étrangers au Maroc (CESAM) pour l'organisation de la 36ème édition de la semaine de l'étudiant étranger au Maroc sous le thème : « La coopération Sud-Sud, un levier pour le développement de l'Afrique ». Une manifestation à vocation culturelle et sportive qui se voulait un rendez-vous de rapprochement culturel entre les communautés estudiantines subsahariennes au Maroc et de promotion des valeurs de connaissance mutuelle entre les étudiants.

21. Plusieurs associations ont réalisé des événements visant à valoriser les talents artistiques des personnes migrantes et réfugiées. D'autre part, l'Agence marocaine de coopération internationale (AMCI) a contribué, pour sa part, à la réalisation de plusieurs activités à vocation socioculturelle en faveur des étudiantes et étudiants étrangers poursuivant leurs études supérieures au Maroc. À cet effet, elle a mis en place au titre de l'année 2018, trente événements visant à favoriser l'intégration de 4555 étudiantes et étudiants étrangers dans des activités d'ordres culturel et sportif.

22. Dans la même optique, et dans un souci d'ouverture sur le milieu universitaire et notamment les associations des étudiantes et étudiants étrangers, le MDCMREAM a développé un partenariat avec la Confédération des élèves, étudiants et stagiaires



africains étrangers au Maroc (CESAM) pour l'organisation de la 36e édition de la semaine de l'étudiant étranger au Maroc sous le thème : « La coopération Sud-Sud, un levier pour le développement de l'Afrique ». Une manifestation à vocation culturelle et sportive qui se voulait un rendez-vous de rapprochement culturel entre les communautés estudiantines subsahariennes au Maroc et de promotion des valeurs de connaissance mutuelle entre les étudiants. Aussi, plusieurs associations ont réalisé des événements visant à valoriser les talents artistiques des migrantes et migrants et des personnes réfugiées, notamment à travers des expositions.

23. Le Décret n°2-17-567 du 25 octobre 2017, déterminant les conditions et les modalités de délivrance et de retrait de la carte d'artiste et de la carte professionnelle aux techniciens et administrateurs exerçant dans le domaine artistique, a autorisé les artistes étrangers résidant au Maroc quant à la possibilité d'obtenir la carte d'artiste ou la carte professionnelle. Ce qui leur permettrait d'accéder au marché de l'emploi et de faire découvrir leurs talents aux professionnels du domaine artistique.

Fiche 11

Propos et menaces discriminatoires - Cadre législatif national

Le concept de « discours de haine » est définitivement installé dans le lexique juridique et politique marocain dans les années 2000 afin de caractériser l'objet de différentes polices pénales définies pour certaines par le code de la presse, pour d'autres par le Code pénal, pour certaines autres par la loi audiovisuelle.

La législation marocaine prévoit des dispositions fermes contre ce genre de discours dans différents textes juridiques.

L'articulation de la liberté d'expression et de l'interdiction de l'incitation à la haine nationale, raciale ou religieuse est révélatrice de la tension permanente qui structure trois enjeux fondamentaux contemporains : la relation entre les droits de l'homme et la politique, la dialectique de l'unité nationale et de la diversité culturelle, le dialogue ou le conflit des civilisations le traitement de la prohibition de l'incitation à la haine nationale, raciale ou religieuse se réalise par la prohibition de l'incitation à la haine nationale, raciale ou religieuse en liaison exclusive avec la liberté d'expression :

Dans la Constitution :

- Bannir et combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque, en raison du sexe, de la couleur, des croyances, de la culture, de l'origine sociale ou régionale, de la langue, du handicap ou de quelque circonstance personnelle que ce soit.



- Accorder aux conventions internationales dûment ratifiées par lui, dans le cadre des dispositions de la Constitution et des lois du Royaume, dans le respect de son identité nationale immuable, et dès la publication de ces conventions, la primauté sur le droit interne du pays, et harmoniser en conséquence les dispositions pertinentes de sa législation nationale.
- Article 19 : L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, énoncés dans le présent Titre et dans les autres dispositions de la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Maroc et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes du Royaume et de ses lois. L'État œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes. Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination. ·
- Article 20 : Le droit à la vie est le droit premier de tout être humain. La loi protège ce droit.
- Article 22 : Il ne peut être porté atteinte à l'intégrité physique ou morale de quiconque, en quelque circonstance que ce soit, et par quelque partie que ce soit, privée ou publique. Nul ne doit infliger à autrui, sous quelque prétexte que ce soit, des traitements cruels, inhumains, dégradants ou portant atteinte à la dignité humaine. La pratique de la torture, sous toutes ses formes et par quiconque, est un crime puni par la loi.
- Article 23 : Est proscrite toute incitation au racisme, à la haine et à la violence. Le génocide et tous les autres crimes contre l'humanité, les crimes de guerre et toutes les violations graves et systématiques des droits de l'Homme sont punis par la loi.

