



المجلس الوطني لحقوق الإنسان
المجلس الوطني لحقوق الإنسان
Conseil national des droits de l'Homme



Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes
et l'autonomisation des femmes

VERS LA MISE EN PLACE DE L'AUTORITÉ POUR LA PARITÉ ET LA LUTTE CONTRE TOUTES FORMES DE DISCRIMINATION

Étude comparative sur les expériences internationales dans le domaine
de l'institutionnalisation de la lutte contre la discrimination

VERS LA MISE EN PLACE DE L'AUTORITÉ POUR LA PARITÉ ET LA LUTTE CONTRE TOUTES FORMES DE DISCRIMINATION

3

Étude comparative sur les expériences internationales dans le domaine
de l'institutionnalisation de la lutte contre la discrimination

PRÉFACE

Véritable charte des droits et libertés fondamentales, la nouvelle constitution réaffirme l'adhésion du Royaume du Maroc aux principes et valeurs des droits humains, tels qu'ils sont universellement reconnus, avec la consécration de la primauté des conventions internationales ratifiées par le Royaume sur le droit interne, le bannissement de toute forme de discrimination, la prohibition de la torture et de toutes les violations graves des droits de l'Homme, la présomption d'innocence et le droit à un procès équitable, la liberté de pensée, d'opinion, d'expression, de la presse et le droit d'accès à l'information, le renforcement de l'égalité hommes-femmes par l'affirmation du principe de la parité, le renforcement de l'indépendance du pouvoir judiciaire par la création du Conseil supérieur du pouvoir judiciaire, ... Pierre angulaire du droit international des droits de l'Homme, le principe de non discrimination, quelle qu'en soit la cause, est explicitement affirmé dans le préambule de la constitution.

En faisant du Parlement la seule source de la loi, la constitution renforce de manière significative les principes de la démocratie représentative, tout en consacrant la démocratie participative. Ainsi, les droits de pétition, d'initiative législative et de contestation de la constitutionnalité des lois seront ouverts aux citoyen(ne)s de notre pays. De même, de nombreux conseils consultatifs ont été constitutionnalisés tels l'Autorité pour la parité et la lutte contre toute forme de discrimination et les Conseils de la jeunesse et de l'action associative, des langues et de la culture, de la famille et de l'enfant, de la communauté marocaine à l'étranger, ouvrant ainsi la voie à une participation plus large de l'ensemble des acteurs sociaux à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques.

Institution nationale chargée de la promotion et de la protection des droits de l'Homme, le CNDH ne pouvait rester à l'écart du débat national sur la question des libertés et des droits fondamentaux et du processus législatif très important qui va s'enclencher dans ce domaine.

A cet égard, le Conseil entend jouer un double rôle : contribuer au débat public pluraliste, et participer à la mobilisation et l'implication de l'ensemble des acteurs concernés. Dans ce sens, le CNDH s'est donné pour objectif d'organiser une série de séminaires et de rencontres thématiques rassemblant autant que possible des experts nationaux et internationaux, des acteurs de la société civile et les acteurs politiques.

En dépit des efforts déployés par le pays pour le renforcement de l'arsenal juridique et institutionnel qui consacre l'égalité et interdit les différentes formes de discrimination, le Royaume du Maroc a estimé nécessaire de préconiser dans la nouvelle constitution un certain nombre de dispositions institutionnelles, visant d'une part, la lutte contre les discriminations qui affectent historiquement les femmes et permettant d'autre part, de répondre plus efficacement aux droits et aux revendications de groupes spécifiques. Le peuple marocain a massivement validé ce choix stratégique.

C'est dans cette perspective que le CNDH a élaboré la présente étude, en vue de préparer les conditions d'un débat national pluraliste et étendu sur les prérogatives, les mandats et les moyens de l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination. Un débat qui devrait être éclairé à la fois par l'inspiration universaliste de la nouvelle constitution, la situation particulière qui est faite aux femmes dans notre pays, et les expériences internationales en la matière. D'autre part, de faciliter, et de consolider le processus de promulgation de la loi pour la mise en place de cette autorité.

Cette étude comparative sur les expériences internationales dans le domaine de l'institutionnalisation de la lutte contre la discrimination est le résultat d'une étroite collaboration avec l'ONU Femmes Maroc, à qui j'adresse mes vifs remerciements pour l'appui technique et financier.

Mes remerciements s'adressent également à Mesdames Amina Lemrini Ouahabi et Rabéa Naciri, expertes en matière de droits humains des femmes, pour l'effort déployé et leur contribution centrale à la réalisation de ce travail.

INTRODUCTION

- 1.** Contexte et justification
- 2.** Objectifs et résultats attendus de l'étude
- 3.** Cadre normatif et conceptuel
 - 3.1** La discrimination
 - 3.2** La parité

CONCLUSION : EGALITÉ, LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET PARITÉ

PARTIE I : FONDEMENTS NORMATIFS ET OPÉRATIONNELS DE L'APALD

INTRODUCTION

- 1.** Les fondements constitutionnels et législatifs internes

AU NIVEAU DE LA CONSTITUTION

- 1.1** La primauté des conventions internationales sur les lois internes
- 1.2.** La prohibition et la lutte contre toutes les formes de discrimination

AU NIVEAU DE LA LÉGISLATION

- 1.2** Le code pénal
- 1.2** Le Code du travail
- 1.3** Le Code de la presse

- 2.** Les engagements internationaux du Maroc
 - 2.1.** La DUDH et les deux Pactes
 - 2.2.** La Convention CERD
 - 2.3.** La Convention CEDEF
 - 2.4.** La Convention des droits de l'Enfant
 - 2.5.** La Convention relative aux personnes handicapées
 - 2.6.** La Déclaration et la Plate-forme d'action de Vienne
 - 2.7.** La Déclaration et le Programme d'action de Beijing

PARTIE II : EXPÉRIENCES INTERNATIONALES EN MATIÈRE D'INSTITUTIONNALISATION DE LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

INTRODUCTION

- 1.** Revue des expériences internationales
 - 1.1.** Les institutions européennes pour l'égalité et la lutte contre la discrimination
 - 1.2.** Les autorités américaines pour la parité et la lutte contre la discrimination
 - 1.3.** L'expérience particulière de l'Afrique du Sud.

- 2.** Principales conclusions: similitudes et diversité des pratiques des organismes de lutte contre les discriminations
 - 2.1.** Les similitudes
 - 2.2.** La diversité des pratiques

CONCLUSION

PARTIE III: SCÉNARII POUR LA MISE EN PLACE DE L'APALD ET PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

- 1.** Statut
- 2.** Assise normative/ légale
 - 2.1.** Rappel des dispositions pertinentes de la Constitution
 - 2.2.** Argumentaire
- 3.** Mandat
 - 3.1.** Rappel des dispositions pertinentes de la Constitution
 - 3.2.** Argumentaire
- 4.** Missions
 - 4.1.** Rappel des dispositions pertinentes de la Constitution
 - 4.2.** Argumentaire
- 5.** Fonctions
 - 5.1.** En ce qui concerne le volet de la mission relatif à la protection
 - 5.2.** En ce qui concerne le volet de la mission relatif à la promotion de l'égalité et de la parité
- 6.** Composition et dispositif organisationnel
 - 6.1.** Leadership
 - 6.2.** Accessibilité
- 7.** Ressources humaines, expertise et moyens financiers
- 8.** Bonne gouvernance
- 9.** Partenariats

CONCLUSION

ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

APLAD	:	Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination
CADH	:	Convention américaine des droits de l'Homme
CE	:	Commission européenne
CEDEF	:	Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme
CERD	:	Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale
CDE	:	Convention des droits de l'Enfant
CNDH	:	Conseil national des droits de l'Homme
DDUH	:	Déclaration universelle des droits de l'Homme
DH	:	Droits de l'Homme
Equinet	:	European Network of Equality Bodies
HACA	:	Haute autorité de la communication audiovisuelle
OIT	:	Organisation internationale du travail
ONU	:	Organisation des Nations Unies
PIDCP	:	Pacte relatif aux droits civils et politiques
PIDESC	:	Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
RIOOD	:	Red Ibéro-americana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminacion
UE	:	Union européenne

Introduction : Contexte, objectifs et cadre normatif et conceptuel

2. Contexte et justification

La réforme constitutionnelle de juillet 2011 a réaffirmé le choix irréversible du Maroc de construire un Etat de droit, démocratique et moderne et son engagement à souscrire aux principes, droits et obligations énoncés dans les chartes et conventions internationales relatives aux droits de l'homme tels qu'ils sont universellement reconnus.

Dans ce sens, la Constitution dispose de la création d'une « Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination, APALD » (articles 19 et 164). Cette institution spécialisée a pour attributions, notamment, de veiller au respect des droits et libertés prévus par l'article 19.

La Constitution ouvre pour la nouvelle Autorité un champ de compétence très large, mais laisse le soin à la loi de le déterminer plus précisément, et de définir son champ d'intervention ainsi que ses relations avec les autres mécanismes institutionnels des DH existants, notamment, le Conseil national des droits de l'Homme (CNDH).

Conformément à son mandat et prérogatives, le CNDH entame un processus d'échanges, de réflexion et de propositions portant sur les mandats, les prérogatives et les fonctions de l'APALD, en conformité avec les dispositions de la Constitution, des traités internationaux des droits de l'homme pertinents, et, enfin, avec le contexte institutionnel, politique et social du Maroc. La présente étude s'insère dans le cadre de ce processus.

3. Objectifs et résultats attendus de la présente étude

2.1. L'objectif global de la présente étude est d'introduire et de faciliter le processus législatif visant la promulgation de la loi organique pour la mise en œuvre de l'APALD.

2.2. Parmi les résultats attendus de la présente étude :

- Une analyse comparée des expériences des pays ayant des mécanismes similaires en termes de :
 - statuts, prérogatives, mode de fonctionnement, composition et dispositif organisationnel;
 - stratégies institutionnelles et normatives de lutte contre les discriminations: forces et limites ;
 - Une analyse de la nouvelle Constitution du Maroc visant à mettre en exergue la place éventuelle de ce nouveau mécanisme eu égard aux autres mécanismes et institutions de défense et de promotion des droits de l'homme et du citoyen ;

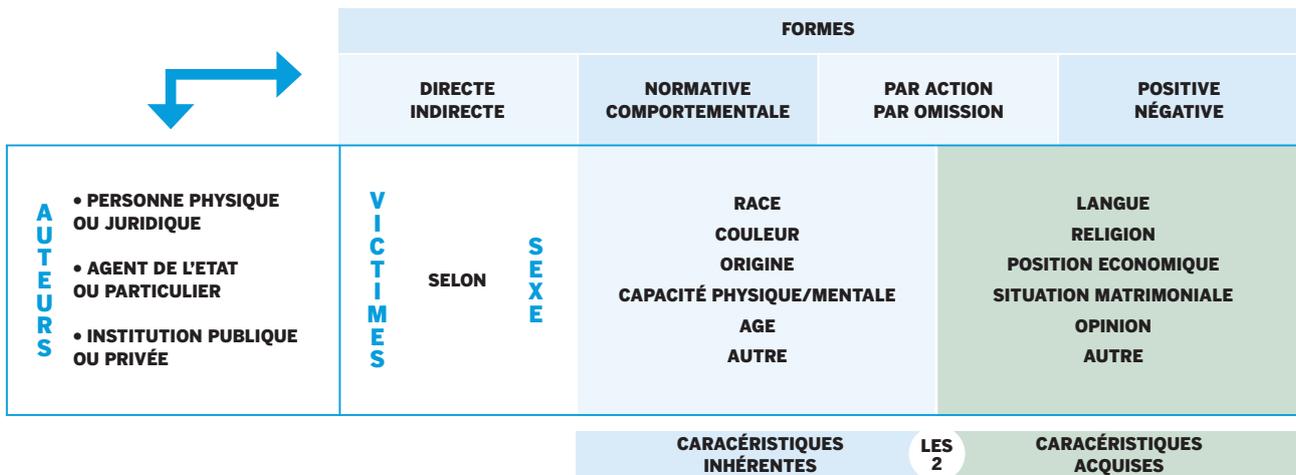
2.3. Des propositions de plusieurs scénarii pour le mandat, prérogatives et mode de fonctionnement de l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination.

4. Cadre normatif et conceptuel

3.1. La discrimination

3.1.1. Définition

La discrimination peut être définie comme étant un traitement inégal et défavorable appliqué à une personne ou à des groupes de personnes sur la base de critère illégitime. Ce critère peut relever de caractéristiques inhérentes à la personne (sexe, race, ethnie, couleur, âge, etc.) ou acquises (langue, religion, statut matrimonial, appartenance syndicale, etc.). La discrimination peut être perpétrée par des personnes physiques ou juridiques, par les agents de l'Etat ou par des institutions publiques ou privées.



3.1.2 La discrimination en raison du sexe

Le focus mis sur la discrimination en raison du sexe se justifie par l'objet de l'«Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discriminations, APALD ». En effet, l'article 164 de la Constitution confère à cette institution le mandat de veiller au respect des droits et libertés prévus à l'article 19, lequel article traite, exclusivement, de l'égalité entre les hommes et les femmes. « L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, énoncés dans la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Royaume et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes et des lois du Royaume ».

Ainsi, selon la Constitution, l'APALD a pour mandat de lutter contre la discrimination (prohibée en vertu du préambule de la Constitution) en raison du sexe et de veiller à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes.

L'article 1er de la convention sur la lutte contre toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF, 1979)¹ définit, aux fins de la Convention, l'expression « discrimination à l'égard des femmes » comme visant « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la

base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil, ou dans tout autre domaine ».

En faisant référence à « l'effet » et au « but », la CEDEF décline deux formes de discrimination, à savoir : la discrimination directe et indirecte.

- La discrimination directe a pour but de désavantager, par le biais des lois, un groupe donné par rapport à un autre.
- La discrimination indirecte quant à elle a pour effet de désavantager un groupe donné par rapport à un autre. La discrimination indirecte recouvre l'ensemble des pratiques qui, formellement neutres, ont néanmoins un impact négatif disproportionné sur les individus appartenant à certains groupes marginalisés (femmes et minorités ethno-raciales principalement) et ce, indépendamment des motivations de leurs promoteurs.²

En effet, certains traités du droit international relatif aux DH³ définissent de manière explicite la discrimination comme un concept basé sur les effets. Dans ces conventions, l'interdiction de discrimination comprend par conséquent des mesures qui ne sont pas discriminatoires en apparence (neutres), mais qui sont discriminatoires dans les faits et dans leurs effets, constituant ainsi une discrimination indirecte.

¹ Adoptée l'AG des Nations Unies (résolution 34/180 du 18 décembre 1979) et entrée en vigueur le 3 septembre 1981, conformément aux dispositions de son article 27.

² Définition de la Cour suprême des États-Unis dans l'arrêt Griggs v. Duke Power Company de 1971) – et introduite dans le contexte européen par le Race Relations Act britannique de 1976.

