GADEM

Groupe antiraciste d'accompagnement et de défense des étrangers et migrants

FACILITER L'INTÉGRATION DES PERSONNES MIGRANTES AU MAROC

MODULE DE FORMATION

Nouvelle édition

FACILITER L'INTÉGRATION DES PERSONNES MIGRANTES AU MAROC

MODULE DE FORMATION

Octobre 2022
2ème Édition

لا تتحمل الجهات المانحة أية مسؤولية فيما يخص محتوى التقرير الذي يعكس فقط آراء وتوجهات المساهمات والمساهمين في صياغته.

Le contenu de la présente publication relève de la seule responsabilité du GADEM et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant l'avis de ses bailleurs et partenaires financiers.

The contents of this publication are the sole responsibility of GADEM and can in no way be taken to reflect the views of its donors and funding partners.

Ce module de formation (2ème édition) a été réalisé grâce au soutien de :

LOUJNA Tounkaranké

la Cimade L'humanité passe par l'autre

GRID RAUSING TRUST

OSA UXEMBURG TIFTUNG

FRANCE VOLONTAIRES

The Fund for Global Human Rights

Schweizerische Eidgenossensc
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des affaires étrangères DFAE

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS 7

KESAKO ? 8

À qui s'adresse ce module ? 9

Comment utiliser ce module ? 9

Contenu de chaque partie 10

Conseils méthodologiques à l'usage de l'animateur·rice 11

LES MIGRATIONS AU MAROC 14

THÈME 1 – Les migrations dans le temps 15

Les migrations historiques 15

Les premières migrations vers l'Europe 15

Le Maroc et les politiques européennes en matière de migrations 16

Le Maroc, un changement de perception 17

THÈME 2 – L'évolution de la politique migratoire marocaine 19

De 2003 à 2013 19

Changement de cap le 9 septembre 2013 21

Stratégie nationale d'immigration et d'asile (SNIA) 23

Deux opérations exceptionnelles de régularisation en 2014 et 2017 24

LES DROITS DES PERSONNES MIGRANTES ET ÉTRANGÈRES 29

THÈME 1 – Comprendre les droits humains 30

Introduction aux principes des droits humains 30

Les instruments internationaux de protection des droits humains 33

THÈME 2 – Le cadre juridique international relatif aux droits des personnes étrangères 38

La protection des personnes en besoin de protection internationale 40

La protection des personnes migrantes et des membres de leur famille 41

THÈME 3 – Le cadre juridique national relatif aux droits des personnes étrangères 44

La loi n°03-02–le principal cadre de référence des droits des personnes étrangères 46

La protection des personnes réfugiées au Maroc 48

COMPRENDRE LES DISCRIMINATIONS 52

THÈME 1 – Discrimination, de quoi parle-t-on ?.....53

Quelques éléments de compréhension et définitions.....53

Différentes formes de discrimination : directe, indirecte, systémique, structurelle.....55

Distinction entre discrimination, racisme, xénophobie, etc.....57

THÈME 2 – Les discriminations en droit 61

Les discriminations dans le droit international.....61

Le principe de non-discrimination dans le droit marocain 65

THÈME 3 – L'approche intersectionnelle pour analyser les discriminations.....68

L'expérience du Conseil civil de lutte contre toutes les formes de discrimination.....69

DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS 74

THÈME 1 : Comprendre le fonctionnement des préjugés et stéréotypes.....75

Du collectif à l'échelle individuelle.....75

Comprendre la construction de sa propre identité : la théorie de l'Iceberg.....76

THÈME 2 : Aller au-delà des préjugés et stéréotypes.....78

La perception de l'Autre 78

Remettre en question nos propres préjugés et stéréotypes.....81

LA POSITION DE L'INTERVENANT·E DE L'ACTION SOCIALE.....86

THÈME 1 : Principes d'éthique et déontologiques du travail social.....87

Droits humains et dignité.....87

Justice sociale 89

Accompagnement de personnes en migration.....90

THÈME 2 - Quelques règles de base.....92

La conduite éthique en travail social.....92

Le respect du secret professionnel et de la confidentialité.....93

ÉVALUATION 97

Annexe 1 : Références bibliographiques et liens utiles.....98

Annexe 2 : Récapitulatif des activités proposées..... 101

Annexe 3 : DUDH (version abrégée)..... 102

Annexe 4 : L'arbre des droits – support 104

Annexe 5 : Des Mots et des Maux - supports..... 105

Des Mots et des Maux – famille de termes n°1 105

Des Mots et des Maux – famille de termes n°2 105

Des Mots et des Maux – famille de termes n°3 106

Annexe 6 : Le dessus des cartes – Cartes à jouer 106
Annexe 7 : Le dessus des cartes (pour l'animateur·rice) 107
Annexe 8 : « Bingo ! » – supports 110
« Bingo ! » – cartons 110
« Bingo ! » – cartes mots et définitions (pour l'animateur·rice) 114
Annexe 9 : « Ce que je sais » – supports 116
« Ce que je sais » – plateau de jeu 116
Annexe 10 : Analyse intersectionnelle discrimination–support 120
Annexe 11 : Photolangage – supports 122
Photos à présenter aux participant·e·s 122
Éléments pour la conclusion (pour l'animateur·rice) 123
Annexe 12 : Iceberg inversé–support 124
Annexe 13 : Un pas en avant–supports 125
Cartes Profil – présentation des personnages 125
La liste des situations ou événements (pour l'animateur·rice) 125
Annexe 14 : Mise en situation – supports 126
Lettre support de la mise en situation 126
Consignes secrètes pour le groupe « famille » 127
Annexe 15 : Auto-évaluation interculturelle–support 129
Annexe 16 : « Comment je me positionne »–support 130
Annexe 17 : Confidentialité et secret professionnel–support 131
NOTES DE FIN DE PAGES 132

REMERCIEMENTS

Le **GADEM** tient à remercier toutes les personnes et organisations ayant contribué à la réalisation du module de formation **« Faciliter l'intégration des personnes migrantes au Maroc »** élaboré avec le soutien de Layla Aroua et édité pour la première fois en 2014 dans le cadre du projet **« Tamkine migrants »** Egalité des chances pour les femmes et les enfants migrants cofinancé par l'Union européenne et Terre des hommes - Espagne et mis en œuvre par les associations Oum El Banine, France Volontaires et GADEM.

Tous nos remerciements en particulier à l'Institut national de l'action sociale (INAS) et l'Institut de formation des agents de développement (IFAD) qui ont soutenu la réflexion autour de la première édition de ce module, ainsi que les associations partenaires et les professionnel·le·s de la santé, du social et du développement qui ont partagé leurs expériences afin d'enrichir le contenu de cet outil de formation.

La deuxième édition de ce module se base sur les nouvelles expériences de formation et d'accompagnement d'acteur·rice·s institutionnel·le·s et de la société civile qui ont permis d'améliorer son contenu grâce aux partages d'expériences et à leurs interrogations.

KESAKO ?

Le Maroc est un pays en perpétuel mouvement de par la grande mobilité de ses ressortissant·e·s, mais aussi par les migrations sur son territoire de personnes venues du reste du continent africain, d'Europe ou d'Asie. Loin d'être un phénomène nouveau, les migrations ont construit le Maroc. Toutefois, la question de l'intégration économique et sociale des personnes en migration n'est devenue que très récemment un sujet à l'ordre du jour de l'agenda politique du gouvernement, le Maroc ayant été pendant longtemps perçu comme un pays de transit uniquement.

Depuis l'annonce du cabinet royal le 10 septembre 2013 de la mise en œuvre d'une politique migratoire globale fondée sur le respect des droits humains, le Maroc tend à rompre avec les habitudes passées, notamment les violences et/ou refus d'accès aux droits fondamentaux. Dans le cadre de cette nouvelle politique migratoire, le gouvernement a entrepris de reconnaître les personnes réfugiées sous mandat du HCR et a lancé deux opérations exceptionnelles de régularisation des personnes en situation administrative irrégulière en 2014 et 2017.

Cette volonté de changement politique au Maroc annoncée au plus haut niveau de l'État a été une opportunité pour faire valoir les droits des personnes en migration et pousser à un changement véritable sur le long terme. Le GADEM continue pourtant de rapporter des problèmes persistants d'accès aux droits fondamentaux pour les personnes étrangères et migrantes, comme à un emploi dans des conditions dignes, à un hébergement décent, aux services de santé et sociaux, à l'éducation, à un séjour stable et pérenne, etc. Les discours autour de cette nouvelle politique prônent l'intégration des personnes migrantes dans la société marocaine. Pour ce faire, il parait important d'accompagner ce processus, notamment, dans la formation et la sensibilisation des acteur·rice·s institutionnel·le·s, des organisations de la société civile, et des professionnel·le·s de l'action sociale et du développement, sur les questions liées aux migrations, aux discriminations et au vivre ensemble, afin d'assurer un accès équitable pour tou·te·s, sans discriminations, aux services publics.

Cette deuxième édition apporte un nouvel éclairage sur les discriminations en travaillant sur les préjugés et stéréotypes afin de les analyser, les comprendre et les déconstruire.

PETITE PRÉCISION LEXICALE

Par **« personne migrante »** ou **« personne en migration »**, nous comprenons ici toute personne ayant quitté son pays d'origine - pour quelque raison que ce soit - pour aller dans un autre pays et n'ayant pas la nationalité du pays dans lequel elle réside. Sont inclus·es dans cette définition, les personnes réfugiées et demanderesses d'asile présentes sur le territoire marocain (ce qui ne porte pas préjudice à la définition du droit international relative au statut des réfugié·e·s) et toutes autres personnes migrantes - sans distinction de statut administratif (en situation administrative régulière ou irrégulière).

Le terme **« personne étrangère »** peut être utilisé au cours de ce module pour faire référence aux personnes non ressortissantes du pays de destination, mais qui ne sont pas forcément dans un projet de migration, c'est le cas par exemple, des enfants né·e·s au Maroc de parents étranger·e·s.

À qui s'adresse ce module ?

Ce module est adapté à plusieurs types d'acteur·rice·s, notamment aux intervenant·e·s de l'action sociale ; agent·e·s de développement ; acteur·rice·s associatif·ve·s et organisations travaillant ou souhaitant s'engager dans le soutien aux populations en migration. Il s'adresse aux professionnel·le·s en formation ou en exercice et souhaitant renforcer leurs capacités, aux étudiant·e·s, et aux militant·e·s et bénévoles.

Enfin, ce module peut aussi soutenir les acteur·rice·s institutionnel·le·s et les élu·e·s des collectivités territoriales, urbaines et rurales, dans l'exercice de leurs fonctions. Le module est aussi facilement adaptable à d'autres publics selon leurs besoins et objectifs.

Comment utiliser ce module ?

Le module est divisé en cinq parties traitant chacune d'une thématique spécifique:

1) Les migrations au Maroc ;
2) Les droits des personnes migrantes et étrangères ;
3) Comprendre les discriminations ;
4) Déconstruction des préjugés et stéréotypes ;

5) La position de l'intervenant·e de l'action sociale.

Ces parties peuvent se travailler de manière indépendante selon les besoins des participant·e·s ou dans leur globalité. Toutefois, dispenser le module dans sa totalité et suivant la chronologie permettra aux participant·e·s de mieux appréhender la question complexe des migrations et de mieux comprendre la situation des personnes en migration en tant que personnes résidant dans un pays autre que le leur.

Contenu de chaque partie

Chaque partie est introduite par une **dynamique** qui permet d'introduire et de lancer une première réflexion sur les thèmes abordés. Les dynamiques favorisent l'interactivité de la formation et la participation active du groupe. Elles permettent de se mettre dans le bain et de construire une ambiance saine et bienveillante au sein du groupe.

Les parties sont divisées en **thèmes** de travail. Les thèmes comprennent des parties théoriques avec des données, des définitions, des éléments contextuels et les informations nécessaires pour comprendre les sujets abordés. Ils sont complétés par des exercices qui permettent une meilleure assimilation du contenu, un partage d'expériences et des discussions au sein du groupe. Les informations théoriques apportées permettront également aux animateur·rice·s d'avoir une base de compréhension minimale à l'animation de la formation et d'enrichir les débats.

Des **outils pédagogiques** sont aussi disponibles pour élaborer et animer les séances de formation :

- Une série d'exercices sous forme de fiche action comprenant :
  - les objectifs ;
  - les techniques pédagogiques à adopter ;
  - le matériel et les supports nécessaires pour l'exercice (les supports sont inclus dans le module ou disponibles en annexe ou sur le site du GADEM: https://www.gadem-asso.org/annexes-module-de-formation/);
  - la durée ;
  - le déroulement de l'exercice (énoncé, phase de réalisation) ;
  - la synthèse ;
  - le bilan/évaluation.

- Des conseils pour planifier et construire les séances de formation ;
- Des encadrés « Petite précision lexicale » sont régulièrement proposés dans le module afin d'apporter des éléments de définitions supplémentaires pour soutenir la compréhension et l'animation de sessions de formation ;
- Une bibliographie et une sitographie (liens utiles) à la fin du module.

Conseils méthodologiques à l'usage de l'animateur·rice

Ne faites pas le travail à leur place, mais accompagnez-les dans leur réflexion

Vous êtes avant tout facilitateur·rice. Votre rôle est d'accompagner les participant·e·s dans une réflexion autour des thématiques abordées à travers des mises en situation, des discussions/débats et des exercices en groupe. Vous êtes là pour amener les participant·e·s à construire leur propre raisonnement et définir avec leurs propres mots, les concepts introduits afin de mieux les assimiler.

Favorisez la discussion et le débat

La discussion est l'un des éléments centraux du processus pédagogique. Après chaque exercice, vous devez prendre du temps pour conclure. À cet effet, chaque exercice est accompagné de pistes de questionnement pour vous aider à mener les débats; de même, il est préférable à chaque fin de partie de pouvoir faire un point d'étape sur ce qui a été présenté, compris et qui pourra faire l'objet de discussions durant la conclusion.

Donnez-leur envie de participer

Vous devrez faire tout particulièrement attention à ce que chaque membre du groupe, puisse participer sans se censurer ou se restreindre :

- Créer une ambiance décontractée de travail qui permettra à chacun·e de s'exprimer librement et d'être écouté·e. Il faudra laisser aux participant·e·s le temps de faire connaissance et de se faire confiance, ainsi qu'organiser un environnement physique confortable pour tou·te·s ;
- Inviter les participant·e·s à présenter leurs opinions ou à relater leurs expériences à propos des thèmes abordés ;

- Être attentif·ve à ce que la parole ne soit pas monopolisée par les mêmes personnes ou coupée, et à ce que tou·te·s les membres trouvent leur place au sein du groupe et puissent s'exprimer sans se sentir jugé·e·s ;
- Employer des mots, des expressions et un langage commun et accessible à tou·te·s les membres du groupe ou en (re)définissant ensemble les concepts plus abstraits :
  - » En faisant référence à des situations ou des faits intervenus récemment dans l'environnement des participant·e·s ou connus si ce n'est de tou·te·s, au moins de la majorité ;
  - » En faisant le rapprochement direct entre ce qui est présenté/introduit et leur propre expérience.

Pas de tensions

Vous veillerez aussi à éviter les conflits et donc à :

- Être attentif·ve à chaque personne et à toute émotion forte déclenchée par une activité spécifique, un comportement inapproprié ou par des échanges ;
- Donner aux participant·e·s le temps de s'échauffer avant chaque activité, mais aussi le temps d'entrer dans leur rôle et, à la fin, d'en sortir ;
- Consacrer suffisamment de temps aux conclusions et à la discussion ;
- Si toutefois, des tensions naissent au cours de la formation, laissez les choses sortir pour pouvoir reprendre en toute sérénité par la suite. Il faudra par contre cadrer les discussions afin que cela ne parte pas en règlement de compte, mais que chacun·e puisse s'exprimer dans le respect de l'autre.

Mettez toutes les chances de votre côté

Une formation réussie demande :

- **Une préparation en amont :** après avoir défini les thèmes que vous allez aborder, vous établirez votre fiche de séance, c'est-à-dire une sorte de plan qui vous aidera à animer la session. Vous prendrez soin en parallèle de parcourir tous les documents utiles à la séance (proposés dans le contenu même du module, en annexe, par des liens internet ou dans la bibliographie/sitographie);
- **Une organisation soignée :** identifier l'endroit approprié pour la formation, la disposition des tables et des chaises, par exemple, les horaires, les temps de

pause, préparer le matériel nécessaire (tableau à feuillets, vidéoprojecteur, etc.). Vous pourriez également être amené·e à proposer des sessions à distance. Cela demandera un travail d'adaptation de certains outils proposés dans ce module ;

- **Une bonne gestion du temps :** une estimation de la durée des séances et des activités est proposée, toutefois, c'est à vous d'évaluer et le cas échéant, d'allonger ou de raccourcir une séance. Pensez aussi à prévoir des temps de pause et à ne pas faire des séances trop denses et trop longues ;

Utilisez le module comme vous le souhaitez. Mais ne sautez pas d'étapes au cours d'une même session, chaque point est important*!*

Pour une meilleure compréhension et assimilation du contenu, il est essentiel de mettre en œuvre les différentes étapes proposées au cours d'une session :

- Utiliser les dynamiques proposées dans le module, mais vous pourrez aussi en proposer de nouvelles. Les exercices proposés servent d'exemples, à vous de les adapter et d'en imaginer de nouveaux si besoin ;
- Commencer la première séance en présentant des informations claires et faciles à comprendre sur l'objet (Quoi ?), les objectifs (Pourquoi ?) et la méthodologie de travail (Comment ?) ;
- Laisser le temps à chaque participant·e de se présenter. Vous pouvez prévoir un exercice ludique pour ce faire, qui permettra de briser la glace et de créer une ambiance bienveillante, temps d'autant plus important si les participant·e·s ne se connaissent pas ou n'ont pas l'habitude de se retrouver au sein d'une session de formation ;
- Bien conclure chaque séance développée lorsque celle-ci est achevée.

Et maintenant, à vous de jouer et amusez-vous aussi !

LES MIGRATIONS AU MAROC

Les thèmes abordés dans cette partie :

- Mieux comprendre les migrations d'aujourd'hui grâce à l'histoire du Maroc;
- Se doter des connaissances nécessaires pour mieux appréhender la situation des personnes en migration au Maroc;
- Comprendre la politique migratoire de 2013, ses défis et opportunités en matière d'intégration des personnes étrangères au Maroc.

Dynamique A. Nous sommes tou·te·s d'ailleurs !

🎯 **Objectif(s) :** Cette dynamique vise à faire prendre conscience aux participant·e·s qu'au sein d'un groupe, chacun·e peut avoir vécu, vivre ou être amené·e à vivre une expérience de migration à petite ou grande échelle.

⏱️ **Durée :** 20 min

🛠️ **Matériel :** Un espace suffisamment grand, adapté au nombre de participant·e·s. Vous disposez d'une autre salle ou d'un autre lieu (extérieur par exemple), ou les tables et les chaises sont provisoirement écartées sur les côtés.

⚙️ **Déroulé :** Cette dynamique doit se faire debout. Les participant·e·s se regroupent afin de comprendre les consignes avant de se positionner physiquement dans la salle.

Étape 1 : Expliquer aux participant·e·s que l'espace représente une carte imaginaire du Maroc (à adapter selon la constitution du groupe) et demander leur de se positionner par rapport à leur lieux d'origine afin de constituer la carte des origines.

Étape 2 : Quand tou·te·s les participant·e·s se sont positionné·e·s et que chacun·e a pris le temps de mentionner ce lieu, demander aux participant·e·s de se positionner par rapport à leur lieu de résidence habituelle afin de constituer la carte des résidences.

Étape 3 : Enfin, si le temps le permet, demander aux participant·e·s de se positionner sur la carte suivant le lieu dans lequel ils/elles aimeraient vivre dans l'absolu afin de constituer **la carte des vœux.**

Conclusion : Demander aux participant·e·s ce à quoi leur fait penser cette dynamique et leurs impressions, les conclusions que l'on peut en dresser. Cette dynamique vous permettra d'introduire les notions de mobilité et de migrations.

THÈME 1 – LES MIGRATIONS DANS LE TEMPS

Les migrations historiques

Le Maroc possède une longue histoire de migration de par sa position géographique en tant que pays au carrefour de l'océan Atlantique, de la mer Méditerranée et du Sahara, et point de rencontre des continents africain et européen. Construit à partir de la culture amazighe, elle-même issue de vagues de migrations du Nord de la Méditerranée, du Sud du Sahara et de l'Orient, il a aussi connu de nombreuses invasions et mouvements de populations. Celles-ci ont largement influencé le Maroc d'aujourd'hui, comme les invasions des Phénicien·ne·s (1er millénaire avant JC), des Carthaginois·es (5ème-3ème siècle avant JC), des Romain·e·s (1er siècle) et des Vandales (5ème siècle), et, à partir du 7ème siècle, celles des Arabes qui ont fortement marqué le Royaume. L'invasion musulmane avait aussi recouvert la majorité de la péninsule Ibérique et à la suite de la « Reconquista » (718-1492), un nombre conséquent de personnes musulmanes et juives ont fui l'Espagne vers le Maroc. Il est aussi important de retenir ici que les échanges commerciaux et les mouvements de populations ont toujours existé entre le Nord et le Sud du Sahara, et que les migrations du ou vers le Maroc étaient jusqu'au 20ème siècle principalement connectées à la péninsule arabique et au reste du continent africain.

Les premières migrations vers l'Europe

À partir du 19ème siècle, de nombreux·ses ressortissant·e·s du continent africain ont été appelé·e·s par les États européens qui manquaient de main d'œuvre. En temps de guerre, ces ressortissant·e·s sont également venu·e·s renforcer les armées ou ont contribué à la reconstruction des pays sortis de guerre. Pour le Maroc, l'ère coloniale franco-espagnole (1912-1956) marquait le commencement des migrations vers la France, faisant du Maroc l'un des principaux pays d'émigration

du monde. Au lendemain de l'indépendance du Maroc, les mouvements migratoires vers l'Europe industrielle se sont rapidement développés et ont fait un bond quantitatif qui s'est accompagné d'un élargissement des pays de destination : la France, jusque-là premier pays de destination des Marocain·e·s, a peu à peu perdu sa position de privilégiée, et de nouvelles destinations ont émergé comme la Belgique, l'Allemagne et les Pays-Bas.

À partir des années 70 et de la crise économique qui découle du choc pétrolier, les États européens ont commencé à restreindre l'entrée aux nouveaux·elles travailleur·euse·s migrant·e·s et ont mis en place un système de visas, notamment pour les ressortissant·e·s marocain·e·s, officialisant ainsi la fermeture de leurs frontières. Ces politiques d'immigration de plus en plus restrictives ont paradoxalement contribué à pousser les personnes migrantes à rester dans les pays de destination et à rompre avec le caractère jusque-là circulaire ou temporaire des migrations, craignant de ne plus avoir la possibilité de revenir s'ils/elles retournaient au Maroc.

Le Maroc et les politiques européennes en matière de migrations

En 1995, l'accord de Schengen signé entre la Belgique, le Pays-Bas, le Luxembourg, la France et l'Allemagne, est entré en vigueur. Cet accord visait à abolir les frontières intérieures entre les cinq États signataires et à mettre en place une frontière extérieure unique. Connu aujourd'hui sous le nom d'« espace Schengen », celui-ci s'est peu à peu étendu à 27 États, dont 23 États membres de l'Union européenne[1]. L'espace Schengen marque le début du renforcement de la restriction à l'entrée de l'UE.

À partir du début des années 2000, de nouvelles mesures visant à renforcer le contrôle des frontières européennes se sont multipliées et développées. La mise en place de ces nouveaux dispositifs sécuritaires s'accompagne de pressions européennes de plus en plus accrues exercées sur les pays limitrophes comme le Maroc, afin d'empêcher en amont les départs de personnes migrantes.

Dans ce contexte de verrouillage des frontières de l'Union européenne, des personnes migrantes au départ du Maroc sont poussées à franchir les clôtures renforcées des enclaves espagnoles de Sebta et Melilla, ou à emprunter des barques de fortune pour traverser le détroit de Gibraltar ou plus au sud, pour rejoindre les îles Canaries,

tout cela, au péril de leur vie.

Entre septembre et octobre 2005, des tentatives de passage vers les enclaves espagnoles ont été sévèrement réprimées par les autorités marocaines et espagnoles qui ont ouvert le feu et blessé des centaines de personnes. Au moins 11 personnes sont mortes pendant cette période sans qu'aucune enquête n'ait été ouverte à ce jour. Connus aujourd'hui sous le nom de « évènements de Sebta et Melilla », ceux-ci ont été le révélateur pour l'opinion nationale et internationale de la situation des personnes migrantes aux portes de l'Europe, de l'impact des politiques européennes d'externalisation du contrôle migratoire et des frontières, et des graves violations des droits humains, commises au nom de la lutte contre les migrations irrégulières.

En juin 2013, le Maroc et l'Union européenne ont signé une « déclaration commune pour un partenariat pour la mobilité ». Cette déclaration politique avait pour but de lancer les discussions avec le Maroc sur les différents aspects de la nouvelle « approche globale des migrations et de la mobilité » impulsée à la suite des mouvements populaires survenus en 2011, connus sous le nom de « Printemps arabe ». Les discussions se concentraient sur 4 piliers comprenant la facilitation des visas, la lutte contre les migrations irrégulières et la traite humaine, les accords de réadmission et l'asile. La conclusion de ce nouveau cadre de travail entre le Maroc et l'UE n'a rien apporté de nouveau par rapport aux autres espaces de travail existants. Il a par contre officialisé et renforcé le rôle important tenu par les États membres de l'UE dans la coopération avec le Maroc et a donné une toute nouvelle place à certains États, notamment l'Allemagne et la Belgique.

Le Maroc, un changement de perception

Principalement perçu comme pays de départ de ses ressortissant·e·s et de transit de personnes souhaitant rejoindre l'Europe, le Maroc est également devenu au début des années 2000 un pays de destination pour des personnes originaires du continent africain et d'Asie. Le Maroc a pris politiquement acte de cet état de fait en septembre 2013, avec l'annonce de la mise en œuvre de sa nouvelle «politique migratoire radicalement nouvelle et respectueuse des droits humains» et l'adoption de deux documents stratégiques : *la Stratégie nationale d'immigration et d'asile (SNIA) en décembre 2014* et *la Stratégie nationale en faveur des Marocains résidant à l'étranger (SNMRE) en 2015*.

Ce changement a été initié à la suite de la publication d'un communiqué du cabinet Royal et en parallèle de la tenue à Genève de la 19ème session du Comité des travailleurs migrants des Nations unies avec au programme, l'examen du rapport initial du Maroc sur l'application de *la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*, rapport attendu depuis 2004.

Activité 1. Comprendre les migrations à travers l'Histoire

🎯 **Objectif(s) :** Prendre conscience que les migrations ont existé sous différentes formes à travers l'histoire et qu'il ne s'agit pas d'un phénomène nouveau.

⏱️ **Durée :** 60 à 90 min

🛠️ **Matériel :** Panneau de sensibilisation du GADEM «Comprendre les migrations à travers l'histoire» (disponible sur le site du GADEM), grandes feuilles (flipchart), feutres, feuilles, stylos.

⚙️ **Déroulé :**

Travail en groupe :

- Diviser les participant·e·s en groupe de travail (le nombre de groupes est à évaluer par l'animateur·rice selon le nombre de participant·e·s. Dans l'idéal, 6 groupes, soit un groupe par époque historique présentée) ;
- Présenter le panneau « Comprendre les migrations à travers l'histoire »,
- Attribuer aux différents groupes une (ou plusieurs s'il y a moins de 6 groupes) époque historique (préhistoire, antiquité, moyen-âge, époque moderne, époque contemporaine, futur) et leur demander de discuter autour des migrations de l'époque concernée (raisons qui motivaient/poussaient les gens à se déplacer, par quel moyen, destination, etc.). Si les participant·e·s ne savent pas répondre, ils/elles peuvent tout simplement décrire les illustrations et essayer d'inventer/imaginer. L'animateur·rice peut également apporter des éléments de compréhension/piste de réflexion pour accompagner les groupes.