Le Code pénal ne condamne pas les propos racistes mais indique dans son article 443 que « Toute expression outrageante, terme de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait, est une injure :

Article 444

Toute diffamation ou injure publique est réprimée conformément au dahir n°1-58-378 du 3 jourmada I 1378 (15 novembre 1958) formant code de la presse[151]. »

- **Le code de la presse condamne les propos et menaces discrimination à l'encontre des étrangers au Maroc lorsqu'il s'agit de « discours, cris ou menaces proférées dans les lieux ou réunions publics », mais il ne s'applique pas aux particuliers ou professionnels non journalistes**



- **Le Code de la presse précise ainsi dans ses articles 38 – 40 :**
 - Article 38 : « Sont punis comme complices d'une action qualifiée crime ou délit ceux qui, soit par discours, cris ou menaces proférés dans les lieux ou réunions publics, soit par des écrits, des imprimés vendus, distribués, mis en vente ou exposés dans les lieux ou réunions publics, soit par des placards ou affiches exposés aux regards du public, soit par les différents moyens d'information audiovisuelle et électronique, auront directement provoqué le ou les auteurs à commettre ladite action si la provocation a été suivie d'effet. Cette disposition sera également applicable lorsque la provocation n'aura été suivie que d'une tentative de crime ».
 - Article 39 : « Ceux qui, par l'un des moyens énoncés dans l'article précédent, auront directement provoqué soit au vol, soit aux crimes de meurtre, de pillage et d'incendie, soit à des destructions par substances explosives, soit à des crimes ou délits contre la sûreté extérieure de l'État. Seront punis, dans le cas où cette provocation n'aurait pas été suivie d'effet, d'un à trois ans d'emprisonnement et de 5 000 à 100 000 dirhams d'amende. Ceux qui, par les mêmes moyens, auront directement provoqué à l'un des crimes contre la sûreté intérieure de l'État. Seront punis des mêmes peines ceux qui, par l'un des moyens énoncés par l'article 38, auront fait l'apologie des crimes de meurtre, de pillage ou d'incendie, ou de vol, ou d'un crime de destruction par substances explosives ».
 - Article 39 bis : « Quiconque aura, par l'un des moyens énoncés à l'article 38, incité à la discrimination raciale, à la haine ou à la violence contre une ou plusieurs personnes en raison de leur race, leur origine, leur couleur ou leur appartenance ethnique ou religieuse, ou soutenu les crimes de guerre et les crimes contre l'humanité sera puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 3.000 à 30.000 dirhams ou de l'une de ces deux peines seulement. » Article 40 : « Toute provocation, par l'un des moyens énoncés dans l'article 38, qui aurait pour but d'inciter des militaires de terre, de mer ou de l'air, ainsi que les agents de la force publique, à manquer à leurs devoirs et à l'obéissance qu'ils doivent à leurs chefs dans tout ce que ceux-ci leur commandent pour l'exécution des lois et règlements sera punie d'un emprisonnement de deux à cinq ans et d'une amende de 5 000 à 100 000 dirhams. »
- **Dans le projet de loi (2018) modifiant et complétant le code de la presse et de l'édition qui a pour objectif d'éviter la double peine, notamment par rapport au code pénal fait figurer dans l'Axe II : Protection des droits et des libertés de la société et des individus**

5/ Interdiction de l'incitation à la haine, à la discrimination et à la violence Est prévue l'interdiction de l'incitation directe à la haine, à la discrimination sur la base de la race



ou du sexe, l'incitation à porter atteinte aux mineurs. Est prévue également la lutte contre les images stéréotypées négatives sur la femme, en plus de l'exaltation et l'incitation au terrorisme.

Dans le Code pénal et la loi 0303 contre le terrorisme dont les dispositions sont intégrées au Code pénal :

- Chapitre premier bis 50 – le terrorisme :
 - Article 218-253 : Est puni d'un emprisonnement de 2 à 6 ans et d'une amende de 10 000 à 200 000 dirhams, quiconque fait l'apologie d'actes constituant des infractions de terrorisme, par les discours, cris ou menaces proférées dans les lieux ou les réunions publics ou par des écrits, des imprimés vendus, distribués ou mis en vente ou exposés dans les lieux ou réunions publics soit par des affiches exposées au regard du public par les différents moyens d'information audiovisuels et électroniques. Est puni de la même peine, quiconque fait, par l'un des moyens prévus au premier alinéa du présent article, la propagande, l'apologie ou la promotion d'une personne, entité, organisation, bande ou groupe terroristes.