³ Notamment la CEDEF, la CEDR et la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

Selon le Comité CEDEF, il existe une discrimination indirecte « quand une loi, une politique ou un programme fondés sur des critères apparemment neutres ont pour effet concret de désavantager les femmes en perpétuant involontairement les effets de discriminations passées ».⁴ Cette discrimination indirecte s'explique par des causes souvent structurelles qui peuvent « découler d'attentes, d'attitudes et de comportements stéréotypés à l'égard des femmes fondés sur les différences biologiques entre les sexes. Elles peuvent aussi être dues au fait général de la soumission des femmes aux hommes.»⁵ «Des lois politiques et programmes présentant cette neutralité peuvent perpétuer involontairement les effets de discriminations passées. Elles peuvent être calquées par mégarde sur des modes de vie masculins et en conséquence ne pas tenir compte d'aspects de la vie des femmes qui ne correspondent pas à ceux des hommes ».⁶

Sur le plan opérationnel, la définition de la discrimination indirecte bénéficie d'un arrêt de principe de la Cour de justice des Communautés européennes qui portait sur une inégalité de traitement entre hommes et femmes. Cet arrêt juge discriminatoire l'attribution par une entreprise de pensions à ses salariés qui ont travaillé à temps plein pendant au moins quinze ans, dans la mesure où les travailleurs à temps partiel étaient majoritairement des femmes et où l'employeur ne pouvait faire la démonstration que cette différence de répartition entre les deux sexes se justifiait par des raisons étrangères à ce critère; ainsi se trouve fondée la discrimination indirecte.⁷

3.2 La parité

Dans son article 19, alinéa 2, la Constitution de juillet 2011 introduit, pour la première fois, l'obligation constitutionnelle à l'Etat marocain d'œuvrer à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes et crée, à cet effet, l'autorité, objet de l'étude.

Les instruments internationaux des droits de l'homme y compris la convention CEDEF ne font pas mention de la notion de « parité » mais de « mesures spéciales » et/ou correctives visant à lutter contre les discriminations passées et présentes à l'encontre des femmes. A cet égard, le débat sur la parité - notamment en France lors de la discussion du projet de révision de la constitution de 1999 -⁸

apporte d'intéressants éclairages théoriques et opérationnels à cette notion.

3.2.1 La parité : Tentative de définition

La parité peut être définie comme étant l'égalité représentation des femmes et des hommes -au niveau quantitatif- dans tous les domaines et dans l'accès aux instances de la prise de décision dans le secteur public, professionnel et politique.

La parité, qui se présente comme « la reconnaissance d'une altérité socialement construite»,⁹ constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes¹⁰ dans les instances de prise de la décision publique et politique, dans le domaine de l'emploi, de l'éducation, etc. La parité vise à prendre en compte les discriminations effectives à l'encontre des femmes. Sa raison d'être consiste en la nécessité de recourir à des mécanismes institutionnels contraignants pour contrebalancer une discrimination.

Mais, c'est, généralement, dans le domaine politique que la mise en œuvre de la parité fait l'objet de controverses les plus importantes¹¹ ayant trait au dilemme classique que soulève la citoyenneté des femmes en démocratie: l'égalité formelle ou la prise en compte de la réalité des discriminations basées sur le sexe. Ces controverses ont opposé et continuent à opposer les pro-parité et les anti-parité:

- Les opposants à la parité avancent comme principal argument, le principe d'universalité. L'intérêt général s'opposerait au catégoriel, et toute discrimination positive menacerait l'égalité de tous les citoyens. Selon cette vision, dès lors que l'éligibilité est établie en droit de la même façon pour tous, le citoyen, donc le candidat/l' élu, ne peut être distingué selon des caractéristiques particulières, qu'elles tiennent à la race, la religion, la culture ou le sexe. Toute différenciation briserait l'unité du corps électoral, et pourrait susciter des revendications de la part de telle ou telle catégorie de la société et conduire au communautarisme. En outre, l'institution de quotas, ou de la parité, jetterait en outre un doute sur la compétence de ses bénéficiaires.¹²
- Pour les pro-parité, se référant au principe de l'égalité substantielle, la parité (ou l'ensemble des mesures préfé-

⁴ Recommandation générale n°25 concernant le premier paragraphe de l'article 4, portant sur les mesures temporaires spéciales, p. 9, note 1. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/>).

⁵ Comité CEDEF : Recommandation générale n°25 concernant le 1er paragraphe de l'article 4 de la CEDEF portant sur les mesures temporaires spéciales, 2004.

⁶ Idem.

⁷ Didier Fassin « L'invention française de la discrimination », Revue française de sciences politiques 4/2002 (Vol. 52), p. 403-423. www.cairn.info/revue-française-de-sciences-politiques-2002-4-page-403.htm.

⁸ Voir en annexe les dispositions relatives à la parité dans la constitution française.

⁹ En 1992, la parution de l'ouvrage « Au pouvoir citoyennes ! Liberté, Egalité, Parité » a contribué à la large diffusion de cette notion.

¹⁰ <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/parite-hommes-femmes.htm>

¹¹ En France, les débats sur la parité ont donné lieu à une abondante littérature et une pluralité d'analyses.

¹² Mariette Sineau: Etude de cas : Institutionnalisation de la parité: L'expérience française.

http://www.idea.int/publications/wip/upload/chapter_04a-CS_France.pdf

rentielles/affirmatives) est présentée comme un moyen de réaliser dans les faits le principe d'égalité des sexes consacré en droit, à travers la mise en œuvre de mesures préférentielles en faveur des femmes. Partant du fait que le sexe constituerait le seul élément indissociable de la notion même de personne, que l'on ne pourrait pas assimiler à un groupe social ; déterminer par la loi les conditions de l'égal accès des hommes et des femmes aux fonctions électives ne peut être assimilable au communautarisme ni à l'affirmative action américaine; les femmes ne constituant ni une catégorie, ni une minorité. L'instauration de la parité entre les femmes et les hommes ne serait donc pas de nature à justifier des revendications paritaires de la part de certaines autres catégories.¹³

3.2.2 Parité, quota et mesures spéciales provisoires

La question de savoir si la parité équivaut-elle à un quota fait l'objet d'un débat non encore résolu. Certains avancent l'idée que la philosophie sous-jacente à la parité (l'égalité parfaite) est différente de celle des quotas (qui est un seuil et, à ce titre, considéré comme discriminatoire).¹⁴ Dans ce sens, «on exige la parité au nom de l'égalité de statut, et non pas au nom de la représentation d'une minorité». Cette conception découle de la dualité de l'espèce humaine constituée d'hommes et de femmes. La parité serait donc un moyen/outil pour refléter cette dualité. Par ailleurs, la parité est destinée à constituer une mesure définitive, alors que le quota est, en principe, une mesure à caractère transitoire. Cependant, l'exemple de la loi française sur la parité a été utilisé dans les débats en faveur des quotas comme un modèle pour accroître de façon immédiate le nombre de femmes élues.¹⁵

D'autres soulignent l'idée que la parité constitue, en définitive, un quota avec ses spécificités techniques et normatives qui, comme tout quota, ne peut, en toute cohérence, viser qu'à combattre des discriminations et ébranler les fondements des inégalités structurelles.

En réalité, en dépit des appellations différentes, l'institutionnalisation des quotas, des mesures différentielles (spéciales) et de la parité a le même objet et but à savoir, introduire une « différenciation juridique de traitement, créée à titre temporaire, ou définitif dans le but de favoriser une catégorie déterminée de personnes au détriment d'une autre afin de compenser une inégalité de fait préexistante entre elles».¹⁶

Conclusion : Egalité, lutte contre la discrimination et parité

En préconisant la mise en place d'une « Autorité de la parité et de la lutte contre toutes les formes de discriminations, APALD », la Constitution marocaine prend en compte, d'une manière effective et sans ambiguïté aucune, aussi bien la dimension quantitative de l'égalité (parité) que sa dimension substantielle (lutte contre toutes les formes de discrimination).

L'argument central dans le processus de légitimation de la parité est sa dimension antidiscriminatoire, dimension fortement mise en exergue par les différentes institutions supranationales, notamment l'Organisation des Nations Unies (ONU) et l'Union européenne (UE) qui incitent à la mise en œuvre de mesures préférentielles et/ou ciblées en faveur d'une catégorie, visant à corriger les effets de la discrimination passée et/ou présente dont sont présumés victimes les membres de ladite catégorie. En d'autres termes, la parité serait un outil de la mise en œuvre de l'égalitarisme formel qui, à défaut, resterait abstrait.

En effet, le principe d'égalité « ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la loi qui l'établit».¹⁷

Au plan opérationnel, l'introduction de la parité en France a permis de mettre en exergue sa dimension pédagogique. En effet, elle a contribué à la fois à re-légitimer le débat sur l'égalité des sexes, d'une part, et à diffuser cette notion devenue une valeur sociale dans d'autres secteurs de la société: parité dans la fonction publique, dans la sphère économique, et même dans la sphère domestique.¹⁸

La disposition relative à la parité dans la Constitution marocaine constitue, donc, un préalable nécessaire à toute mesure législative visant à rendre effectives, d'une part, l'interdiction de la discrimination en raison notamment, du sexe, et d'autre part, les dispositions de l'article 19 relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines.

¹³ Idem.

¹⁴ Eliane Vogel-Polsky, Eliane Vogel-Polsky : Commentaire sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDAW): L'article 4 sur les actions positives, PP 1 et 2.

¹⁵ Idem.

¹⁶ M. Ferdinand Mélin-Soucramanien20(*)

¹⁷ Idem.

¹⁸ Mariette Sineau: Institutionnalisation de la parité, op.cit.

Partie I : Fondements normatifs et opérationnels de l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination

1. Les fondements constitutionnels et législatifs internes

Au niveau de la constitution

1.1. La primauté des conventions internationales sur les lois internes

L'efficacité des traités internationaux dépend de leur valeur vis-à-vis du droit interne, c'est-à-dire de la supériorité de leurs normes en cas de conflit avec les dispositions de l'ordre juridique interne. Le droit international prévoit qu'aucun Etat partie membre d'un traité ne peut invoquer les dispositions de son droit interne pour justifier la non-application de dispositions dudit traité.¹⁹ Or, la Constitution de 1996 ainsi que les Constitutions précédentes sont restées silencieuses sur la place des traités internationaux ratifiés par le Maroc dans l'ordre juridique.²⁰ Cette question a régulièrement fait l'objet de dialogue entre les différents organes des traités et le Maroc.²¹

12

Dans ce sens, parmi les nouveautés les plus importantes introduites par la Constitution de 2011 est d'avoir clarifié cette question répondant ainsi aux demandes et revendications du mouvement des droits de l'homme et des droits des femmes depuis plusieurs années.²² En effet, le préambule²³ de la Constitution préconise:

- D'une part, que « le Royaume du Maroc accorde aux conventions internationales dûment ratifiées par lui, dans le cadre des dispositions de la Constitution et des lois du Royaume, dans le respect de son identité nationale immuable, et dès la publication de ces conventions, la primauté sur le droit interne du pays ;
- D'autre part, que le législateur a l'obligation d'« harmoniser en conséquence les dispositions pertinentes de sa législation nationale » avec ces conventions.

Ces nouvelles dispositions créent, désormais, une double obligation au Maroc relative à:

- L'applicabilité directe, appelée aussi effet direct du droit international qui renvoie au droit pour toute personne de demander au juge de lui appliquer les dispositions

des traités internationaux. C'est aussi l'obligation pour le juge de faire usage de ces textes, quelle que soit la législation du pays dont il relève, pour peu que ce pays soit Etat partie à ces traités.

- L'applicabilité indirecte vise à répondre au problème des conflits qui peuvent surgir entre le droit international et l'ordre juridique interne en faisant obligation à l'Etat partie d'harmoniser sa législation interne avec les conventions et traités internationaux.

1.2. La prohibition et la lutte contre 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, de l'handicap ou de quelque circonstance personnelle que ce soit, (Préambule).

1.3. La jouissance, à égalité, par l'homme et la femme des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, énoncés dans la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Royaume et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes et des lois du Royaume. (Art.19).

1.4. L'engagement des pouvoirs publics à œuvrer à « la création des conditions permettant de généraliser l'effectivité de la liberté et de l'égalité des citoyens et citoyennes, ainsi que leur participation à la vie politique, économique, culturelle et sociale » (Art. 6).

1.5. L'engagement des pouvoirs publics à œuvrer à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes (Art.19) et la création à cet effet, d'un mécanisme spécifique représenté par l'autorité afin de garantir la mise en œuvre effective de ces nouvelles normes.

1.6. La nécessité de prévoir dans la loi « des dispositions de nature à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives » (article 30), y compris « l'amélioration de la participation des femmes au sein des conseils des collectivités territoriales » (article 164).

¹⁹ Ce principe est confirmé par la doctrine de la Cour Permanente de Justice Internationale dans deux avis consultatifs.

²⁰ Selon le droit international, les traités ratifiés par les Etats sont supérieurs aux lois internes.

²¹ Lors de l'examen périodique universel (EPU) de 2008, dans le cadre du Conseil des Droits de l'Homme, le Maroc a été interpellé sur le statut des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme (notamment la convention CEDEF) par rapport aux lois nationales. Rapport du GT sur l'EPU Maroc, Conseil des droits de l'homme, A/HRC/8/22- 22 Mai 2008.

²² Les recommandations de l'Instance Equité et Réconciliation font également mention de la nécessité d'accorder aux conventions internationales relatives aux DH la primauté sur le droit interne.

²³ Ce préambule fait partie intégrante de la Constitution.

Au niveau des lois

Plusieurs textes de lois ayant connu des réformes ou amendements ces dernières années interdisent la discrimination:

1.1. Le code pénal²⁵ (2004) dans son article 431-1 stipule que «constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques, les personnes morales 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 ». La notion de discrimination positive est intégrée par la précision, dans la loi de « situations²⁶ où la discrimination n'est pas punissable »²⁷.

1.2. Le Code du travail²⁸ (2003) dans son article 9 (réaffirmé dans d'autres articles) stipule qu'il est interdit à l'encontre des salariés, toute forme de 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 ».

1.3. Le Code de la presse (2003) dans son article 39 bis sanctionne l'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence en stipulant que «quiconque aura, par l'un des moyens énumérés à l'article 38 incité à la discrimination raciale, à la haine ou à la violence contre une ou plusieurs personnes en raison de leur race, leur origine, leur couleur ou leur appartenance ethnique ou religieuse, ou soutenu les crimes de guerre et les crimes contre l'humanité sera puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 3.000 à 30.000 dirhams ou de l'une de ces deux peines seulement».

Ces trois lois ont incorporé la prohibition des formes et motifs des discriminations tels que énoncés dans les conventions/ déclarations internationales ratifiées par le Maroc, dont notamment:

- La discrimination raciale (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale),
- La discrimination en raison du sexe (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes),
- La discrimination en fonction des opinions politiques ou syndicales et de religion (les 2 pactes, la Déclaration sur l'élimination de toutes les formes d'intolérance ou de discrimination fondées sur la religion ou la conviction),
- La discrimination en fonction de l'état de santé (Résolution sur la protection des droits fondamentaux des personnes infectées par le virus de l'immunodéficience humaine),
- La discrimination en fonction du handicap (Convention des droits des personnes handicapées)...