Plénière : chaque groupe présente son travail. Toutes les réponses sont notées sur des grandes feuilles (flipchart) et classées selon les époques.

Conclusion : Demander aux participant·e·s de comparer les migrations à travers les différentes époques et les migrations contemporaines, ce qui diffère/ce qui se ressemble ; puis ce qu'ils/elles retiennent de l'exercice, les conclusions que l'on peut en dresser.

THÈME 2 – L'ÉVOLUTION DE LA POLITIQUE MIGRATOIRE MAROCAINE

De 2003 à 2013

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi n°02-03 *relative à l'entrée et au séjour des étrangers au Royaume du Maroc, à l'émigration et l'immigration irrégulières*[2] en novembre 2003, le cadre juridique relatif aux étranger·e·s datait de l'époque du protectorat français et nécessitait clairement d'être revu.

La loi n°02-03 est née dans un contexte de pressions croissantes de l'Union européenne envers le Maroc pour l'inciter à lutter contre les migrations irrégulières et dans un climat de suspicion générale consécutif aux attentats de Casablanca du 16 mai 2003. Elle a été adoptée sans concertation, ni débat, en même temps que la loi n°03-03 relative au terrorisme. Le/la législateur·rice a ainsi posé clairement le lien entre sécurité, terrorisme et migrations. L'adoption de cette loi répondait donc plus à une urgente nécessité de montrer que le Maroc se dotait d'instruments de gestion et de contrôle des migrations, que d'un réel souci d'adapter le cadre législatif national aux besoins concrets de l'époque.

En novembre 2013, soit dix années après son entrée en vigueur, un décret d'application a été adopté[3], les autres prévus par la loi n'ont jamais été discutés. Ce retard a pour conséquence, encore aujourd'hui, de laisser place à un risque élevé d'application partielle et arbitraire de la loi par les autorités, souvent au détriment des droits humains.

POUR LES DIX ANS DE LA LOI SÉCURITAIRE N°02-03, EN FINIR AVEC LA VISION RÉPRESSIVE DE LA MIGRATION

(Extrait d'un communiqué de presse du GADEM du 26/11/2013 [4])

Il y a 10 ans était adopté, le 11 novembre 2003, le dahir n° 1.03.196 portant promulgation de la loi n° 02-03 relative à l'entrée et au séjour des étrangers au Royaume du Maroc, à l'émigration et l'immigration irrégulière. Dix ans au cours desquels la politique migratoire marocaine, si tant est qu'il est possible de parler de politique, est restée marquée par une pratique persistante de la répression à l'encontre des populations migrantes engendrant des drames humains, des morts chaque année, des violations des droits les plus élémentaires. Une décennie jalonnée par des rafles racistes, répression dans

les principales villes du Royaume, stigmatisant les populations ressortissantes d'Afrique de l'Ouest et centrale, par des arrestations et des expulsions massives de migrant·e·s dans les zones frontalières, par un déchainement de propos et d'actes racistes. Pour beaucoup, cela est la conséquence d'une vision strictement sécuritaire et répressive. Pour le GADEM, cette approche, non conforme à notre Constitution et à nos engagements internationaux, ainsi qu'à notre tradition d'accueil ancestrale, a engendré de graves problèmes de sécurité intérieure en portant atteinte à notre processus de démocratisation et a écorché notre image. La responsabilité de l'application de la loi n°02-03 doit être étudiée sereinement.

Surtout qu'ayant pris conscience de cette réalité, le chef de l'État, SM Mohamed VI, a décidé de changer radicalement de politique migratoire, notamment pour servir les intérêts de la Nation et le rayonnement du Maroc en Afrique. Les directives Royales à la suite du rapport du CNDH veulent créer une rupture avec cette gestion et bannir certaines pratiques. Le gouvernement marocain est ainsi sommé d'élaborer une politique humaine qui respecte les fondements de la Constitution marocaine : c'est-à-dire une politique qui ne fasse pas de distinction entre les catégories d'étranger·e·s, qui consacre leur égalité avec les Marocain·e·s [...], une politique qui sanctionne toutes les formes de discrimination et d'incitation à la haine raciale, et qui permette l'enrichissement mutuel par des approches interculturelles. [...]

Changement de cap le 9 septembre 2013

Le 10 septembre 2013, un communiqué de presse du cabinet Royal annonçait la mise en œuvre d'une politique migratoire radicalement nouvelle, basée sur les conclusions et recommandations du rapport du Conseil national des droits de l'Homme publié le même jour : ***Etrangers et droits de l'Homme au Maroc : pour une politique d'asile et d'immigration radicalement nouvelle***[5]. Ce communiqué appelait le gouvernement à « élaborer une nouvelle politique globale relative aux questions d'immigration et d'asile, suivant une approche humanitaire conforme aux engagements internationaux de notre pays et respectueuse des droits des immigrés»[6].

EXTRAIT DU RAPPORT DU CNDH, ÉTRANGERS ET DROITS DE L'HOMME AU MAROC : POUR UNE POLITIQUE D'ASILE ET D'IMMIGRATION RADICALEMENT NOUVELLE (P.2)

[...] Ainsi, le Maroc est à la fois une grande terre d'émigration depuis la première vague de la Première Guerre mondiale et une terre d'immigration et d'accueil, même si la conscience collective n'a pas intégré cette donnée historique.

Situé en Afrique, un continent confronté aux défis du développement et régulièrement secoué par des crises politiques et des conflits armés, le Maroc ne peut rester à l'écart des conséquences de cette situation troublée et probablement durable.

Enfin, le Maroc subit incontestablement les effets de la politique drastique de contrôle par l'Europe de ses frontières extérieures.

Pour toutes ces raisons, le Maroc est devenu à son tour une terre d'asile et d'installation durable de migrants. Il accueille ainsi une immigration de travail régulière, un nombre relativement important d'étudiants étrangers, des migrants en situation irrégulière, « en transit » souvent depuis de longues années et enfin, des demandeurs d'asile et des réfugiés. À ces flux, s'ajoutent des groupes installés depuis longtemps (Algériens ou Syriens par exemple, diverses nationalités européennes) et une accélération des mobilités comme l'illustrent, par exemple, la circulation des élites professionnelles hautement qualifiées entre l'Europe et le Maroc ou les séjours prolongés de retraités européens, notamment français. Cette conjonction de dynamiques migratoires

> diversifiées fait du Maroc, insensiblement, mais de manière irréversible, un pays cosmopolite. La poursuite de l'émigration des Marocain·e·s, de manière régulière ou irrégulière et la visibilité de populations venues de très loin (Chinois, Philippins, voire Népalais comme l'ont révélé quelques interpellations) attestent de l'insertion incontestable du Maroc dans la mondialisation des mobilités humaines. C'est cette réalité complexe, qui constitue à la fois un défi et une richesse, que cache la figure, largement médiatisée mais réductrice, du subsaharien errant sur les routes, acculé à recourir à la charité publique ou s'attaquant régulièrement et en groupe, aux frontières des deux enclaves espagnoles [...].

Le 11 septembre, un communiqué conjoint des ministères des Affaires étrangères et de la Coopération internationale, de la Justice et de l'Intérieur annonçait la mise en place de différentes commissions chargées de la mise en œuvre des hautes orientations Royales relatives à la nouvelle politique migratoire. Ces commissions instaurées le 17 septembre 2013, se concentraient sur :

- **Mise à niveau du cadre juridique** (Délégation interministérielle aux droits de l'Homme - DIDH):
  - Élaboration d'un projet de loi sur l'asile (projet de loi n°66-17 sur l'asile et les conditions de son octroi) qui n'a pas encore été adopté. Aucune information connue sur l'état d'avancement de ce projet de loi ;
  - Elaboration d'un projet de loi sur la traite des êtres humains (loi n° 27-14 relative à la lutte contre la traite des êtres humains) adopté le 25 août 2016 et publié au bulletin officiel dans sa version arabe et française[7];
  - Réforme de la loi n°02-03 (projet de loi n° 95-14 relative à la migration) qui n'a pas encore été adoptée. Aucune information connue sur l'état d'avancement de ce projet de loi.
- **Examen et régularisation de la situation des personnes réfugiées statutaires du HCR** (ministère des Affaires étrangères et de la Coopération internationale): réouverture du Bureau des réfugiés et apatrides (BRA)[8] dépendant du ministère des Affaires étrangères et de la Coopération internationale dont les activités sont gelées depuis 2004. Le BRA a, dès le 25 septembre 2013, convoqué les 853 personnes réfugiées reconnues par le HCR au Maroc afin de procéder à la

reconnaissance par l'État marocain de leur statut et à la régularisation de leur situation administrative (délivrance de carte de réfugié du BRA et de titre de séjour mention « réfugié[9]») ;

- **Mise en place de la première opération exceptionnelle de régularisation** (ministère de l'Intérieur) : la première opération exceptionnelle de régularisation s'est déroulée sur toute l'année 2014 et a permis aux personnes non ressortissantes marocaines, en situation administrative irrégulière en lien avec leur séjour, qui en faisaient la demande et qui répondaient aux critères préétablis, d'accéder à un titre de séjour.

Le 10 octobre 2013, le ministère chargé des Marocains résidant à l'étranger s'est vu confier un nouveau département consacré aux « Affaires de la migration ». Il est ainsi devenu *le ministère chargé des Marocains résidant à l'étranger et des Affaires de la migration* (MCMREAM) et était chargé d'assurer la coordination, la planification, la mise en œuvre et l'évaluation de la nouvelle politique migratoire et de la Stratégie nationale d'immigration et d'asile.

Stratégie nationale d'immigration et d'asile (SNIA)

Dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle politique migratoire de 2013, la Stratégie nationale d'immigration et d'asile (SNIA) a été adoptée le 18 décembre 2014. Celle-ci visait à apporter de nouvelles réponses aux enjeux des questions migratoires, et notamment aux questions d'intégration des personnes ayant bénéficié des opérations exceptionnelles de régularisation et de « gestion des flux migratoires dans le cadre d'une politique cohérente, globale, humaniste et responsable»[10].

La SNIA prévoit différentes mesures pour faciliter l'accès aux droits fondamentaux, notamment l'accès à la santé, à l'éducation, à la formation, à l'emploi et au logement et se décline en quatre objectifs 1) faciliter l'intégration des immigré·e·s ; 2) mettre à niveau le cadre réglementaire ; 3) mettre en place un cadre institutionnel adapté et 4) gérer les flux migratoires. Et cinq programmes sectoriels et transverses priorisés : 1) éducation, culture, loisirs et jeunesse ; 2) santé ; 3) emploi/formation professionnelle ; 4) assistance sociale et humanitaire et 5) gestion des flux migratoires et lutte contre la traite des êtres humains.

Depuis 2014, le Maroc a publié chaque année un rapport de mise en œuvre de la politique nationale d'immigration et d'asile comprenant les éléments liés à la

SNIA[11]. Ces rapports mettent en évidence les différentes actions financées et/ou mises en œuvre dans le cadre de projets et de coopération avec différentes agences de coopérations internationales et organisations internationales. Il en ressort que les autorités et les acteur·rice·s institutionnel·le·s marocain·e·s se sont désengagé·e·s au fur et à mesure de la mise en œuvre de la SNIA dont l'impact reste encore limité.

De plus, les personnes non bénéficiaires des opérations exceptionnelles de régularisation, les personnes ayant eu accès à un titre de séjour dans le cadre des procédures de droit commun, et les primo-arrivant·e·s (personnes étrangères nouvellement arrivées sur le territoire marocain) n'ont pas été inclus·es dans cette stratégie. Le respect des droits fondamentaux de ces personnes reste pourtant, au regard des engagements internationaux, une obligation que le Maroc se doit de respecter.

Deux opérations exceptionnelles de régularisation en 2014 et 2017

Dans le cadre du programme transverse « gestion des flux migratoires et lutte contre la traite des êtres humains » de la SNIA, le Maroc avait prévu la mise en œuvre d'une opération exceptionnelle de régularisation permettant de régulariser la situation administrative de personnes étrangères. La première opération exceptionnelle de régularisation a été menée sur toute l'année 2014. 83 «bureaux des étrangers» ont été créés au niveau des préfectures et provinces du Maroc pour recevoir les demandes de régularisation qui étaient instruites par une commission locale constituée de représentant·e·s des autorités locales et de deux associations. Une Commission nationale de suivi et de recours[12] a également été constituée afin de faire le suivi de l'opération de régularisation, émettre des recommandations pour faciliter et améliorer son déroulement, et recevoir les recours des personnes ayant reçu une réponse négative en première instance.

L'opération exceptionnelle de régularisation était encadrée par la circulaire conjointe *régissant l'opération exceptionnelle de régularisation de la situation de séjour des étrangers* signée le 16 décembre 2013 par les Ministres de l'Intérieur et chargé des Affaires migratoires en fonction. Celle-ci définissait le schéma de procédures et les critères de régularisation :

- « les étrangers conjoints de ressortissants marocains : produire une copie du contrat de mariage dont la date doit être antérieure au 31 décembre 2011 ». Il fallait donc justifier d'au moins 2 ans de vie commune;
- « les étrangers conjoints d'autres étrangers en résidence régulière au Maroc: fournir une copie du titre de séjour de l'étranger résidant régulièrement au Maroc et une copie du contrat de mariage dont la date doit être antérieure au 31 décembre 2009 ». Il fallait donc justifier d'au moins 4 ans de vie commune;
- « les enfants issus des deux cas susvisés : présenter une copie d'extrait d'acte de naissance délivré par les autorité du pays d'origine ou un certificat de naissance délivré par un établissement hospitalier marocain public ou privé »;
- « les étrangers disposant de contrats de travail : joindre les attestations de travail délivrées par l'employeur prouvant que les intéressés exercent régulièrement un travail au Maroc depuis au moins le 1er janvier 2012 ». Ils/elles devaient disposer d'un contrat de travail effectif d'au moins 2 ans;
- « les étrangers justifiant de 5 ans de résidence continue au Maroc » : « fournir une copie de la page du document de voyage comportant le cachet du poste frontière marocain » ou « tout document, en leur nom, comportant une date, délivré par une administration ou un établissement public ou privé ».
- « pour les étrangers atteints de maladies chroniques : attestation médicale du médecin traitant, mentionnant l'obligation de subir des soins réguliers au Maroc, outre un document prouvant ou aidant à établir la présomption de séjour de ces étrangers au Maroc avant le 31 décembre 2013 ».

Cependant, les moyens de preuve pour justifier les critères établis étaient, pour la plupart des personnes postulantes, très difficiles à se procurer et autant la compréhension des critères, que les moyens de preuves, n'étaient pas harmonisés sur tout le territoire. De plus, certains critères émettaient des conditions parfois plus restrictives que la loi en vigueur:

- 2 ans de vie commune sont exigés pour les couples maroco-étrangers pour que le/la conjoint·e étranger·e puisse être bénéficiaire de l'opération de régularisation. Cependant, la loi n°02-03, encadrant au Maroc les questions de séjour des personnes étrangères, ne prévoit aucune condition de durée de vie commune pour accéder à un titre de séjour. De plus, un couple constitué d'une

personne marocaine et d'une personne étrangère en situation administrative irrégulière ne peut accomplir les démarches pour officialiser le mariage. Contraint de vivre en concubinage, le/la conjoint·e étranger·e ne pouvait donc prouver sa qualité de conjoint·e ;

- Les enfants sont ici concernés par l'opération de régularisation, alors que d'après la loi n°02-03, les mineur·e·s ne sont pas astreint·e·s à la détention d'un titre de séjour. Ils/elles ne peuvent pas, par conséquent, être en situation administrative irrégulière, mais « reçoivent, sur leur demande, un document de circulation qui est délivré dans des conditions fixées par voie réglementaire » ;
- Pour la durée de séjour de plus de 5 ans et d'effectivité du travail depuis plus de 2 ans, il est très difficile, voire impossible, pour la plupart des personnes étrangères concernées dans les deux cas, de fournir un justificatif ;
- Pour les personnes atteintes de maladies graves, aucune précision n'a été apportée pour définir « maladies graves », ce qui a rendu ce critère caduc ou soumis à l'appréciation des commissions locales.

À la suite d'une recommandation de la Commission nationale de suivi et de recours, de nouvelles instructions émanant du ministère de l'Intérieur et adressées aux walis de régions et aux gouverneur·e·s des provinces et préfectures, ont permis à toutes les femmes étrangères en faisant la demande, de pouvoir régulariser leur situation administrative dans le cadre de cette opération exceptionnelle « et ce, sans tenir compte des critères d'éligibilité ».

Une deuxième opération exceptionnelle de régularisation a été lancée en décembre 2016 sur toute l'année 2017. Elle se basait sur les mêmes critères et suivait les mêmes procédures.

Activité 2. Le traitement médiatique des migrations

🎯 **Objectif(s) :** Développer un regard critique et interroger le traitement médiatique des questions migratoires.

⏱️ **Durée :** 60 min

⚔️ **Matériel :** Séquences vidéo (voir documents en ligne https://www.youtube.com/watch?v=fVwLd-3v8cY et https://www.youtube.com/watch?v=dVGVTq0MTjY ou autres au choix).

Déroulé :

Travail en groupe :

Diffuser la séquence vidéo proposée et demander à chaque groupe de rédiger les commentaires illustrant ces images. Proposer aux participant·e·s d'imaginer un journal télévisé. La séquence vidéo est présentée lors de ce journal et les participant·e·s doivent préparer les commentaires en voix-off accompagnant la séquence, selon les consignes suivantes :

- **Groupe 1 :** un·e journaliste choqué·e par le caractère inhumain de la situation;
- **Groupe 2 :** un·e journaliste avec une approche hostile face aux personnes étrangères arrivant sur le territoire marocain·;
- **Groupe 3 :** un·e journaliste chargé·e de produire un article sur le sujet en restant impartial·e et en replaçant les choses dans leur contexte.

Restitution en plénière : chaque groupe présente son travail. La restitution peut se faire sous forme de mise en scène.

Conclusion : Lancer une discussion autour des différents commentaires (choix du vocabulaire et du ton ; impact et conséquences sur le regard et le jugement des téléspectateur·rice·s, sur les personnes concernées directement, et plus largement, sur les orientations politiques possibles, etc.).

Propositions de quelques éléments pour accompagner et alimenter les discussions

- Une même situation peut être interprétée de différentes manières ? Quelle influence peut avoir sur nous la manière dont est traitée l'information ?
- L'importance de remettre les éléments dans leur contexte afin d'éviter tout jugement et préjugés ?
- Les dangers des traitements stigmatisant—quelles conséquences ?
- Comment rester objectif·ve et impartial·e ?

ÉLÉMENTS DE CONCLUSION DE LA PARTIE 1

Afin de synthétiser les points soulevés dans cette première partie et les échanges qui ont eu lieu durant les activités proposées ou de manière spontanée, l'animateur·rice peut demander au groupe :

- 1 temps ou 1 événement de l'histoire des migrations au Maroc qui l'a marqué ou qu'il/elle a retenu ;
- 3 mots qui résument cette première partie ;
- 1 anecdote ou 1 élément lu dans un journal, entendu à la radio ou à la télévision qui pourrait illustrer cette première partie.

Pour aller plus loin et enrichir les discussions, l'animateur·rice pourra proposer d'autres textes ou ouvrages en se référant, par exemple, à la bibliographie en fin de document.

LES DROITS DES PERSONNES MIGRANTES ET ÉTRANGÈRES

Les thèmes abordés dans cette partie :

- Se familiariser avec les principes des droits humains;
- Présenter les principaux instruments de protection des droits humains;
- Introduire les cadres juridiques nationaux et internationaux relatifs aux droits des personnes migrantes et réfugiées, et leurs évolutions.

Dynamique B. Rendez-vous sur *Hoqoqune* !

🎯 **Objectif(s) :** Cette dynamique permet de comprendre ce qu'est un droit.

⏱️ **Durée :** 30 à 45 min suivant le temps accordé aux discussions

🛠️ **Matériel :** Grandes feuilles (flipchart), feutres marqueurs, la DUDH version abrégée (en **Annexe 3**), feuilles A4 et stylos.

⚙️ **Déroulé :** (Activité à faire individuellement ou en groupe)

Étape 1 : Expliquer aux participant·e·s qu'ils/elles doivent quitter la terre et aller sur une autre planète, la planète *Hoqoqune*. Ils/elles ne peuvent emporter que 20 objets qui leur semblent indispensables. Demander leur d'en faire la liste. Chaque participant·e/groupe partage ensuite les 20 objets choisis. L'animateur·rice les note sur une grande feuille (flipchart). Si certains éléments sont cités plusieurs fois, l'animateur·rice ne l'inscrit qu'une seule fois, mais note à côté le nombre de fois qu'il a été cité.

Étape 2 : Raconter la suite de l'histoire. En raison d'un manque de place sur cette nouvelle planète, les participant·e·s ne peuvent en fait emporter que 14 objets, 6 doivent être retirés de la liste. À partir de la liste commune, chaque groupe/participant·e choisit 6 objets à retirer.

Étape 3 : Raconter la dernière partie de l'histoire. À la suite d'une erreur de calcul, la fusée prévue pour emmener les participant·e·s vers la nouvelle planète ne permet finalement pas de tout transporter. Une nouvelle restriction oblige les participant·e·s à renoncer à 6 nouveaux objets pour alléger la fusée et lui permettre d'arriver à destination avec tout le monde. Au total, il ne sera autorisé à bord que 8 objets.

Étape 4 : Amorcer une discussion sur le ressenti des participant·e·s au cours de la dynamique. Quels sont les objets choisis qui ont été les plus choisis et que représentent-ils ? Quels sont les objets qui ont été le plus vite éliminés ? Pourquoi ? Était-il difficile d'éliminer des objets ? Tout le monde a-t-il éliminé les mêmes objets ? Ces objets mettent-ils en avant des besoins fondamentaux? Se passer de certains de ces objets permet-il de parvenir sur la nouvelle planète avec le nécessaire pour subvenir aux besoins de tou·te·s, vivre dans le respect de la dignité et le bien-être des un·e·s et des autres ? Comment vous sentiez-vous lorsque l'on vous demandait de retirer certains objets ?

Étape 5 : Demander aux participant·e·s de traduire les différents besoins en droit. Pour les aider, projeter ou afficher la DUDH en version abrégée préalablement recopiée sur une grande feuille (flipchart).

Conclusion : En conclusion, introduire les éléments de la partie « LES DROITS DES PERSONNES MIGRANTES ET ÉTRANGÈRES » et de ses trois thèmes.

THÈME 1 – COMPRENDRE LES DROITS HUMAINS

Introduction aux principes des droits humains

▸ *La Déclaration universelle des droits de l'Homme*

Historiquement, *la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789* introduit la notion de droits humains et marque la première étape de l'universalisation des droits qui étaient auparavant sous l'autorité de l'État. Par la suite, *la Déclaration universelle des droits de l'Homme* (DUDH), adoptée par les Nations unies le 10 décembre 1948, place les droits humains sous la protection de la communauté internationale.

L'article 1 de la DUDH stipule : « Nous sommes tous nés libres et égaux en dignité et en droits ». Cela signifie que ces droits s'adressent à tous les êtres humains, quels que soient la nationalité, le lieu de résidence, le sexe, l'origine, la religion, la langue ou toute autre condition ou critère, y compris le statut juridique et administratif. Les droits humains reposent sur le respect de la dignité et de la valeur de chaque être humain tant en sa qualité d'individu que de membre de la société, et affirment le droit à des conditions de vie dignes.

- ***Droits intrinsèques, inaliénables, universels, interdépendants, liés et indivisibles***

Les droits humains ont des qualités essentielles qui les distinguent des autres principes internationaux, en effet, ils sont :

Intrinsèques : éléments naturels, les droits constituent une partie intégrante de l'être humain.

Universels et inaliénables : les droits sont acquis à la naissance et appartiennent automatiquement à chaque être humain sans discrimination. Ils ne connaissent aucune frontière et ils ne sont pas non plus accordés aux personnes par leur gouvernement ou toute autre autorité. Ils ne peuvent être ni retirés ni abrogés, sauf dans des circonstances particulières et conformément à des dispositions spécifiques prévues par la loi. Le droit à la liberté peut, par exemple, être limité si un tribunal reconnaît la personne coupable d'un crime.

Le principe de l'universalité des droits humains est la pierre angulaire de la législation internationale. Ce principe, proclamé pour la première fois dans *la Déclaration universelle des droits de l'Homme en 1948*, a été réitéré dans de nombreuses conventions internationales, déclarations et résolutions des Nations unies.

Droits interdépendants, liés et indivisibles : Tous les droits humains sont indivisibles, liés et interdépendants, c'est-à-dire qu'ils s'influencent et se complètent les uns les autres, et ne peuvent être séparés. Ils sont aussi d'égale

importance : un droit ne peut être évoqué hors contexte des autres droits auxquels il est rattaché ou au détriment d'un autre. Les droits humains ne peuvent donc être pleinement réalisés les uns sans les autres et l'amélioration d'un droit facilite le progrès des autres. De la même manière, la privation d'un droit a un effet négatif sur les autres. Par exemple, si le droit à un travail ou à un logement décent est respecté, le droit à la santé sera positivement influencé.

- ***Principes de pair avec les droits humains***

Le principe de la non-discrimination en matière de droits humains et de libertés s'applique à toutes les personnes et interdit toute discrimination fondée sur le sexe, l'origine, la religion, etc. Ce principe universel appartient à la législation internationale des droits humains. Il existe dans tous les traités internationaux de protection des droits humains et sert de thème central pour certaines conventions internationales comme *la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.*

Ce principe s'accompagne du **principe de l'égalité**, qui figure dans l'article premier de *la Déclaration universelle des droits de l'Homme* : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ».

- ***Autres principes importants dans le cadre de la mise en œuvre, de la promotion et du respect des droits humains***

Participation : La participation est un principe essentiel de la structure internationale des droits humains. Chaque personne ou chaque peuple a le droit de participer, de contribuer et de jouir d'un environnement où tous les droits humains peuvent être reconnus. La participation n'est pas simplement souhaitable dans l'appropriation du processus de développement et sa viabilité, elle constitue en elle-même un droit.

Primauté de la Loi : Les droits sont protégés par la législation nationale et/ou

internationale. Tout litige concernant les droits humains doit être résolu par un jugement rendu selon des procédures impartiales et indépendantes qui garantiront une égalité et une équité totales à toutes les parties et résoudront les problèmes conformément à des principes clairs. La primauté de la loi assure que nul n'est au-dessus de la loi et qu'il n'y a pas d'impunité en matière de violation des droits humains.

Droits et obligations des États : Les droits humains impliquent à la fois des droits et des obligations. Le droit international impose aux États l'obligation et le devoir de respecter, protéger, promouvoir et instaurer les droits humains.

- Respecter les droits humains signifie que les États ne doivent pas entraver l'exercice des droits humains ;
- Protéger les droits humains signifie que les États doivent protéger les individus et les groupes contre les violations de leurs droits ;
- Instaurer les droits humains signifie que les États doivent prendre des mesures positives pour faciliter l'exercice et le respect des droits humains.