- Dans la Loi n° 77-03 relative à la communication audiovisuelle, comme elle a été complétée et modifiée :
 - Article 9 : « sans préjudice des sanctions prévues par les textes en vigueur, les émissions et les reprises de programmes ou de parties de programmes ne doivent pas être susceptibles de : faire l'apologie et servir les intérêts et la cause exclusifs des groupes d'intérêts politiques, ethniques, économiques, financiers ou idéologiques ; faire l'apologie de la violence ou inciter à la discrimination raciale, au terrorisme ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de leur origine, de leur appartenance ou non à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

Jurisprudences nationales

Deux faits significatifs se dégagent de l'étude des jurisprudences nationales en ce qui concerne la prohibition de l'incitation à la haine nationale, raciale ou religieuse. Le nombre très limité de cas de jurisprudence strictement relatifs à la haine nationale, raciale ou tribale reflète les caractéristiques et spécificités suivantes : la primauté du recours aux mécanismes traditionnels de résolution des conflits de nature tribale, le nombre limité des voies de recours judiciaires modernes et de l'information du citoyen sur leur existence, la faiblesse des politiques nationales relatives à la prévention de l'incitation à la haine nationale, raciale ou ethnique.



La majorité des cas de jurisprudence relatifs à la liberté d'expression et à la liberté de la presse portent pour l'essentiel sur des violations et restrictions politiques de ces libertés et beaucoup moins sur la prohibition de l'incitation à la haine nationale, raciale ou religieuse. Ces violations et restrictions sont en fait souvent justifiées par les autorités politiques par des considérations relatives à la défense et la protection de l'unité nationale ou de ce qui est postulé comme la religion identitaire nationale. L'article 20 du PIDCP risque ainsi de faire l'objet d'une lecture sélective privilégiant selon des critères politiques variables l'ethnique, le national ou le religieux.

« Un jugement rendu le 12 janvier 2007 par le tribunal de première instance de Ouarzazate, dans un contexte d'un procès intenté contre un journaliste pour incitation à la discrimination. L'article publié a été considéré comme préjudiciable pour les populations africaines. L'éditeur, qui a été interrogé par le procureur, a confirmé une erreur dans le choix du titre de l'article publié. Le journal a consacré 3 pages à une lettre d'excuses. Le journal contenant l'article a été retiré des kiosques et les librairies ».

Soft Law national

Dans les cahiers des charges du pôle public

Principes du service public de la communication audiovisuelle : la liberté d'expression et le droit à l'information sont deux piliers majeurs du service audiovisuel public. L'opérateur national se base donc sur les principes de l'indépendance éditoriale et du pluralisme d'expression des divers courants de pensée et d'opinion, tout en garantissant les droits d'opposition, en concordance avec les dispositions juridiques en vigueur.

Article 3 – Règles générales encadrant le service public de la communication audiovisuelle – L'œuvre du service public se base sur les règles suivantes :

- Assurer la précision, l'équité, l'objectivité, l'honnêteté, l'intégrité, la neutralité et l'indépendance éditoriale vis-à-vis des intérêts commerciaux, sectaires, politiques et idéologiques, notamment dans les prestations d'information ;
- Ne pas conduire l'apologie de la violence ou inciter à la discrimination raciale, au terrorisme ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison notamment de leur origine, de leur sexe, de leur appartenance ou non à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Dans les engagements déontologiques de l'ensemble des opérateurs

Dans tous ses programmes, l'opérateur veille notamment à ne pas faire l'apologie ou servir les intérêts d'un quelconque groupe politique, ethnique, économique, financier ou idéologique ; ne diffuser, en aucun cas, des émissions faisant explicitement ou



implicitement l'apologie de la violence ou incitant à la discrimination raciale, au terrorisme ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison notamment de leur origine, de leur sexe, de leur appartenance ou non à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Par ailleurs et conformément à l'article 183.3, l'opérateur dispose, en toutes circonstances, de la maîtrise de l'antenne dans ses services.