²⁵ Loi n° 24-03 modifiant et complétant le Code pénal, promulguée par dahir n° 1-03-207 le 11 novembre 2003, et publiée au Bulletin officiel du 15 janvier 2004.

²⁶ Il s'agit entre autres de « l'état de santé et le handicap médicalement constatés pour l'exercice d'un travail, dans le respect des dispositions de la législation du travail et du statut de la fonction publique ; de sexe lorsque cette notion est prise en compte par le code du travail ou le statut de la fonction publique pour certains emplois.

²⁷ Les Sanctions prévues dans le Code pénal couvrent l'emprisonnement d'un mois à deux ans et d'une amende de 1.200 à 50.000 dirhams.

²⁸ Loi n° 65-99 promulguée par dahir le 11 septembre 2003, et publiée au Bulletin officiel n° 5167 du 8 décembre 2003.

2. Les engagements internationaux du Maroc

Comme cela a été souligné précédemment, la Constitution de juillet 2011 a renforcé le caractère contraignant du respect par le Maroc de ses engagements internationaux en matière des droits de l'homme, en disposant de la primauté de conventions internationales ratifiées par le Maroc sur les lois internes (préambule) et en consacrant la « jouissance, à égalité, par l'homme et la femme des droits et libertés » énoncés dans la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Royaume» (Art.19).²⁹

Les principaux engagements normatifs internationaux du Maroc sont liés à des normes générales et spécifiques :

2.1 La déclaration universelle des droits de l'Homme et les deux pactes:

- La Déclaration universelle des droits de l'Homme, de 1948 : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ». Les articles 2 et 7 de la Déclaration du 10 décembre 1948 prohibent ainsi toute discrimination.

- Les Pactes de 1966 (Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) qui complètent la Déclaration pour constituer la Charte internationale des droits de l'homme interdisent toute discrimination.

- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, condamne la discrimination: «Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit, sans discrimination, à une égale protection de la loi. A cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.» (article 6).

Par ailleurs d'autres textes fondamentaux réaffirment la prohibition de la discrimination et la nécessité d'œuvrer pour son élimination.

2.2 La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD, 1965) interdit « toute distinction, exclusion, restriction ou pré-

férence 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 ».

2.3. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF, 1979)

2.3.1. Les engagements en matière de lutte contre les discriminations fondées sur le sexe

La discrimination en raison du sexe est interdite par la Charte des Nations Unies, dont le préambule mentionne expressément l'égalité de droits des hommes et des femmes, et par l'ensemble des traités internationaux en matière de droits de l'homme et diverses conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Mais la centralité de la discrimination en raison du sexe n'a pas toujours reçu l'attention requise de la part de la communauté internationale. En tant qu'unique procédure internationale sexo-spécifique, la « Convention des Nations Unies pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes » (CEDEF, 1979), ratifiée par le Maroc en 1993, représente la première étape de la constitution d'un nouveau cadre visant à prendre en compte la nature systématique des discriminations dont les femmes sont victimes.

En effet, cette convention comporte des principes exécutoires conduisant à des « obligations de comportement des États cocontractants».³⁰ Les articles 2 à 5 de la CEDEF demandent aux États parties de reconnaître et de s'engager à lutter contre toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dans la loi (égalité de jure) et dans les politiques et les pratiques (égalité de facto), et ce:

- Dans la sphère publique: inscrire le principe d'égalité entre les femmes et les hommes "dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée" et instaurer "des tribunaux nationaux compétents" (Art. 2(a)(c)), éliminer la discrimination des femmes dans la vie politique et publique du pays et, en particulier, leur assurer, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit [...] de prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution » (art.7) ;

²⁹ Dans ses observations finales à l'issue de l'examen du 3ème et 4ème rapports périodiques combinés du Maroc (janvier 2008), le Comité CEDEF s'est déclaré préoccupé par « le manque de clarté quant au statut des instruments internationaux, dont la Convention, au regard du droit interne». Maroc CEDAW/C/MAR/CO/4, para. 12.

³⁰ Laure Bereni et Éléonore Lépinard « Les femmes ne sont pas une catégorie » les stratégies de légitimation de la parité en France», Revue française de sciences politiques 1/2004 (Vol. 54), p. 71-98.
URL : www.cairn.info/revue-francaise-de-science-politique-2004-1-page-71.htm.

- Dans la sphère privée: éliminer la discrimination faite aux femmes "par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque" (Art.2(e)). Ainsi la CEDEF ne crée pas uniquement des obligations vis-à-vis des Etats parties eux-mêmes (Art.2(d)) mais également des obligations de ces derniers vis-à-vis d'acteurs privés: personnes, organisations et entreprises (Art. (e)) ;
- Dans la sphère culturelle/ sociale: modifier les schémas et modèles socioculturels... en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières ou de tout autre type, fondés sur l'idée... d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes" (Art. 5(a)).

2.3.2 Les engagements en matière de promotion de l'égalité réelle/substantielle

En raison de la conception restrictive de l'égalité formelle entre hommes et femmes, les Nations Unies se sont engagées dans la construction d'un cadre anti-discriminatoire défini de manière plus large. En rupture avec une conception de la discrimination centrée sur l'intention de l'auteur au profit d'une définition incluant les pratiques relevant de la discrimination indirecte.

En effet, l'article 2 (a) de la CEDEF stipule qu'il ne suffit pas de garantir des droits, mais les Etats ont l'obligation d'en assurer l'application effective. Les Etats parties s'engagent à:

- « Inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes »;
- « Assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe ».

Ainsi, non seulement la Convention autorise ces mesures, en consacrant leur légitimité,³¹ mais elle exige leur mise en œuvre par les États membres, notamment afin de promouvoir le « partage des responsabilités » dans tous les domaines de la vie sociale, économique, politique et culturelle.

Dans ce sens, la CEDEF impose désormais non seulement le respect de l'égalité de traitement entre les sexes, mais également la mise en œuvre de mesures volontaristes visant à promouvoir une égalité de fait, dans tous les domaines, par le biais de politiques de discrimination positive (mesures provisoires spéciales).

L'article 4 de la CEDEF relatif aux actions positives (Mesures temporaires spéciales) constitue une disposition du

droit international ayant une valeur et une signification juridique tout à fait originale dans la mesure où sa portée interprétative est transversale à toutes les normes et obligations énoncées par la CEDEF.³² En vertu de cet article, les mesures visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes ne sont pas considérées comme un acte de discrimination au sens de la définition donnée par l'article 1er de cette Convention.

En d'autres termes, cette clause vise à garantir une obligation de résultats ou l'égalité substantielle « qui ne crée pas la reconnaissance d'un droit spécifique et qui n'impose pas une obligation nouvelle aux Etats parties mais qui a pour objet de conférer une licéité, générale et indiscutable, aux actions positives conformes à l'article 4 afin d'éviter toute hésitation ou toute contestation future sur la compatibilité des mesures favorisant les femmes uniquement, alors que la CEDEF prohibe la discrimination entre les sexes, et pourrait dès lors, en l'absence de l'article 4, susciter le doute au sujet du caractère licite de telles mesures».³³

La CEDEF ne comporte donc pas l'obligation formelle de choisir à cet effet une solution déterminée, mais laisse les Etats libres des moyens pour parvenir au but fixé.

2.4. La Convention relative aux droits de l'enfant (CDE)

La non discrimination (Art. 2) est un principe fondateur de la CDE (avec l'intérêt supérieur de l'enfant et le caractère intégré des droits). Ce principe stipule que (i) « Les Etats parties s'engagent à respecter les droits qui sont énoncés dans la présente Convention et à les garantir à tout enfant relevant de leur juridiction, sans distinction aucune, indépendamment de toute considération de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou autre de l'enfant ou de ses parents ou représentants légaux, de leur origine nationale, ethnique ou sociale, de leur situation de fortune, de leur incapacité, de leur naissance ou de toute autre situation ». (ii) Les Etats parties « prennent toutes les mesures appropriées pour que l'enfant soit effectivement protégé contre toutes formes de discrimination ou de sanction motivées par la situation juridique, les activités, les opinions déclarées ou les convictions de ses parents, de ses représentants légaux ou des membres de sa famille ».

Dans son Observation générale N° 5 (2003) sur les « mesures d'application générales de la CDE, le Comité des droits de l'Enfant insiste sur la notion d'effectivité en

³¹ Laure Bereni et Éléonore Lépinard « Les femmes ne sont pas une catégorie » les stratégies de légitimation de la parité en France », Revue française de sciences politiques 1/2004 (Vol. 54), p. 71-98.

URL : www.cairn.info/revue-francaise-de-science-politique-2004-1-page-71.htm.

³² Eliane Vogel-Polsky, op.cit.

³³ Idem.

matière de droits de l'enfant dont le droit à la non discrimination. Dans ce cadre, le Comité s'est particulièrement attaché au problème de la discrimination à l'égard des filles, y compris dans ses directives générales aux Etats parties pour élaborer leurs rapports sur la mise en œuvre de la convention. C'est ainsi que le Comité demande explicitement des explications à propos de la situation des filles et des moyens déployés effectivement pour combattre les discriminations à leur égard.³⁴

Il convient de souligner, dans ce cadre, que l'application du principe de non discrimination, qui est l'accès des enfants aux droits, sur un pied d'égalité, ne signifie pas un traitement identique pour tous. À cet égard, le Comité des droits de l'enfant a souligné, dans une observation générale, qu'il était important de prendre des mesures spéciales afin d'éliminer les conditions à l'origine de la discrimination ou d'en réduire³⁵ l'ampleur.

2.5. La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées

La convention définit la «discrimination fondée sur le handicap» comme étant « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres. La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable ».

En vertu de l'article 3, dix principes généraux fondent cette convention, dont l'égalité entre les hommes et les femmes:

- Le respect de la dignité intrinsèque, de l'autonomie individuelle, y compris la liberté de faire ses propres choix, et de l'indépendance des personnes;
- La non-discrimination;
- La participation et l'intégration pleines et effectives à la société;
- Le respect de la différence et l'acceptation des personnes en situation de handicap comme faisant partie de la diversité humaine et de l'humanité;
- L'égalité des chances;
- L'accessibilité;
- L'égalité entre les hommes et les femmes;
- Le respect du développement des capacités de l'enfant en situation de handicap, et
- Le respect du droit des enfants en situation de handicap à préserver leur identité.

16

2.6. La Déclaration et la Plate-forme d'action de Vienne

En 1993, la première conférence mondiale sur les droits de l'homme de Vienne,³⁴ réaffirmait avec force dans sa déclaration et plate-forme d'action que «Les droits fondamentaux des femmes et des fillettes font inaliénablement, intégralement et indissociablement partie des droits universels de la personne. L'égalité et pleine participation des femmes à la vie politique, civile, économique, sociale et culturelle, aux niveaux national, régional et international, et l'élimination totale de toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe sont des objectifs prioritaires de la communauté internationale.» (Part 1, para.18).

2.7. La Déclaration et le Programme d'action de Beijing

En 1995, la Conférence internationale de Beijing adoptait la Déclaration et le Programme d'action³⁷ et appelait les gouvernements à prendre un certain nombre de mesures, notamment à :

- Promouvoir et protéger les droits fondamentaux des femmes par la pleine application de tous les instruments relatifs aux droits de l'homme, en particulier de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (Objectif stratégique I.1.) :

³⁴ Directives générales du Comité des droits de l'enfant, 13ème session, octobre 1996.

³⁵ Comité des droits de l'homme, Observation générale no 18 (1989), HRI/GEN/1/Rev.6, p. 147 et suivantes.

³⁶ CONFERENCE MONDIALE SUR LES DROITS DE L'HOMME, Vienne, 14-25 juin 1993, A/CONF.157/23, 12 juillet 1993.

³⁷ Adoptés par 189 états lors de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes en 1995.

e) « Créer des institutions nationales indépendantes pour la protection et la promotion de ces droits, notamment les droits fondamentaux des femmes, ou renforcer celles qui existent, comme l'a recommandé la Conférence mondiale sur les droits de l'homme »³⁸ ;

g) Si leur pays est partie à la Convention, appliquer celle-ci en reconsidérant toutes les lois, politiques, pratiques et procédures en vigueur pour qu'elles soient conformes aux obligations qui en découlent. Par ailleurs, tous les États devraient réexaminer toutes les lois, politiques, pratiques et procédures nationales afin qu'elles satisfassent aux obligations internationales en matière de droits de l'homme.

• Garantir la non-discrimination et l'égalité devant la loi et dans la pratique (Objectif stratégique I.2.) :

a) S'attacher en priorité à promouvoir et protéger le plein exercice par les femmes, à égalité avec les hommes, de tous les droits et de toutes les libertés fondamentales sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation;

b) Prévoir des garanties constitutionnelles ou promulguer des lois qui interdisent la discrimination fondée sur le sexe à l'égard des femmes et des petites filles de tous âges et qui garantissent aux femmes de tous âges l'égalité des droits et la possibilité d'en jouir pleinement.

• Prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décisions (objectif G.1.).

a) S'engager à rééquilibrer la proportion d'hommes et de femmes dans les organes et commissions gouvernementaux, les administrations publiques et les services judiciaires, notamment en fixant des objectifs précis et en appliquant des mesures visant à augmenter substantiellement le nombre de femmes dans la fonction publique afin de réaliser l'égalité de représentation dans tous les postes du gouvernement et de l'administration publique, au besoin par des mesures de discrimination positive;

b) Introduire, notamment, s'il y a lieu, dans les systèmes électoraux, des mesures qui encouragent les partis politiques à faire en sorte que les femmes soient présentes dans

les postes publics électifs et non électifs dans les mêmes proportions et au même niveau que les hommes;

c) Protéger et promouvoir l'égalité des droits des hommes et des femmes en ce qui concerne la participation aux activités politiques, et la liberté d'association, y compris le droit d'être membres de partis politiques et de syndicats;

d) Étudier les effets des différents modes de scrutin sur la représentation politique des femmes dans les organes électifs et envisager, le cas échéant, d'ajuster ou de modifier le système électoral;

e) Suivre et évaluer les progrès dans la représentation des femmes en assurant régulièrement la collecte, l'analyse et la diffusion de données quantitatives et qualitatives sur le nombre de femmes et d'hommes occupant des postes de responsabilité à tous les niveaux dans les secteurs public et privé, et diffuser tous les ans des données sur le nombre d'hommes et de femmes employés dans l'administration, assurer l'égalité d'accès à tous les postes de la fonction publique et établir dans les structures gouvernementales des mécanismes pour suivre les progrès dans ce domaine;

f) Encourager les organisations financées par des fonds publics à adopter des politiques et pratiques non discriminatoires de façon à employer plus de femmes à des postes plus élevés, et veiller à ce qu'elles le fassent;

j) Reconnaître que le partage des responsabilités à l'égard du travail et à l'égard des enfants entre hommes et femmes, contribue à promouvoir la participation des femmes à la vie publique, et prendre les mesures voulues pour atteindre cet objectif, y compris des mesures permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle.