Les instruments internationaux de protection des droits humains

La Charte internationale des droits de l'Homme

La Déclaration universelle des droits de l'Homme constitue la base des droits humains et l'origine des deux premiers traités internationaux juridiquement contraignants : *le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* ainsi que *le Pacte international relatif aux droits civils et politiques.*

La DUDH apporte tout un éventail de droits civils, politiques, économiques, culturels et sociaux que l'on retrouve dans ces deux traités. Ensemble, la DUDH et les deux Pactes internationaux forment la norme internationale fondamentale pour la protection des droits humains, connue sous le nom de *Charte internationale des droits de l'Homme.*

Neuf principales conventions internationales de protection et de promotion des droits humains

À côté de ces deux Pactes, ont vu le jour neuf Conventions internationales de protection des droits humains se concentrant sur des thématiques spécifiques telles que la discrimination raciale, les disparitions forcées ou la torture, ou sur des groupes demandant une protection particulière comme les femmes, les enfants, les personnes migrantes (« travailleurs migrants ») ou les personnes en situation de handicap. Ces conventions sont juridiquement contraignantes, interdépendantes, intimement liées et réciproquement complémentaires.

- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels - 1966;
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques - 1966;
- Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale - 1965;
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes - 1979;
- Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants - 1984;
- Convention relative aux droits de l'enfant - 1989;
- Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille - 1990;
- Convention relative aux droits des personnes handicapées - 2006;
- Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées - 2006.

Les principales Conventions internationales paraissent souvent éloignées de la réalité quotidienne. Cependant, elles représentent un outil important pour décrypter les problèmes de société et les traduire en droit universel.

L'IMPORTANCE DU DROIT INTERNATIONAL

Tous les États ont ratifié au moins une des neufs Conventions internationales sur la protection des droits humains, 90% en ont ratifié 4 ou davantage, montrant ainsi que les États acceptent des textes qui leur imposent des obligations légales et s'engagent à les faire respecter.

Principales conventions internationales de protection des droits humains	Adoption par les Nations unies	Entrée en vigueur	Ratification par le Maroc	Publication au bulletin officiel (version en langue arabe)
Pacte international relatif aux droits civils et politiques	1966/12/16	1976/03/23	1979/05/03	1980/05/21 Dahir n°186-79-1 du 1979/11/08 (Bulletin officiel n°3525)
Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels	1966/12/16	1976/01/03	1979/05/03	1980/05/21 Dahir n°186-79-1 du 1979/11/08 (Bulletin officiel n°3525)
Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale	1966/12/21	1969/01/04	1970/12/18	1970/02/04 Dahir n° 68-19 du 1969/10/27 (Bulletin officiel n°2988)
Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants	1984/12/10	1987/06/26	1993/06/21	1996/12/19 Dahir n° 362-93-1 du 1996/11/21 (Bulletin officiel n°4440)
Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes	1979/12/18	1981/09/03	1993/06/21	2001/01/18 Dahir 361-93-1 du 2000/12/26 (Bulletin officiel n°4866)
Convention relative aux droits de l'enfant	1989/11/20	1990/09/02	1993/06/21	1996/12/19 Dahir 363-93-1 du 1996/11/21 (Bulletin officiel n°4440)
Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille	1990/12/18	2003/07/01	1993/06/21	2012/01/23 Dahir 317-93-1 du 2011/08/02 (Bulletin officiel n° 6015)
Convention relative aux droits des personnes handicapées	2006/12/13	2008/05/03	2009/04/08	2011/09/12 Dahir 143-08-1 du 2011/08/02 (Bulletin officiel n°5977)
Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées	2006/12/20	2010/12/23	2013/05/14	2014/02/10 Dahir 41-12-1 du 2013/06/27 (Bulletin officiel n°6229)

Activité 3. Introduction aux droits humains « L'arbre des droits »

🎯 **Objectif(s) :**

- Prendre connaissance du contenu de la DUDH et de ses 30 articles, et introduire l'articulation entre responsabilités des États et respect/application des droits humains;
- Mieux comprendre les liens entre la nécessité de protéger certains groupes de population et la création de conventions internationales spécifiques.

⏱️ **Durée :** 60 min

🛠️ **Matériel :** la DUDH version abrégée (voir **annexe 3**), une grande feuille (flipchart) et un feutre marqueur par groupe.

⚙️ **Déroulé :** .

Travail en groupe :

Répartir les participant·e·s en trois groupes et demander à chaque groupe de dessiner un arbre sur une grande feuille (flipchart). L'arbre de base doit être constitué d'un tronc et de 3 branches (exemple en **Annexe 4**).

Étape 1 : Chaque groupe doit réfléchir à un groupe de populations en particulier (femmes, enfants, personnes détenues, personnes non ressortissantes marocaines, personnes en situation de handicap, etc.) sur lequel il souhaite travailler. À partir de là, les groupes devront réfléchir à 3 éléments nécessaires au respect de la dignité et au bien-être du groupe de populations choisi. Par ex. une personne à mobilité réduite a besoin d'avoir un accès facilité aux services publics. Ces éléments seront inscrits dans les branches de l'arbre.

Étape 2 : Chaque groupe devra ensuite traduire ces éléments en droit en regardant la DUDH (version abrégée) qui leur a été distribuée, dessiner des feuilles aux branches correspondantes et inscrire ces droits dans les feuilles de l'arbre (une branche peut correspondre à plusieurs feuilles/droits. Un droit peut être inscrit dans plusieurs feuilles si nécessaire)

Étape 3 : Chaque groupe devra, dans une dernière étape, réfléchir aux mesures à mettre en place pour que ces droits soient respectés et appliqués. Ils devront ensuite dessiner les racines de l'arbre et y inscrire ces mesures.

Restitution en plénière : chaque groupe présente son travail.

Conclusion :

- Faire le tour des groupes de population ciblés et introduire rapidement les conventions internationales correspondantes. Par exemple, si un groupe a choisi les personnes en situation de handicap, présenter rapidement *la Convention relative aux droits des personnes handicapées.*
- Lancer une discussion autour des différents travaux réalisés et présentés.
- Propositions de quelques éléments pour accompagner et alimenter les discussions:
- Avez-vous rencontré des difficultés à remplir les différentes parties de l'arbre?
- Avez-vous rencontré des difficultés spécifiques à trouver dans la DUDH les droits qui correspondaient aux besoins des groupes de population ciblés? Ces groupes avaient-ils des besoins spécifiques qui demandaient une attention ou une protection particulière ?
- Les mesures que vous avez proposées sont-elles mises en œuvre ? réalistes? Qui en a la responsabilité ?

THÈME 2 – LE CADRE JURIDIQUE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS DES PERSONNES ÉTRANGÈRES

Le module ne prévoit pas d'entrer dans le détail du cadre juridique national et international de protection des personnes migrantes et/ou en besoin de protection internationale. Il a plutôt pour objet d'introduire certains éléments clés. D'autres outils du GADEM ou d'autres organisations ou institutions, peuvent être utilisés pour une véritable formation sur ces questions.

PETITE PRÉCISION LEXICALE

Étranger·e/personne étrangère se dit d'une personne qui vit dans un pays dont elle ne possède pas la nationalité. Au Maroc, la loi n°02-03 définit le terme « étranger », dans son article 1, par « les personnes n'ayant pas la nationalité marocaine, n'ayant pas de nationalité connue, ou dont la nationalité n'a pas pu être déterminée ».

Personne migrante/migrant·e se dit d'une personne qui quitte son pays d'origine pour un pays dont elle n'a pas la nationalité, pour diverses raisons et pour une durée plus ou moins longue. Il n'existe, en droit international, aucune définition juridique ou universellement reconnue du terme « migrant·e ».

Personne étrangère en situation administrative régulière (en lien avec le séjour) se dit d'une personne étrangère présente sur le territoire national d'un État en possession des documents requis en cours de validité (passeport, visa ou titre de séjour).

Personne en situation administrative irrégulière (en lien avec le séjour) se dit d'une personne étrangère présente sur le territoire national d'un État, mais qui est dépourvue de documents de voyage et/ou de séjour ou ceux-ci ne sont pas ou plus valables ou conformes aux dispositions juridiques en vigueur. Une personne peut être en situation administrative irrégulière relative au séjour après être entrée de manière « irrégulière » sur le territoire (sans document de voyage, visa ou autre document prévu par la loi autorisant l'entrée sur le territoire ou sans être passée par un poste frontière), soit en étant restée sur le territoire d'un État après expiration de la durée de validité du visa ou de tout autre document autorisant le séjour (titre de séjour par exemple).

Réfugié·e (et demandeur·eresse d'asile) se dit d'une personne qui a dû quitter son pays d'origine ou de résidence habituelle en raison de (risques de) persécutions qu'elle encourt et qui a demandé ou souhaite demander l'asile dans un autre pays.

Personne en besoin de protection internationale désigne toute personne qui pourrait prétendre au statut de réfugié sans se limiter à la définition

prévue à l'article 1 de *la Convention de Genève de 1951 relative aux statuts de réfugiés.* Ce terme englobe des groupes de personnes qui ne peuvent prétendre à ce statut dans certains contextes nationaux, malgré des risques avérés de persécutions, mais peuvent demander une protection auprès du *Haut-commissariat aux réfugiés (UNHCR)* dans le cadre de son mandat élargi.

Exilé·e : Il n'y a aucune définition juridique du terme « exilé·e ». Il se réfère à des personnes ou groupes de personnes qui doivent vivre en dehors de leur pays d'origine. Ce terme est particulièrement utilisé depuis 2015 par des acteur·rice·s souhaitant se démarquer de la polémique entre les termes « migrant·e·s et réfugié·e·s ».

La protection des personnes en besoin de protection internationale

La Convention de Genève de 1951 relative au statut des réfugiés pose les principes fondateurs de la protection internationale des réfugié·e·s et les engagements des États parties. Elle met en œuvre les préoccupations proclamées par *la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948* (art. 14) : « 1) Devant la persécution, toute personne a le droit de chercher asile et de bénéficier de l'asile en d'autres pays ».

La Convention a été rédigée au lendemain de la Seconde Guerre mondiale et ne s'appliquait, dans un premier temps, qu'aux problèmes particuliers de l'Europe connus avant 1951. Elle a été adoptée le 28 juillet 1951 et est entrée en vigueur le 22 avril 1954, conformément à son article 43, soit 90 jours après la 6ème ratification ou adhésion.

Dans les années 60, les mouvements de décolonisation et les nombreux conflits naissant sur les continents africain et asiatique en particulier, ont poussé à l'adoption d'un protocole additionnel le 31 janvier 1967 (entrée en vigueur le 4 octobre 1967), appelé *Protocole de New York relatif au statut des réfugiés* qui supprime cette restriction.

Actuellement, *la Convention de Genève de 1951* a été ratifiée par 146 pays. Le Maroc l'a ratifiée en 1956 et a adopté un dahir et un décret d'application en 1957.

Le contenu de la Convention : La Convention de Genève contient la définition du réfugié universellement reconnue (art.1) et donne les critères selon lesquels une personne peut être reconnue réfugiée. Elle contient aussi les principes fondamentaux de la protection internationale des réfugié·e·s et instaure en particulier **le principe de non-refoulement**, c'est-à-dire l'interdiction du renvoi d'une personne vers un territoire où elle serait en danger d'être persécutée (art.33). Ce principe fondamental fait aujourd'hui partie du droit international «coutumier». Elle pose également **le principe de l'immunité pénale pour l'entrée ou le séjour irrégulier des personnes réfugiées** (art.31), c'est-à-dire que les États ne peuvent pas appliquer de sanctions pénales à un·e réfugié·e qui entre ou se trouve sur le territoire d'un autre État sans autorisation. Enfin, elle formule des standards minimaux pour le traitement des réfugié·e·s et précise les droits des réfugié·e·s dans le pays d'accueil.

La protection des personnes migrantes et des membres de leur famille

L'Assemblée générale des Nations unies a adopté à l'unanimité, le 18 décembre 1990 lors de sa 69ème session, *la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille(CMW)* afin d'encourager et favoriser le respect des droits fondamentaux des personnes migrantes, notamment ceux/celles en situation administrative irrégulière en lien avec leur séjour. La Convention est ensuite entrée en vigueur le 1er juillet 2003 après ratification des vingt pays requis.

La CMW fixe les devoirs et obligations des États, considérant que tous les États ont leur rôle à jouer sur tout le projet migratoire pour assurer la protection des personnes migrantes.

Aujourd'hui, 56 pays ont ratifié cette Convention, essentiellement des pays de départ et parmi eux, aucun pays dit du Nord global. Le Maroc, impliqué dans l'élaboration même de cette Convention, l'a ratifiée par le Dahir 4-93-5 du 14 juin 1993 et a procédé au dépôt des instruments de ratification le 21 juin 1993, bien avant son entrée en vigueur le 1er juillet 2003. Cependant, la publication au Bulletin officiel de *la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille* n'a été effective qu'en février 2012.

Le contenu de la Convention : La Convention ne propose pas de nouveaux droits pour les personnes migrantes. Elle cherche à attirer l'attention de la communauté internationale sur la vulnérabilité dont elles font souvent l'objet du fait de l'éloignement de leur pays d'origine et de leur statut de non ressortissant·e national·e dans le pays de destination. Elle alerte également sur la déshumanisation des personnes migrantes, souvent perçue comme un tout homogène dans le cadre de politique de lutte contre les migrations irrégulières. En effet, la législation de certains États exclut souvent *de jure* de nombreuses personnes en migration, particulièrement ceux/celles en situation administrative irrégulière.

La convention donne une **définition large du terme « travailleur migrant »** comprenant les personnes qui exercent, ont exercé ou vont exercer une activité rémunérée dans un pays qui n'est pas le leur. Elle s'applique à tou·te·s les travailleur·euse·s migrant·e·s sans distinction et englobe tout le parcours migratoire, des préparatifs à l'arrivée, et dans tous les pays impliqués au cours du parcours migratoire : pays de départ, de transit et pays de destination, voire de retour (art.1 et 2).

Elle a également la spécificité d'inclure la famille en reconnaissant qu'elle est l'élément naturel et fondamental de la société et qu'elle a le droit à une protection (art.44). Les travailleur·euse·s migrant·e·s ne sont ainsi pas considéré·e·s comme de simples entités économiques, mais comme des personnes humaines dans toutes leurs dimensions, y compris familiales.

Les parties les plus importantes sont les parties 3 et 4, qui attribuent des droits spécifiques selon deux catégories différentes :

- Les droits applicables à toutes les personnes migrantes, y compris celles se trouvant en situation administrative irrégulière (partie 3);
- Les droits des personnes migrantes en situation administrative régulière (partie 4).

Activité 4. Des mots et des maux

Objectif(s) : Se familiariser avec certains termes utilisés dans le domaine des migrations que ce soit par les acteur·rice·s institutionnel·le·s et associatif·ve·s ou les journalistes, et appréhender l'impact et l'incidence du choix des termes sur la vie, et le respect de la dignité et des droits humains des personnes concernées.

Durée : 1h30

Matériel : Familles de termes (en **Annexe 5**), feuilles A4, stylos, feutres marqueurs et grandes feuilles (flipchart).

Déroulé :

Travail en groupe :

Constituer 3 groupes et distribuer à chaque groupe une famille de mots (une famille de termes différente par groupe – en **Annexe 5** : **famille de termes n°1, famille de termes n°2** et **famille de termes n°3**). Après avoir pris connaissance de sa famille de termes, chaque groupe devra tenter de répondre aux questions suivantes :

1) Donner une définition des différents termes proposés.

2) Qu'est ce qui relie ces termes ? Qu'ont-ils en commun ?

3) Pensez-vous qu'il y a un/des intrus au sein de la famille de termes proposés?

Les réponses seront notées sur une grande feuille (flipchart) et présentées en plénière par un·e membre de chaque groupe.

Restitution en plénière : un par un, les groupes présentent leurs réponses. Entre chaque groupe, lancer des discussions afin de compléter/corriger les réponses apportées. L'animateur·rice trouvera des éléments de réponses dans les différents encadrés « Petite précision lexicale », dans les parties introductives de ce module et celles sur les questions de droit.

Conclusion : Demander aux participant·e·s leur ressenti et revenir sur les différents termes proposés. Il est important à la fin de cet exercice de revenir et de discuter sur le poids des mots utilisés et l'impact qu'ils peuvent avoir sur le vécu et le respect des droits et de la dignité des personnes concernées.

Certains termes peuvent être considérés comme neutres et d'autres porteurs d'un jugement, de préjugés ou de connotations.

THÈME 3 – LE CADRE JURIDIQUE NATIONAL RELATIF AUX DROITS DES PERSONNES ÉTRANGÈRES

PETITE PRÉCISION LEXICALE

Le choix des mots est important lorsque nous parlons de migration ou de personnes migrantes ou étrangères, car cela touche des êtres humains qui sont très facilement stigmatisés et discriminés, particulièrement les personnes en « situation administrative irrégulière »

«Être en situation administrative irrégulière» signifie ne pas ou ne plus avoir l'autorisation de séjourner sur un territoire donné. Une personne étrangère peut se trouver en situation administrative irrégulière sur le territoire marocain pour différentes raisons :

- **Entrée irrégulière sur le territoire marocain et non régularisation de sa situation administrative.** L'entrée irrégulière signifie ne pas être en possession des documents requis et/ou ne pas passer par un poste de frontière (entrée irrégulière). Une personne entrée irrégulièrement au Maroc ne sera pas en possession du cachet d'entrée (avec mention de la date d'entrée et du nom du poste frontière) et du numéro de police, seules preuves d'une entrée régulière sur le territoire marocain. L'entrée irrégulière sur le territoire marocain limite drastiquement les possibilités de régularisation et ce, quelle que soit la situation personnelle, familiale et sociale des personnes concernées.
- **Entrée régulière sur le territoire marocain et dépassement de la durée de validité du visa ou du délai de 90 jours** pour les ressortissant·e·s de pays dispensés de visa , sans avoir amorcé de démarches de régularisation (dépôt d'une demande de titre de séjour, demande de prolongation de visa, etc.). Pour les personnes se trouvant dans cette situation, la majorité a essayé d'entreprendre les démarches, mais n'a pas pu obtenir les documents requis (preuve de domiciliation reconnue par les autorités compétentes, contrat de travail, etc.) dans les temps.

- **Entrée régulière sur le territoire, mais refus de délivrance ou de renouvellement,** ou retrait d'un titre de séjour. Le refus de délivrance ou de renouvellement, ou le retrait d'un titre de séjour sont réglementés par la loi n°02-03. Le refus peut se baser sur la non-présentation des documents requis ou sur le fait que la présence de la personne concernée sur le territoire marocain constitue « une menace pour l'ordre public ». Cependant, la « menace à l'ordre public » n'est pas définie dans la loi n°02-03 et laisse une grande marge de manœuvre à l'administration qui est peu contrôlée.

Vous pouvez rencontrer le terme « illégal » pour parler de la situation administrative d'une personne étrangère, mais une personne ne peut être illégale, seuls ses actes peuvent aller à l'encontre de la loi. Et ce terme implique qu'une personne s'est rendue coupable d'un crime ou d'un délit, alors qu'il s'agit d'une infraction administrative. C'est pourquoi, le module traite de la « situation administrative » - qu'elle soit « régulière » ou « irrégulière » - d'une personne, afin de conserver le plus de distance possible entre la personne et sa situation. Pour être plus juste, on devrait parler de la « situation administrative (ir)régulière relative au séjour sur le territoire marocain », car une personne en situation administrative irrégulière pourrait aussi bien être une personne qui n'a pas payé son ticket de train et ne peut présenter de justificatif lors d'un contrôle de l'agent·e de l'ONCF. Pourtant, si ces infractions peuvent être comparées du point de vue du droit administratif, les conséquences sur la personne ne sont pas du tout du même ordre. Une personne en situation administrative irrégulière relative au séjour (en séjour irrégulier) est souvent perçue comme un·e criminel·le qui a commis une infraction lourde. L'utilisation du terme « illégal », en plus d'être incorrecte juridiquement, renforce cette image négative et peut avoir un impact réel sur la manière dont la société perçoit et traite les personnes migrantes et étrangères dans la vie de tous les jours. Ce terme déshumanise et incite à la diabolisation d'une situation qui n'a pas été souhaitée, mais est subie.

Dans le cadre de la nouvelle politique migratoire de 2013, une mise à niveau du cadre juridique relatif aux droits des personnes étrangères était prévue, notamment l'adoption d'une nouvelle loi sur l'asile et la réforme de la loi n°02-03. Pourtant au moment de la rédaction de ce module, seule la loin°27-14 relative à la lutte contre la traite des êtres humains a été adoptée en août 2016[7].

La loi n°02-03 – le principal cadre de référence des droits des personnes étrangères

Loi n°02-03 *relative à l'entrée et au séjour des étrangers au Royaume du Maroc, à l'émigration et l'immigration irrégulière*s a été promulguée par le dahir n°1-03-196 du 11 novembre 2003 et publiée au bulletin officiel n°5160 du 13 novembre 2003 pour sa version en arabe et n°5162 du 20 novembre 2003 pour sa version française.

Malgré de nombreuses mentions, au sein de la loi n°02-03, de textes réglementaires qui viendraient compléter cette loi, seuls un décret et huit arrêtés du ministère de l'Intérieur ont été adoptés à ce jour pour préciser certaines questions relatives au séjour.

Présentation de l'architecture et des points importants de la loi n°02-03	
Titre I **De l'entrée et du séjour des étranger·e·s au Maroc** Art. 1 > 49	**Chapitre 1 : dispositions générales** Un·e étranger·e est défini·e comme « une personne n'ayant pas la nationalité marocaine, n'ayant pas de nationalité connue, ou dont la nationalité n'a pas pu être déterminée » (art. 1). Les conditions d'entrée sur le territoire (art. 3), ainsi que les motifs de refus (art. 4), sont établies dans les dispositions générales. **Chapitre 2 : les titres de séjour** Deux titres de séjour sont prévus par la loi : la carte d'immatriculation et la carte de résidence (art. 5). La carte d'immatriculation est délivrée si l'étranger·e réside sur le territoire marocain pour un motif déterminé comme les études ou le travail (art. 8), alors que la carte de résidence est destinée à l'étranger·e désirant s'installer au Maroc de façon définitive (art. 16).

Certaines dispositions sont communes aux deux types de titres de séjour (art. 6, 19 et 20), d'autres sont spécifiques à la carte d'immatriculation (art. 8 à 15) et à la carte de résidence (art. 16 à 18).

Chapitre 3 : la reconduite à la frontière

La reconduite à la frontière est ordonnée par l'administration dans les cas où les personnes étrangères se trouvent en situation administrative irrégulière sur le territoire marocain (art. 21). La procédure de reconduite à la frontière est décrite dans l'article 23 de la loi n°02-03.

Chapitre 4 : l'expulsion

L'expulsion peut être prononcée par l'administration si la présence d'une personne étrangère sur le territoire marocain constitue « une menace grave à l'ordre public » (art. 25).

L'article 26 précise les catégories de personnes protégées contre les mesures d'expulsion, notamment les femmes enceintes et les enfants.

Chapitre 5 : les dispositions communes à la reconduite à la frontière et à l'expulsion

L'article 29 précise les destinations vers lesquelles les personnes étrangères peuvent ou ne peuvent pas être éloignées. Aucune personne étrangère ne peut être éloignée à destination d'un pays dans lequel sa vie ou sa liberté y serait menacée ou elle y serait exposée à des traitements inhumains, cruels ou dégradants.

Chapitre 6 : les dispositions relatives au maintien en rétention administrative ou en zone d'attente

Ce chapitre prévoit les dispositions et les conditions de maintien dans «des locaux ne relevant pas de l'administration pénitentiaire» des étranger·e·s ayant fait l'objet d'une décision d'éloignement ou d'un refus d'accès au territoire marocain (art. 34, 35 et 36). Cette décision ne peut être prise qu'en cas de « nécessité absolue ».

Le maintien en zone d'attente est également prévu dans ce chapitre lorsqu'une personne étrangère arrive par voie aérienne ou maritime, mais ne remplit pas les conditions d'entrée sur le territoire marocain, ou « demande son admission au titre de l'asile » (art. 38). Le maintien en zone d'attente doit être limité au « temps strictement nécessaire à son départ du Maroc ou à l'examen tendant à déterminer si sa demande [d'asile] n'est pas manifestement infondée ».

	Les étranger·e·s en transit qui n'ont pu embarquer ou ont été renvoyé·e·s vers le Maroc par un autre pays, peuvent également être maintenu·e·s en zone d'attente en attendant leur réacheminement à la charge de la compagnie de transport qui l'a débarqué au Maroc (art. 37). **Chapitre 7 : la circulation des étranger·e·s** Toute personne étrangère autorisée à séjourner sur le territoire marocain, peut circuler librement sur tout le territoire, mais doit être en mesure de présenter les documents requis à tout moment. **Chapitre 8 : dispositions pénales à l'encontre des étranger·e·s** La loi n°02-03 prévoit des sanctions pénales pour toute personne étrangère qui entre irrégulièrement sur le territoire marocain (art. 42) ou réside au Maroc sans titre de séjour (art. 43) ou au-delà de la durée de validité (art. 44). Des dispositions pénales sont aussi prévues à l'encontre des compagnies de transport qui débarquent sur le territoire marocain des personnes étrangères démunies de documents de voyage et/ou de séjour (art. 48).
Titre II **Dispositions pénales** Art. 50 > 56	La loi n°02-03 prévoit également des sanctions pénales en cas d'immigration ou d'émigration irrégulières. Cette partie de la loi s'applique autant aux ressortissant·e·s marocain·e·s qu'aux personnes étrangères.

La protection des personnes réfugiées au Maroc

Le Maroc a ratifié la Convention de Genève relative au statut des réfugiés du 28 juillet 1951 en 1956 et en 1971, le protocole de New York de 1967.

Un Décret royal fixant les modalités d'application de la Convention de Genève de 1951 a été adopté en 1957, créant *le Bureau des réfugiés et apatrides* (BRA) qui a pour fonction de :

- Reconnaître la qualité de réfugié·e à toute personne qui relève du mandat du HCR ou qui répond à la définition de l'article 1 de la Convention de Genève de 1951 ;
- Délivrer aux personnes visées ci-dessus les pièces nécessaires pour leur permettre d'accomplir les divers actes de la vie civile et d'authentifier les actes et documents qui lui sont soumis ;
- Assurer la protection juridique et administrative des personnes reconnues réfugiées ;
- Ce décret prévoit également la mise en place d'une commission de recours pour les personnes demanderesses d'asile déboutées du droit d'asile.

L'élaboration d'une nouvelle loi sur l'asile avait été annoncée dans le cadre de la nouvelle politique migratoire en 2013, mais le projet de loi n°66-17 relatif à l'asile et aux conditions de son octroi n'a toujours pas été adopté. En attendant, le décret d'application de la Convention de Genève de 1951 reste le cadre juridique de référence en la matière, mais il est peu connu et peu appliqué, et l'activité du BRA a été très limitée depuis sa mise en place et complètement gelée entre 2004 et 2013. Après 2013, l'activité du BRA n'a pas non plus été constante (fermeture entre mars 2017 et décembre 2018 et nouvelle suspension au cours de la période Covid).

Au Maroc, la détermination du statut de réfugié est assurée par le HCR, dont le siège est à Rabat. C'est encore aujourd'hui la seule instance habilitée et autorisée à le faire.

Avant 2013, les personnes dont le statut de réfugié avait été reconnu par l'UNHCR, n'obtenaient aucun document des autorités marocaines et leur statut n'était pas reconnu. Ce n'est qu'à partir du 25 septembre 2013 que les autorités, après avoir réactivé le BRA, ont entrepris, dans le cadre de la nouvelle politique, une opération de reconnaissance du statut de réfugié de 863 personnes qui se sont vues alors octroyer une carte de réfugié et une carte de séjour mention « réfugié ». Depuis le BRA a souvent suspendu ses activités et au total, un peu plus de 1000 personnes se sont vues reconnaître leur statut de réfugié par les autorités marocaines.

Activité 5. Le dessus des cartes

Objectif(s) :

- Comprendre l'évolution du cadre juridique des droits des étranger·e·s au niveau national et international ;
- Introduire certains éléments clés de la politique migratoire marocaine et son évolution.