Dans les cahiers des charges des radios privées

Cahier des charges de Medi 1 TV : L'article 7 dispose sur la question de maîtrise de l'antenne que l'opérateur conserve, en toutes circonstances, la maîtrise de son antenne. Il prend, au sein de son dispositif de contrôle interne, les dispositions et les mesures nécessaires pour garantir le respect des principes et des règles édictées par le Dahir, la Loi, le présent cahier de charges et sa charte déontologique. L'opérateur contrôle, préalablement à leur diffusion, toutes les émissions ou parties d'émissions enregistrées. S'agissant des émissions réalisées en direct, il informe son directeur d'antenne, ses présentateurs ou journalistes ainsi que ses responsables de réalisation et de diffusion des mesures à suivre pour conserver en permanence ou, le cas échéant, pour rétablir instantanément la maîtrise de l'antenne. L'article 11 a trait à la neutralité et l'indépendance des programmes et des informations. L'opérateur s'engage à garantir la neutralité des informations diffusées dans l'ensemble des programmes présentés par son service. À cet effet : il se doit d'observer le professionnalisme en diffusant ou traitant les informations, notamment en s'assurant, de manière spontanée, de la justesse et de la crédibilité de l'information, ainsi que de la pluralité de ses sources, en faisant référence, si possible, à ces sources et à leur nature. Le commentaire sur les faits et les événements publics doit être dépourvu d'expressions hyperboliques ou méprisantes. - lorsque la parole est donnée à des invités ou au public, l'opérateur doit veiller à l'équilibre, au sérieux et à la rigueur des prises de parole dans le respect de l'expression pluraliste des divers courants d'idée et d'opinion.



ANNEXE 5. FICHES DE CAS DE DISCRIMINATION RACIALE AU SEIN DU SYSTÈME DE SANTÉ POUR METTRE EN PLACE DES REPRÉSENTATIONS THÉÂTRALES

Fiche 1

Situation à jouer : barrières d'accès aux urgences, manque de connaissance du système de santé, barrières économiques et linguistiques.

Mamadou est un jeune Guinéen qui vient d'arriver à Oujda. Il est blessé à cause de la traversée de manière irrégulière de la frontière et des difficultés rencontrées en chemin. Il n'a pas mangé depuis trois jours et est très faible. Une fois arrivé dans une maison avec d'autres jeunes de la communauté un vendredi soir, on lui a dit qu'il devait aller chez le médecin, mais sans connaître la ville, il ne pouvait pas y aller seul. L'un des jeunes présents et qui parle un peu l'arabe a proposé de l'accompagner. Une fois arrivés aux urgences, Mamadou a été pris en charge, mais on lui a demandé d'acheter des médicaments et de passer une radiographie, ce qu'il ne pouvait pas payer. Le jeune qui l'accompagnait lui a dit qu'une association pouvait se charger de sa prise en charge, mais qu'il fallait attendre le lundi. Il a passé le week-end chez lui, mais avec une douleur intense. Il a dû revenir à l'hôpital le dimanche et a été hospitalisé. Le lundi, l'hôpital a appelé l'association qui a pris en charge les frais d'hospitalisation. Le jeune qui accompagnait Mamadou a été chargé de faire l'interprète de la langue peulh au français puisque Mamadou ne maîtrise pas cette langue.

Rôles suggérés : Mamadou, la sécurité de l'hôpital, une ONG d'accompagnement, un ami de la communauté, des professionnel.le.s de santé.

Fiche 2

Situation à jouer : discrimination subie lors de l'accouchement par une femme subsaharienne en situation administrative irrégulière

Solange est une femme de nationalité camerounaise habitant au campement de Carrière à Nador. Elle vient d'accoucher à l'hôpital provincial de Nador. Elle a subi une négligence et elle a été maltraitée par des sages-femmes. En effet, elle a dû attendre qu'une femme marocaine arrivée après elle et sans symptômes d'urgence soit d'abord prise en charge. Après l'accouchement, elle a été transférée à la salle des femmes accouchées. Ayant des douleurs, elle a crié, mais personne n'est venue la voir. Elle a donc décidé, alors qu'elle saignait, de quitter la salle avec le bébé nouveau-né dans ses bras pour protester face à cette négligence. C'est à ce moment-là que les infirmières sont intervenues lui demandant de retourner dans la salle et promettant de s'occuper d'elle. Il a donc fallu qu'elle attire l'attention des responsables pour se voir prodiguer les soins nécessaires.

Rôles suggérés : Solange, les sages-femmes, le gynécologue, une femme subsaharienne, une personne représentant une ONG, une personne chargée de l'accueil.



Fiche 3

Situation à jouer : barrières d'accès liées au manque de connaissance du système de santé et difficultés d'accès aux structures de santé.