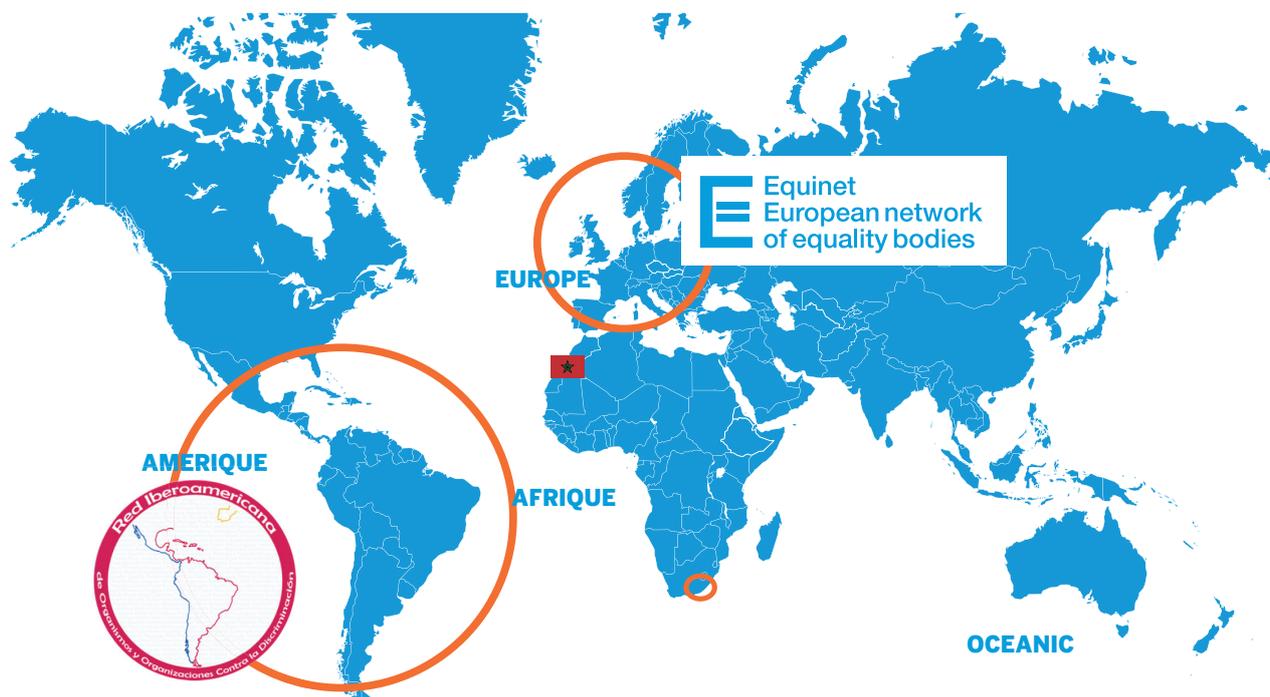
³⁸ Domaine critique, objectif stratégique I.1. « Promouvoir et protéger les droits fondamentaux des femmes par la pleine application de tous les instruments relatifs aux droits de l'homme, en particulier de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ».

Partie II : Expériences internationales en matière d'institutionnalisation de la lutte contre la discrimination

Introduction

En tant que première expérience du Maroc dans le domaine de l'institutionnalisation de la lutte contre la discrimination, le processus législatif de mise en place de l'APALD, pourrait tirer un grand bénéfice des leçons apprises des expériences pertinentes au niveau international.

Dans ce sens, cette partie de l'étude examine essentiellement les expériences de deux grands ensembles géographiques et culturels³⁹, avec une brève mention de l'expérience de l'Afrique du sud, il s'agit de ce qui suit :



18

- **Etats membres de l'Union européenne(UE) :** le choix de cette région est motivé, d'une part, par la proximité géographique et, d'autre part, par les relations humaines, politiques et économiques entre l'Union européenne et le Maroc. Dans ce cadre, et dans l'impossibilité d'examiner d'une manière profonde toutes les institutions européennes concernées, il a été procédé à la sélection des expériences nationales en fonction de deux principaux critères : (i) la diversité culturelle et sociale au sein de cet ensemble géographique (pays du nord et du sud de l'Europe) ; (ii) l'ancienneté au sein de l'UE (pays anciennement et nouvellement membres de l'UE) permettant d'intégrer une perspective évolutive et comparative entre ces deux catégories d'expériences.

- **Etats d'Amérique latine** qui ont fait l'expérience de transitions politiques et démocratiques pouvant apporter un éclairage important eu égard aux mutations politiques

et sociales récentes enregistrées par ces pays. Au sein de cet ensemble géographique, le choix des expériences nationales à examiner dans le cadre de la présente étude a obéi à deux critères, à savoir: (i) le mandat des institutions nationales pertinentes (mandat axé sur un motif de discrimination unique ou sur des motifs multiples; (ii) la répartition des pays en sous-régions géographiques dont, notamment, l'Amérique centrale, les pays andins et le Cône sud.

- **En Afrique,** mises à part les institutions nationales de droits de l'homme et, à notre connaissance, les expériences en matière d'entités œuvrant contre les discriminations sont en cours d'établissement ou sont peu documentées. Dans ce sens, seule l'expérience de l'Afrique du sud a été prise en compte dans cette étude pour des raisons liées à la disponibilité d'une information suffisante.

Quant au monde arabe, il semble qu'il n'y existe aucune institution publique spécialisée dans la lutte contre la dis-

³⁹ Voir en annexe, la présentation des différentes institutions de lutte contre les discriminations dans l'Union européenne et en Amérique Latine.

crimination. L'Égypte, sous le régime du Président Moubarak, avait mis en place -au sein du Conseil National de la Femme (NCW, présidé par Mme Suzanne Moubarak)-, un bureau d'ombudsman en 2002 pour recevoir les plaintes des femmes, les traiter et agir en médiateur. Toutefois, outre que cette structure n'était pas indépendante,⁴⁰ elle manquait d'autorité et de moyens humains et financiers. Après la révolution de février 2011, le Conseil National de la Femme a perdu toute crédibilité et plusieurs voix appelèrent, actuellement, à sa dissolution.

Cette partie de l'étude est consacrée:

- Dans un premier temps, à la revue des expériences de certaines institutions nationales de lutte contre la discrimination au sein de l'Union européenne et de l'Amérique Latine, avec un bref arrêt sur l'expérience très particulière de l'Afrique du Sud;
- Dans un deuxième temps, à l'analyse de ces expériences en termes de similitudes et de diversités des dispositifs ju-

ridiques, des mandats et missions ainsi que des pratiques organisationnelles des institutions et organismes de lutte contre la discrimination dans les deux régions.

1. Revue des expériences internationales pertinentes

1.1 Les institutions européennes pour l'égalité de traitement et la lutte contre la discrimination :

Les organismes de lutte contre la discrimination sont des entités instituées en vertu de la législation sur l'égalité de traitement, qui interdit la discrimination, le harcèlement et les mesures de rétorsion dans les Etats membres de l'UE. Ils ont pour mission statutaire de promouvoir l'égalité et de combattre la discrimination par rapport à un, plusieurs ou tous les motifs couverts par les directives de l'UE sur l'égalité de traitement, à savoir: le sexe, la race et l'ethnie, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion ou la conviction et le handicap.

Les directives européennes en matière de lutte contre les discriminations

- Directive 2000/78/CE du 27 Novembre 2000 établissant un cadre général pour l'égalité de traitement dans l'emploi ;
- Directive 2000/43/CE du 29 Juin 2000 portant application du principe d'égalité de traitement entre les personnes indépendamment de leur origine raciale ou ethnique;
- Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 Septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil sur l'application du principe d'égalité de traitement pour les hommes et les femmes en matière d'accès à l'emploi, la formation professionnelle et de promotion et de conditions de travail;
- Directive 2004/113/CE du 13 Décembre 2004 mettant en œuvre le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'accès et la fourniture de biens et services.

A ce jour, les directives européennes exigent que les organismes de lutte contre la discrimination soient mis en place dans les domaines de la race, de l'origine ethnique et du sexe, sans préciser, toutefois, la façon dont ces organismes devraient agir.

La plupart des Etats membres ont mis en œuvre la directive sur l'égalité raciale (2000/43/CE) et les directives sur l'égalité des sexes (2002/73/CE et 2004/113/CE) soit en désignant une institution existante ou en créant une nouvelle institution. Toutefois, de nombreux pays disposent

d'organismes qui traitent d'autres motifs de discrimination (voir annexe).

Actuellement, on assiste à l'émergence d'une nouvelle génération de textes de loi, destinés à étendre et à améliorer la protection accordée aux victimes de discrimination, et ce, à différents égards: motifs visés, domaines couverts, définition de la discrimination, introduction d'obligations positives, portée de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables et caractère dissuasif des sanctions pouvant être imposées.

⁴⁰ Selon le rapport de Human Rights Watch de 2004 : «L'autonomie de la NCW, présidée par la femme du Président est discutable ... L'indépendance de la NCW et sa capacité à critiquer publiquement les lois ou les politiques défavorables aux droits des femmes est également compromise par le fait qu'il est localisé au sein du siège au Parti National Démocrate ».

Proposition d'une nouvelle Directive européenne anti-discrimination

En Juillet 2008, après des années de négociations, la Commission européenne a proposé une nouvelle directive anti-discrimination qui couvre la protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la religion et la conviction à l'égard de l'accès à la protection sociale (sécurité sociale comprise), biens et services (y compris le logement), les soins de santé et d'éducation.

La nouvelle directive, qui interdit entre autres la discrimination directe et indirecte, serait supérieure aux quatre autres directives, précédemment citées.

Adoptée par le Parlement européen en avril 2009, la proposition de directive doit être approuvée à l'unanimité par tous les Etats membres lors du Conseil Européen, pour être incorporée à la législation européenne.

Ces organismes pour l'égalité de traitement ont pour mission de fournir une assistance indépendante aux victimes de discrimination qui peuvent impliquer un large éventail d'activités : campagnes d'information et de sensibilisation sur l'existence de législation anti-discrimination et sur la

possibilité d'agir en justice pour obtenir réparation, médiation, conseils juridiques et représentation des victimes de discrimination, enquêtes indépendantes, publication de rapports indépendants et recommandations sur toute question relative à la discrimination.

European Network of Equality Bodies

Les institutions nationales en Europe sont regroupées dans le réseau Equinet (European Network of Equality Bodies) crée en 2007 et composé de 33 organismes appartenant à 28 pays européens et qui sont habilités à lutter contre la discrimination fondée sur un large éventail de motifs, dont l'âge, le handicap, le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions et l'orientation sexuelle.

Equinet a pour mission de permettre aux organismes d'égalité d'atteindre et d'exercer leur plein potentiel au niveau des États membres.⁴¹

20

1.2 Les organismes latino-américains de lutte contre la discrimination

Les pays d'Amérique latine ont connu, durant les dernières décennies, des transformations politiques significatives ayant conduit la majorité des Etats:

- D'une part, à reconnaître que la discrimination en tant que problème grave portant atteinte aux droits fondamentaux et affectant la cohésion sociale, s'inscrit dans un processus cumulatif;
- D'autre part, à prendre un certain nombre de dispositions visant à lutter contre les discriminations qui affectent historiquement les femmes ainsi que d'autres groupes tels que les indigènes, les afro-descendants, les personnes handicapées, etc.⁴²

C'est dans cette lancée que ces pays ont réalisé, à des niveaux et rythmes divers, des avancées notables en procédant à:

- La ratification, en plus des instruments internationaux pertinents,⁴³ de plusieurs conventions régionales⁴⁴ à portée juridique en matière de lutte contre les discriminations, à savoir: la Convention américaine des droits de l'homme, la Convention inter-américaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence à l'égard des femmes, la Convention inter-américaine pour l'élimination des discriminations à l'égard des personnes handicapées et la Convention inter-américaine de lutte contre le racisme et toutes formes d'intolérances.

⁴¹ <http://www.equineteurope.org/266.html>

⁴² A titre d'exemple, 84% de la population en Argentine et 94 % au Guatemala considèrent qu'il existe dans leurs sociétés des pratiques discriminatoires.

⁴³ Les 2 Pactes, la CEDEF, la CERD.

⁴⁴ La convention américaine des droits de l'homme et la Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Cette dernière convention qui met en exergue la relation entre la violence à la discrimination, incite à l'adoption de stratégies pour la prévenir, la sanctionner et l'éradiquer.

Convention américaine des droits de l'homme

Article 1 : Les Etats parties s'engagent à...garantir le libre et plein exercice à toute personne relevant de leur compétence, sans aucune distinction fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, la situation économique, la naissance ou toute autre condition sociale.

- La constitutionnalisation de la prohibition de la discrimination et de l'égalité devant la loi et dans la loi⁴⁵ (Argentine, Bolivie, Brésil, Colombie, Costa Rica, Salvador, Guatemala, Mexique, Panamá, Paraguay, Pérou, etc.);
- L'adoption, selon les pays, de trois types de lois :
 - Lois contre la discrimination incluant la prohibition et la sanction des actes discriminatoires. Ces lois sont soit généralistes englobant tous les motifs et formes de discrimination (Mexique, Argentine, Uruguay..) soit visant des groupes spécifiques de victimes de discrimination tels que les femmes, les enfants, les personnes âgées (Bolivie, Brésil, Costa Rica, Chili)⁴⁶ ;
 - Lois orientées, plus particulièrement, vers l'éradication des stéréotypes raciaux dans les systèmes éducatifs, dans les médias, la publicité et l'édition;
 - Lois pénalisant et sanctionnant la violence à l'égard des femmes et les discriminations à leur égard.

Le renforcement du cadre légal a généré l'élaboration de plans d'actions nationaux contre la discrimination (ex.

Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence à l'égard des femmes

Article 6 : « Le droit de la femme de vivre dans un climat libre de violence comprend entre autres: le droit de la femme d'être libre de toutes formes de discrimination...»

Argentine)⁴⁷ et la création de mécanismes institutionnels dédiés à la « prévention, correction et éradication de la discrimination contre ceux et celles qui en sont ou risquent d'en être victimes du fait de conditions liées à leur vulnérabilité »⁴⁸.

Ces organismes répondent à trois grandes caractéristiques:

- Ils s'inscrivent dans le contexte politique et social des pays les ayant institués et sont, par conséquent, ou généralistes ou spécifiques selon les besoins, conditions et particularités de chaque pays;
- Ils se situent à divers degrés d'indépendance et d'autonomie. Certains sont suffisamment avancés dans ce sens, d'autres se distinguent à peine des départements gouvernementaux;
- Ils convergent généralement en matière de mission et de domaines d'actions partageant souvent un socle commun de prérogatives ayant trait à la promotion et à la protection à l'instar des organismes européens.

Red Ibéro-americana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminacion (RIOOD)

Le Réseau Ibéro- américain des Organismes et Organisations contre la Discrimination (RIOOD, créée en 2006) est une structure régionale qui regroupe une vingtaine d'organismes dans 14 pays impliqués dans la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, l'ethnie, l'âge...dans un but d'échange et de coordination.

⁴⁵ L'égalité devant la loi implique l'application égale des normes à toutes les personnes là où il n'y a ni avantage ni désavantage du fait que ces personnes ont les mêmes opportunités face aux dites normes. L'égalité dans la loi implique l'obligation du législateur de constitutionaliser le principe de l'égalité. Source: « Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación », 2001.