Durée : 60 min

Matériel : 1 jeu de cartes (exemple en **annexe 6** – les cartes doivent être préalablement téléchargées), pâte à fixer repositionnable ou ruban adhésif, 1 grande feuille (flipchart) et 1 feutre marqueur par groupe.

Déroulé :

Travail en groupe :

- Constituer des groupes (le nombre de groupes dépendra du nombre de participant·e·s, mais chaque groupe ne doit pas dépasser 5 à 6 participant·e·s) et distribuer un jeu de cartes complet à chaque groupe, qui aura été bien mélangé au préalable ainsi qu'une grande une grande feuille flipchart.
- Un jeu complet est constitué de 13 cartes « Date » (cartes bleues), de 13 cartes « Événement » (cartes vertes) et de 13 cartes « Description » (cartes orange). Chaque groupe devra alors relier une date à un événement et à une description. À l'aide de la pâte à fixer repositionnable ou du ruban adhésif, coller les réponses sur la grande feuille (flipchart) en les classant chronologiquement.

Restitution en plénière : un·e représentant·e de chaque groupe vient afficher la grande feuille (flipchart) avec les réponses de son groupe, et explique les choix du groupe. Comparer les résultats et compléter/corriger les réponses en apportant des explications supplémentaires (l'animateur·rice pourra s'aider des éléments complémentaires à l'usage de l'animateur·rice de la version « Jeu de cartes - Le dessus des cartes (version animation) » présentée en **annexe 7**).

Conclusion : Cette activité permet aux participant·e·s de prendre conscience de l'évolution du cadre juridique national et international en lien avec les migrations et des politiques migratoires au Maroc au regard du contexte national et international.

Proposer une discussion à la suite de l'activité avec les participant·e·s afin de revenir sur certains éléments présentés et d'autres qui pourraient compléter.

⚠️ Conseil à l'animateur-trice: En raison du nombre important de cartes, vous pourrez télécharger les cartes sur le site du GADEM

💡 ÉLÉMENTS DE CONCLUSION DE LA PARTIE 1

Afin de synthétiser les connaissances acquises et les échanges qui ont eu lieu durant cette partie et au cours des activités, l'animateur·rice peut demander au groupe :

- En résumé : 1 élément qui lui a paru particulièrement évocateur ;
- Nouveauté : 1 élément qu'il/elle a découvert et appris ;
- Zone d'ombre : 1 élément qui reste encore confus ;
- Point à creuser : 1 élément qui l'a intéressé·e et qu'il/elle aimerait approfondir.

L'animateur·rice prend note des éléments transmis sur un document commun afin que tou·te·s les participant·e·s puissent les voir et échanger à partir des résultats avant de conclure cette partie.

COMPRENDRE LES DISCRIMINATIONS

Les thèmes abordés dans cette partie :

- Se familiariser avec les discriminations et ses différentes manifestations;
- Introduire le cadre juridique en matière de lutte contre les discriminations;
- Découvrir l'approche intersectionnelle pour analyser les discriminations.

Dynamique C. « Cultionary[16] »

🎯 **Objectif(s) :** Cette dynamique vise à traduire par un dessin l'image que l'on a d'une personne venue d'ailleurs, que ce soit d'une autre région ou d'un autre pays.

⏱️ **Durée :** 30

⚔️ **Matériel :** Grandes feuilles (flipchart) et feuilles format A4, feutres marqueurs, stylos et ruban adhésif.

⚙️ **Déroulé :** (Activité à faire individuellement ou en groupe)

Travail en groupe :

- Constituer des groupes et les inviter à se placer à une certaine distance les un·e·s des autres de manière à ce que les groupes ne puissent entendre et voir le travail des autres.
- Appeler un·e des membres de chaque groupe et leur donner un mot (le même pour chaque groupe sans qu'ils ne le sachent) qu'il/elle devra faire deviner en une minute maximum aux autres membres de son groupe. Attention ! Il/Elle ne pourra ni écrire ni parler – uniquement dessiner. Le reste du groupe doit proposer des solutions sans poser de questions ?
- Quand le premier mot a été deviné par le reste du groupe, demander à un·e autre membre du groupe de venir pour obtenir un mot à faire deviner.

Chaque bonne réponse rapporte 1 point à inscrire sur le tableau. Il y a autant de mots qu'il y a de membres dans un groupe afin que chacun·e soit le/la dessinateur·rice au moins une fois (l'animateur·rice peut décider de faire moins de mots).

Suggestions de mots : Migrant·e - Réfugié·e - Européen·ne - Africain·e - Ressortissant·e d'Asie - Marocain·e - Amazigh·e - Japonais·e - Russe - Sénégalais·e - Ivoirien·ne - Congolais·e - Français·e - Polonais·e - Artiste - Docteur·e - Ouvrier·e - Touriste - Étranger·e - Personne en situation de handicap.

Restitution en plénière : les dessins sont ensuite affichés et les participant·e·s sont invité·e·s à observer chaque œuvre et à comparer les diverses représentations associées aux mots. Les dessinateur·rice·s pourront expliquer/justifier leurs choix.

Conclusion : Demander aux participant·e·s leurs ressentis et les difficultés rencontrées. Lancer alors une discussion sur la diversité d'interprétation d'une même idée ou d'un même concept. Est-ce que ma manière de voir les choses/mon interprétation est la même que celle de mon/ma voisin·e ?

Introduire les notions de préjugés et stéréotypes (voir la définition dans l'encadré « Petite précision lexicale ») et poursuivre en discutant de l'origine de nos préjugés : sont-ils les mêmes d'une personne ou d'un groupe à un·e autre ? Pourquoi avons-nous tou·te·s des préjugés ? À quoi servent-ils ? Sont-ils dangereux ?

THÈME 1 – DISCRIMINATION, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Quelques éléments de compréhension et définitions

Le terme « discrimination », du latin « discriminis » qui veut dire séparation ou distinction, désigne à l'origine le fait de séparer ou distinguer deux ou plusieurs éléments (en l'occurrence, individus) à partir de critères ou caractéristiques distinctives.

À partir des années 50, dans un contexte de lutte politique pour l'égalité des droits pour tou·te·s, ce terme prend un sens particulier. Il désigne alors **une différence de traitement illégitime et/ou illégale d'une personne ou d'un groupe de personnes par rapport à une autre personne ou au reste de la collectivité.**

Par exemple, refuser l'inscription d'un enfant dans une école publique du fait de ses origines ou de la couleur de sa peau constitue une discrimination, c'est une pratique illégitime et illégale condamnée par le droit international (notamment la *Convention relative aux droits de l'enfant*).

Pourtant, une discrimination peut aussi se matérialiser par **une différence de traitement a priori illégitime, mais pourtant légale.** C'était le cas sous l'apartheid en Afrique du Sud ou à l'époque de la ségrégation noire-américaine aux États-Unis, contextes dans lesquels l'accès aux services de l'Etat, à certains emplois, etc. était limité, voire interdit par la loi, pour les populations noires. Une telle différence de traitement était donc illégitime, mais légale.

Une discrimination, cela peut également être **une différence de traitement considérée par une personne ou un groupe de personnes comme légitime, mais condamnée par la loi.** C'est le cas dans de nombreuses sociétés où il est encore considéré comme « naturel » et légitime de traiter différemment les hommes et les femmes, alors que ces différences de traitement constituent des discriminations condamnables. L'Assemblée générale des Nations unies a d'ailleurs adopté en 1979 un texte spécifique afin de protéger les femmes des discriminations dont elles sont l'objet : *la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.*

Il est également important de comprendre que **tout traitement différencié ne constitue pas forcément une discrimination.** Par exemple, les personnes à mobilité réduite peuvent bénéficier d'aménagements spéciaux pour accéder à certains services ou espaces. **Ce traitement différencié est obligatoire pour leur permettre de jouir de leurs droits sur un pied d'égalité.** Les politiques dites de **« discrimination positive »** font aussi partie des traitements différenciés légaux : par exemple, la mise en place de quotas pour promouvoir la participation et la représentation politique des femmes et des jeunes ou certaines dispositions du Code du travail marocain (art. 478) qui dispose que « n'est pas considérée comme mesure discriminatoire, toute offre de service spéciale ou la réalisation de programmes destinés spécialement à aider les demandeurs d'emploi les plus défavorisés dans leur recherche d'un emploi ». **Un traitement différencié devient donc ici légitime et légal – voire même peut constituer une obligation légale pour certaines catégories de personnes – pour que tou·te·s puissent jouir de l'accessibilité des lieux et services publics sur un pied d'égalité.**

Le **principe d'égalité de traitement** est donc au cœur des questions de lutte contre les discriminations.

Pour reconnaitre une forme de discrimination, il est donc important de se poser différentes questions autour du traitement différencié :

- la légalité et la légitimité d'un traitement différencié à l'égard d'une personne ou d'un groupe ;
- son entrave ou non au principe d'égalité ;
- du ou des critères sur le(s)quel(s) se fonde cette différence de traitement ;
- des effets et conséquences sur la vie des personnes concernées.

Les discriminations peuvent se baser sur une ou plusieurs caractéristiques de l'être et de l'agir des personnes. Par exemple, une personne (ou un groupe de personnes) peut être discriminée sur la base de son origine nationale ou ethnique supposée ou avérée ; de la couleur de la peau ; du genre, de l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de genre ; de l'âge ; de la situation de handicap ; de l'appartenance politique ou les opinions politiques ; de la religion, du culte ou des croyances ; de la situation administrative ; de la situation maritale ou d'emploi; etc.).

Différentes formes de discrimination : directe, indirecte, systémique, structurelle...

Il existe plusieurs formes de discrimination. Le but n'est pas de toutes les recenser, mais de porter une attention particulière à certaines.

La discrimination directe correspond à la définition donnée ci-dessus : c'est-à-dire une situation dans laquelle, sur la base de critères, soit d'une ou plusieurs caractéristiques de l'être et de l'agir, une personne ou un groupe de personnes, est traitée de manière moins favorable ou défavorable qu'une autre dans une situation comparable. **La discrimination directe induit l'intention et la volonté de discriminer.** Elle constitue la forme de discrimination la plus facile à déterminer.

« 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 » (article 1 de *la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*).

Une discrimination indirecte renvoie à une disposition, une norme ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner une situation moins favorable ou défavorable pour une personne ou un groupe de personnes par rapport à d'autres. **Il s'agit donc de mesures qui, à première vue, ne sont pas discriminatoires, mais qui le sont effectivement dans les faits et leurs effets.** L'intentionnalité de discriminer n'est donc pas à prouver lorsque l'on traite des discriminations, cela n'enlève rien aux effets. Par exemple, la loi française interdit le port de signes religieux à l'école, la dissimulation du visage sur la voie publique, ou l'interdiction de se couvrir la tête sur les lieux de travail. Cette interdiction ne vise pas directement les femmes de confession musulmane, mais dans la pratique et les faits, elle ne s'applique quasiment qu'à elles.

La Convention internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et son homologue sur les discriminations à l'égard des femmes, dans leur définition respective des discriminations (art 1), prennent en compte les discriminations directes et indirectes en introduisant une nuance entre « toute distinction, exclusion ou restriction [...] qui a pour effet [discrimination indirecte] ou pour but [discrimination directe]...».

Une **discrimination dite systémique ou structurelle** constitue une forme très complexe de discrimination, car elle est le produit d'un système établi de traitements moins favorables ou défavorables, résultant d'attitudes et de comportements individuels ou institutionnels empreints de préjugés et de stéréotypes, et de pratiques et politiques ayant des effets préjudiciables et d'exclusion sur les personnes ou les groupes visés. **La discrimination systémique est généralement ancrée dans une structure** (que ce soit une entreprise, une association, une société ou un système étatique) **et dans la manière dont elle est gérée, administrée et organisée.** Elle peut s'exercer à tous les niveaux et dans tous les domaines, que ce soit l'emploi, l'éducation ou encore la santé, et est le produit d'un processus qui assigne des places sociales déterminées et inégalitaires en fonction de l'appartenance à certaines catégories.

Distinction entre discrimination, racisme, xénophobie, etc.

Ces premiers éléments de définition nous permettent de mieux comprendre le concept de discrimination. Il existe d'autres formes de manifestation de haine ou de mépris envers une personne ou un groupe de personnes, tels que le racisme, le sexisme, l'homophobie, la xénophobie, etc. qui ne constituent pas des discriminations en soi, mais sont très souvent à l'origine d'attitudes et de comportements discriminatoires. Ces manifestations se basent généralement sur des préjugés et des stéréotypes, et ont aussi de fortes répercussions sur le respect des droits humains et de la dignité des personnes ciblées.

Le **racisme** est l'idéologie fondée sur la croyance qu'il existe des « races » et que certaines sont supérieures aux autres, c'est-à-dire qu'il existe une forme de hiérarchie entre les groupes humains favorisant la mise en place d'un système de dominations, d'exclusion et de privilèges. Cette idéologie peut être à la base d'insultes racistes, de discours de haine et de discriminations, comme un refus d'accès à un service ou à un emploi sur la base de la couleur de peau. Le racisme est toujours présent dans nos sociétés, très souvent de manière insidieuse et profondément ancré dans certains schémas de pensées.

La xénophobie s'exprime à travers différentes formes de manifestations d'une hostilité systématique à ce qui est étranger·e ou ce qui le représente. Comprenons par « étranger » tout ce qui est extérieur à soi et à son groupe d'appartenance. Il peut donc s'agir d'une personne d'une autre nationalité, d'une autre ethnie ou tout simplement d'une autre région ou d'un autre groupe.

Le sexisme renvoie à l'utilisation de différences physiques et biologiques entre les sexes comme prétexte pour établir un système de domination, de différences de statut, de position et de droit entre les hommes et les femmes.

La LGBTphobie désigne les manifestations de mépris et de rejet, l'exclusion et les violences envers des personnes sur la base de leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.

PETITE PRÉCISION LEXICALE

Discrimination : Traitement défavorable et illégitime d'un groupe par rapport à un autre, dans des situations comparables, sur la base de critères liés à l'appartenance à un groupe particulier, à une caractéristique spécifique, à des opinions, des croyances, etc.

Discrimination directe : Cette forme de discrimination induit l'intention et la volonté de discriminer. Elle constitue la forme de discrimination la plus facile à déterminer.

Discrimination indirecte : Renvoie à une disposition, une norme ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner une situation moins favorable ou défavorable pour une personne ou un groupe de personnes par rapport à d'autres

Discrimination raciale : « 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 » (article 1 de *la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*).

Discrimination systémique : Forme de discrimination ancrée dans un système et son organisation. Elle est le produit de plusieurs facteurs, notamment de règles ou normes, de pratiques, d'attitudes ou de comportements, etc. qui représentent des obstacles pour certains groupes de personnes dans le plein exercice de leurs droits. Elle peut se manifester dans tous les domaines (emploi, éducation, santé, logement, etc.) et n'est pas forcément intentionnelle, mais a pour effet de renforcer les inégalités et un système de marginalisation, voire d'exclusion.

Racisme : Idéologie fondée sur un système de hiérarchisation entre individus ou groupes de personnes sur la base de critères physiques ou d'appartenance ethnique, nationale ou religieuse réelle ou supposée, et qui entretient et perpétuent des rapports de domination, et des situations de marginalisation, voire d'exclusion.

Xénophobie : Attitude fondée sur des stéréotypes et des préjugés, et des sentiments systématiques de crainte, d'hostilité, de menace, voire de haine envers les « personnes étrangères », c'est-à-dire ceux/celles qui n'appartiennent pas au même groupe.

Ségrégation : La ségrégation est une séparation organisée, de droit ou de fait, entre des groupes de personnes sur la base d'un ou plusieurs critères. Elle se manifeste par un accès restreint ou interdit de certains groupes de personnes à leurs droits ou à certains services et lieux publics ou privés. La ségrégation raciale aux Etats-Unis était légalement autorisée à partir de 1896 et a pris fin avec le « Civil Rights Act » en 1964.

Apartheid : (séparation en afrikaans) forme de ségrégation raciale institutionnalisée à l'encontre des populations noires en Afrique du Sud en vigueur de 1948 à 1991.

Activité 6. Bingo !

🎯 **Objectif(s) :** Découvrir et définir les principaux termes autour des discriminations et du racisme.

⏱️ **Durée :** 40 min

🛠️ **Matériel :** 4 Cartons de « Bingo ! » (en **annexe 8 – cartons « Bingo ! »**), les cartes « mots » et les cartes « définitions » préalablement imprimées et découpées (en **annexe 8 – cartes mots et définitions pour « Bingo ! »**) et un récipient pour le tirage au sort.

⚙️ **Déroulé :** Chaque carton « Bingo ! » contient différentes cases avec un mot ou une définition. Les participant·e·s devront trouver la définition correspondant au mot ou le mot correspondant à la définition au fur et à mesure des cartes tirées par l'animateur·rice et présentées oralement.

Étape 1 : Constituer des groupes (le nombre de groupes dépendra du nombre de participant·e·s, mais chaque groupe ne doit pas dépasser 3 à 4 participant·e·s) et distribuer à chaque groupe un carton de « Bingo ! ». Chaque groupe prend quelques minutes pour découvrir le contenu de son carton « Bingo ! »

Étape 2 : Piocher au hasard une carte mots/définitions dans le récipient et la lire à haute voix pour que tous les groupes entendent. Donner la carte au premier groupe qui lève la main et pense avoir sur son carton « Bingo ! » le mot ou la définition correspondant au mot/à la définition énoncée. Le groupe qui a le premier levé la main et obtenu la carte, la place sur la case correspondante du carton « Bingo ! ».

Étape 3 : Le premier groupe qui complète son carton « Bingo! », crie « Bingo! » et gagne la partie (le jeu peut continuer jusqu'à épuisement de toutes les cartes « Bingo ! »). Demander ensuite aux participant·e·s de présenter les mots avec leur définition. Si des erreurs ont été commises, demander aux autres groupes leur proposition et corriger en expliquant pourquoi.

Conclusion : Lancer une discussion sur les différents termes proposés et revenir sur les différences entre les uns et les autres. L'animateur·rice pourra compléter les informations apportées par cet exercice par les éléments fournis dans la 3ème partie du module « LES DISCRIMINATIONS ? DE QUOI PARLONS-NOUS ? ».

THÈME 2 – LES DISCRIMINATIONS EN DROIT

Les discriminations nous concernent tou·te·s, car elles constituent l'un des obstacles majeurs au respect des droits humains et sont des facteurs d'exclusion. Conformément à l'article 26 du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, « [...] la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination ».

Les discriminations dans le droit international

La non-discrimination, un principe de pair avec les droits humains

Le principe de non-discrimination est un principe fondamental et universel qui appartient à la législation internationale des droits humains. Cela signifie qu'en matière de droits humains et de libertés, toute discrimination est interdite. Ce principe existe dans tous les principaux traités de protection des droits humains et sert de thème central pour certaines conventions internationales, comme *la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*. Il va de pair avec **le principe d'égalité,** qui figure dans l'article 1er de *la Déclaration universelle des droits de l'Homme* : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ».

La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

Afin de lutter contre les discriminations raciales dont peuvent être victimes certaines catégories de populations, *la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* est l'outil principal à connaître et faire connaître. Cette convention engage les États parties[17] à protéger toutes les populations présentes sur leur territoire de toutes formes de discrimination raciale et à les prévenir, à promouvoir la compréhension entre les peuples et à prévoir les moyens de recours effectifs pour les victimes de discriminations raciales.

C'est dans un contexte de luttes et de revendications sociales pour l'égalité des droits pour tou·te·s que l'Organisation des Nations unies a fait de l'élimination des discriminations raciales l'un de ses objectifs prioritaires et a adopté le 21 décembre 1965 (résolution 2106 (XX) *la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIEDR).* La CIEDR est entrée en vigueur le

4 janvier 1969, soit 1 mois après la vingt-septième ratification en application de son article 19. La CIEDR est ainsi la plus ancienne convention de protection des droits humains de l'ONU et celle qui a été la plus largement ratifiée. En effet, à l'heure actuelle, 182 pays ont ratifié cette convention, dont le Maroc, le 18 décembre 1970.

La Convention (art. 1) définit la « discrimination raciale » comme :

Distinction **Exclusion** **Restriction** **Préférence**	fondée sur : • la couleur de peau • l'ascendance • l'origine nationale ou ethnique
qui a pour but ou effet de **détruire ou compromettre** : • la reconnaissance • la jouissance • l'exercice dans des conditions d'égalité, **des droits humains et des libertés fondamentales** dans les principaux domaines : • politique • économique • social et culturel • tout autre domaine de la vie publique	

La Convention s'applique autant aux personnes ressortissantes que non ressortissantes présentes sur le territoire de l'État partie et rappelle que « les États parties s'engagent à interdire et à éliminer la discrimination raciale sous toutes ses formes et à garantir le droit de chacun à l'égalité devant la loi sans distinction de race, de couleur ou d'origine nationale ou ethnique ». Elle s'étend donc à toutes formes de discrimination raciale (art. 5).

Présentation de l'architecture et des points importants de la CIEDR	
Titre I **Définitions** **Champ d'application et cadre général** Art. 1 > 7	La CIEDR entend par discrimination raciale « 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 ». Elle entend autant des discriminations directes (« ayant pour but ») qu'indirectes (« pour effet ») et elle s'applique à toutes personnes présentes sur le territoire de l'État partie (art 1). Elle engage les États parties à mettre en œuvre des politiques et des mesures de lutte contre les discriminations à tous les niveaux de son administration et à revoir sa législation afin d'interdire et condamner toutes formes de discriminations, et d'abroger ou annuler toute loi et autres dispositions réglementaires pouvant créer ou perpétuer certaines formes de discriminations (art 2), et inciter à la haine ou à la discrimination raciale (art 4). Elle rappelle le principe d'égalité pour tou·te·s devant la loi et dans la jouissance de leurs droits (art 5) et les obligations des États parties d'assurer une protection et le droit à un recours effectif contre tous actes de discrimination raciale (art 6).

Titre II **Application de la Convention** Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale Art. 8 > 16	Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale est chargé de veiller au respect de l'application de la Convention. Cette partie présente sa composition et sa méthodologie de travail (art 8, 10) Les États parties à la Convention s'engagent à remettre un rapport sur l'application de la Convention au Secrétaire général des Nations unies pour examen par le Comité un an après l'entrée en vigueur de la Convention, puis tous les deux ans (art 9). Cette partie traite également des communications adressées au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale par un État partie sur la situation d'un autre État partie (art 11). L'article 12 prévoit des mesures permettant de régler ces différends par la médiation avec la mise en place d'une commission ad hoc. Les États parties peuvent déclarer qu'ils reconnaissent «la compétence du Comité pour recevoir et examiner des communications, émanant de personnes ou de groupes de personnes relevant de sa juridiction qui se plaignent d'être victimes d'une violation, par ledit État partie, de l'un quelconque des droits énoncés dans la présente Convention. Le Comité ne reçoit aucune communication intéressant un État partie qui n'a pas fait une telle déclaration[18]» (art 14 alinéa 1). Pour recevoir les plaintes, l'État partie peut désigner ou créer un organisme spécifique (article 14 alinéa 2). Si la personne qui s'est adressée à cet organisme, n'est pas satisfaite, elle peut alors s'adresser au Comité dans un délai de six mois (art 14 alinéa 5).
Titre III **Dispositions générales et finales** Art. 17 > 25	Cette partie précise les clauses de signature et de ratification (art 17), d'adhésion (art 18), d'entrée en vigueur de la Convention (art 19), de réserves (art 20) et de révision de la Convention (art 23). Elle prévoit également une procédure de règlement de différend entre deux ou plusieurs États parties « touchant l'interprétation ou l'application de la présente Convention » (art 22)[19].

Le principe de non-discrimination dans le droit marocain

Au niveau du droit marocain, il existe différentes dispositions, tant dans la Constitution marocaine de 2011, que dans différents textes réglementaires, condamnant les discriminations ou proclamant l'égalité juridique. Cependant, il n'existe aucune loi spécifique traitant de manière complète et effective les questions de lutte contre les discriminations. Les éléments présentés ci-dessous sont les plus importants, mais cette liste n'est pas exhaustive :

La Constitution marocaine de 2011

Dès le préambule, la nouvelle Constitution, adoptée en juillet 2011, rappelle le **principe de non-discrimination** et l'engagement du Maroc à « 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 ». Elle rappelle également **le principe d'égalité** des chances pour tou·te·s (article 35) : « L'État veille à garantir l'égalité des chances pour tous et une protection spécifique pour les catégories sociales défavorisées ». Enfin, la Constitution prévoit de nouveaux mécanismes institutionnels pour garantir le respect et de la promotion des droits humains et pour éradiquer toutes formes de discrimination.

Le Code pénal

Le Code pénal marocain (article 431-1) définit la discrimination comme « toute distinction opérée par 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 » et condamne sévèrement certaines atteintes au principe de non-discrimination, cependant, malgré certains progrès notoires, son champ d'application demeure limité et ne reflète pas la définition contenue dans les principaux traités de protection des droits humains. La réforme engagée du Code pénal prévoit une définition plus précise et plus complète, mais le projet de loi n°10-16 modifiant et complétant le Code pénal, déposé en 2016, n'a toujours pas été adopté.

Le Code de la presse

La loi n°88-13 relative à la presse et l'édition a intégré des dispositions préventives contre toutes formes de discrimination via la presse, quelle que soit le format. Le Code de la presse condamne « l'incitation directe à la haine, à la discrimination raciale ou l'incitation à nuire aux mineurs » (article 37). D'après l'article 99, « le ministère public peut engager d'office des poursuites, dans les cas de diffamation ou d'injure dirigées contre une personne ou un groupe de personnes, en raison de leur origine ou leur appartenance ou non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».

Le Code du travail

Le Code du travail est également assez fourni en dispositions réaffirmant le principe de non-discrimination. Le préambule rappelle notamment « l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de professions » et l'article 9 dispose que « [...] Est également interdite à l'encontre des salariés, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances ou de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession, notamment, en ce qui concerne l'embauchage, 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».

La Loi sur les associations

La loi sur les associations (Dahir n° 1-58-376 du 15 novembre 1958) réglementant le droit d'association), telle que modifiée en 2002, interdit la constitution de toute association « [...] qui a pour but de [...] faire appel à la discrimination » (article 3).

Activité 7. « Ce que je sais[20] »

🎯 **Objectif(s) :**

- Collecter le plus d'information sur les discriminations dans un temps limité;
- Renforcer les connaissances sur les questions de discriminations.

⏱️ **Durée :** En fonction du niveau de connaissance des participant·e·s (plus ils/elles ont de connaissances, plus le temps sera court, et inversement). Fixer le temps imparti avant le début du jeu.

⚔️ **Matériel :** Un plateau de jeu (en **annexe 9 – plateau de jeu**), un jeu de cartes questions à télécharger (en **annexe 9 – cartes questions**) et un lot de pastilles de couleur numérotées de 1 à 6 (une pour chaque équipe composée de 4 à 6 participant·e·s environ) par équipe.

⚙️ **Déroulé :**

Étape 1 : Former les équipes en fonction du nombre de participant·e·s et distribuer un plateau, un jeu de pastilles numérotées et un jeu de cartes - questions à chaque équipe.

Étape 2 : Un·e membre de chaque équipe commence. La personne située à sa gauche pioche alors une carte et lit la question à voix haute (attention ! les questions et les réponses sont sur la même carte). Le/la participant·e propose une réponse. Si la réponse est correcte, il/elle avance vers LA DROITE. Si la réponse est incorrecte, il/elle va vers LA GAUCHE. Placer la carte question utilisée à l'emplacement prévu sur le plateau de jeu et continuer la partie. Le jeu se termine lorsqu'une équipe a atteint la case « Gagné·e » du plateau de jeu ou la case « Perdu·e ».