Apsara, femme thaïlandaise résident au Maroc, est enceinte et doit faire le suivi prénatal. Elle a eu des complications et, une fois arrivée dans le centre de santé, on lui a indiqué l'hôpital régional qui se trouve à 20 km de chez elle. Elle devra y faire des échographies et des prises de sang. Elle a voulu passer par un médecin privé puisqu'elle ne connaît pas très bien la région, où elle vient d'arriver, et souhaitait faire accélérer la procédure, mais une fois arrivée chez le médecin, le prix demandé était le double du prix habituel. Elle a donc décidé d'aller à l'hôpital public. Elle est partie toute seule parce qu'elle ne connaît pas beaucoup le monde. Une fois arrivée, on lui a exigé la carte séjour pour pouvoir accéder aux soins. Elle ne l'a pas puisque la préfecture l'a conservée au moment de son renouvellement et elle est en attente du récépissé. Elle n'a donc pas pu accéder à l'hôpital public et a dû demander l'appui d'une association pour assurer les frais de ce suivi urgent dans le privé.

Rôles suggérés : Apsara, le mari d'Apsara en déplacement, l'infirmière du centre de santé, l'assistant de la clinique privée, la sécurité de l'hôpital régional, le transporteur, une ONG.



ANNEXE 6. INSTRUMENTS JURIDIQUES ET CRITÈRES PROHIBÉS DE DISCRIMINATIONS

	Ascendance	Sexe	Race/Éthnie	Couleur	Handicap	Situation conjugale	L'opinion politique	Religion	L'appartenance syndicale	Âge	L'origine sociale ou syndicale	Langue	Ascendance nationale	Fortune	Naissance
Constitution		X		X	X						X	X			
L. 88-13 Presse article 72, Discours de haine			X E	X				X							
L.36-04 partis politique sur base a.4			E					X			X	X			
L.23-98 a. 51: Détenus		X	X	X			X	X			X	X			
L 09-09 manif. sportive a. 308-5		X	X		X	X	X	X	X		X		X		
a. 36 C.travail L 65-99 licenciement		X	X	X	X		X	X					X		
art 9 C.travail		X	X	X	X	X	X	X	X						
a. 478 C.travail Agences Recrut. pve		X	X	X			X	X					X	X	X
C. pénal a. 431		X	X	X	X	X	X	X	X		X				



	Ascendance	Sexe	Race/Éthnie	Couleur	Handicap	Situation conjugale	L'opinion politique	Religion	L'appartenance syndicale	Âge	L'origine sociale ou syndicale	Langue	Ascendance nationale	Fortune	Naissance
L.cadre 51.17 système d'éducation préambule+article 4		X	X	X						X			X	X	
règlement intérieur des hopitaux de 2011		X	X										X		
L. 65-00 couverture médicale		X				X									
L.19.12 Sur les personnes travailleuses domestiques		X	X							X			X		
L. 65-15 Les établissements de protection sociale		X											X		
L.63-13 violence relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes		X	X		X	X				X			X		
code de la famille 2004		X								X					
L cadre 97-13 sur les enfants en situation de handicap A.36.5 et 36.6		X			X					X					



	Ascendance	Sexe	Race/Éthnie	Couleur	Handicap	Situation conjugale	L'opinion politique	Religion	L'appartenance syndicale	Âge	L'origine sociale ou syndicale	Langue	Ascendance nationale	Fortune	Naissance
L.27.14 lutte contre la traite des êtres humains		X	X										X		
a. 478 C.travail Agences Recrut. pve		X	X	X			X	X					X	X	X
C. pénal a. 431		X	X	X	X	X	X	X	X		X				
L.cadre 51.17 système d'éducation préambule+article 4		X								X				X	
règlement intérieur des hopitaux de 2011		X	X										X		
L. 65-00 couverture médicale		X				X									
art 9.2 C.travail		X	X	X	X	X	X	X	X		X		X		
art 36 C.travail		X	X	X		X	X	X			X		X		
art 478 C.travail		X	X	X			X	X			X		X		
art 516 C.travail		X											X		
art 521. C.travail		X	X										X		



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) – codélegataire –, 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.



Financé par
l'Union européenne

Partenaires :



AGENCIA AECID
AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO
P.O. BOX 10100 - MADRID - ESPAÑA
AVDA DE LOS ESTADOS UNIDOS 151 - 28013 MADRID
TEL: +34 91 400 60 00 - FAX: +34 91 400 60 01
WWW.AECID.MEC.GOV

المندوبية المغربية
للتنمية الدولية
الوزارة المغربية للتعاون الدولي والتنمية
والعمل الاجتماعي والإدارة العامة المغربية
بشاري المملكة المغربية للمؤسسات والشؤون
الخارجية
Boulevard de l'Europe
à la Courneuve - 93200 Paris
et à Casablanca - Maroc
et à Marrakech - Maroc