⁴⁶ Les groupes vulnérables recensés par le « Réseau Ibéro- américain des Organismes et Organisations contre la Discrimination », sont les femmes, les enfants et les jeunes, les migrants, les réfugiés ou déplacés, les adultes âgés, les personnes atteintes du VIH Sida, la diversité sexuelle, la diversité religieuse, les peuples indigènes, les afro descendants, les groupes ethniques discriminés, les personnes avec handicap, les personnes en situation d'enfermement ou libérées. (Rapport, 2008).

⁴⁷ Bureau du Rapporteur sur les Droits des Femmes, Standards Juridique Liés À L'égalité des Sexes dans le Système Interaméricain des Droits de l'Homme : www.cidh.org/femme

⁴⁸ Rapport RIOOD, op cit.

Ces organismes et institutions se sont regroupés, en 2006, dans le « Réseau Ibéro-américain des Organismes et Organisations contre la Discrimination, RIOOD », en tant que structure régionale de coordination en la matière.

1.3 L'expérience particulière de l'Afrique du Sud. L'Afrique dispose de normes régionales qui consacrent l'égalité et interdisent les différentes formes de discriminations. En plus de la Charte africaine des droits de l'homme

et des peuples, d'autres textes ont une force juridique telle que le Protocole relatif aux droits des femmes, la Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant, la déclaration à propos des réfugiés... Des résolutions émanant de différentes instances concernées font référence au défi confronté par le continent face aux multiples formes de discrimination liées au passif historique d'esclavage, au système des castes, au racisme et au tribalisme. S'agissant des femmes, ces discriminations sont exacerbées par les conflits récurrents et par la pauvreté.

Charte africaine des droits de l'homme et des peuples

Article 2 :

Toute personne a droit à la jouissance des droits et libertés reconnus et garantis dans la présente Charte sans distinction aucune, notamment de race, d'ethnie, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

Protocole à la Charte africaine relatif aux droits des femmes

Article 2 :

Les États combattent la discrimination à l'égard des femmes, sous toutes ses formes, en adoptant les mesures appropriées aux plans législatif, institutionnel et autre.

22

D'après les données disponibles, trois constats peuvent être faits:

- De façon globale, il n'existe pas au niveau africain de mécanismes institutionnels qui ciblent directement la lutte contre les discriminations;
- Des initiatives sont actuellement en cours comme, à titre d'exemple, le projet de la « Coalition africaine des villes contre le racisme et la discrimination » soutenue par l'Unesco⁴⁹, ou des actions menées par des Institutions Nationales des Droits de l'Homme dans le cadre de leurs missions de protection et de promotion;
- Mise à part la contribution des sociétés civiles, la lutte contre la discrimination, y compris à l'égard des femmes, est plutôt intégrée dans les missions et fonctions des départements gouvernementaux à différents niveaux.

Toutefois, l'expérience de l'Afrique du Sud est assez particulière. En effet, l'histoire de ce pays, qui a connu l'apartheid, l'a incité à constitutionnaliser le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dès 1996 et à créer, à cet effet, un an plus tard, la « Commission sud-africaine pour l'égalité des sexes » en tant qu'organisme public indépendant rendant compte au Parlement.

Les fonctions de cette entité qui comprennent le suivi des politiques, la recherche, la sensibilisation, le conseil et l'examen de plaintes ainsi que la formulation de recommandations...font qu'il s'agit bien d'un mécanisme indépendant de protection des femmes contre les discriminations et de promotion de la culture de l'égalité, soutenu par un cadre normatif représenté par la « Loi sur la promotion de l'égalité et la prévention de la discrimination injuste »⁵⁰ ainsi que par un mécanisme institutionnel représenté par les tribunaux de l'égalité⁵¹.

Une décennie plus tard, le parlement a recommandé la création d'un « organe fédérateur » qui fusionne plusieurs entités dont la Commission sud-africaine des droits humains et la Commission pour l'égalité des sexes, « de manière à améliorer l'efficacité de ces organes, à réduire les coûts et à promouvoir l'indivisibilité des droits humains »⁵². Ce processus peut paraître similaire aux expériences européennes et latino-américaines. Dans les faits, et selon certaines études,⁵³ cette commission a cessé d'exister en 2009 plus pour des raisons liées à des problèmes de vision, de fonctionnement et de manque de ressources que par souci de cohérence et d'efficacité⁵⁴.

⁴⁹ Dans le cadre de la coalition internationale des villes contre le racisme et la discrimination.

⁵⁰ South African Human Right Commission, www.sahrc.org.za

⁵¹ Rapport de l'Afrique du Sud au Comité CERD, 2005.

⁵² Amnesty international, rapport 2008. <http://www.amnesty.org/es/library/info/AFR53/005/2007>

⁵³ Banque Africaine de Développement (BAD), Afrique du Sud, dispositif national en matière de genre, septembre 2009

⁵⁴ Idem.

Aujourd'hui, c'est un organe interne⁵⁵ au sein du Ministère des femmes, des enfants et des personnes handicapées qui « contrôle et évalue l'action en faveur de l'égalité entre les sexes, et la création d'un mécanisme indépendant n'est pas à l'ordre du jour »⁵⁶.

1.4 Les domaines d'intervention

Abstraction faite de la diversité de leur dispositif institutionnel et de leur mode de fonctionnement, les institutions et organismes de lutte contre les discriminations en Europe et en Amérique Latine agissent généralement dans deux grands domaines d'action :

1.4.1 La promotion d'une culture visant l'élimination de la discrimination, y compris :

- Elaboration et propositions de politiques publiques, de stratégies et programmes (au niveau fédéral ou national) visant la lutte contre les discriminations;
- Evaluation de l'ordre juridique et administratif, émission d'avis par rapport aux textes normatifs élaborés par les

pouvoirs publics et la proposition, le cas échéant, d'amendements;

- Réalisation de recherches, rapports, supports et leur diffusion, promotion des instruments internationaux concernés ainsi que le suivi de leur mise en œuvre par les gouvernements.

1.4.2 La protection des victimes de discrimination, y compris:

- Réception, traitement et acheminement des plaintes vers les autorités compétentes;
- Assistance aux victimes par l'information et l'orientation;
- Médiation / conciliation entre les parties concernées;
- Introduction, lorsqu'il existe des preuves suffisantes (et si la loi le permet), des actions judiciaires et administratives pertinentes;
- Assistance et collaboration avec les institutions judiciaires, notamment la consultation technique spécialisée dans les affaires relatives à ce qui fait partie de ses compétences.

Discrimination indirecte, égalité effective et mesures spéciales

Un certain nombre de ces institutions considère que les mesures spéciales visant à promouvoir l'égalité effective en conformité avec la loi ne constituent pas une discrimination et proposent, à cet effet, des actions visant particulièrement à prévenir, éviter et, surtout, à réparer les effets des discriminations dans l'espace privé et public.

23

2. Principales conclusions: similitudes et diversité des pratiques des organismes de lutte contre la discrimination

La revue rapide d'un certain nombre d'institutions/autorités de lutte contre la discrimination en Europe et en Amérique Latine permet de dégager les similitudes et les divergences entre ces institutions.

2.1 Les similitudes

Parmi les points communs à l'ensemble de ces institutions, il faut mettre en exergue:

2.1.1 La constitutionnalisation de la non discrimination et l'existence de législations régionales et nationales contre la discrimination

Le cadre légal constitue, en amont, un fondement juridique

à l'existence de ces institutions, et leur confère une mission statutaire de promouvoir l'égalité et combattre la discrimination par rapport à un, plusieurs ou tous les motifs couverts par les législations supranationales comme par exemple :

- Les Directives de l'UE sur l'égalité de traitement (le sexe, la race et l'ethnie, âge, orientation sexuelle, la religion ou la conviction et le handicap);
- La Convention Américaine des Droits de l'Homme (CADH, 1963) et la Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Ces organismes s'appuient également sur des législations nationales visant la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité/parité.

⁵⁵ « Département pour l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les sexes » créée en 2009.

⁵⁶ Rapport de l'Afrique du Sud au Comité CEDAW, janvier 2011. http://www.aidh.org/Femme/Comite_FE/48_afr_sud.htm

2.1.2 Une évolution historique qui suit une tendance similaire

Dans une perspective historique, plusieurs pays européens ayant une longue expérience dans le domaine de l'institutionnalisation de la lutte contre les discriminations ont enregistré des évolutions similaires de leur dispositif institutionnel dans ce domaine. La tendance générale ayant été :

- De créer, au départ, des institutions de lutte contre les discriminations à l'égard des femmes;
- De procéder, à la mise en place, dans un deuxième temps, d'institutions de lutte contre les discriminations pour d'autres motifs (handicap, origine ethnique, race, âge);⁵⁷
- De fusionner les différentes instances de lutte contre les discriminations dans un mécanisme unique dédié à la lutte contre plusieurs motifs de discriminations.

En Amérique Latine une tendance quasi-similaire s'observe, avec un chevauchement et une accélération dans le temps du fait que la lutte institutionnelle contre la discrimination est plus récente :

- Au départ, la région a connu la mise en place de structures (généralement gouvernementales) en faveur des groupes prioritaires tels que les femmes, les indigènes, les afro-descendants, les personnes handicapées, les réfugiés, etc.
- Plus récemment, on assiste à un développement important de ces structures (avec l'apparition de nouvelles problématiques liées aux droits de l'homme telle l'orientation sexuelle), et ce parallèlement à l'émergence d'organismes généralistes⁵⁸ couvrant un large éventail de discriminations (catégories discriminées, et domaines de discrimination comme l'accès à la santé, la discrimination en matière d'emploi... etc.).

Toutefois, des évaluations en cours dans cette région où la « lutte contre les discriminations est considérée comme un facteur de construction démocratique » démontrent, qu'en dépit des avantages d'un espace institutionnel généraliste de lutte contre plusieurs types de discriminations, « il s'avère nécessaire de créer des (mécanismes) pour répondre plus efficacement aux besoins de groupes spécifiques »⁵⁹.

Dans tous les cas, et en dépit de ces évolutions, la lutte contre la discrimination en raison du sexe continue à faire partie des attributions de l'ensemble des instances aussi bien européennes que latino-américaines.

2.2 La diversité des pratiques des institutions de lutte contre la discrimination

Une grande variété de pratiques concernant les organismes pour l'égalité est en plein essor dans les États membres de

l'UE⁶⁰ et en Amérique Latine. Cette diversité, qui reflète la situation et les contextes particuliers des pays, concerne, notamment :

- Les motifs de discriminations couverts;
- L'assise juridique et la localisation institutionnelle de ces structures;
- La nature des fonctions et des compétences qui leur sont attribuées;
- Les modes de fonctionnement;
- Les ressources humaines et financières qui leur sont allouées.

2.2.1 Selon les motifs de discrimination couverts

La diversité des pratiques des institutions et organismes de lutte contre la discrimination est liée, notamment, à l'éventail des motifs de discrimination ciblés. En effet, certaines structures nationales ont un mandat qui couvre un seul motif de discrimination, généralement, le genre/sexe, ou l'origine raciale ou ethnique, alors que d'autres visent une grande diversité de motifs, voire une liste non limitative. Ces deux options présentent des avantages respectifs mais comportent également des limites.

2.2.1.1. Les structures nationales dont le mandat est axé sur plusieurs motifs: (modèle intégral)

Le modèle institutionnel dit "intégral"⁶¹ est un organisme *sus generis*, qui marque une évolution récente dans plusieurs pays européens, notamment la France (Défenseur des droits) et en Suède (Médiateur suédois contre les discriminations) et qui émerge également en Amérique Latine comme en Argentine (Institut National contre la Discrimination, la Xénophobie et le Racisme) et au Mexique (Conseil national pour prévoir la discrimination) en tant qu'organismes dédiés à la lutte contre plusieurs et/ou tous les motifs de discrimination.

Ces organismes "généralistes" permettent de mettre en évidence des cas de discrimination multiple quand les victimes appartiennent à plusieurs catégories visées et que leur expérience de discrimination se fonde sur plusieurs motifs. L'importance de ces organismes réside dans le fait que la lutte contre la discrimination, en tant qu'action, se trouve renforcée et consolidée institutionnellement et ce par le biais de stratégies intégrales répondant à un mandat large.

Les limites de ces organismes sont mises en exergue dans la littérature consultée par rapport aux organes du même type (contre la discrimination) mais qui ciblent un seul motif de discrimination :

⁵⁷ Jusqu'à présent, la « loi européenne anti-discrimination » exige seulement que les organismes d'égalité mettent en place des organismes dans les domaines de la race, de l'origine ethnique et du sexe.

⁵⁸ Parmi les nouveautés introduites, l'intégration du concept discrimination dans leur appellation.

⁵⁹ Rapport Riood, op cit.

⁶⁰ Conseil de l'Europe, commission for Equal Rights, Commissaire aux Droits de l'Homme : Avis du Commissaire aux droits de l'homme sur les structures nationales de promotion de l'égalité ; Strasbourg, 21 mars 2011.

⁶¹ A signaler que l'existence d'un organisme « intégral » ou généraliste ne remplace pas les structures à motif unique. Dans plusieurs pays concernés par l'étude, il existe une juxtaposition de structures spécialisées dédiées à la lutte contre des motifs spécifiques de la discrimination.

- La capacité de ces organismes généralistes à assurer la même attention à toutes les formes de discrimination compte tenu non seulement des spécificités mais également des déficits à combler. En d'autres termes, la question de savoir si ce type de structure peut donner lieu à une hiérarchie entre les différents motifs de discrimination se pose avec acuité;
- La disponibilité d'une expertise approfondie en rapport avec l'ensemble des motifs couverts, constitue également un défi de taille pour le modèle dit «intégral».

2.2.1.2. Les structures nationales dont le mandat est axé sur un motif unique (modèle spécifique) :

Ce modèle, présent dans des pays comme la Belgique, la Finlande, le Portugal, la Bolivie, le Brésil, la Colombie, le Chili etc., prend en charge les groupes discriminés séparément.

Ce type d'institutions offre un certain nombre d'avantages parmi lesquels :

- L'efficacité de l'action, surtout lorsque les besoins sont grands comme c'est le cas en matière de discrimination à l'égard des femmes;
- Le développement d'une expertise plus détaillée et plus approfondie.

Ce modèle ciblant un motif unique présente également des limites, notamment:

- Il ne permet pas de tenir compte des discriminations multiples qu'en relation avec le sexe comme motif visé. Les femmes ayant des expériences de discriminations fondées sur plusieurs motifs à la fois (intersection des discriminations);
- Il présente des risques de chevauchement d'activités en présence de plusieurs organismes de promotion de l'égalité dans un pays donné.

Le choix d'un organe ayant un mandat axé sur un motif unique appelle donc à la vigilance et à la nécessaire articulation avec la lutte contre d'autres formes de discrimination.