Conclusion : Revenir sur certains éléments qui semblent importants (à l'animateur·rice de choisir) afin d'approfondir les discussions sur l'un des sujets abordés dans cette activité. Autre possibilité : demander aux participant·e·s de partager une expérience de discrimination dont il/elle aurait été victime ou témoin.

THÈME 3 – L'APPROCHE INTERSECTIONNELLE POUR ANALYSER LES DISCRIMINATIONS

Très vite, l'analyse des discriminations fondées sur un seul critère (par exemple, le genre, la couleur de peau ou la situation sociale, notamment une personne sans emploi, etc.) a vu ses limites. En effet, une personne peut subir des discriminations basées sur différents critères (genre, origines nationales et ethniques avérées ou supposées, situation de handicap, etc.), en des occasions distinctes ou de manière indépendante, on parle alors de **discriminations multiples ou composées**. L'approche intersectionnelle part du principe que lorsqu'une personne est victime de discrimination basée sur plusieurs critères, ceux-ci agissent simultanément et interagissent d'une manière inséparable et interdépendante. Le cumul ou la combinaison de ces motifs provoque des effets aggravés de vulnérabilité et d'exclusion.

Origine du concept d'intersectionnalité

Ce concept a été forgé, à la fin des années 1980, par la juriste américaine Kimberlé W. Crenshaw. En l'utilisant, celle-ci voulait mettre en avant la situation singulière des femmes noires américaines se trouvant au croisement de plusieurs discriminations. En effet, des études démontraient que les femmes noires américaines issues de milieux défavorisés étaient plus discriminées dans l'accès à leurs droits que les femmes blanches, les hommes noirs, ou que les personnes noires ou blanches issues de milieux sociaux similaires. Dans cette situation, aucun critère de discrimination ne peut être isolé : ces femmes n'étaient pas spécifiquement discriminées parce qu'elles étaient femmes, noires ou pauvres, mais parce qu'elles représentaient tout cela à la fois.

Dans une interview au Time en février 2020[21], Kimberlé Crenshaw définit l'intersectionnalité : « Il s'agit essentiellement d'une lentille, d'un prisme, permettant de voir la manière dont les différentes formes d'inégalité fonctionnent souvent ensemble et s'exacerbent mutuellement. Nous avons tendance à parler de l'inégalité raciale en la distinguant de l'inégalité fondée sur le sexe, la classe sociale, la sexualité ou le statut d'immigrant. Ce que l'on oublie souvent, c'est que certaines personnes sont soumises à tous ces facteurs et que l'expérience n'est pas seulement la somme de ses parties. »

Les discriminations multiples et l'approche intersectionnelle qui permet d'analyser les différentes discriminations subies simultanément, sont des concepts récents, même si elles sont aujourd'hui largement reconnues. Cependant, il n'existe pas encore de véritable retranscription légale, ni de pratique juridique permettant de l'appliquer pleinement. La législation de lutte contre les discriminations et la pratique qui lui est associée, utilisent encore des moyens traditionnels selon une perspective et une analyse unidimensionnelle des discriminations, identifiant et traitant les critères de discrimination de manière isolée, sans vision plus globale.

Pourtant, dans les faits, étudier les discriminations par critère ne permet pas de mener une analyse complète d'un système établi qui invisibilise certaines catégories de populations, et de comprendre et agir sur les fondements de l'exclusion et de la marginalisation de certains groupes. Les formes aggravées de discriminations ne peuvent ressortir des approches d'analyse des discriminations axées sur un seul critère.

L'expérience du Conseil civil de lutte contre toutes les formes de discrimination

Le Conseil civil de lutte contre toutes les formes de discrimination a été créé le 9 décembre 2016, par 13 collectifs, dynamiques ou organisations de la société civile marocaine, dont le GADEM. Le Conseil civil est une dynamique indépendante qui base son action sur la volonté de créer un espace de convergence des luttes autour des discriminations.

Parmi les objectifs qui ont motivé la création du Conseil civil, deux sont particulièrement importants à mettre en avant :

- **Aborder la thématique des discriminations de manière globale :** le Conseil civil capitalise sur les expériences, les connaissances et l'expertise de ses différent·e·s membres afin d'aborder et de traiter la question des discriminations fondées sur de multiples critères (discriminations intersectionnelles), et de créer un référentiel commun en matière de discrimination appliqué au Conseil civil;
- **Visibiliser et comprendre le fonctionnement des discriminations pas, peu ou mal étudiées et dénoncées**, inhérentes à un système de domination qui agit par des mécanismes et des représentations, et prend des formes différentes tant visibles que subtiles, dans des zones de non-droit ou dans des lieux isolés.

La constitution même du Conseil civil permet d'aborder les discriminations de manière transversale et sur la base d'une approche intersectionnelle. En effet, l'implantation des membres du Conseil civil dans six régions différentes du Maroc permet une prise en compte de la thématique des discriminations sur une grande partie du territoire marocain (en dehors de l'axe Rabat-Casablanca), ainsi qu'une ouverture territoriale sur des contextes locaux diversifiés. De même, la diversité des organisations membres permet de porter un regard sur différentes formes de discriminations à partir d'expériences diversifiées.

Depuis sa création, le Conseil civil élabore des rapports constituant un état des lieux des discriminations au Maroc. Pour ce faire, le Conseil civil utilise une approche intersectionnelle des discriminations afin de traiter des discriminations composées ou multiples. Cette approche met en lumière la manière dont les interactions de plusieurs discriminations agissent sur le vécu des individus et groupes qui les subissent et notamment, l'impact que peuvent avoir ces interactions sur l'accès aux droits des personnes (santé, logement, justice, emploi, éducation, etc.). Dans son analyse, le Conseil civil prend en considération le contexte historique, social et politique, et tend à visibiliser la spécificité de situations et d'expériences individuelles généralement non prises en compte. Le Conseil civil considère que l'adoption d'une telle approche est incontournable dans la mesure où la majorité des personnes subissent des formes de discriminations composées ou multiples, c'est-à-dire sur plusieurs fondements (raciale, fondée sur l'orientation sexuelle/identité de genre, la situation de handicap, etc.).

PETITE PRÉCISION LEXICALE

Intersectionnalité : notion visant à montrer que des personnes peuvent subir différentes formes de domination, d'oppression et/ou de discrimination qui sont vécues simultanément, ne sont pas dissociables et interagissent pour renforcer une situation de marginalisation, voire d'exclusion.

Principe de non-discrimination : principe fondamental du droit international de protection des droits humains qui vise à prohiber toute forme de discrimination.

Principe d'égalité : principe fondamental du droit international de protection des droits humains qui prône l'égalité des droits, des chances et des situations pour tou·te·s et vise à combattre toutes formes d'inégalités.

Activité 8. Analyse intersectionnelle des discriminations

🎯 **Objectif(s) :** Appréhender les discriminations composées et le concept d'intersectionnalité.

⏱️ **Durée :** Entre 45 et 60 min

⚔️ **Matériel :** Support de l'activité (voir **annexe 10**), feuilles A4 et stylos par groupe ; grandes feuilles (flipchart) et feutres marqueurs.

⚙️ **Déroulé :**

Travail en groupe :

Étape 1 : Constituer des groupes et distribuer le support de l'activité. Dans un premier temps, demander aux participant·e·s de trouver la ou les discrimination(s) subie(s) dans cette situation.

Étape 2 : Demander aux participant·e·s de trouver le ou les critères de discriminations, c'est-à-dire ce sur quoi la ou les discrimination(s) se fonde(nt): pourquoi cette personne a-t-elle été discriminée ?

Restitution en plénière :

Demander à chaque groupe de présenter son travail. Sur une grande feuille (flipchart), noter les discriminations et sur une autre, les critères sur lesquels se basent les discriminations rencontrées. Lancer une discussion avec les participant·e·s sur les discriminations composées (voir définition dans l'encadré « Petite précision lexicale »). Afin de les aider à mieux comprendre, changer certains éléments du texte, par ex. relire la situation en remplaçant la femme par un homme, changer sa situation économique, son statut, sa situation géographique, etc. Cela permettra aux participant·e·s de prendre conscience de la connexion et de l'interdépendance entre les différents critères de discrimination qui amènent à cette situation particulière. Enfin, faire réfléchir les participant·e·s à des solutions : sur quel critère devons-nous travailler pour résoudre cette situation ?

Une approche critère par critère permettrait de résoudre cette situation ? Ou bien faut-il travailler sur les différents éléments ?

Conclusion : Lancer une discussion sur les différents termes proposés et revenir sur les différences entre les uns et les autres.

Activité 9. Photolangage

🎯 **Objectif(s) :** Démystifier l'image que l'on se fait de l'autre.

⏱️ **Durée :** 45min

🛠️ **Matériel :** Portraits de personnes (proposition en annexe 11), bandes de feuilles ou post-it, scotch, stylos.

⚙️ **Déroulé :** Afficher les portraits sur un tableau et demander aux participant·e·s de décrire ce que leur renvoient ces photos de personnes en répondant aux questions suivantes :

- Quel pourrait être son prénom ?
- Quel pourrait être son pays d'origine ?
- Quel pourrait être son activité professionnelle/son métier ?
- En voyant cette photo, décrivez votre premier ressenti en 3 mots.

Récupérer les feuilles (ou post-it) et les coller sous chaque portrait. Enoncer ce qui a été écrit pour en informer tous les participant·e·s et relever les similitudes et les différences. Interroger les participant·e·s sur les raisons qui justifient leurs choix.

Après un temps de discussion, dévoiler les identités des personnes et demander leurs ressentis aux participant·e·s.

Conclusion : Reprendre ce qui aura été dit et rappeler qu'il y a toujours quelque chose d'autre derrière l'image que l'on se fait de l'Autre. Cette perception est notamment influencée par les préjugés et stéréotypes dont nous sommes tou·te·s porteur·euse·s.

ÉLÉMENTS DE CONCLUSION DE LA PARTIE 3

Avant de clôturer cette partie, l'animateur·rice posera les questions suivantes:

- Citer deux formes de discriminations retenues ;
- Citer deux critères sur lesquels peuvent se baser les discriminations ;

Comment combattre à titre individuel les discriminations ? Cette dernière question pourra introduire la partie suivante sur la déconstruction des préjugés et stéréotypes.

DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS

Les thèmes abordés dans cette partie :

- Comprendre le fonctionnement des préjugés et stéréotypes ;
- Se doter d'outils pour interroger les perceptions et aller au-delà.

« Étrangement, l'étranger nous habite : il est la face cachée de notre identité…De le reconnaître en nous, nous nous épargnons de le détester en lui-même. » [22]

L'un des objectifs intrinsèques du module de formation « Faciliter l'intégration des personnes migrantes au Maroc » est de travailler sur la déconstruction des préjugés et stéréotypes sur les migrations. Cette 4ème partie propose de se concentrer plus directement sur cette question à partir d'outils permettant aux participant·e·s d'apprendre par l'expérience pratique. Si certaines notions clés peuvent être définies, cette partie n'apporte pas beaucoup de théorie, mais se veut avant tout pratique et pédagogique.

Dynamique C. Similitudes et diversités

🎯 **Objectif(s) :** Prendre conscience de l'apport de tou·te·s à petite et grande échelle.

⏱️ **Durée :** 20 min

🛠️ **Matériel :** Feuilles et stylos.

⚙️ **Déroulé :** (Activité à faire individuellement ou en groupe)

Travail en groupe :

- Demander à chaque participant·e de répondre aux questions suivantes :
  - Je suis né·e à :
  - Enfant, je voulais être :
  - Mon loisir préféré est :

- Je suis allergique à :
- Je déteste :
- J'adore :
- Mon animal totem est :

- Expliquer aux participant·e·s qu'ils/elles doivent dans un deuxième temps discuter avec d'autres personnes et tenter de trouver un·e membre du groupe qui a les mêmes réponses. À défaut, 6 réponses communes, ou 5 ou 4 ou 3 et ainsi de suite.

Conclusion : Au sein du groupe, y a-t-il plus de points communs ou de différences? Y a-t-il des participant·e·s qui n'ont aucune réponse commune avec aucun·e autre membre du groupe? Le groupe est-il hétérogène? Ou au contraire, homogène? Comment expliquer et interpréter ce constat? Qu'est-ce que cela dit de nos sociétés? Finir en demandant au groupe ce qu'il a pensé/appris de cette activité et pourquoi.

THÈME 1 : COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT DES PRÉJUGÉS ET STÉRÉOTYPES

Du collectif à l'échelle individuelle

Tout au long de l'histoire, les mobilités humaines, qu'elles soient contraintes ou choisies, ont contribué à l'édifice des sociétés contemporaines qui se sont ainsi construites sur la base de différences, qu'elles soient linguistiques, culturelles, religieuses, etc.

Quitter son pays d'origine n'est pas sans conséquences sur la construction identitaire à l'échelle individuelle. Cela veut dire quitter un environnement quotidien connu pour de nouveaux horizons, avoir un nouveau statut, celui d'« étranger·e », et être confronté·e à de nouvelles identités et cultures dont on ne connaît pas forcément tous les codes.

La confrontation de ces différences n'est pas uniquement liée aux migrations internationales, mais est également à observer à une plus petite échelle avec les migrations internes à un État et les différences culturelles et identitaires d'une région à une autre au sein d'un même pays. La prise en compte de toutes ces différences dans la mise en œuvre des politiques publiques est donc primordiale

pour assurer la cohésion sociale et la construction d'une société plurielle, inclusive et respectueuse de ses différentes composantes à grande et à petite échelle.

Cette partie du module tend à faire le lien entre des représentations collectives de la figure de l'étranger·e et des réflexions à l'échelle individuelle afin de prendre conscience de certaines réalités vécues, de comprendre la construction des préjugés et stéréotypes et leur impact, et enfin de pouvoir les analyser et les déconstruire.

Comprendre la construction de sa propre identité : la théorie de l'Iceberg

Pour comprendre la construction des préjugés et stéréotypes, il est important de revenir sur la notion d'identité. Cette partie permet de comprendre comment nous entendons notre identité et comment elle se manifeste aux autres.

Dans une première étape, il est proposé de tenter de comprendre son propre schéma de construction identitaire sans entrer dans des notions abstraites, mais en tentant d'appréhender la manière dont les identités se construisent et se manifestent selon les origines, les expériences, les apprentissages et l'éducation, ainsi que les vécus des un·e·s et des autres.

Dans notre relation à l'autre, nous sommes en premier lieu en contact avec les éléments visibles de ce qui représente la ou les personnes en face de nous. Certains aspects de l'identité sont visibles à l'œil nu et facilement perceptibles comme l'habillement, la langue, le comportement, la nourriture, etc., tandis que d'autres sont cachés, voire enfouis, et plus difficiles à appréhender, telles que les valeurs, les croyances, les opinions, etc., mais sont d'une importance capitale pour comprendre ce qui constitue une personne et son identité dans son ensemble. La **« théorie de l'iceberg »** pour expliquer le fonctionnement d'une culture a été développée par Edward T. Hall dans le début des années 70. Selon cette théorie, la culture est comparable à un iceberg, car elle comporte une partie visible (partie émergée de l'iceberg) et une partie cachée (partie immergée). Nous préférerons parler d'identité dont la ou les cultures seraient une composante, mais l'image de l'iceberg a été reprise pour mieux représenter les différents aspects des identités.

L'image de l'iceberg présente de manière illustrée les différentes formes de manifestation de l'identité et rappelle que seule la plus petite partie de l'identité

est visible. Pourtant, de nombreuses facettes moins tangibles et plus difficilement discernables sont essentielles pour apprendre à connaître une personne. S'en tenir uniquement à la partie visible, c'est donc prendre le risque d'une compréhension limitée, voire erronée de l'autre. Prendre conscience de cette réalité permet d'ores et déjà d'être à l'écoute de l'autre en évitant tout jugement ou présupposé, et constitue une première étape des préjugés et stéréotypes.

Activité 10. L'iceberg inversé

Objectif(s) : Comprendre le schéma de construction des identités, la part visible et la part invisible.

Durée : 60 min

Matériel : Un modèle d'iceberg vierge par participant·e (feuille format A4 – voir **annexe 12**) et un iceberg représenté sur une grande feuille (flipchart) et feutres marqueurs pour la restitution.

Déroulé : Commencer par expliquer le concept de l'iceberg avec les éléments ci-dessus et rappeler que seul 15% d'un iceberg est visible en surface. On peut dire qu'il en va de même d'une personne que nous rencontrons pour la première fois : seule une petite partie de ce qui la constitue est visible, le reste ne peut être défini au premier regard

Travail en groupe : Distribuer un modèle d'iceberg vierge à chaque participant·e.

- (10 minutes) Demander à chacun·e de remplir la partie visible (haute) de l'iceberg en fonction de ce qu'une personne, qui ne les connait pas, peut savoir au premier regard. Les participant·e·s doivent alors inscrire les grands groupes constitutifs de l'identité que l'on perçoit de prime abord, par ex : l'habillement, la couleur de la peau ou des cheveux, la taille et la corpulence, etc.
- (10 minutes) Demander leur de remplir la partie invisible (basse) de l'iceberg, ce que cette même personne ne peut pas connaitre d'eux.
- (10 minutes) Demander leur ensuite de remplir la partie invisible (basse) de l'iceberg, en renseignant les grands groupes constitutifs de l'identité que l'on ne peut savoir ou connaître de prime abord, en essayant de hiérarchiser les éléments qui sont faciles à connaître (partie à la surface de l'eau) ou au contraire, plus difficiles (parties de plus en plus profondes).

Restitution en plénière :

Demander aux participant·e·s de partager leurs réponses que l'animateur·rice inscrit sur l'iceberg vierge représenté sur une grande feuille (flipchart).Compléter certains éléments importants qui auraient pu être oubliés. L'animateur·rice fait attention au fur et à mesure à classer les éléments sur l'iceberg selon qu'ils sont plus ou moins immergés. Par exemple : l'origine, les croyances, les opinions, les préférences musicales ou alimentaires, etc.

Entamer la discussion sur les choix des participant·e·s :

- Partie visible de l'Iceberg : Que voit-on d'une personne à première vue ? Ces éléments me permettent-ils de tirer des conclusions sur l'identité de la personne ? Par exemple, la couleur de la peau nous donne-t-elle suffisamment d'informations pour en déduire la nationalité ou l'origine d'une personne ?
- Partie invisible de l'Iceberg : Comment peut-on avoir des informations sur ces éléments constitutifs d'une personne et de son identité ? Pourquoi ne sont-ils pas visibles ? Est-ce que j'ai besoin de ces informations pour connaitre une personne ? Pourquoi ?

Conclusion : L'identité se construit donc de la même manière pour tou·te·s. Cependant, certains éléments peuvent être plus ou moins visibles selon les personnes. Mais ce sont véritablement les composantes des différents éléments constitutifs de l'identité qui varient d'une personne à une autre. Il est donc important de ne pas s'arrêter à cette « surface » qui ne donne que peu d'informations et peut nous induire en erreur, car nous sommes influencé·e·s par notre propre schéma de pensées et nos croyances (notre partie immergée de l'Iceberg), et par nos préjugés et les stéréotypes qui nous habitent.

THÈME 2 : ALLER AU-DELÀ DES PRÉJUGÉS ET STÉRÉOTYPES

La perception de l'Autre

Après avoir pris conscience du schéma de construction des identités, cette deuxième partie propose de se placer du point de vue de l'Autre afin de comprendre l'impact et les conséquences des préjugés et stéréotypes. Comme cela a été expliqué, se fier à ses premières impressions ne peut permettre d'avoir une vision claire de la réalité et amène à la simplifier, voire à la déformer, et cela peut avoir des conséquences sur la vie d'une personne ou d'un groupe.

PETITE PRÉCISION LEXICALE

Préjugés : « juger avant ». Ce sont des jugements et idées préconçues formées d'emblée à propos d'une personne ou d'un groupe. Les préjugés sont souvent basés sur les stéréotypes, ils sont inculqués par l'environnement social, et s'en défaire demande une prise de conscience et un travail sur soi.

Stéréotypes : Il s'agit de simplifier de façon abusive une réalité et de la généraliser à tout un groupe de personnes. Les stéréotypes reposent sur des croyances partagées relatives à des caractéristiques communes comme des attributs physiques ou moraux, les origines, la classe sociale, la profession, le genre, etc. Les stéréotypes peuvent être positifs ou négatifs, mais reviennent toujours à une généralisation collective d'une idée à l'ensemble des personnes appartenant à un groupe. Par exemple, on dit que les Québécois·es sont chaleureux·euses et que les personnes asiatiques sont travailleuses et rigoureuses. Cela revient à généraliser, car toutes les personnes assimilées à ces groupes ne peuvent pas l'être.

Il est important de rappeler que les préjugés et stéréotypes relèvent d'un mode de fonctionnement naturel de l'être humain qui recourt à ces deux procédés pour forger sa connaissance et sa vision du monde de manière simplifiée. En effet, il est impossible de retenir toutes les informations et notre cerveau fait donc un tri parmi les informations reçues et n'en retient que certaines. Il simplifie donc la réalité.

Les stéréotypes sont souvent perçus comme des vérités immuables qu'ils soient positifs ou négatifs, et sont ancrés dans les sociétés et ses différentes composantes. Il est donc difficile de s'en défaire et de remettre en cause ces représentations en restant dans son environnement immédiat, sans en comprendre les mécanismes.

Les préjugés constituent une réaction naturelle de chaque personne qui en a recours pour se protéger dans une situation jugée potentiellement dangereuse. Ils sont donc nécessaires, mais créent une distance entre ceux/celles considéré·e·s comme appartenant a priori à mon groupe de référence et « les autres ». Ils peuvent ainsi amener à exclure certains individus ou groupes sur la base d'un jugement « a priori » sans véritablement fondement.

De par ce caractère naturel et parce qu'ils sont ancrés dans nos environnements

proches, il est difficile de se défaire de nos préjugés et stéréotypes. Cette partie, comme la précédente, se veut pratique et permet de se mettre dans la peau de l'Autre afin de se confronter à nos propres préjugés et stéréotypes, et de mieux comprendre leur impact.

Activité 11. Un pas en avant

🎯 **Objectif(s) :** Se mettre dans la peau de l'Autre et vivre ses expériences de vie quotidienne.

⏱️ **Durée :** 60 min

🛠️ **Matériel :** Une grande salle ou en extérieur, une carte profil par participant·e et la liste d'affirmations pour l'animateur·rice (voir **annexe 13**).

⚙️ **Déroulé :**

- Distribuer une carte profil aux participant·e·s. Leur demander de la lire, de la conserver et de ne pas la montrer aux autres. Inviter les participant·e·s à prendre quelques minutes pour se représenter le personnage brièvement décrit sur la carte et imaginer son histoire.
- Demander aux participant·e·s de former une ligne à un bout de la pièce et leur expliquer les consignes : l'animateur·rice va lire une liste d'affirmations. Après chaque affirmation, les participant·e·s en mesure de répondre « oui » à l'affirmation au regard du personnage qu'ils/elles incarnent, feront un pas en avant. Dans le cas contraire, ils/elles resteront sur place.
- Lire les affirmations une à une en marquant une pause entre chacune afin que les participant·e·s puissent avoir le temps de décider d'avancer ou de rester sur place. À la fin de l'énoncé des différentes affirmations, demander aux participant·e·s de regarder autour d'eux/elles et de voir les positions de chacun·e.

- Après avoir passé en revue les différentes affirmations, l'étape suivante consiste en un débriefing. Il est important que lors de la première partie du débriefing, les participant·e·s maintiennent leur place et prennent conscience de leur position les un·e·s par rapport aux autres. Tout d'abord, demander aux participant·e·s de présenter leur personnage. Ensuite, demander leur d'analyser la position de leur personnage et d'expliquer leur choix. Ci-dessous, quelques exemples de questions pour accompagner les réflexions :
  - Comment je m'imaginais mon personnage ?
  - Pourquoi ai-je jugé que je devais ou ne devais pas avancer (les motivations) ?
  - Qu'est-ce que j'ai ressenti quand les autres avançaient et pas moi ? Et inversement ?
  - Qu'est-ce qui m'a le plus interpellé ?
  - Les personnages joués nous sont-ils complètement étranger·e·s ?
  - Est-ce que j'imaginais que des écarts si grands puissent exister ?
  - Ai-je été juste ou ai-je surjoué·e mon personnage (stéréotypes) ?

Conclusion : L'animateur·rice pourra revenir sur les choix spécifiques des personnages choisis pour cette activité qui sont facilement confrontés à différents préjugés et stéréotypes, réinterroger le groupe sur les fondements de ces préjugés et stéréotypes, et leur impact sur les personnes concernées.

Remettre en question nos propres préjugés et stéréotypes

Cette partie constitue une synthèse du travail abordé dans cette 4ème partie. Elle permet, au travers d'une mise en situation et d'un travail d'auto-évaluation, d'aller plus loin dans la réflexion sur le besoin de prendre conscience de nos préjugés et stéréotypes, et de réfléchir à la manière de les considérer et d'aller au-delà afin de ne pas participer à la création de situations de marginalisation ou d'exclusion.

Activité 12. Mise en situation

🎯 **Objectif(s) :** Expérimenter une situation afin d'appréhender l'écart entre nos interprétations/perceptions et la réalité.

⏱️ **Durée :** Entre 60 min et 1h30

🛠️ **Matériel :** Feuille A4, stylos, de l'eau (ou une boisson), quelques gâteaux, 2 salles bien séparées, les éléments permettant de comprendre la situation et les consignes à remettre uniquement à l'équipe qui joue le rôle de la famille (voir **Annexe 14**).

⚙️ **Déroulé :** Cette activité se déroule en 2 temps. Un premier temps de préparation et un deuxième temps de mise en situation et de restitution. Ces deux temps se concluront par un débriefing, très important pour la compréhension et l'analyse de cette mise en situation.

Étape 1 : Former deux équipes : l'équipe « association » qui tiendra le rôle d'une association (ou institution ou autre) œuvrant dans l'accompagnement de personnes migrantes et l'équipe « famille » qui requiert l'accompagnement.

L'association a reçu un email d'une famille en demande d'accompagnement, mais celle-ci ne peut se déplacer et souhaite recevoir les membres de cette structure à son domicile. Toutes les informations utiles sont dans l'email afin de permettre aux deux équipes de comprendre la situation de cette famille. L'animateur·rice distribue à chaque équipe une copie de cet email (voir **Annexe 14**) et invite les équipes à rejoindre sa salle (l'équipe « famille » reste dans la salle principale et l'équipe « association » rejoint une autre salle). Les deux équipes ne doivent plus entrer en contact à cette étape de l'activité.

ATTENTION Il est très important de ne pas faire mention, à ce moment-là de l'activité, des consignes « secrètes » que recevra l'équipe « famille ». Ces consignes ne seront distribuées qu'à l'équipe « famille » une fois les deux équipes séparées dans deux salles différentes.

Étape 2 : L'animateur·rice accompagne l'équipe « association » pour lui expliquer la démarche et s'assurer qu'elle a bien compris le rôle à jouer. Leur rappeler que tou·te·s les membres de l'équipe ne sont pas obligé·e·s d'avoir un rôle dans cette mise en situation. Les participant·e·s qui ne joueront pas seront observateur·rice·s de la mise en situation.

Ensuite, l'animateur·rice rejoint l'équipe « famille » et lui remet les consignes secrètes qu'elle sera la seule à avoir. L'animateur·rice explique bien que l'objectif n'est pas de mettre l'autre équipe en difficulté, mais plutôt de l'amener à confronter ses perceptions. En effet, les us et coutumes de cette famille peuvent choquer en premiers lieux, mais l'explication de ces coutumes, en fin de débriefing, montrera comment les préjugés peuvent influencer négativement notre perception et notre compréhension.

Leur rappeler que tou·te·s les membres de l'équipe ne sont pas obligés d'avoir un rôle dans cette mise en situation. Les participant·e·s qui ne joueront pas seront observateur·rice·s de la mise en situation.