2.2.2 Selon l'assise juridique et la localisation institutionnelle

Les structures nationales de promotion de l'égalité diffèrent beaucoup selon leur assise juridique :

- Entité juridique indépendante ne recevant d'instructions d'aucune autorité, dotée de personnalité juridique et autonomie de gestion;

- Organisme public décentralisé placé auprès de la présidence de la république ou du gouvernement;
- Structures dépendant des ministères ou des services gouvernementaux;
- Entité au sein d'un organisme public remplissant une mission en rapport avec la défense des droits, comme les institutions nationales de défense des droits de l'homme ou les bureaux de médiateurs.

Le statut juridique de ces entités a une incidence directe sur leur indépendance. Les organes autonomes dotés d'un statut juridique propre seraient plus indépendants. Ceux qui relèvent d'un ministère ou d'un service gouvernemental rencontreraient de grandes difficultés dans ce domaine⁶³.

2.2.3 Selon les missions et les fonctions :

Le processus de création d'organismes et d'institutions de lutte contre la discrimination dans les deux ensembles géographiques a suivi un modèle dual consacré ou à la prévention/éradication ou à la protection/réparation ou aux deux.

En Europe, du point de vue historique, la mission de protection précède la mission de promotion de l'égalité. A ce jour, le premier type de mission continue à être prédominant au sein des organismes nationaux de lutte contre les discriminations.⁶⁴ La littérature spécialisée fait, d'ailleurs, état des débuts difficiles des services d'action non juridique et, parfois, d'une relation antagoniste entre les deux types de services existant au sein des organisations de lutte contre les discriminations.

D'une manière globale, deux grandes catégories de structures nationales de promotion de l'égalité:⁶⁵

2.2.3.1 Les organismes à vocation de protection de type quasi judiciaire, qui ont pour principale mission d'enquêter sur les plaintes en matière de discrimination, de les examiner, de jouer un rôle de médiateur et de faire des constats. A cet égard, trois cas de figure dans lesquels le fonctionnement des organismes de type quasi judiciaire est particulièrement limité:

- L'organisme n'a pas compétence pour imposer des sanctions efficaces ou dissuasives ou ne prend pas de sanctions efficaces ou dissuasives alors qu'il en a le pouvoir;
- L'organisme ne dispose pas des ressources ou capacités suffisantes pour effectuer un suivi et veiller ainsi à l'application des décisions et des recommandations qu'il formule et, enfin;
- Les décisions prises par l'organisme ne sont pas juridiquement contraignantes.

⁶³ Conseil de l'Europe, Conseil de l'Europe, commission for Equal Rights, mars 2011, op.cit.

⁶⁴ Idem.

⁶⁵ Idem.

2.2.3.2 Les organismes axés sur la promotion cherchent avant tout à prêter assistance aux victimes de discrimination et à mettre en œuvre des activités d'éducation, de formation et de sensibilisation et d'enquête et de recherche, etc. Ils n'ont pas compétence pour enquêter sur les affaires de discrimination ni pour entamer des poursuites de leur propre initiative ou de saisir les tribunaux.

Partant du constat que la lutte contre les discriminations suppose la prévention, la tendance générale actuellement aussi bien au sein de l'UE que de pays d'Amérique latine, est de couvrir les deux domaines en tant qu'approche intégrée et globale. Toutefois:

- Les organismes de type quasi judiciaire encourent le risque de limiter l'assistance apportée aux victimes de discrimination, ainsi que la gamme d'activités de promotion de l'égalité;
- Ceux dotés d'une mission de promotion uniquement, encourent le risque d'affaiblir leur image d'impartialité et d'efficacité.

2.2.4 Selon la composition, le dispositif organisationnel et le mode de fonctionnement :

La composition de ces organismes dépend de leurs statuts, mission et domiciliation. D'une manière générale:

- Certains organismes sont composés, en proportions variables, de représentants des départements étatiques, et de la société civile directement impliqués dans les thématiques concernées;
- D'autres disposent d'une direction collégiale (qui peut prendre la forme d'un conseil de commissaires), tandis que d'autres encore ont une seule personne à leur tête, par exemple un médiateur ou un directeur. Le pilotage/présidence est confié à des personnalités à la fois compétentes et reconnues sur la place pour leur engagement en la matière.
- Le personnel est sélectionné en fonction des compétences et de l'imprégnation de la culture des droits de l'homme.
- Plusieurs pays (fédéraux ou non) ont opté pour une structuration territoriale décentralisée par la création d'organes régionaux et provinciaux. Cette option est justifiée non seulement par le souci de proximité avec les victimes, mais également par celui de l'efficacité en matière de mise en œuvre de programmes de protection et de promotion.

2.2.5. Selon les ressources :

Si les ressources humaines sont généralement sélectionnées en fonction des compétences, l'allocation de ressources financières conséquentes n'est pas toujours satisfaisante.

L'aire géographique et le degré d'indépendance des organismes de lutte contre les discriminations constituent des critères de démarcation entre les deux ensembles étudiés.

Généralement, les organismes indépendants disposent de ressources financières autonomes alloués directement sur les budgets généraux des Etats, alors que les ressources allouées aux organismes sous tutelle sont tributaires de celles des départements/institutions mères.

En Amérique Latine, l'importance du cadre législatif et institutionnel n'est pas reflétée dans les budgets alloués aux politiques de lutte contre les discriminations. Les ressources financières y sont qualifiées de presque inexistantes notamment pour les organismes sectoriels dépendants de départements qui associent la lutte contre la discrimination à la lutte contre la pauvreté⁶⁶.

En conclusion de la partie

En dépit de la diversité des modèles institutionnels et des pratiques organisationnelles et fonctionnelles, il apparaît clairement que le choix de telle ou telle option est intimement lié aux contextes politiques et sociaux de ces pays ainsi qu'à l'évolution dans le temps de leurs législations anti discriminatoire et des mécanismes y afférents :

- Dans les pays en transition politique et démocratique, où les motifs de discriminations sont variés et les groupes/catégories de populations discriminés nombreux -le modèle de mécanismes à motif unique semble avoir la préférence des Etats en tant qu'alternative/solution de départ;
- Dans d'autres pays où les motifs de discrimination sont plus limités/ciblés, ou qui ont une tradition et expérience assez riches et longues en matière de lutte contre les discriminations, le mécanisme à motifs multiples semble constituer, actuellement, l'alternative la plus pertinente.

La question de l'efficacité de ces institutions est également très récurrente dans la littérature spécialisée. Cette efficacité est liée, à leurs missions (la possibilité de travailler aussi bien dans le domaine de la protection que de la promotion), au leadership (compétence, crédibilité et diversité sociale), et, enfin, à l'expertise et aux moyens financiers dont elles sont dotées.

⁶⁶ Rapport Riood, 2008.

Partie III : Scénarii pour la mise en place de l'APALD et principales recommandations

Cette dernière partie de l'étude est consacrée à la proposition d'un certain nombre de scénarii et de recommandations visant à faciliter et à appuyer le processus de mise en place de l'APALD.

1. Statut

La constitutionnalisation de l'APALD peut être interprétée comme une affirmation de son indépendance et de son autonomie financière et de gestion.

L'indépendance d'un mécanisme est voulue par l'Etat. Elle implique l'absence de tutelle ou pouvoir hiérarchique à son égard de la part du pouvoir exécutif et ce afin de renforcer sa légitimité et sa crédibilité. Ce statut est important pour des institutions qui œuvrent dans des domaines sensibles tels les droits de l'homme, en général, et la lutte contre les discriminations, en particulier.⁶⁷ Car, ne recevant d'ordre et/ou instruction ni d'acteurs publics ni privés, ces institutions peuvent s'acquitter des missions et fonctions qui leur sont confiées par la loi dans la sérénité et en inscrivant leur action dans la durée. Pour autant, rien n'empêche ces institutions d'instaurer des partenariats et de collaborer avec toute entité en vue d'atteindre les objectifs qui leur sont assignés.

Le statut d'indépendance de ces institutions se traduit nécessairement dans leur mandat, missions, composition, mode de gouvernance ainsi que dans les ressources humaines et financières dont elles disposent.

2. Assise normative/ légale

L'efficacité et l'efficience de l'APALD seraient renforcées par la promulgation d'une législation en matière de parité et de lutte contre les discriminations, en conformité avec l'esprit et les dispositions de la Constitution.

2.1 Rappel des dispositions pertinentes de la Constitution

Par « la prohibition de la 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 » (Préambule), la Constitution du Maroc fait un pas qualitatif dans le domaine de la consécration du droit à la non discrimination, y compris la discrimination à l'encontre des femmes. Ce positionnement clair implique sa concrétisation par le biais d'un texte législatif.

2.2 Argumentaire et recommandations

La revue et analyse des expériences internationales mettent en exergue l'existence de lois nationales spécifiquement dédiées à la lutte contre la discrimination et/ou à

l'égalité de traitement. Ces lois fournissent un cadre légal clair fondant le mandat et les missions des institutions et organismes de lutte contre la discrimination.

A cet effet, il s'agit de :

- Définir la discrimination (directe et indirecte) d'une manière claire et explicite, à l'encontre de personne ou de groupe /catégorie sociale, perpétrée soit par une institution publique, privée ou par une personne.

Dans le cas, où le champ de compétence et pouvoirs attribués à l'APALD vont concerner la seule discrimination en raison du sexe, adopter la définition de la discrimination telle que déclinée dans l'article 1^{er} de la CEDEF en tenant compte de la discrimination directe et indirecte et de la diversité des auteurs (Institutions publiques, privées, et personnes).

• Rendre obligatoires les mesures positives en vertu (i) des dispositions de la Constitution relatives à l'effectivité de la jouissance par les citoyens et citoyennes des libertés et des droits (Art.6); à la parité (Art.19), à l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives (Art. 30), (ii) des dispositions des conventions internationales (notamment, l'article 4 de la CEDEF). Les organisations du secteur public devraient avoir pour obligation de tenir dûment compte du principe de la non discrimination et de la parité dans l'exercice de leurs fonctions. Le secteur privé devrait adopter l'approche intégrée et systématique de l'égalité (gender-mainstreaming).

- Etablir des sanctions juridiquement contraignantes qui soient proportionnées, efficaces et dissuasives et qui puissent être imposées en cas d'infraction à la législation sur la parité et la lutte contre les discriminations.

3. Mandat

Il s'agit, à ce niveau, de clarifier le mandat de cette institution, à savoir le choix entre deux options:

- Le modèle axé sur plusieurs motifs de discrimination (intégral);
- Le modèle axé sur un motif unique (spécifique).

3.1. Rappel des dispositions pertinentes de la Constitution

Comme cela a été souligné dans la première partie de cette étude, la Constitution énonce la création de l'APALD dans l'article 19, exclusivement dédié à :

- La consécration du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental ;

⁶⁷ Patrice Gélard, Rapport sur les autorités administratives indépendantes, Office parlementaire d'évaluation de la législation, juin 2006 ; <http://www.assemblee-nationale.fr/12/rap-off/i3166-tl.asp>

- L'engagement des pouvoirs publics à œuvrer à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes et la création, à cet effet, de l'APALD afin de garantir la mise en œuvre effective de ces droits et libertés.

Par ailleurs, en vertu de l'article 164, l'APALD a pour mandat de veiller à la mise en œuvre des droits et libertés énoncés dans l'article 19 de la Constitution.

Ces dispositions constitutionnelles définissent clairement le mandat de l'APALD, à savoir la lutte contre les seules discriminations en raison du sexe.

3.2. Argumentaire

En plus des fondements constitutionnels, les arguments qui militent en faveur d'un mandat unique axé sur la lutte contre les discriminations en raison du sexe peuvent être déclinés comme suit :

- N'étant pas une catégorie sociale (le sexe constitue le seul élément indissociable de la notion même de personne), les femmes, moitié de l'humanité, font face à des discriminations multiples en raison de leur sexe mais qui sont aggravées par la conjonction complexe d'autres motifs de discrimination, dorénavant, prohibés par la constitution tels que l'âge, la couleur, les croyances, la culture, l'origine sociale ou régionale, la langue, le handicap ou d'autres circonstances personnelles. En d'autres termes, la jouissance effective des droits est souvent influencée par le fait que les femmes sont membres de groupes caractérisés par plusieurs motifs de discrimination.⁶⁸ Par conséquent, la lutte effective contre la discrimination exige de prêter une attention particulière à ces différentes intersections.

- Les leçons tirées des expériences internationales, présentées dans cette étude, montrent clairement que la lutte contre la discrimination en raison du sexe a, historiquement, précédé les autres motifs et qu'elle est prise en compte, d'une manière universelle, quelque soit la diversité des mandats et des pratiques institutionnelles.

- Ces expériences internationales nous apprennent également que prendre en charge plusieurs motifs à la fois - tant que première expérience- peut être source de risques liés à des facteurs tels que l'établissement de hiérarchie entre les différents motifs, la disponibilité de l'expertise qualifiée et pointue, l'efficacité, etc.

- Par ailleurs, s'il est vrai que « Dans une perspective juridique, le fondement de la discrimination importe peu, dès lors qu'il établit une différenciation socialement inacceptable et qu'il conduit à un résultat défavorable. Dans une perspective sociologique, toutefois, la question demeure de savoir si les processus qui sous-tendent l'usage de ces

critères de nature fort diverse peuvent être assimilés et si les actions pour en combattre les effets relèvent des mêmes logiques »⁶⁹. En d'autres termes, la spécificité de chacune des réalités historiques et structurelles de la discrimination -celle des femmes n'étant pas celle de certaines autres catégories- est primordiale car elle engage la manière dont les pouvoirs publics vont orienter et mettre en œuvre la lutte contre les discriminations.⁷⁰

- Le contexte particulier du Maroc, lié aux enjeux centraux de la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes dans un pays en transition démocratique, justifie amplement le choix du modèle d'une institution dotée d'un mandat axé sur le seul motif lié à la discrimination en raison du sexe :

- Abstraction faite des discriminations indirectes dont sont victimes plusieurs catégories de la population, seules les femmes sont victimes de discriminations directes et formelles par le biais des lois et législations en vigueur au Maroc ..

- La spécificité de la discrimination à l'encontre des femmes, qui est socialement acceptée et, souvent, éthiquement et moralement justifiée, ce qui n'est pas le cas des autres catégories discriminées de la population marocaine;

- Le Maroc entame sa première expérience en matière de mise en place d'une institution indépendante spécialisée dans la promotion de la parité et la lutte contre les discriminations. Dans ce sens, il semble plus pertinent que l'APALD se consacre à un motif unique lui permettant de garantir toutes les conditions requises à la réussite de sa mission et fonctions.

C'est ainsi que la question des droits fondamentaux et des libertés individuelles des femmes cristallise les enjeux politiques et sociaux et détermine le devenir du processus de démocratisation et de modernisation actuellement en cours. La mise en place d'une institution indépendante dédiée à la promotion de la parité et à la lutte contre les discriminations à l'égard des femmes peut contribuer à renforcer et élargir les acquis et les dynamiques actuellement en cours.

Pour autant, le choix de l'option d'une institution à mandat axé sur un motif unique dédié à la lutte contre la discrimination en raison du sexe n'empêche nullement:

- Que l'APALD, qui représente la première expérience du Maroc dans le domaine de l'institutionnalisation de la lutte contre la discrimination, soit chargée d'établir le cadre normatif et le référentiel général de la lutte contre toutes les discriminations prohibées par la Constitution ainsi que les différentes procédures et voies de recours . Ce dispo-

⁶⁸ UN, Economic and Social Council: General Comment No. 20 " Non-Discrimination in Economic, Social and Cultural Rights " (art. 2, para. 2), E/C.12/GC/20; 10 June 2009.

⁶⁹ Didier Fassin, *L'invention française de la discrimination* », Revue française de science politique 4/2002 (Vol. 52), p. 403-423. www.cairn.info/revue-francaise-de-science-politique-2002-4-page-403.htm.

⁷⁰ Didier Fassin « *L'invention française de la discrimination* », Revue française de science politique 4/2002 (Vol. 52), p. 403-423. www.cairn.info/revue-francaise-de-science-politique-2002-4-page-403.htm.

sitif normatif et opérationnel serait utile à l'ensemble des organismes de lutte contre la discrimination qui seraient éventuellement mis en place d'une manière concomitante et/ou ultérieurement à la mise en place de l'APALD ;

- La création d'autres institutions à motifs multiples ou sectoriels, notamment les motifs de discriminations prohibés en vertu du préambule de la Constitution, à condition, toutefois, de définir, d'une manière claire les prérogatives de chacune de ces entités ainsi que les relations entre elles;

- Des évolutions futures, si cela s'avère nécessaire, vers un modèle de type «intégral» axé sur plusieurs ou sur tous les motifs de discrimination énoncés dans la Constitution.

4. Missions

Comme cela a été souligné dans la deuxième partie de l'étude, deux options se présentent en termes de la mission ainsi que des fonctions découlant de cette dernière dont doivent/peuvent être dotés les institutions et organismes de lutte contre les discriminations, à savoir:

- La protection contre les discriminations, uniquement;
- La protection contre les discriminations et la promotion de l'égalité.

4.1 Rappel des dispositions pertinentes de la Constitution

Pour ce qui concerne l'APALD, la Constitution définit, d'une manière implicite, sa mission, déclinée dans son appellation, à savoir:

- La promotion de la parité entre les hommes et les femmes, qui suppose la prise en compte du volet relatif à la promotion de l'égalité. La parité étant un instrument pour la réalisation de l'égalité effective entre les hommes et les femmes, y compris à travers l'adoption de mesures positives/préférentielles.
- La lutte contre toutes les formes de discriminations, qui renvoie à la prise en charge du volet relatif à la protection.

4.2 Argumentaire

L'APALD gagnerait à intégrer aussi bien la protection contre les discriminations que la promotion de l'égalité dans sa mission en raison du lien étroit entre ces deux composantes:

- La promotion de l'égalité est aussi importante pour les stratégies antidiscriminatoires que le traitement des plaintes;
- La promotion est, en soi, une entrée qui permet de prévenir la discrimination et la violation du droit à l'égalité.

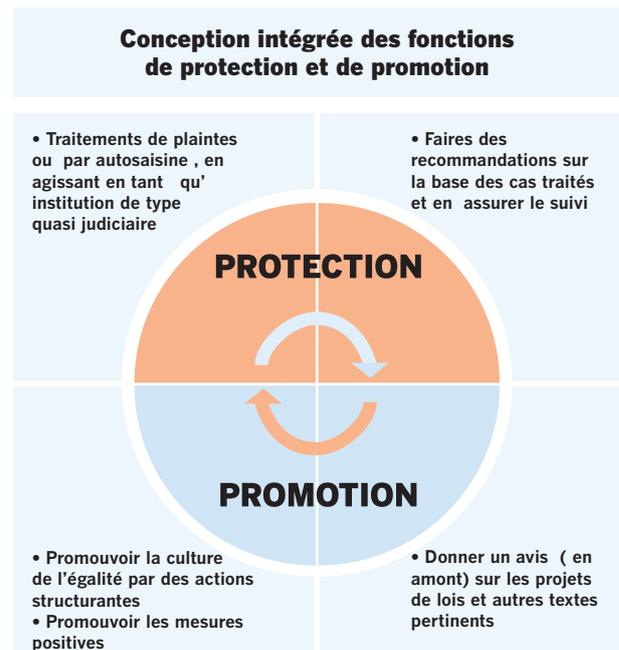
Cette double mission et les articulations qu'elle génère permettra, ainsi, à l'APALD d'assurer la complémentarité de ses interventions et de renforcer l'impact global de son

action.⁷¹ Afin de favoriser le cercle vertueux promotion/protection, et sans se substituer à d'autres structures, l'APALD peut s'inspirer des «Principes de Paris»⁷² y compris au niveau du mandat quasi judiciaire.

5. Fonctions

S'il est clair que le texte constitutionnel confère, plus ou moins clairement, à l'APALD le mandat et missions de lutter contre les discriminations en raison du sexe et de promouvoir l'égalité/parité entre les femmes et les hommes, à l'opposé, il reste silencieux quant aux fonctions de cette institution, à l'exception, toutefois, de la publication de rapports annuels et leur présentation et discussion par le Parlement.⁷³

A ce niveau, les normes, principes et directives des instruments internationaux pertinents visant à garantir, plus particulièrement, l'efficacité/efficacités des institutions de lutte contre la discrimination ainsi que les leçons tirées des expériences internationales apportent des éclairages très utiles sur la nature des fonctions à assigner à une institution telle que l'APALD.



⁷¹ Equinet : Promotion de l'égalité : Un aperçu des pratiques des organismes nationaux de lutte contre les discriminations, Un Rapport Equinet, Septembre 2008 ; http://www.equineteurope.org/promoting_equality_fr_toprint.pdf

⁷² Principes de l'ONU (1993) régissant les institutions nationales de droits de l'homme.

⁷³ Article 160 de la Constitution.

5.1 Pour ce qui concerne le volet de la mission relatif à la protection

La mission de protection conférée à l'APALD peut être envisagée selon les deux scénarii suivant :

5.1.1 Scénario 1

- a. Réception de plaintes de la part de particuliers, leurs représentants, des organisations non gouvernementales, des organisations socioprofessionnelles et toutes autres organisations représentatives;
- b. Traitement des plaintes en fonction de normes et procédures établies ;
- c. Acheminement des plaintes traitées vers les autorités compétentes et suivi ;
- d. Elaboration de recommandations suggérées par les plaignants.

5.1.2 Scénario 2

- a. Réception et traitement des plaintes recevables;
- b. Assistance des plaignant (e)s/victimes de discriminations en leur apportant l'information à propos de leurs droits et des voies de recours qui leur sont ouvertes, et leur en faciliter l'accès;
- c. Intervention directe auprès des entités concernées par les plaintes déposées en recherche d'un règlement par conciliation/médiation;
- d. Etablissement, le cas échéant, d'un règlement par décision contraignante (fixée par la loi);
- e. Elaboration de recommandations aux pouvoirs publics et autres acteurs concernés, en proposant des adaptations ou réformes des lois, des pratiques administratives et autres, sur la base de l'analyse des plaintes et l'évaluation des processus de règlement;
- f. Veille et suivi des suites données à ces recommandations;
- g. Auto-saisine (de sa propre initiative), des cas de discrimination et introduction d'actions devant les tribunaux.

5.1.3 Argumentaire

En qualifiant l'APALD d' « AUTORITE », la Constitution renvoie d'une manière implicite/indirecte au second scénario qui privilégie le caractère quasi-judiciaire de l'institution du fait qu'elle va au-delà du traitement et de l'acheminement des plaintes.

L'importance d'une Autorité de type quasi-judiciaire est justifiée dans le contexte marocain compte tenu des difficultés rencontrées par les justiciables.

Le choix de cette option constituerait un appui aux femmes, surtout celles qui sont les plus vulnérables aux discriminations et aux violences, leur permettant d'accéder plus facilement à la justice et de faire valoir leurs droits.

5.2 Pour ce qui concerne le volet de la mission relatif à la promotion de l'égalité et parité

Il s'agit d'envisager d'attribuer à l'APALD, les principales fonctions suivantes:

- a. Emettre des avis en amont de l'élaboration des lois et politiques publiques dans les domaines touchant à son mandat en veillant à leur conformité avec la Constitution, les conventions internationales et les lois pertinentes;
- b. Réaliser des enquêtes, des sondages d'opinion et des travaux de recherche pour mieux connaître et lutter contre les discriminations ;
- c. Organiser des consultations avec les acteurs ou publics concernés et encourager le débat social sur les problématiques liées à la discrimination;
- d. Développer les capacités d'autres acteurs pour mieux informer, former et sensibiliser aux droits consacrés par la législation et sur les moyens de les faire valoir ;
- e. Elaborer des codes de conduite, des outils et des supports pertinents et les diffuser auprès des institutions et organismes publics et privés concernés;
- f. Soutenir et diffuser des bonnes pratiques en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la parité dans tous les domaines et secteurs;
- g. Publier des rapports annuels.

6. Composition et dispositif organisationnel

Ces aspects sont à géométrie variable du fait qu'ils constituent des moyens pour atteindre les objectifs visés par l'APALDE. Toutefois, un certain nombre de principes sont indispensables quelque soit la composition des membres de cette institution et le dispositif organisationnel qui sera mis en place.

6.1. Leadership

- a. Le mode de désignation des membres de l'APALD doit impérativement être basé sur le critère de l'engagement, de la compétence, de la crédibilité et de la pluralité/diversité.⁷⁴
- b. La direction/pilotage: doter l'APALD d'une direction de qualité compétente et indépendante et développer une culture de l'indépendance au sein de l'organisation;
- c. Au niveau du personnel technique et administratif: établir le mode de recrutement sur la base de critères de compétence et adopter des procédures d'embauche transparentes permettant à l'APALD de se doter des capacités requises tout en s'appliquant à elle-même les valeurs de bonne gouvernance.

6.2 Accessibilité

Dans un souci d'efficacité et de proximité, et afin d'encourager et de faciliter aux victimes de signaler les discriminations et d'accéder immédiatement à ses services, l'APALD

⁷⁴ La diversité ici ne veut nullement dire la représentativité des différents courants politiques et idéologiques.

est appelée à :

- Etablir une présence territoriale de ses services;
- Elaborer et appliquer des procédures gratuites et simples pour ces services.

7. Ressources humaines, expertises et moyens financiers

La qualité des prestations de l'APALD est tributaire des ressources à mettre à sa disposition. L'établissement d'un niveau des ressources humaines, financières et informatives doit être fait sur la base d'une estimation externe pointue et objective, réalisée par un organisme indépendant. Dans ce cadre, il est nécessaire de :

- Garantir à l'APALD des ressources régulières, durables et suffisantes lui permettant de s'acquitter de l'ensemble de ses fonctions et activités;
- Disposer de l'obligation de faire bénéficier l'APALD de l'appui des organes de l'Etat, notamment, l'obligation de lui communiquer, avec diligence, les informations et les statistiques nécessaires à l'exercice de ses missions et fonctions (article 159 de la Constitution).

8. Bonne gouvernance

En vertu des dispositions de la Constitution, l'APALD est soumise, à l'instar d'autres institutions, aux règles générales de bonne gouvernance. Dans ce sens, elle doit plus particulièrement :

- S'acquitter de sa propre responsabilité devant les citoyens et citoyennes par le biais de la publication de rapports d'activité au moins une fois par an, présentés au Parlement et faisant l'objet de débats (Art. 160 de la Constitution);
- Veiller à ce que ces rapports soient largement diffusés auprès de l'opinion publique et les autres institutions publiques et privées ;
- Prévoir des évaluations externes régulières portant aussi bien sur les activités que sur le fonctionnement interne de l'APALD;
- Faire examiner par les autorités financières compétentes les dépenses et la gestion des fonds de l'APALD.

9. Partenariats

L'indépendance et l'efficacité de l'APALD sont intimement liées aux synergies développées dans le cadre de partenariats dynamiques. L'APALD est donc appelée à :

- Collaborer avec les pouvoirs publics, les autres institutions indépendantes œuvrant dans le domaine des droits de l'homme et de la bonne gouvernance (CNDH, Médiateur, HACA, etc.), avec les organisations socio professionnelles (Patronat et les syndicats) et les organisations non gouvernementales pour définir et développer un cadre d'action élargi en faveur de la parité et de la non-discrimination;

- Travailler en réseau au niveau national avec d'autres institutions officielles œuvrant dans le domaine de l'égalité et des droits de l'homme, dans le respect des prérogatives de chacune de ces institutions, en vue d'éviter la duplication et d'améliorer l'orientation et les prestations ;

- Etablir des partenariats stratégiques avec les organismes et institutions similaires dans d'autres pays et régions, notamment: Equinet, le réseau des organismes spécialisés de promotion de l'égalité de l'Union européenne, la RIOOD (Réseau Ibéro- américain des Organismes et Organisation contre la Discrimination), le réseau international et les réseaux régionaux des institutions nationales de défense des droits de l'homme, sous les auspices du Haut Commissariat aux Droits de l'Homme et de l'ONU, etc.

En conclusion

Le principal enseignement à tirer des expériences internationales analysées est qu'il n'existe pas de modèle idéal en soi.

Toutefois, les leçons tirées de ces mêmes expériences -conjuguées à la prise en compte du contexte marocain- incitent à privilégier une entité, fondée sur la base des « Principes de Paris », qui soit :

**A
P
A
L
D**

- Dotée d'un statut indépendant et d'une autonomie de gestion;
- Soutenue par une assise normative/ légale;
- Focalisée, en termes de mandat, sur les discriminations directes et indirectes en raison du sexe/genre;
- Couvrant à la fois des fonctions de promotion et de protection avec une fonction quasi-judiciaire;
- Fondée sur des principes du leadership engagé, de la bonne gouvernance et de la proximité avec les citoyens/ennes;
- Dotée de ressources humaines expertes compétentes et des budgets conséquents ;
- Ouverte sur des partenariats stratégiques et fructueux.