Étape 3 : Une fois la préparation finie, laisser les participant·e·s jouer la saynète. Les observateur·rice·s se mettent sur le côté et observent attentivement afin de participer activement au débriefing.

Étape 4 : L'étape de débriefing est la phase la plus importante de cette activité. Dans un premier temps, l'animateur·rice demande aux membres de l'équipe « association » qui ont joué un rôle d'exprimer leur ressenti au cours de cette mise en situation. Il/elle fait de même avec les membres de l'équipe « famille » qui était sur scène. Ensuite, l'animateur·rice fait le tour des observateur·rice·s et note également leur ressenti.

Conclusion : À la fin du débriefing et pour conclure l'activité, l'animateur·rice révèle les consignes secrètes et évoque le fait qu'il est très difficile de s'en tenir à une observation objective, nous interprétons spontanément les faits en étant influencés par nos préjugés et stéréotypes.

Poursuivre les échanges avec les questions suivantes :

- Comment expliquez-vous vos réactions et sentiments ?
- Comment nos propres références, expériences, perceptions et valeurs influencent-elles notre vision du monde et de la réalité ?
- Comment pouvoir se prémunir de nos préjugés et de nos stéréotypes dans ce type de situation afin de ne pas juger trop vite ?

Conseil à l'animateur·rice :

- Il est primordial que les consignes secrètes restent cachées du groupe association pour que cette activité fonctionne. Les dévoiler à l'équipe «famille» uniquement et une fois qu'elle est seule dans la salle.
- Après la mise en situation et les premières questions sur le ressenti des participant·e·s, prendre le temps à ce moment-là de présenter les consignes secrètes à tou·te·s les participant·e·s et d'en discuter.
- Il est important que les membres de l'équipe « famille » soient à l'aise pour faire cette mise en situation. Si l'un·e ou plusieurs membres ne souhaitent pas participer, ne pas insister. Ils/Elles peuvent participer à toute la partie de préparation, mise en scène, et observer la saynète.

Activité 13. Auto-évaluation interculturelle[23]

🎯 **Objectif(s) :** Cette activité permet de conclure cette 4ème partie du module et de réfléchir à titre individuel sur les questions soulevées dans cette partie. Elle peut être également proposée pour introduire la partie suivante sur la position des professionnel·le·s de l'intervention sociale et du développement.

⏱️ **Durée :** 30 min

⚔️ **Matériel :** Tableau d'évaluation à imprimer (un par participant·e) (en annexe 15), grandes feuilles (flipchart), feutres marqueurs et stylos.

⚙️ **Déroulé :** Pour la mise en œuvre de cette activité, il est important d'instaurer un climat de confiance et une atmosphère favorable à l'échange et à la libre participation de tou·te·s.

L'animateur·rice distribue les fiches d'évaluation anonyme à tou·te·s les participant·e·s. Chaque participant·e devra lire attentivement les questions et répondre de manière claire et sincère.

L'auto-évaluation interculturelle doit se faire individuellement. Les participant·e·s sont invité·e·s à évaluer leurs propres attitudes, comportement et plus largement, leurs capacités à se repositionner face à des situations nouvelles dans lesquelles leurs propres perceptions peuvent influencer leur jugement et la réalité.

Afin de rassurer les participant·e·s, il est important de préciser que ce travail se fera sur la base de l'anonymat, voire qu'aucun partage ne sera demandé. Les participant·e·s peuvent lire le document, le remplir s'il/elle le souhaite, et le partager ou le garder pour soi. Le partage de manière anonyme ou non avec le reste du groupe se fera sur une base volontaire uniquement.

Il ne s'agit donc pas de juger les attitudes des un·e·s et des autres, mais plutôt d'évaluer et de prendre conscience de potentiels freins à la communication et à l'interaction dans sa vie de tous les jours ou dans l'exercice de sa profession. Si les participant·e·s ont consenti à partager anonymement leur propre évaluation après avoir rempli la fiche, l'animateur·rice récupère les réponses et procède à une systématisation des réponses dans un tableau général. A la fin, le débat se construira autour des résultats obtenus et sur des pistes de solutions aux difficultés rencontrées.

Conclusion : Demander aux participant·e·s ce qu'ils/elles ont ressenti en remplissant la fiche : ont-ils/elles découvert des choses sur leurs propres attitudes/difficultés ? Des solutions envisageables ont-elles pu être proposées?

ÉLÉMENTS DE CONCLUSION DE LA PARTIE 4

Pour conclure cette 4ème partie, l'animateur·rice peut revenir sur les trois étapes présentées pour aborder la déconstruction des préjugés et stéréotypes (**1.** la construction de l'identité; **2.** la perception de l'autre; **3.** comment aller au-delà) et demander aux participant·e·s de citer 1 élément qui les a marqué pour chacune de ces étapes.

La partie conclusion est aussi le moment de revenir sur les éléments qui ont été mal compris, restent confus pour les participant·e·s ou qui les ont mis mal à l'aise. Demander aux participant·e·s de citer un élément.

L'animateur·rice note les éléments et les transferts sur un document commun afin que tou·te·s les participant·e·s puissent les voir et échanger à partir des résultats avant de clôturer cette partie.

LA POSITION DE L'INTERVENANT·E DE L'ACTION SOCIALE

Les thèmes abordés dans cette partie :

- Appliquer les principes des droits humains à l'action sociale ;
- Appréhender quelques notions de communication interculturelle.

Dynamique E. «Je souhaite devenir/suis devenu·e... parce que...»

🎯 **Objectif(s) :** Cette dynamique permet de s'exprimer sur son choix d'orientation professionnelle et de le partager avec les autres.

⏱️ **Durée :** 30 min

🪚 **Matériel :** Une salle suffisamment grande pour faire un cercle avec tou·te·s les participant·e·s.

⚙️ **Déroulé :** Placer les participant·e·s en cercle et demander à chaque membre du cercle de compléter les phrases suivantes:

- Je suis devenu·e travailleur·euse social·e ou agent·e de développement, parce que...
- L'action la plus intéressante à laquelle j'ai participé était...
- Cette situation était la plus difficile que j'ai rencontrée...
- Mon travail m'apporte/m'a appris...
- Lorsqu'on me demande des renseignements sur mon travail, je réponds...
- Pour la suite de ma carrière, je voudrais...

L'animateur·rice peut choisir de poser toutes les questions ou non, ou encore d'en proposer de nouvelles à adapter selon les profils professionnels, le but étant d'échanger sur sa profession ou sur ses aspirations professionnelles.

THÈME 1 : PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIQUES DU TRAVAIL SOCIAL[24]

Les principes internationaux d'éthique et déontologiques du travail social se basent sur le droit international, principalement sur les neuf principales conventions internationales de protection des droits humains que le Maroc a signées et ratifiées sans exception (voire partie Droits des migrants thème 1) et dont font partie *la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille* et la *Convention internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.* A cela s'ajoute, *la Convention de Genève de 1951 relative au statut des réfugiés.*

La Fédération internationale des travailleurs sociaux a posé les principes de base de l'éthique en travail social. Elle rappelle que la conscience éthique est indispensable à la pratique professionnelle de tout·e intervenant·e social·e. Sa capacité et son engagement à agir selon la déontologie sont essentiels à la qualité du service qu'il/elle rend à ceux/celles qui en font appel.

Au Maroc, la loi n°45-18 *relative à la réglementation de la profession du travailleur social* définit le/la travailleur·euse social·e comme « tout travailleur indépendant qui exerce à titre professionnel, la mission d'assister des groupes ou des individus, toutes catégories confondues, qui ne peuvent pas participer pleinement à la vie sociale, et ce, afin de faciliter leur intégration dans la société et préserver leur indépendance et leur dignité ».

Droits humains et dignité

Le travail social est basé sur le respect des valeurs et de la dignité inhérente à chaque individu, et des droits qui en découlent. Les intervenant·e·s social·e·s ont à faire respecter et à défendre l'intégrité et le bien-être physique, psychologique, affectif et spirituel de chaque personne. Leur travail consiste à rechercher l'autonomisation de la personne, son insertion, son équilibre, son épanouissement, et ce, pour le présent et pour l'avenir, pour lui/elle et pour sa famille. Les principes présentés ci-dessous permettent aux intervenant·e·s de l'action sociale et du développement de cadrer leur travail et peuvent servir d'indicateurs d'impact. Ces principes rappellent les principes des droits humains introduits dans la deuxième partie de ce module de formation : les droits des personnes migrantes et étrangères.

En clair, il s'agit de :

- **Respecter le droit à l'autodétermination :** Les intervenant·e·s de l'action sociale et de développement doivent respecter et faire valoir les droits des personnes à décider par elles-mêmes. Ils/Elles ont pour tâche d'exposer clairement et intelligiblement aux personnes requérant leurs services les différentes options qui s'offrent à elles afin que ces personnes puissent prendre une décision au regard de ce qu'elles pensent être le mieux pour elles, même si un·e professionnel·le pense que c'est une erreur et qu'il y a un meilleur choix à faire ou que ce choix ne correspond pas à leurs valeurs et choix de vie personnels.
- Cela demande de la **transparence dans la communication** auprès des requérant·e·s au regard des actes que l'on pose. C'est uniquement sous cette condition qu'un lien de confiance pourra s'établir. Par exemple, le fait de transmettre toute information au/à la concerné·e sur l'évolution de sa situation ou la capacité de poser clairement les limites de son intervention sont des moyens pour l'intervenant·e de l'action sociale et de développement de fixer les règles de communication et de lever certaines réticences. La relation doit donc se fonder sur une compréhension mutuelle et le consentement. L'accord entre le/la requérant·e et l'intervenant·e peut également s'apparenter à un contrat tacite afin que le/la requérant·e sache expressément ce qu'il/elle peut attendre et ce qui lui est demandé.
- **Défendre le droit à la participation :** La participation va de pair avec le principe d'autodétermination. Les intervenant·e·s de l'action sociale et de développement doivent défendre l'implication et la participation totale des personnes qui requièrent leurs services de façon à les rendre autonomes dans leurs décisions et les actions à mettre en œuvre. Ils/Elles ne doivent pas faire à leur place, mais faire en sorte, autant que possible, d'accompagner les requérant·e·s, et non de les assister, ce qui leur permettra d'être actif·ve·s face à ce qui leur est proposé, de comprendre le cadre et les limites de l'intervention, et donc de participer.

Ces premiers principes introduisent le principe de consentement éclairé : comme présenté plus haut, les requérant·e·s doivent être informé·e·s de façon claire et simple sur tous les risques et les limites d'une intervention. Or, pour donner des explications et éclaircissements, il faut que l'intervenant·e de l'action sociale et de

développement ait une connaissance et une perception claires des conséquences probables ou possibles et des finalités de ses actes.

- **Le principe d'autonomisation** est également sous-jacent : il s'agit ici d'identifier, mettre en valeur et/ou accompagner le développement des capacités personnelles. L'intervenant·e de l'action sociale et de développement doit s'intéresser en premier lieu aux capacités personnelles des individus, des groupes et des communautés, et les accompagner ainsi à devenir autonomes, et non dépendant d'une assistance.
- **Traiter chaque personne comme un tout :** Les intervenant·e·s de l'action sociale et de développement doivent considérer les requérant·e·s dans leur globalité, ils/elles sont des éléments d'une famille et d'une communauté. L'intervenant·e de l'action sociale et de développement doit prendre en compte l'environnement naturel et sociétal, et veiller à prendre en considération le cadre de vie des concerné·e·s sous tous ses aspects.

Justice sociale

Les intervenant·e·s de l'action sociale et de développement ont la responsabilité de promouvoir la justice sociale au sein de la société en général et au profit des personnes avec lesquelles ils/elles travaillent. Cela signifie :

- **Lutter contre toutes les formes de discriminations :** Les intervenant·e·s de l'action sociale et de développement ont la responsabilité de protéger, voire dénoncer toutes discriminations dont ils/elles seraient témoins, et de ne pas privilégier, ou au contraire, défavoriser ou porter préjudice à une personne, parce que celle-ci serait d'une autre religion, d'un autre pays, en situation administrative irrégulière, en situation de handicap, etc. (voir partie 3 et 4 de ce module).
- **Reconnaître la diversité :** Les intervenant·e·s de l'action sociale et de développement doivent reconnaître et respecter la diversité sous toutes ses formes (culturelles, religieuses, etc.), au sein des sociétés dans lesquelles ils/elles interviennent et prendre en compte les différences individuelles, familiales, au sein de groupes et de communautés.
- **Distribuer les ressources équitablement :** Les intervenant·e·s de l'action sociale et de développement doivent s'assurer que les ressources qui sont à leur disposition sont distribuées équitablement, en fonction des besoins.

- **Contester les politiques et pratiques injustes :** Les intervenant·e·s de l'action sociale et de développement ont le devoir de porter à l'attention de leurs employeur·euse·s, des législateur·rice·s, des politicien·ne·s et du grand public les situations pour lesquelles les ressources sont inadéquates, ou lorsque les politiques ou les pratiques sont injustes ou nocives.
- **Travailler en faveur de la solidarité :** Les intervenant·e·s de l'action sociale et de développement ont le devoir de dénoncer les conditions sociales qui contribuent à l'exclusion sociale, à la marginalisation, à la stigmatisation ou à la soumission d'une personne ou d'un groupe par rapport au reste des membres de la société.

Accompagnement de personnes en migration

L'accompagnement de personnes en migration, quel que soit leur statut, fait partie du travail quotidien des intervenant·e·s de l'action sociale et de développement, au même titre que toute autre personne. Il n'y a pas de principes en plus, les mêmes s'appliquent pour tou·te·s. Par contre, une attention particulière devra être portée sur les risques plus élevés d'exclusion et de marginalisation de ces personnes du fait de leur statut d'étranger·e (non-appartenance nationale), voire de leur situation administrative, ou encore des risques plus élevés de discriminations en raison de leurs origines nationales ou ethniques supposées ou avérées, de leur religion, etc. La partie du 3 du module aborde les questions d'intersectionnalité qui permettent de mieux appréhender certaines situations au regard des réalités de certains groupes qui peuvent être confrontés simultanément à différentes formes de discriminations.

Activité 14. «Comment je me positionne...»

🎯 **Objectif(s) :** Réfléchir sur la place et l'importance des principes déontologiques et d'éthique dans le travail quotidien.

Prendre du recul par rapport à son travail et ses obligations professionnelles.

⏱️ **Durée :** 60 min

⚔️ **Matériel :** Grandes feuilles (flipchart), feutres marqueurs, feuilles format A4 et stylos et support de l'activité (voir **Annexe 16**).

⚙️ **Déroulé :** Travail individuel.

Étape 1 : Demander aux participant·e·s de remplir, de manière anonyme, le tableau en priorisant les 15 propositions de capacités que doivent développer les intervenant·e·s de l'action sociale et de développement. Une colonne correspond aux priorités personnelles (subjectif - ce que je considère comme le plus important/sur lequel je dois travailler) et une autre, les priorités pour tout·e intervenant·e en général (objectifs globaux). Compter 20 minutes pour cette première partie.

Étape 2 : Reproduire le tableau sur une grande feuille (flipchart) et faire une restitution collective afin de comparer les priorités du groupe et les différences entre les visions subjectives et objectives.

Étape 3 : Lancer une discussion avec les participant·e·s.

Conclusion : Poursuivre les discussions sur les difficultés de l'exercice, puis sur la place de l'intervenant·e de l'action sociale et de développement en tant qu'acteur·rice indépendant·e avec sa conscience professionnelle, en tant que membre d'une équipe et d'une structure (partage-t-on les mêmes valeurs ? Priorités ?) et plus largement, en tant que membre d'une société. Quelle place prend la déontologie dans le travail en général. Faut-il un code déterminé ? Etc.

THÈME 2 - QUELQUES RÈGLES DE BASE

La conduite éthique en travail social

Si le Maroc s'est doté récemment d'un cadre juridique régissant le travail social, nous avons souhaité compiler quelques éléments clés et importants à rappeler. Voici quelques lignes directrices générales sur la conduite professionnelle (ces éléments complètent les principes d'éthique et déontologiques en travail social présentés précédemment) :

- Développer et entretenir des compétences professionnelles et techniques adaptées pour mener à bien sa mission dans le respect de la dignité et des droits humains ;
- Agir avec intégrité. Cela implique de ne pas abuser de la relation de confiance avec les personnes qui recourent à ses services, de bien faire la différence entre vie privée et vie professionnelle, et de poser des limites claires afin qu'il n'y ait pas de malentendus possibles et de fausses attentes ;
- Ne pas user de sa position à des fins personnelles et ne pas subordonner les besoins ou intérêts des requérant·e·s aux siens ; faire preuve d'empathie ;
- Savoir se protéger (ne pas se laisser envahir émotionnellement) et protéger les requérant·e·s ;
- Respecter le caractère confidentiel des informations personnelles recueillies. Les exceptions à cette règle ne peuvent être justifiées que par un impératif éthique supérieur (comme la préservation de la vie) ;
- Traiter les données personnelles sensibles avec toutes les précautions nécessaires et accorder une priorité élevée à la protection des données, au secret professionnel et au devoir de discrétion ;
- Engager et entretenir le débat sur la déontologie avec ses collègues et employeur·euse·s et assumer des décisions bien étayées sur le plan éthique ;
- Être en capacité de rendre compte de ses choix et actions, et en assumer la responsabilité ;
- Demander uniquement les informations nécessaires pour résoudre un problème soumis. Aucune information inutile à une procédure spécifique ne doit être demandée.

Le respect du secret professionnel et de la confidentialité

Toutes les informations que le/la requérant·e donne dans le cadre de son suivi/accompagnement sont protégées par le secret professionnel, c'est-à-dire que les intervenant·e·s de l'action sociale et de développement ont l'obligation de garder le secret et de ne révéler aucune information de nature confidentielle dont ils/elles sont dépositaires. La révélation peut résulter non seulement d'une communication directe d'information, mais aussi de négligence ou de manque de vigilance, par exemple : conversation entre professionnel·le·s dans un lieu public, entretien en présence d'un tiers, affichage de photos reconnaissables. Dans le cas de l'utilisation de données personnelles, l'anonymat doit être respecté ou cela doit être notifié à la personne concernée afin d'obtenir son consentement exprès.

Déontologiquement, tout·e professionnel·le recevant des informations personnelles dans le cadre de l'exercice de ses fonctions doit se considérer comme tenu·e au secret et seules les personnes d'une organisation, impliquées dans le suivi d'une situation, peuvent y avoir accès. Dans ce sens, et dans les limites précitées, l'information n'est pas donnée à l'intervenant·e de l'action sociale et du développement en tant que personne physique, mais morale, c'est-à-dire à l'organisation ou l'institution à laquelle il/elle est rattaché·e. Le/La requérant·e doit en être informé·e et comprendre ce que cela implique.

Toutefois, il y a une exception : si l'intervenant·e de l'action sociale et du développement apprend que des actes criminels graves sont prévus ou sont en cours, la responsabilité civique prime sur le secret professionnel. Le/La requérant·e doit en être clairement averti·e. Il s'agit alors d'exigences supérieures, par exemple, l'obligation de porter secours à une personne en danger ou une situation soulevant la question de l'intérêt supérieur d'un·e enfant.

En dehors de cette exception, **aucune information ne peut et ne doit être divulguée à des tiers sans le consentement exprès** (indication explicite du consentement) du/de la requérant·e. Il faut se rappeler que si l'obligation au secret est le principe, la révélation doit rester l'exception. Dans certains cas, parler peut permettre d'aider, mais cela peut aussi créer des incidents graves qu'il ne faut pas prendre à la légère. Le/la requérant·e doit aussi avoir accès à son dossier à tout moment et, à la clôture/fin de suivi de son dossier, il/elle a le droit de le reprendre. Toutefois, l'organisation peut être autorisée à conserver les informations essentielles par le/la requérant·e qui est informé·e de l'utilisation qui

pourrait en être faite (utilisation de données pour des rapports, etc.) et donne son accord, notamment sur les modalités d'utilisation (question de la conservation de l'anonymat par exemple).

Informations à caractère secret :

Ce qui touche à la vie privée, ce que la personne ne révèle pas ou ne laisse pas voir à n'importe qui : ce qui concerne sa santé, son histoire personnelle et celle de sa famille, sa vie affective et sexuelle, sa vie familiale, ses convictions, ses orientations politiques, ses valeurs, son adresse ou son numéro de téléphone, etc.

QUE DIT LA LOI MAROCAINE

Le droit marocain considère la divulgation du secret professionnel comme un délit (art. 446 et 447 du Code pénal) et comme une faute grave (art. 39 du Code du travail). L'article 446 du Code pénal réglemente le secret professionnel.

Cet article a une portée générale : il vise en effet le secret médical en faisant expressément référence aux « médecins, chirurgiens ou officiers de santé ainsi que les pharmaciens (et) les sages-femmes », mais il considère aussi « toutes autres personnes dépositaires, par état ou profession ou par fonctions permanentes ou temporaires, des secrets qu'on leur confie (...) ». Cet article, même s'il paraît destiné a priori à la protection du secret médical, peut être également applicable à toutes les personnes pouvant, du fait de leur profession ou de leur fonction, recevoir certains secrets.

Activité 15. Confidentialité et secret professionnel

🎯 **Objectif(s) :** Échanger et discuter sur les questions de confidentialité et de secret professionnel en prenant en compte la législation, la réalité de terrain et la position des personnes en migration.

⏱️ **Durée :** 60 min

🛠️ **Matériel :** Le support de l'activité (voir **annexe 17**), grandes feuilles (flipchart), feutres marqueurs et ciseaux.

⚙️ **Déroulé :**

Étape 1 : Diviser le groupe en 2 (prévoir 2 observateur·rice·s) et distribuer la situation à chaque groupe. Durant 15 minutes, chaque groupe prépare ses arguments, sachant que le premier groupe défend le point de vue des requérant·e·s et l'autre groupe celui des intervenant·e·s sociaux·ales..

Étape 2 : Quand les groupes ont fini de préparer leurs arguments, lancer la mise en situation en laissant les groupes jouer leur rôle et avancer leurs arguments.

Les observateur·rice·s prennent note des points importants en lien avec la confidentialité et le secret professionnel à retenir pour les discussions finales/ conclusions.

Conclusion : Demander aux groupes : Quelles sont les limites du secret professionnel et du respect de la confidentialité dans cette situation ? Où cela commence/s'arrête ? Quelles sont les difficultés au regard du travail de tous les jours ? Quels sont les risques possibles si ce principe n'est pas respecté ?

Réflexion autour de l'échange entre organisations partenaires et l'obligation du secret professionnel : Comment cela se passe dans la situation proposée ? Le secret professionnel est-il respecté ? Comment cadrer ce type d'échanges ? Comment impliquer la personne accompagnée ?

Réflexion autour des informations données ou demandées ? Quelle nécessité ? Quelles informations primordiales ou au contraire, non nécessaires ? Se pose-t-on véritablement la question de la nécessité de l'information collectée ? Dans quel but ?

Prendre véritablement le temps pour les discussions.

ÉLÉMENTS DE CONCLUSION DE LA PARTIE 5

L'animateur·rice peut conclure cette 5ème partie par quelques questions :

- Avez-vous déjà eu l'occasion d'expérimenter certains éléments abordés au cours de cette partie du module ?
- Quels éléments vous paraissent caractéristiques de votre travail ?
- Quels éléments abordés au cours de cette partie vous paraissent particulièrement utiles pour votre travail ?

Les réponses faites à l'oral et partagées avec tou·te·s peuvent servir de base de discussion en groupe avant de conclure.

ÉVALUATION

Il est important à la fin d'une session de formation ou même en cours de formation - à la fin d'une journée par exemple - voire quelques mois plus tard si les moyens le permettent, de prendre le temps de s'arrêter et de réfléchir sur les acquis et la progression des connaissances des participant·e·s, sur le contenu et sa pertinence notamment en lien avec le contexte et les besoins en formation, ainsi que sur les techniques de formation utilisées. Il s'agit de s'interroger sur :

- La formation a-t-elle répondu à mes attentes ? Mes attentes étaient-elles en accord avec les objectifs de départ ? La formation répondait-elle aux objectifs fixés ? Ces objectifs ont-ils évolué ? Le contenu était-il adapté ? suffisant ? clair et compréhensible ? accessible ? (Analyse de la cohérence, de la pertinence et de l'efficacité de la formation).
- Les moyens mobilisés pour la mise en œuvre de la formation étaient-ils suffisants ? Adaptés et adéquates ? Tous nécessaires ? (Analyse de l'efficience de la formation).
- Serai-je capable de reproduire la formation ? de diffuser le contenu de cette formation ? de mettre en pratique les éléments de la formation ? (Analyse de la pérennité).
- Plusieurs semaines/mois après la formation, qu'ai-je retenu ? De quoi est-ce que je me sers dans mon travail ? Cette formation m'a-t-elle permis de m'interroger sur mon action ? L'action de mon organisation ? L'action des personnes à qui j'ai transmis des éléments de la formation ? (Analyse de l'impact).

L'évaluation peut se faire « à chaud » en recueillant des éléments d'analyse à l'issue d'une session de formation (mesurer le niveau de satisfaction et les acquis), ou « à froid » en appréciant la mise en pratique de la formation et le niveau de connaissances/compréhension atteint et mis en œuvre après quelques semaines ou encore, pour en mesurer l'impact sur le travail des participant·e·s au bout de quelques mois.

Annexe 1 Références bibliographiques et liens utiles

Rapport « Etrangers et droits de l'Homme au Maroc : pour une politique d'asile et d'immigration radicalement nouvelle » Conclusions et recommandations

- http://www.ccdh.org.ma/sites/default/files/documents/Conclusions_et_recommandations_def-2.pdf;

Le livret « Vivre ensemble au Maroc - Livret de sensibilisation pour mieux comprendre la diversité et respecter la différence » disponible en arabe et en français sur le site du GADEM

- http://www.gadem-asso.org/Vivre-ensemble-au-Maroc;

« Le mythe du transit, la migration subsaharienne au Maroc »:

- http://oppenheimer.mcgill.ca/IMG/pdf/IPPR_-_Le_mythe_du_transit.pdf ;

Droits de l'Homme : questions et réponses, Collection : Les droits de l'Homme en perspective de l'UNESCO. Cet ouvrage offre des informations claires, concises et récentes sur les principaux instruments relatifs aux droits de l'homme et sur leurs procédures d'application. Il traite également des activités des organisations internationales pour promouvoir et protéger les droits humains, et des principaux défis à relever. Disponible en arabe et en français

- http://www.unesco.org/ulis/cgi-bin/ulis pl?catno=185036&set=5339443E_1_72&gp=1&lin=1&ll=f ;

Tous les textes des Conventions internationales sont disponibles sur le site des Nations unies relatif aux textes des instruments internationaux des droits de l'Homme :

- http://www2.ohchr.org/french/law/

Convention de Vienne sur le droit des traités (1969) :

- http://untreaty.un.org/ilc/texts/instruments/francais/traites/1_1_1969_francais.pdf

Sur les organes des Nations unies chargés des droits humains, Guide simple sur les organes des traités de l'ONU :

- http://www.ishr.ch/guides-to-the-un-system/simple-guide-to-treaty-bodies?utm_source=ISHR+Publications+and+News&utm_campaign=8a82d9c2e3-Launch_revised_Simple_Guide_TBs8_27_2010&utm_medium=email

Sur la protection des réfugiés, Guide pour le droit international relatif aux réfugiés:

- http://www.ipu.org/PDF/publications/refugee_fr.pdf

Sur la Convention internationale sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille :

- http://www.unesco.org/new/fr/social-and-human-sciences/themes/social-transformations/international-migration/international-migration-convention/

Voir également le Centre international de plaidoyer et de ressources sur les droits humains des travailleurs migrants — Décembre 18 :

- http://www.december18.net/fr

Sur l'application de la Convention par le Maroc. GADEM, Rapport sur l'application de la convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et les membres de leur famille, 2009 :

- http://www.gadem-asso.org./IMG/pdf/GADEM-Rapport_convention_migrants-fevrier2009.pdf

Sur une analyse des discriminations au Maroc. GADEM, Note à l'intention du Comité de lutte contre les discriminations raciales (CERD), août 2010 :

- http://www.gadem-asso.org./IMG/pdf/GADEM_rapport_CERD_-_FRA.pdf

Sur les discriminations, Les formes de discrimination, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse – Québec :

- https://www.cdpdj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html

Le racisme systémique parlons-en, Ligue des droits et libertés (LDL):

- https://liguedesdroits.ca/wp-content/fichiers/2022/07/brochure_racisme_systemique_edition_2022.pdf

Sur une analyse critique des politiques migratoires européennes. Site Internet de Migreurop :

- http://www.migreurop.org/

Petit traité à l'usage des actrices et acteurs jeunesse « Prévenir et lutter contre les discriminations et les rapports de domination » ASCE, juillet 2013.

- http://www.bretagne.drjscs.gouv.fr/IMG/pdf/Prevenir_et_lutter_contre_les_discriminations_et_les_rapports_de_domination_juillet2013.pdf

Edward T. Hall, Le langage silencieux, Seuil,

Secret professionnel et travail social aujourd'hui –document du GREJ novembre-2007.

Code de déontologie du travail social en Suisse : un argumentaire pour la pratique des professionnels.

Déontologie des travailleurs sociaux, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme septembre- 2003.

L'Ethique en travail social déclaration de principes de l'IFSW

- http://ifsw.org/policies/statement-of-ethical-principles/

Annexe 2 Récapitulatif des activités proposées

Activité 1. Comprendre les migrations à travers l'Histoire.....16

Activité 2. Le traitement médiatique des migrations.....24

Activité 3. Introduction aux droits humains « L'arbre des droits ».....32

Activité 4. Des mots et des maux.....38

Activité 5. Le dessus des cartes.....44

Activité 6. « Bingo ! ».....53

Activité 7. « Ce que je sais ».....59

Activité 8. Analyse intersectionnelle des discriminations.....63

Activité 9. Photolangage.....64

Activité 10. L'iceberg inversé.....69

Activité 11. Un pas en avant.....73

Activité 12. Mise en situation.....75

Activité 13. Auto-évaluation interculturelle.....78

Activité 14. « Comment je me positionne... ».....84

Activité 15. Confidentialité et secret professionnel.....88

Dynamique A. Nous sommes tou·te·s d'ailleurs !.....12

Dynamique B. Rendez-vous sur Hoqoqune !.....26

Dynamique C. « Cultionary ».....46

Dynamique D. Similitudes et diversités.....66

Dynamique E. « Je souhaite devenir/suis devenu·e ... parce que ...».....80

Annexe 3 DUDH

(Support pour la dynamique Introduction aux droits humains et pour l'activité « L'arbre des droits »)

Article 1 Droit à l'égalité

Article 2 Interdiction de la discrimination

Article 3 Droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne

Article 4 Interdiction de l'esclavage

Article 5 Interdiction de la torture et des traitements inhumains, cruels ou dégradants

Article 6 Droit à la reconnaissance de la personnalité juridique

Article 7 Droit à l'égalité devant la loi

Article 8 Droit à un recours devant les juridictions compétentes

Article 9 Interdiction des arrestations, détentions et des exils arbitraires

Article 10 Droit à un procès équitable et public

Article 11 Droit à la présomption d'innocence

Article 12 Interdiction des immixtions arbitraires dans la vie privée, la famille et le domicile

Article 13 Liberté de circulation à l'intérieur d'un État, et droit de quitter un pays et d'y revenir

Article 14 Droit d'asile dans un autre pays

Article 15 Droit à une nationalité et droit de changer de nationalité

Article 16 Droit de se marier et de fonder une famille

Article 17 Droit à la propriété

Article 18 Liberté de pensée, de conscience et de religion

Article 19 Liberté d'opinion, d'expression et d'information

Article 20 Droit de réunion et d'association pacifiques

Article 21 Droit d'accéder à des fonctions publiques et droit à des élections libres

Article 22 Droit à la sécurité sociale

Article 23 Droit à des conditions de travail dignes et droit d'affiliation syndicale

Article 24 Droit au repos et aux loisirs

Article 25 Droit à un niveau de vie suffisant

Article 26 Droit à l'éducation

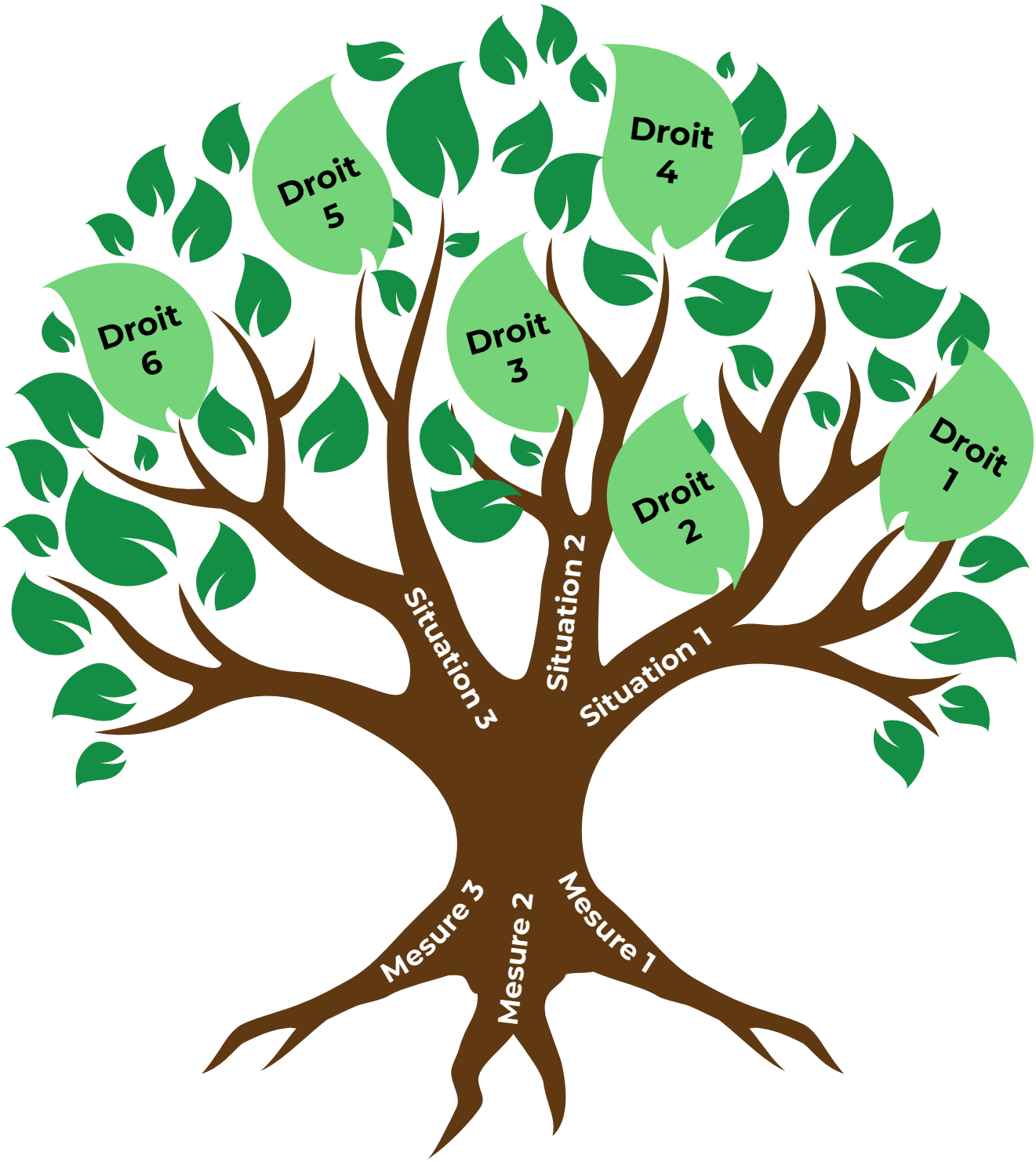
Article 27 Droit de prendre part à la vie culturelle et scientifique de la communauté

Article 28 Droit à un ordre social qui permette de donner plein effet à la Déclaration

Article 29 Respect des droits d'autrui, et libre et plein développement de l'individu

Article 30 Interdiction d'agir de façon à détruire les droits contenus dans la Déclaration

Annexe 4 L'arbre des droits – support



Annexe 5 Des Mots et des Maux – supports

Des Mots et des Maux – famille de termes n°1

Des Mots et des Maux – famille de termes n°2

Annexe 6 Le dessus des cartes – Cartes à jouer

« cartes téléchargeables site le site du GADEM.

https://www.gadem-asso.org/annexes-module-de-formation/

Annexe 7 Le dessus des cartes

#	Date	Événement	Description	Éléments complémentaires à l'usage de l'animateur·rice
1	10-déc-48	Adoption par l'Assemblée générale des Nations unies de la Déclaration universelle des droits de l'Homme	Ce texte constitue la base des droits humains. Il apporte tout un éventail de droits civils, politiques, économiques, culturels et sociaux que l'on retrouve dans les principaux traités internationaux de protection des droits humains.	Ensemble, la DUDH et les deux Pactes internationaux forment la norme internationale fondamentale pour la protection des droits humains, connue sous le nom de Charte internationale des droits de l'Homme.
2	28-juil-51	Adoption par l'Assemblée générale des Nations unies de la Convention de Genève relative au statut des réfugiés	Ce texte pose les principes fondateurs de la protection internationale des réfugié·e·s, notamment le principe de non-refoulement, c'est-à-dire l'interdiction du renvoi d'une personne vers un territoire où elle risque d'être persécutée (art 33) et le principe de l'immunité pénale pour l'entrée ou le séjour irrégulier des personnes en besoin de protection internationale (art 31).	La Convention de 1951 a été complété le 31/01/1967 par l'adoption du protocole de New York relatif au statut des réfugiés. Ce texte supprime la spécificité de la Convention de Genève relative au statut des réfugiés de 1951 qui ne s'appliquait alors qu'aux problèmes particuliers de l'Europe connus avant 1951. Le protocole permet d'ouvrir le champ d'application aux nouveaux défis internationaux. Il est entré en vigueur le 4 octobre 1967 et le Maroc l'a ratifié le 20 avril 1971.
3	07-nov-56	Ratification par le Maroc de la Convention de Genève relative aux réfugiés 1951	Le Maroc fait partie des 146 États à avoir ratifié cette convention. Sous le protectorat, la France l'avait ratifié le 23 juin 1954 au nom du Maroc. Après son indépendance, le Maroc a confirmé cette ratification.	Le 29 août 1957, le Maroc a adopté un décret d'application de la Convention de Genève relative aux réfugiés 1951 qui fixe les modalités d'application de la Convention. Il confie la protection juridique et administrative des réfugié·e·s au Bureau marocain des réfugiés et apatrides (BRA), relevant du ministère des Affaires étrangères et de la Coopération internationale de l'époque.
4	18-déc-90	Adoption par l'Assemblée générale des UN de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille	Ce texte attire l'attention de la communauté internationale sur la situation spécifique des personnes migrantes à chaque étape du parcours migratoire, mais aussi sur le besoin particulier de protection de ceux/celles en situation administrative irrégulière relative au séjour.	Entrée en vigueur le 1er juillet 2003 après 20 adhésions dont le Maroc. Le Maroc avait largement contribué à l'élaboration et à l'entrée vigueur de cette convention avec le Mexique. A ce jour, aucun État dit du Nord ne l'a ratifié.
5	21-juin-93	Ratification par le Maroc de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille	Le Maroc est le 2ème pays à avoir ratifié cette convention. Il a ainsi participé à son entrée en vigueur le 1er juillet 2003 (il fallait atteindre un total de 20 ratifications après l'adoption de la convention par les Nations unies)	Le Maroc était alors principalement connu comme pays de départ de ses propres ressortissant·e·s. Ratifier une telle convention n'avait donc pas les mêmes enjeux à l'époque. Conscient de ce que cela impliquait, il n'a d'ailleurs publié la ratification de la Convention au bulletin officiel qu'en début d'année 2012 (le 23 janvier 2012 dans le BO en langue arabe n°6015 et le 02 février 2012 au BO n°6018 en français).

6	11-nov-03	Adoption de la loi n°02-03 relative à l'entrée et au séjour des étrangers au Royaume du Maroc, à l'émigration et l'immigration irrégulières	Ce texte est la principale référence en matière de droits des personnes étrangères. Il définit les conditions d'entrée et de séjour sur le territoire marocain. Une réforme avait été annoncée en 2013 dans le cadre de la nouvelle politique migratoire, mais n'a pas encore été adoptée.	La loi n°02-03 est née dans un contexte de pressions croissantes de l'UE envers le Maroc et dans un climat de suspicion générale consécutif aux attentats de Casablanca du 16 mai 2003. Elle a été adoptée sans concertation, ni débat, en même temps que la loi n°03-03 relative au terrorisme.
7	07-juin-13	Signature d'une déclaration politique établissant un partenariat pour la mobilité entre le Maroc, l'UE et 9 États membres.	Le Maroc est le 1er pays du Sud de la Méditerranée à avoir conclu un tel partenariat avec l'UE. Ce document pose le cadre de coopération entre le Maroc et l'UE/États membres, ainsi que les objectifs à atteindre et les actions à mettre en œuvre dans le domaine des migrations et de l'asile, dont une grande partie se concentre sur la lutte contre les migrations irrégulières.	Parmi les États membres signataires, on compte l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la France, l'Italie, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume – Unis, et la Suède. L'UE a proposé ce cadre de coopération et de dialogue avec les États de la rive sud de la Méditerranée aux lendemains des « Printemps arabes » afin de renforcer la collaboration avec ces États pour faire face aux mouvements de populations de 2011 et lutter contre les migrations irrégulières.
8	10-sept-13	Hautes orientations Royales pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une « nouvelle politique globale en matière d'immigration et d'asile »	La nouvelle politique migratoire se base sur les conclusions et les recommandations du rapport du CNDH, Etrangers et droits de l'Homme au Maroc - Pour une politique d'asile et d'immigration radicalement nouvelle publiées le 9 septembre 2013.	Parallèlement, le Maroc présentait son rapport initial sur l'application de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille devant le Comité de protection des droits des personnes migrantes à Genève. Ce rapport était attendu depuis 2004 et n'a été remis au Comité que le 12 juillet 2012 (rendu public le 1er novembre 2012) => 2ème rapport attendu depuis le 18 sept. 2018
9	02-janv-14	Lancement de la première opération exceptionnelle de régularisation	23 096 personnes régularisées (dont 10 162 femmes) sur un total de 27 649 demandes	Les personnes étrangères souhaitant régulariser leur situation administrative avaient droit à un titre de séjour d'une année. Le titre de séjour délivré au cours de la première opération de régularisation porté la mention « travail ». Une Commission nationale de suivi et de recours avait été mise en place pour suivre l'opération et revoir les dossiers soumis aux commissions provinciales de régularisation Maroc : 1er pays du continent africain à avoir mis en place une procédure de régularisation. En dehors de ces opérations exceptionnelles, aucune procédure de régularisation de la situation administrative n'est possible dans le cadre de la loi n°02-03
10	18-DÉC-14	Adoption par le Conseil du gouvernement de la Stratégie nationale de l'immigration et de l'asile (SNIA)	Objectif : Assurer une meilleure intégration des immigrés et une meilleure gestion des flux migratoires dans le cadre d'une politique cohérente, globale, humaniste et responsable	La SNIA se décline en quatre objectifs stratégiques : - Gérer les flux migratoires dans le respect des droits de l'Homme - Faciliter l'intégration des immigrés réguliers - Mettre en place un cadre institutionnel adapté - Mettre à niveau le cadre réglementaire

11	09-FÉVR-15	Annonce de la fin de la première opération exceptionnelle de régularisation	Conférence de presse du ministère de l'Intérieur annonçant la fin de l'opération exceptionnelle de régularisation et le « début du démantèlement des campements dans le nord du Maroc ».	Dès le 10 février 2015, des opérations de grandes envergures ont été mises en œuvre dans les campements proches de la ville de Nador et de la zone frontalière avec Melilla. Plus de 1200 personnes ont été arrêtées et déplacées de force à l'intérieur du territoire marocain, dans une vingtaine de villes plus au Sud du pays.
12	15-DÉC-16	Lancement de la deuxième opération exceptionnelle de régularisation	27 660 demandes déposées (pas de données officielles sur le nombre de personnes ayant obtenu une réponse positive ou un titre de séjour à la suite de l'opération).	Entre l'opération de 2014 et celle de 2017, un total de 55 309 demandes de régularisation ont été déposées (113 nationalités). Cependant, ce chiffre ne veut rien dire concrètement, il ne dit pas combien de personnes ont obtenu de réponses positives, ni combien de titres de séjour ont été délivrés, voire renouvelés. A partir de 2017, les requérant·e·s réussissant à déposer une demande de renouvellement de leur titre de séjour obtenu dans le cadre d'une des deux opérations de régularisation, ont droit à un séjour de 3 ans au lieu d'une année.
13	10-DÉC-18	Adoption à Marrakech du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières	Ce pacte est considéré comme l'un des premiers documents basés sur une approche commune pour une gestion internationale des migrations. Il n'est juridiquement pas contraignant.	Le Pacte a été adopté lors de la conférence de Marrakech organisée en décembre 2018. Il est le résultat d'un processus de négociations intergouvernementales lancé à la suite de la Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants (résolution 71/1) du 19 septembre 2016. Le Pacte est souvent critiqué car il pourrait tendre à remplacer la Convention internationale de protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

« Bingo ! » – cartons

Idéologie fondée sur un système de hiérarchisation raciale entre personnes selon leur(s) origine(s)		**Stéréotypes**	Plusieurs formes de discrimination peuvent interagir simultanément et de manière indissociables sur une seule personne
	Apartheid	Traitement défavorable et illégitime d'un groupe sur la base de critères d'origine, d'identité de genre, de croyances, d'opinions, etc.	
Discrimination systémique (ou structurelle)	Dispositions, normes ou pratiques neutres a priori, mais qui peuvent entraîner une forme de discrimination dans les faits et leurs effets		**Principe d'égalité**

	Non-discrimination		Discrimination « fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique » (Art. 1 CIEDR)
Discrimination directe	Séparation organisée, de droit ou de fait, entre groupes de personnes sur la base d'un ou plusieurs critères physiques ou autres	**Préjugés**	
Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (décision de l'AG des UN le 1966/10/26)		Convention entrée en vigueur le 1969/1/4. Elle engage ses 182 Etats parties à supprimer toute discrimination raciale.	**Xénophobie**

Simplification d'une réalité reposant sur des croyances collectives et généralisées à tout un groupe de personnes		**Discriminations**	Forme complexe de discrimination ancrée à tous les niveaux et domaines d'un système établi et de son organisation.
Racisme	(séparation en Afrikaans) Ségrégation raciale institutionnalisée en Afrique du Sud en vigueur de 1948 à 1991		
	Intersectionnalité	La DUDH consacre ce principe fondamental (art. 1) « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits »	**Discrimination indirecte**

Expression/attitude d'hostilité, voire de haine envers les personnes étrangères (n'appartenant pas au groupe de référence)	**Ségrégation**		Principe fondamental du droit international de protection des droits humains interdisant toutes formes de discrimination
21-mars		La forme de discrimination la plus facile à déterminer, car elle induit la volonté de discriminer.	**Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale**
	Représentation formée d'emblée à propos d'une personne ou d'un groupe, à partir de stéréotypes et d'idées préconçues	**Discrimination raciale**	

« Bingo ! » – cartes mots et définitions (pour l'animateur·rice)

21-mars	Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (décision de l'AG des UN le 26/10/1966)
Apartheid	(séparation en Afrikaans) Ségrégation raciale institutionnalisée en Afrique du Sud en vigueur de 1948 à 1991
Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale	Convention entrée en vigueur le 4/1/1969. Elle engage ses 182 Etats parties à supprimer toute discrimination raciale.
Discrimination directe	La forme de discrimination la plus facile à déterminer, car elle induit la volonté de discriminer.
Discrimination indirecte	Dispositions, normes ou pratiques neutres a priori, mais qui peuvent entraîner une forme de discrimination dans les faits et leurs effets
Discrimination raciale	Discrimination « fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique » (Art. 1 CIEDR)
Discrimination systémique (ou structurelle)	Forme complexe de discrimination ancrée à tous les niveaux et domaines d'un système établi et de son organisation.
Discriminations	Traitement défavorable et illégitime d'un groupe sur la base de critères d'origine, d'identité de genre, de croyances, d'opinions, etc.
Intersectionnalité	Plusieurs formes de discrimination peuvent interagir simultanément et de manière indissociables sur une seule personne

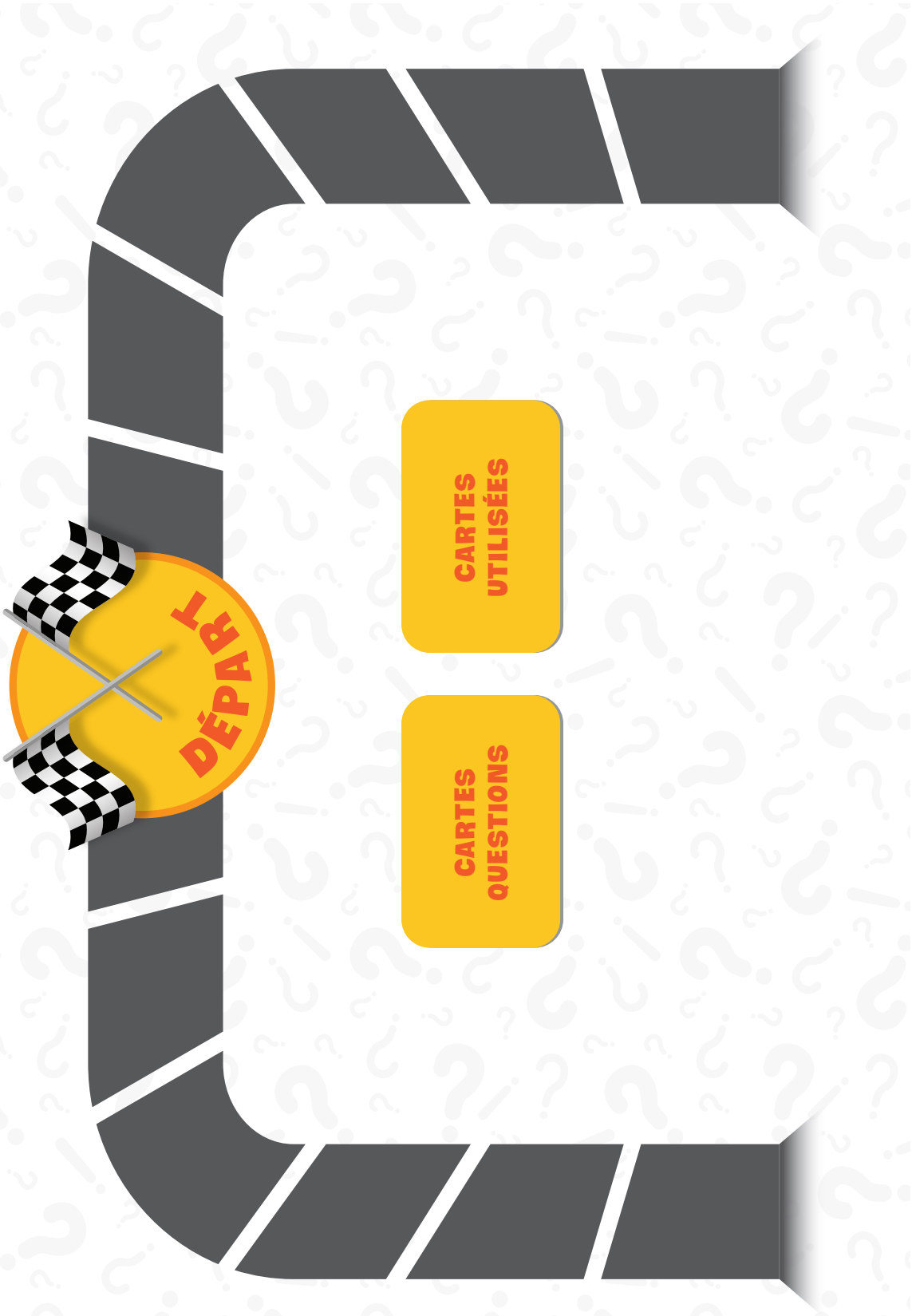
Non-discrimination	Principe fondamental du droit international de protection des droits humains interdisant toutes formes de discrimination
Préjugés	Représentation formée d'emblée à propos d'une personne ou d'un groupe, à partir de stéréotypes et d'idées préconçues
Principe d'égalité	La DUDH consacre ce principe fondamental (art. 1) « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits »
Racisme	Idéologie fondée sur un système de hiérarchisation raciale entre personnes selon leur(s) origine(s)
Ségrégation	Séparation organisée, de droit ou de fait, entre groupes de personnes sur la base d'un ou plusieurs critères physiques ou autres
Stéréotypes	Simplification d'une réalité reposant sur des croyances collectives et généralisées à tout un groupe de personnes
Xénophobie	Expression/attitude d'hostilité, voire de haine envers les personnes étrangères (n'appartenant pas au groupe de référence)

Annexe 9 « Ce que je sais » – supports

« Ce que je sais » – plateau de jeu

Cartes question téléchargeables sur le site du GADEM

https://www.gadem-asso.org/annexes-module-de-formation/



« Ce que je sais » – cartes questions

1. Comment s'appelle la Convention de protection des droits humains des Nations unies spécifique aux discriminations raciales ?

Réponse : Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

2. Quand l'Assemblée générale des Nations unies a-t-elle adopté la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale ? a) le 21 décembre 1965 ? ; b) le 10 décembre 1984? ; c) le 18 décembre 1990 ?

Réponse : a) le 21 décembre 1965.

3. Combien d'États ont ratifié la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale ? a) 182 ? b) 56 ? c) 17 ?

Réponse : a) 182. La CIEDR est la Convention internationale la plus largement ratifiée.

4. Quand la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale est-elle entrée en vigueur ? a) le 26 juin 1987 ? b) le 4 janvier 1969 ? c) le 1er juillet 2003 ?

Réponse : b) le 4 janvier 1969 après la ratification de la Pologne.

5. Quand est célébrée chaque année la journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale ? a) le 10 décembre ? ; b) le 18 décembre ? ; c) le 21 mars ?

Réponse : c) le 21 mars. L'Assemblée générale des Nations unies a adopté le 26 octobre 1966 la date du 21 mars comme Journée internationale pour l'élimination des discriminations raciales (résolution 2142 (XXI)).

6. Que s'est-il passé le 21 mars 1960 ?

Réponse : Cette date symbolique fait référence aux événements du 21 mars 1960, à Sharpeville, en Afrique du Sud, date à laquelle, au cours d'une manifestation pacifique contre les lois de l'apartheid, la police avait ouvert le feu sur les manifestant·e·s et tué 69 personnes.

7. Dans quel pays a été mis en place le système de l'apartheid et en quoi consistait-il ?

Réponse : Régime de ségrégation raciale systématique qui existait en Afrique du Sud. Il limitait l'accès aux droits de toute une tranche de populations sur la base de leurs origines ethniques et raciales (aboli en 1991).

8. Qu'est-ce que les « lois Jim Crow » ?

Réponse : Lois qui imposaient la ségrégation raciale dans les États du sud des États-Unis d'Amérique entre 1876 et 1965. Les plus importantes lois Jim Crow introduisaient la ségrégation dans les services publics (établissements scolaires, hôpitaux, transports, justice, cimetière, etc.), les lieux de rassemblement (toilettes, restaurants, cafés, et autres lieux publics) et restreignaient les interactions sociales entre les personnes blanches et noires au strict minimum.

9. Le Maroc a-t-il ratifié la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale ?

Réponse : Oui, le Maroc l'a ratifiée le 18 décembre 1970.

10. Quel est le rôle du Comité pour l'élimination des discriminations raciales des Nations-Unies ?

Réponse :

- Suivi de l'application de la convention ;
- Réception de communication, plainte et pétition de personnes, organismes et d'États.

11. Une discrimination peut-elle être légale ? Donner un exemple illustrant votre réponse.

Réponse : Oui, par ex. le système de l'apartheid ou les lois Jim Crow

12. Une personne peut-elle être discriminée sur la base de plusieurs critères ? Donner un exemple illustrant votre réponse.

Réponse : Oui, par ex. une femme ivoirienne travailleuse domestique au Maroc pourrait être victime de discrimination sur la base de son origine, de la couleur de peau, de son identité de genre, etc.

13. Le fait de traiter différemment une personne ou un groupe de personnes constitue-t-il toujours une forme de discrimination ? Donner un exemple illustrant votre réponse.

Réponse : Non, certaines différences de traitements sont même obligatoires dans des situations qui ne sont pas comparables. Par ex. des adaptations pour permettre l'accès aux services publics pour les personnes en situation de handicap.

14. Le Maroc est-il doté d'une loi spécifique sur les discriminations ?

Réponse : Non, différentes lois et autres cadres juridiques prennent en compte les questions de discriminations, mais il n'existe aucune loi spécifique.

15. Quelle est la plus ancienne convention internationale de protection des droits humains ?

Réponse : Adoptée en 1965 par l'Assemblée générale des Nations unies, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale est la plus ancienne convention internationale.

16. Quelles sont les deux conventions internationales luttant spécifiquement contre les discriminations ?

Réponse :

- La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale ;
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

17. Dans quelle(s) convention(s) internationale(s) de protection des droits humains retrouve-t-on le principe de non-discrimination ?

Réponse : Le principe de non-discrimination est présent et rappelé dans toutes les conventions internationales de protection des droits humains.

18. Quelle est la différence entre une discrimination directe et une discrimination indirecte ?

Réponse : La discrimination directe constitue la forme la plus simple et flagrante de discriminations. Elle est généralement intentionnelle et a un but précis. La discrimination indirecte est plus subtile et résulte de l'effet préjudiciable d'une

norme, d'une règle ou d'une pratique qui est appliquée de la même manière à tou·te·s sans prendre en compte certaines situations spécifiques.

19. Dans le droit international, une discrimination doit-elle être intentionnelle pour être considérée comme une discrimination ? Donner un exemple illustrant votre réponse.

Réponse : Non, une discrimination n'a pas à être forcément intentionnelle pour être considérée comme telle. Par exemple : l'interdiction des animaux domestiques dans certains lieux publics comme les hôpitaux ou les écoles, généralement pour des raisons d'hygiène et de sécurité a des effets discriminatoires si elle est appliquée de manière automatique, sans prise en compte de la situation de certaines personnes comme des personnes en situation de handicap qui se déplacent avec un chien guide ou d'assistance.

20. Un État devient juridiquement lié par une convention lorsque ce dernier l'a a) signé ? ; b) accepté ? ; c) ratifié ?

Réponse : c) ratifié.

21. Quel principe va de pair avec le principe de non-discrimination ? a) Le principe de non-refoulement ? b) Le principe d'égalité ? c) Le principe d'immunité pénale ?

Réponse : b) Le principe d'égalité

Annexe 10 Analyse intersectionnelle discrimination–support

Mme A est originaire du Mali. Elle vit seule au Maroc depuis 4 ans avec sa fille de 2 ans. Elle ne détient aucun titre de séjour, car elle n'a pas pu répondre aux conditions d'accès au cours des 90 jours de séjour touristique autorisé à son arrivée au Maroc. Mme A habite près de Rabat, à Tamesna, et ne parvient pas à trouver un emploi formel stable en raison de sa situation administrative, du jeune âge de sa fille qui requiert encore toute son attention et de la situation géographique à Tamesna. Les moyens de transport en commun limités entre Rabat et Tamesna ne l'aident pas non plus à mener efficacement ses recherches.

Elle parvient cependant à trouver une place d'employée de maison à Rabat et une voisine qui travaille à son domicile, accepte de veiller sur sa fille la journée

en attendant de trouver rapidement une solution plus pérenne. Pour se rendre sur son lieu de travail, elle doit partir très tôt le matin et revenir tard le soir. Mme A espère pouvoir régler sa situation administrative grâce à cet emploi et trouver autre chose. Malheureusement, même si son employeur semble accepter de la soutenir dans ses démarches, elle devra tout de même envisager de retourner au Mali (et pour cela faire une demande de laissez-passer), revenir au Maroc et lancer les démarches dès son retour pour aller au bout de la procédure avant 3 mois révolus. Son employeur l'informe que tout cela sera à sa charge, ainsi que la somme à payer auprès de l'agence de l'emploi (ANAPEC) pour obtenir l'autorisation de travail. En effet, Mme A apprend que même si elle est employée de maison avec un salaire de 2600dhs par mois, elle devra passer par la procédure de préférence nationale. Ensuite, son employeur pourra faire les démarches pour qu'elle obtienne le contrat de travail étranger (CTE) visé par le ministère de l'Emploi. Elle pourra alors déposer sa demande de titre de séjour avec un contrat de bail en bonne et due forme, ce qu'elle n'a pas, son propriétaire actuel ne souhaitant pas établir de tel contrat. Elle pourrait déménager, mais elle se souvient de ses anciennes recherches. Soit les loyers étaient trop chers, soit on lui opposait sa situation administrative ou sa condition de mère célibataire, ou encore ses origines nationales, car certain·e·s ne souhaitent pas louer à des « Africains ». La tâche lui parait insurmontable !

Annexe 11 Photolangage – supports

Photos à présenter aux participant·e·s

©Micheline Pelletier

Éléments pour la conclusion (pour l'animateur·rice)

Wangari Maathai, première femme d'Afrique de l'Est et d'Afrique centrale à avoir obtenu un doctorat. Elle était professeure d'université et militante écologiste et des droits humains. En 2004, elle devint la première femme africaine à recevoir le prix Nobel de la paix.

Fouzia El Kassioui est une athlète paralympique marocaine. Elle a remporté la médaille d'argent au lancer du poids féminin F33 aux Jeux paralympiques d'été de 2020 à Tokyo, au Japon.

Ted Bundy, né le 24 novembre 1946 à Burlington et mort le 24 janvier 1989 à Starke, en Floride, est un tueur en série américain. Il a agressé et assassiné de nombreuses jeunes femmes et filles durant les années 1970.

Annexe 12 Iceberg inversé– support

Annexe 13 Un pas en avant–supports

Cartes Profil – présentation des personnages

Un ressortissant malien en situation administrative irrégulière	Un migrant du Nigéria	Une employée de maison originaire des Philippines	Une réfugiée de Syrie
Une mère divorcée sans emploi	Une mère célibataire originaire de Côte d'Ivoire	Un homme originaire du Congo RDC marié à une femme marocaine	Une jeune marocaine en situation de handicap qui ne peut se déplacer qu'en fauteuil roulant
Le président de la section jeunesse d'un parti politique	Le propriétaire d'une société d'import-export prospère	Une retraitée de retour au Maroc ayant vécu 40 ans en France	Un diplômé chômeur
Un jeune berger d'une tribu nomade	La fille du directeur de l'agence bancaire locale, étudiante en sciences économiques à l'université de Rabat	Un mannequin marocain	La fille de l'Ambassadeur des États-Unis
Le chef de cabinet d'une Ministre	Un maçon espagnol vivant à Tanger	Une gérante belge d'une maison d'hôte à Marrakech	Une française employée d'une association marocaine en stage pendant 6 mois

La liste des situations ou événements (pour l'animateur·rice)

- Vous n'avez jamais eu de graves difficultés financières.
- Vous avez un logement décent avec l'électricité et l'eau potable.
- Vous n'avez jamais été inquieté·e de ne pas pouvoir manger à votre faim.
- Vous êtes allé·e à l'école et êtes capable de lire le journal.
- Vous possédez une voiture.
- Vous exercez la profession de votre choix.

- Vous êtes optimiste concernant votre avenir.
- Vous voyagez à l'étranger facilement.
- Votre identité culturelle est respectée dans la société dans laquelle vous vivez.
- Vous partez en vacances une fois par an.
- Vous n'avez jamais fait l'objet de discrimination(s).
- Vous pouvez tomber amoureux·euse de la personne de votre choix.
- Vous utilisez internet et bénéficiez de ses avantages.
- Vous n'avez pas peur d'être harcelé·e ou attaqué·e dans les rues.
- Vous ne faites pas l'objet de propos stigmatisant dans les médias
- Vous achetez de nouveaux vêtements au moins tous les 6 mois.
- Vous n'êtes pas inquiété·e pour l'avenir de vos enfants.

Annexe 14 Mise en situation – supports

Lettre support de la mise en situation

« Madame, Monsieur,

Je vis au Maroc avec ma femme et mes 3 enfants. J'ai 32 ans et ma femme 28 ans. Mes 3 enfants ont 9 ans, 5 ans et le plus jeune a 13 mois. Depuis maintenant 3 mois, nous rencontrons des difficultés pour nourrir notre famille et payer le loyer.

Depuis un an, je vis dans le quartier A de la ville Y dans une chambre avec toute ma famille que je loue 700dhs par mois. J'essaie de m'en sortir, mais je ne trouve pas de travail fixe, sauf quelques travaux de peinture. Ma santé physique ne me permet pas de travailler plusieurs heures d'affilée. Ma femme parvient également à travailler de temps en temps pour quelques heures de ménage. Mais j'ai de plus en plus de difficultés à payer mon loyer et j'ai peur que le propriétaire me demande de partir. Il m'a déjà menacé plusieurs fois. Je dois trouver une solution rapidement. J'ai eu vent de votre projet d'accompagnement vers l'emploi. Pouvez-vous m'aider à trouver du travail ou me soutenir d'une manière ou d'une autre ?

Comme je vous l'ai dit plus haut, mes problèmes de santé ne me permettent pas actuellement de me déplacer jusqu'à votre bureau. Mais je sais que, dans des cas comme le mien, vous acceptez de vous déplacer. Pourriez-vous me rendre visite à mon domicile assez rapidement pour discuter et trouver une solution à ma situation ?

Merci par avance pour votre soutien ! »

Consignes secrètes pour le groupe « famille »

Vous êtes originaires d'un autre pays que celui dans lequel vous vivez. Vos coutumes et traditions sont différentes du pays de résidence et vous imposent certains rituels, notamment en ce qui concerne le « recevoir à la maison ».

- La société dont vous êtes originaire place les femmes au-dessus des hommes.
- Cette société est très croyante et pour elle, la Terre et le Ciel sont sacrés.
- Les rôles des hommes et des femmes dans la société reflètent leur relation avec la Terre et le Ciel.
- ***Les femmes*** sont unies à la Terre et au Ciel et restent debout. Ce qui est perçu comme un honneur, car elles représentent le lien entre la Terre et le Ciel.
- ***Les hommes*** sont considérés comme impurs. Ils doivent rester assis, ils ne sont en contact qu'avec la Terre et cherchent à se connecter au Ciel. Ils ne peuvent le faire qu'à travers les femmes en leur touchant le dessus de la tête avec leur paume. De temps en temps, l'homme pose la main sur la tête d'une femme.

LE SALUT :

- Pour saluer les femmes accueillies :
  - Les femmes lèvent d'abord les mains au Ciel puis se baissent pour toucher les pieds (lien entre le Ciel et la Terre).
  - Les hommes doivent saluer les femmes en leur touchant les pieds
- Pour saluer les hommes accueillis :
  - Les hommes se saluent entre eux en se touchant l'épaule
  - Les femmes ne saluent pas les hommes, car ils sont considérés comme impurs.

LE RAPPORT A LA NOURRITURE :

- Seules les femmes peuvent préparer et offrir les fruits sacrés de la terre (gâteau, eau).
- Les hommes ont besoin d'être purifiés avant de manger (lavage des mains), et se font nourrir, car ils n'ont pas le droit de toucher la nourriture sacrée de la terre.
- Les hommes mangent et boivent d'abord pour protéger les femmes de toute trahison (empoisonnement possible).

RECEPTION D'HÔTES :

- ***Entrée :*** Les hommes doivent entrer en premier, car les femmes ne prennent aucun risque en tant qu'être supérieur.
- Les hommes doivent s'asseoir sur des chaises.
- Les femmes entrent après les hommes.
- Les femmes restent debout.
- ***Conversation :*** pour dire oui/montrer que vous êtes d'accord avec ce qui est dit: frapper 2 fois dans les mains
- pour dire non/montrer que vous n'êtes pas d'accord avec ce qui est dit : se cacher les yeux avec les mains
- ***Accueil :*** Pour bien recevoir les invités, offrir un gouter (vous aurez une assiette de petits gâteaux et de l'eau) :
- Faire passer un gobelet d'eau aux hommes dans lequel ils devront tremper leurs doigts (les hommes seulement) pour se laver les mains
- ***Pour la nourriture :*** les hommes sont servis en premier par les femmes. Ils ne touchent pas la nourriture, ce sont les femmes qui leur mettent un morceau de gâteau dans la bouche.
- Servir les femmes en second en leur présentant le plat et en les laissant se servir seules.
- ***Pour les boissons :*** servir d'abord les hommes. Les hommes doivent boire avec une paille. Ils sont servis par les femmes.
- Les femmes se servent seules et boivent directement au verre.

Tout ceci doit être fait en menant l'entretien avec les acteur·rice·s associatif·ve·s et essayer de trouver ensemble une solution à votre situation (cf. lettre ci-dessus).

Annexe 15 Auto-évaluation interculturelle – support

#	Comment vous situez-vous ?	😵	😣	🙂	😀
1	Je sais écouter l'autre sans le juger				
2	Je connais le sens du mot « préjugé »				
3	J'ai conscience d'avoir des préjugés				
4	Je sais interroger mes premières impressions, mes représentations et perceptions				
5	Je sais remettre en question mes attitudes et comportements				
6	Je suis curieux·euse et je m'intéresse aux personnes autour de moi				
7	J'aime aller au-devant d'autres personnes				
8	Je n'interprète pas les propos d'une autre personne avec mon propre référentiel. Je cherche à comprendre				
9	Je sais faire la différence entre une situation qui me mettrait en danger et une situation d'incompréhensions liées à des différences de représentations et de perceptions				
10	Je sais identifier des actes ou des propos discriminatoires				
11	Je fais attention aux mots que j'utilise pour ne pas blesser les autres, par exemple « Azzi·a »				
12	Je sais que je suis Africain·e autant qu'un·e Sénégalais·e, un·e Tunisien·ne, un·e Congolais·e ou un·e Malgache				
13	Je fais attention à ne pas considérer toutes les personnes noires comme sénégalaises ou toutes les personnes asiatiques comme chinoises				
14	Je peux parler ouvertement des questions de racisme				
15	Je suis conscient·e que nous pouvons tou·te·s être racistes				

Annexe 16 Comment je me positionne »– support

#	Mes capacités professionnelles	Personnelles (Subjectives)	Générales (Objectives)
1	Connaître la langue de l'interlocuteur·rice ou avoir recours à un·e interprète		
2	Accompagner toute personne sans discrimination		
3	Savoir identifier les causes de malentendus et d'incompréhensions dans l'interaction avec l'interlocuteur·rice		
4	Savoir adapter son approche et ses modalités d'intervention aux types de situations rencontrées		
5	Prendre en compte la communication non verbale et le comportement de l'interlocuteur·rice		
6	Savoir mettre de côté sa vie personnelle, ses valeurs et ses engagements politiques, religieux, etc.		
7	S'assurer du consentement		
8	S'assurer de ne pas interpréter les propos - demander de reformuler		
9	Savoir écouter sans jugement de valeur		
10	Respecter le choix de l'interlocuteur·rice même si ce choix n'est pas jugé le plus favorable (accompagner plutôt qu'assister)		
11	Reconnaître et respecter le caractère confidentiel des informations transmises		
12	Savoir traiter chaque situation individuellement et non dans sa globalité		
13	Savoir remettre en cause certaines politiques et pratiques injustes, discriminatoires ou favorisant la marginalisation ou l'exclusion		
14	Développer et entretenir ses compétences professionnelles et techniques, s'informer.		
15	Savoir assumer ses décisions au regard de l'éthique et rendre compte de ses choix et actions au regard de la déontologie et du respect des droits humains		

Annexe 17 Confidentialité et secret professionnel – support

Monsieur Loy sollicite l'association « X » pour un soutien pour son insertion professionnelle, des vêtements (des manteaux pour 3 enfants) et un panier alimentaire. Il a rendez-vous avec un travailleur social de cette association. Le travailleur social se renseigne sur les conditions de vie de M. Loy. Informations sur la personne (âge, pays d'origine, etc.) ; situation et aspirations professionnelles : M. Loy ne travaille pas ou peu (au jour le jour) – il était électricien dans son pays d'origine ; situation familiale : M. Loy vit seul avec 3 enfants de 8, 10 et 12 ans (seul le plus âgé des enfants va à l'école) ; situation administrative : irrégulière ; Conditions de vie : M. Loy partage un appartement avec 4 autres personnes, il vit avec ses enfants dans une chambre. M. Loy dit avoir des difficultés pour subvenir aux besoins de sa famille. Il veut travailler, mais ne trouve pas d'emploi stable. Il demande un soutien à l'association. M. Loy dit n'être suivi par aucune autre structure.

A la fin de l'entretien, le travailleur social demande à M. Loy s'il peut le rencontrer chez lui avec ses enfants. La rencontre est prévue deux jours plus tard.

Lors de la visite à domicile, les enfants sont absents et le travailleur social se rend compte que M. Loy reçoit des paniers alimentaires de 2 autres associations. Il redemande à M. Loy s'il est suivi par d'autres associations. M. Loy est gêné et ne veut pas répondre. Le travailleur social insiste et veut avoir le nom des associations. M. Loy ne répond pas.

De retour à son bureau, le travailleur social croise l'éducatrice de sa structure et ils échangent à propos de ce jeune père de 3 enfants, de sa demande de soutien et de sa visite à domicile. Très vite, l'éducatrice interpelle le travailleur social sur l'âge des enfants : ils n'ont pas 8, 10 et 12 ans, mais sont âgés de 2, 5 et 7 ans. Ils s'interrogent donc sur la demande de vêtements pour les enfants. « Pourquoi a-t-il demandé des vêtements de cette taille ? Sont-ils véritablement ses enfants ? Va-t-il revendre ces manteaux et les paniers alimentaires ?). L'agent de terrain de l'association « Y », tout juste sorti d'une réunion technique, entend les discussions dans le couloir. Il remonte l'information à ses supérieur·e·s, car l'association « Y » suit également M. Loy. L'association « Y » décide de recevoir à nouveau M. Loy suite aux informations entendues et de réévaluer son soutien.

NOTES DE FIN DE PAGES

[1]L'espace Schengen regroupe 27 États dont 23 États membres de l'UE (Parmi 27 États membres de l'UE, 4 ne font pas partie de l'espace Schengen : l'Irlande, la Roumanie, la Bulgarie, et Chypre) et 4 États non membres : l'Islande, la Norvège, la Suisse et le Liechtenstein. https://www.touteleurope.eu/les-pays-membres-de-l-espace-schengen/

[2] Loi n° 02-03 relative à l'entrée et au séjour des étrangers au Royaume du Maroc, à l'émigration et l'immigration irrégulières, promulguée par le dahir n° 1-03-196 du 11 novembre 2003, publiée en arabe au Bulletin officiel n° 5160 du 13 novembre 2003 (http://www.sgg.gov.ma/BO/bo_ar/2003/BO_5160_ar.pdf) et en français au Bulletin officiel n° 5162 du 20 novembre 2003 (http://www.sgg.gov.ma/BO/bo_fr/2003/bo_5162_fr.pdf)

[3] Décret n° 2-09-607 du 1er avril 2010 pris pour l'application de la loi n°02-03 relative à l'entrée et au séjour des étrangers au Royaume du Maroc, à l'émigration et l'immigration irrégulières (Ce décret concerne la délivrance des titres de séjour), publié en arabe au Bulletin officiel n° 5831 du 19 avril 2010 (http://www.sgg.gov.ma/BO/bo_ar/2010/BO_5831_Ar.pdf) et en français au Bulletin officiel n° 5836 du 6 mai 2010 (http://www.sgg.gov.ma/BO/bo_fr/2010/bo_5836_fr.pdf)

[4] Communiqué de presse du GADEM du 26 novembre 2013 « Pour les dix ans de la loi sécuritaire n°02-03 En finir avec la vision répressive de la migration » (complet) disponible sur https://www.gadem-asso.org/conference-de-presse-le-26-novembre-2013-pour-les-dix-ans-de-la-loi-securitaire-n02-03-en-finir-avec-la-vision-repressive-de-la-migration/

[5] Conseil national des droits de l'Homme (CNDH), Rapport « Etrangers et droits de l'Homme au Maroc: pour une politique d'asile et d'immigration radicalement nouvelle » - Conclusions et recommandations http://cndh.ma/sites/default/files/etrangers_et_droits_de_lhomme.pdf

[6] Extrait du Discours de SM le Roi Mohammed VI à l'occasion du 38ème anniversaire de la Marche Verte le 6 novembre 2013 disponible sur: https://www.maroc.ma/fr/discours-royaux/discours-de-sm-le-roi-loccasion-du-38eme-anniversaire-de-la-marche-verte

[7] Loi n° 27-14 relative à la lutte contre la traite des êtres humains promulguée par le dahir n° 1-16-127 du 21 kaada 1437 (25 août 2016).BO n° 6526 du 15 décembre 2016, pp. 1952-1955 et BO n°6501 du 19 septembre 2016, pp. 6644-6648.

[8] Le Décret royal fixant les modalités d'application de la Convention de Genève adopté en 1957 a aussi créé le Bureau marocain des réfugiés et apatrides (BRA) qui a notamment pour fonction de reconnaître la qualité de réfugié et de faire appliquer les dispositions de la législation nationale ou des accords internationaux qui intéressent leur protection. Les activités du BRA n'avaient cependant jamais réellement fonctionné et étaient gelées depuis 2004. Ce n'est qu'en septembre 2013 qu'il a rouvert.

[9] 26 septembre 2013 (La MAP) Le HCR qualifie de « grande » réalisation l'ouverture d'un bureau des réfugiés et apatrides au Marochttps://www.maroc.ma/fr/actualites/le-hcr-qualifie-de-grande-realisation-louverture-dun-bureau-des-refugies-et-apatrides-au

[10]https://marocainsdumonde.gov.ma/wp-content/uploads/2018/02/Stratégie-Nationale-dimmigration-et-dAsile-ilovepdf-compressed.pdf

[11] Rapports de mise en œuvre de la politique nationale migration et asile disponibles sur le site du ministère des Affaires étrangères, de la Coopération africaine et Marocains résidant à l'étranger : https://marocainsdumonde.gov.ma/realisations-programmatiques/

[12] La Commission nationale de suivi et de recours de l'opération de régularisation, prévue dans la circulaire régissant l'opération exceptionnelle de régularisation de la situation de séjour des étrangers, était présidée par le CNDH et composée de représentant·e·s de l'ancien ministère des Affaires étrangères et de la Coopération, des Marocains Résidant à l'Etranger et des Affaires de la Migration ; des ministères de l'Intérieur, de l'Emploi et des Affaires sociales ; de la Délégation interministérielle aux droits de l'Homme (DIDH) et d'organisations de la société civile, dont le GADEM. Elle a été officiellement mise en place le 26 juin 2014 : https://www.cndh.ma/fr/article/operation-exceptionnelle-de-regularisation-installation-de-la-commission-nationale-de-suivi.

[13] Article 6 de la loi n°02-03 : « [...] Sous réserve des conventions internationales, les mineurs âgés de moins de dix-huit ans dont l'un des parents est titulaire d'un titre de séjour, ceux parmi ces mineurs qui remplissent les conditions prévues à l'article 17 ci-dessous, ainsi que les mineurs entrés sur le territoire marocain pour y suivre des études sous couvert d'un visa de séjour d'une durée supérieure à trois mois, reçoivent, sur leur demande, un document de circulation qui est délivré dans des conditions fixées par voie réglementaire. »

[14] Notamment le guide juridique pratique sur le cadre relatif au statut des étranger·e·s au Maroc développé par le GADEM (http://gadem-guide-juridique.info) et le Petit guide de plaidoyer pour la défense des droits des personnes migrantes et réfugiées.

[15] Liste des pays dispensés de visa disponible sur https://www.consulat.ma/fr/liste-des-pays-dont-les-ressortissants-sont-dispenses-du-visa-dentree-au-maroc

[16] Cultionary, Kit pédagogique « tous différents - tous égaux », Direction de la Jeunesse et du Sport, Conseil de l'Europe, 3ème édition (2018) p. 103. Disponible sur : https://rm.coe.int/kit-pedagogique-tous-differents-tous-egaux-fr/16808e4e5b

[17] La Convention de Vienne sur les droits des traités définit « État partie » dans son article 2 paragraphe 1.g) par « un État qui a consenti à être lié par le traité et à l'égard duquel le traité est en vigueur ». Il s'agit d'un État qui a adhéré ou ratifié une convention ou un traité.

[18] Le 19 octobre 2006, le Maroc a adressé une communication « Conformément à l'article 14 de la Convention Internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, le Gouvernement du Royaume du Maroc déclare reconnaître, à la date du dépôt du présent document, la compétence du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale pour recevoir et examiner des communications émanant de personnes ou de groupes de personnes relevant de sa juridiction qui se plaignent être victimes d'une violation, ultérieure à la date du dépôt du présent document, de l'un quelconque des droits énoncés dans la présente Convention ». https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg_

no=IV-2&chapter=%204&clang=_fr

[19] Le Maroc a émis une réserve sur l'article 22 de la Convention internationale de lutte contre toutes les formes de discriminations et ne se considère pas lié aux dispositions de l'article. « Le Royaume du Maroc déclare que pour qu'un différend entre deux ou plusieurs États puisse être porté devant la Cour internationale de Justice il est nécessaire d'avoir, dans chaque cas particulier, l'accord de tous les États parties au différend »;

[20] Activité inspirée du jeu « Entrer dans les Droits de l'Homme » Jeu de société introductif, Internal Federation of Health and Human Rights Organisations : http://www.ifhhro.org/wp-content/uploads/2019/01/SP_Stepping_into_Human_Rights_FR.pdf

[21] 20 février 2020 (Time), She Coined the Term 'Intersectionality' Over 30 Years Ago. Here's What It Means to Her Today. Disponible sur https://time.com/5786710/kimberle-crenshaw-intersectionality/

[22] Julia Kristeva : réflexions sur l'étranger (conférence prononcée au Collège des Bernardins, le 1er octobre 2014)
http://www.kristeva.fr/reflexions-sur-l-etranger.html

[23] Activité adaptée d'une activité issue de Demory, B. (1978). La créativité en pratique et en action. R/1987-Chotard et Associés

[24] L'Ethique en travail social déclaration de principes de l'IFSW http://ifsw.org/policies/statement-of-ethical-principles/

GADEM

Groupe antiraciste
d'accompagnement
et de défense
des étrangers
et migrants

54, avenue de France (appt. 3), Agdal, Rabat, Maroc

Phone: +212 (0)537-770-332

Email: contact@gadem-asso.org