Annexes

Exemples d'Institutions européennes de lutte contre la discrimination

Le médiateur suédois contre les discriminations (DO)

Statut et évolution	Mandat /mission	Fonctions	Ressources
<p>Autorité d'État, créée en vertu de la loi contre les discriminations. Le DO, entré en fonction le 1er janvier 2009, est le résultat de la fusion de 4 institutions précédentes en 2009.</p>	<p>Veille au strict respect et mise en œuvre de la loi contre les discriminations basées sur: sexe ; identité ou expression transgenre ; appartenance ethnique ; religion ou autre croyance; handicap fonctionnel; orientation sexuelle ; âge</p>	<p>Le DO remplit les fonctions suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il dispense des informations sur les dispositions anti discriminatoires, et sensibilise le large public sur les questions concernant les discriminations et les préjugés ; - Il mène des enquêtes sur la base de plaintes ou rapports concernant les discriminations et le harcèlement. Le DO enquête sur ce qui s'est passé. - le DO peut représenter la victime de discrimination devant le tribunal. - Le DO contrôle aussi les plans établis par exemple par les employeurs et les écoles pour mettre fin aux discriminations maintenant et dans l'avenir. 	<p>Ressources: 93 millions de couronnes suédoises (2009) et emploie environ 90 personnes.</p>

Finlande : Ombudsman for Equality

Statut et évolution	Mandat /mission	Fonctions	Ressources
<p>Autorité indépendante placée au sein du Ministère finlandais des affaires sociales et de la santé.</p>	<p>Focus sur la discrimination en raison du sexe/genre), et traitement également des discriminations en raison du sexe au sein des minorités.</p> <p>L'Ombusman finlandais considère que les mesures spéciales temporaires visant à promouvoir l'égalité effective en conformité avec la loi ne constituent pas une discrimination</p> <p>Deux missions: protection et promotion</p>	<p>Supervise le respect et la mise en œuvre de la « Loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes » en particulier, dans le milieu du travail:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favorise l'application de la Loi par le biais d'initiatives, avis et conseils ; • Fournit des informations sur la Loi sur l'égalité et son application ; • Surveille l'application de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les différents secteurs de la société ; • Supervise l'implantation de la protection des femmes appartenant aux minorités contre les discriminations. 	<p>10 salariés</p>

Belgique : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Statut et évolution	Mandat /mission	Fonctions	Dispositif organisationnel
<p>Institution publique fédérale créée par la loi du 16 décembre 2002. Reprend les compétences dévolues à la Direction de l'égalité des chances du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, qui fut, entre 1993 et 2002, l'administration compétente pour élaborer, mettre en œuvre et assurer le suivi de la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes au niveau fédéral</p>	<p>- Garantir et promouvoir l'égalité des femmes et des hommes dans la société pour qu'elle devienne une évidence dans les mentalités et les pratiques. - Combattre toutes formes de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe.</p> <p>L'Institut peut ester en justice dans les litiges (selon la loi du 10 mai 2007 sur la lutte contre la discrimination entre les femmes et les hommes et les autres lois pertinentes en vigueur.</p>	<p>Faire, développer, soutenir et coordonner les études et recherches en matière de genre et d'égalité des femmes et des hommes et évaluer l'impact en terme de genre des politiques, programmes et mesures mis en œuvre;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adresser des recommandations aux pouvoirs publics en vue de l'amélioration des lois et réglementations; 2. Adresser des recommandations aux pouvoirs publics et aux personnes et institutions privées sur la base des résultats des études et des recherches visées en 1; 3. Organiser le soutien aux associations actives en matière d'égalité des femmes et des hommes ou les projets ayant pour finalité la réalisation de l'égalité des F des H; 4. Aider, dans les limites de son objet, toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et obligations. Cette aide permet à son/sa bénéficiaire d'obtenir des informations des conseils sur les moyens de faire valoir ses droits; 5. Agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application des lois pénales et des autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes; 6. Produire et fournir toute information, documentation et archives utiles dans le cadre de son objet; 7. Recueillir et publier, sans possibilité d'identification des parties en cause, les données statistiques et les décisions juridictionnelles utiles à l'évaluation des lois et réglementations relatives à l'égalité des femmes et des hommes; 8. Demander à l'autorité compétente, en présence de faits permettant de présumer de l'existence d'un traitement discriminatoire, de s'informer et de tenir informé l'Institut des résultats de l'analyse des faits dont il est question. L'autorité informe l'Institut de manière motivée des suites qui y sont réservées; 9. Elaborer une structure de réseau avec les différents acteurs dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes. 	<p>L'Institut dispose de 2 organes de gestion:</p> <ul style="list-style-type: none"> - une direction dont la fonction est assurée par un directeur - un conseil d'administration composé de 35 personnes réparties dans différentes cellules.

Autriche : Bureau de l'égalité des chances Ombudsman for Equal Treatment

Statut et évolution	Mandat /mission	Fonctions	Composition dispositif organisationnel
<p>Créé en 1991 en vue d'aider le gouvernement à mettre en œuvre le droit à l'égalité de traitement entre hommes et femmes.</p> <p>Le Bureau tire son fondement juridique de la Loi relative à l'égalité de traitement.</p> <p>En 2005, le mandat de ce Bureau a été élargi par la mise en œuvre des Directives du Conseil de l'UE 2000/43/CE et 2000/78/CE et englobe trois parties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Médiateur pour l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'emploi et de profession (1991) - Médiateur pour l'égalité de traitement indépendamment de l'origine ethnique, religion ou croyance, âge ou orientation sexuelle en matière d'emploi et de profession (2005) - Médiateur pour l'égalité de traitement indépendamment de l'origine ethnique dans d'autres domaines (2005) <p>Même si ce Bureau fait partie du Ministère de la Santé et de la Condition Féminine, il exerce ses fonctions de manière indépendante.</p>	<p>Traite de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tous les motifs de discrimination dans le milieu du travail, - De la discrimination en raison de l'origine ethnique dans tous les domaines et milieux <p>Deux missions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prévention et promotion 	<ul style="list-style-type: none"> - Fournir assistance, information et conseils en cas de présomption de discrimination ; - Accompagner et représenter les victimes de discrimination durant l'examen de leur dossier par la Commission pour l'égalité de traitement ; - Sensibiliser et influencer l'opinion ; - Informer le public par le biais de conférences et autres méthodes à visée pédagogique ; - Conduire des enquêtes indépendantes ; - Publier des rapports indépendants ; - Formuler des recommandations sur les questions de discrimination. 	<p>3 divisions ayant chacune leur champ de compétence :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ombudsman pour l'égalité des chances entre hommes et femmes en matière d'emploi, qui coordonne également l'action du Bureau ; - Ombudsman pour l'égalité en matière d'emploi sans distinction d'origine ethnique, de religion ou de croyance, d'âge et d'orientation sexuelle; - Ombudsman pour l'égalité ethnique dans le domaine des biens et des services.

Hongrie : Autorité pour l'égalité de traitement

Statut et évolution	Mandat /mission	Fonctions	Composition dispositif organisationnel
<p>Instance indépendante instituée par le gouvernement, fondée en vertu de la Loi CXXV de 2003 sur l'égalité de traitement et la promotion de l'égalité des chances et de la Loi n° 362/2004 (XII.26.)</p> <p>Elle travaille sous les ordres du gouvernement, sous la tutelle d'un membre du gouvernement, mais elle ne peut recevoir d'instructions dans l'exercice de ses fonctions conformément aux dispositions de la loi susmentionnée.</p>	<p>Prévention de type quasi judiciaire : Traiter des motifs de discrimination en raison du : sexe, origine raciale, couleur, nationalité, origine nationale/ ethnique, langue maternelle, handicap, état de santé, convictions religieuses ou idéologiques, opinions politiques ou autres, statut familial, maternité ou paternité, orientation sexuelle, identité sexuelle, âge, origine sociale, situation financière, appartenance syndicale et tout autre condition, attribut ou caractéristique. Si l'Autorité estime qu'il y a eu violation des règlements applicables en matière d'égalité de traitement, elle peut :</p> <p>a) ordonner que l'on remédie à la situation constitutive de cette infraction ;</p> <p>b) interdire que la conduite constitutive de cette infraction soit poursuivie;</p> <p>c) publier sa décision portant établissement d'une violation de la loi ;</p> <p>d) ou imposer une amende.</p> <p>L'Autorité traite les plaintes pour discrimination directe aussi bien qu'indirecte.</p>	<p>a) Recevoir et traiter les plaintes individuelles et collectives pour inégalités de traitement. Elle peut ouvrir une enquête pour déterminer s'il y a eu ou non violation et prendre une décision en conséquence;</p> <p>b) Dans le respect du droit à l'exécution des demandes dans l'intérêt public, engager une action en justice en vue de protéger les droits des victimes (personnes et groupes);</p> <p>c) Examiner et commenter les projets d'actes juridiques relatifs à l'égalité de traitement ;</p> <p>d) Faire des propositions afférentes aux décisions du gouvernement/ textes législatifs dans le domaine;</p> <p>e) Informer le public et le gouvernement de la situation eu égard à l'application du principe d'égalité de traitement ;</p> <p>f) Coopérer avec les ONG, les organisations représentatives et les organismes d'Etat concernés ;</p> <p>g) Informer en permanence les personnes concernées et apporter son assistance dans la lutte contre toute violation du principe d'égalité de traitement ;</p> <p>h) Aider à la préparation de rapports gouvernementaux destinés aux organisations internationales et régionales</p> <p>j) Préparer un rapport annuel destiné au gouvernement concernant l'activité de l'Autorité et les expériences recueillies dans le cadre de l'application de cette Loi.</p> <p>Enquête et prise de décisions :</p> <p>La décision de l'Autorité ne peut faire l'objet d'un recours dans le cadre de la procédure administrative publique, et ne peut être modifiée ou annulée par les pouvoirs de tutelle. La Cour peut réexaminer les décisions de l'Autorité. L'Autorité ne peut pas mener d'enquête relative aux décisions et aux mesures prises par le Parlement, le Président, la Cour Constitutionnelle, le Bureau d'audit de l'Etat, le Commissaire parlementaire des droits civils, le Commissaire parlementaire des droits des minorités nationales et ethniques, le Commissaire parlementaire chargé de la protection des données, la Cour et le Bureau du ministère public.</p> <p>L'Autorité peut participer à titre d'avocat à l'examen juridictionnel d'une décision administrative publique rendue par un autre organe administratif public et concernant le principe d'égalité de traitement.</p> <p>L'Autorité procède également d'office dans le cas où le principe d'égalité de traitement a été bafoué par l'Etat hongrois, les collectivités territoriales et les instances autonomes pour les minorités et toutes les autres autorités publiques, les forces armées et la police.</p>	<p>Organe consultatif dont les membres ont une longue expérience de la protection des droits de l'homme et de la mise en application du principe d'égalité de traitement.</p>

France : Le Défenseur des droits

Statut et évolution	Mandat /mission	Fonctions	Composition dispositif organisationnel
<p>Autorité constitutionnelle, indépendante, loi organique n°2011-333 et la loi ordinaire n°2011-334 du 29 mars 2011.</p>	<p>Veille au respect des droits et libertés par toute personne, publique ou privée.</p> <p>Succède au Médiateur de la République, au Défenseur des enfants, à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et à la Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS) à compter du 1er mai 2011.</p>	<p>Il est chargé :</p> <p>De défendre les droits et libertés dans le cadre des relations avec les services publics, De défendre et de promouvoir l'intérêt supérieur et les droits de l'enfant, De lutter contre les discriminations prohibées par la loi et de promouvoir l'égalité, De veiller au respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité. Le Défenseur des droits peut être saisi par toute personne s'estimant lésée par le fonctionnement d'une administration ou d'un service public :</p> <p>Missions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relations avec les services publics : <p>Un enfant qui invoque la protection de ses droits ou une situation mettant en cause son intérêt, ou son représentant légal, un membre de sa famille, un service médical ou social, ou une association de défense des droits de l'enfant.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Défense des droits de l'enfant : <p>Toute personne s'estimant victime d'une discrimination, directe ou indirecte, prohibée par la loi ou un engagement international, que l'auteur présumé de cette discrimination soit une personne privée ou publique.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité : <p>Toute personne qui a été victime ou témoin de faits dont elle estime qu'ils constituent un manquement à la déontologie par des personnes exerçant une activité de sécurité (police nationale, gendarmerie, police municipale, administration pénitentiaire, douanes, service de sécurité privée, service de surveillance des transports en commun, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Déontologie de la sécurité : <p>Le Défenseur des droits peut en outre se saisir d'office ou être saisi par les ayants droit de la personne dont les droits et libertés sont en cause. La saisine du Défenseur des droits n'interrompt ni ne suspend les délais de prescription des actions en matière civile, administrative ou pénale, ni ceux des recours administratifs et contentieux.</p>	

Portugal: Commission for Citizenship and Gender Equality – CIG

Statut historique	Mandat /mission	Fonctions	composition organisation
<p>Incorporé dans la présidence du Conseil des ministres et actuellement sous la tutelle de la Secrétaire d'État aux affaires parlementaires et de l'égalité, la CIG : structure gouvernementale pour l'égalité des sexes.</p> <p>créée par le décret-loi n° 164/2007 succède à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La commission pour l'égalité et des droits de la femme (CIDM) ; - Mission : contre la violence domestique et intègre les fonctions relatives à la promotion de l'égalité de la Commission pour l'égalité au travail et dans l'emploi. 	<p>La CIG a pour mission d'assurer la mise en œuvre des politiques publiques dans le contexte de la Citoyenneté, de la promotion et la protection de l'égalité des sexes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Soutenir l'élaboration d'une politique globale et sectorielle en mettant l'accent sur la promotion de la citoyenneté et l'égalité des sexes et de participer à leur mise en œuvre ; - Emettre des opinions et intervenir, conformément à la Loi, dans les domaines de l'éducation pour la citoyenneté, l'égalité et de non-discrimination entre hommes et femmes, la protection de la maternité et paternité, la conciliation de la vie professionnelle, personnelle et familiale des femmes et des hommes et la lutte contre la violence et le soutien aux victimes ; - Promouvoir la sensibilisation du public et l'adoption des meilleures pratiques relatives à l'égalité des sexes dans la vie économique, sociale, politique et familiale et à lutter contre la discrimination, notamment grâce à l'appui d'organisations non gouvernementales; - Informer et sensibiliser l'opinion publique - Développer une information juridique, le soutien psychosocial et juridique et la garantie d'accès à la Loi, surtout dans les situations de discrimination et de violence ; - Renforcer les capacités des ONG, œuvrant dans le domaine ainsi que leur participation à la réalisation des politiques de la citoyenneté et de l'égalité des sexes; - Coopérer avec des organismes communautaires et des organismes internationaux et avec les homologues étrangers. 	<p>Composition du Conseil consultatif:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Président du Comité intergouvernemental • Vice-Président du Comité intergouvernemental • Section interministérielle • Non-gouvernemental organisations Section • Groupe scientifique et technique <p>Le Conseil consultatif est présidé par un membre du gouvernement de tutelle sur la CIG et en son absence, par le président.</p>

Exemples d'Institutions latino-américaines de lutte contre la discrimination

Mexique : Conseil national pour prévoir la discrimination (CONAPRED)

Statut et évolution	Mandat /mission	Fonctions	composition organisation	Assise légale ressources
<p>Organisme public indépendant créé en 2003. Décentralisé de l'administration Publique Fédérale.</p> <p>Doté de la personnalité juridique d'autonomie technique et de gestion et patrimoine propres.</p>	<p>Traite tous les motifs de discrimination.</p> <p>Actions de promotion et de protection.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Concevoir des stratégies, programmes et actions pour prévenir, éliminer la discrimination et promouvoir l'égalité ; - Faire le monitoring de l'application des législations en matière de lutte contre les discriminations ; - Proposer et évaluer l'exécution du Programme National pour Prévenir et Éliminer la discrimination conformément à la législation en vigueur ; - Vérifier l'adoption de mesures et programmes pour prévenir et éliminer la discrimination dans les institutions, les organismes publics et privés, - Effectuer/publier des études et recherches, rapports sur les ordres juridiques, administratifs, et pratiques discriminatoires dans les domaines politique, économique, social et culturel et proposer, le cas échéant, les modifications qui correspondent ; - Émettre un avis par rapport aux projets de réformes et de règlements qu'élaborent les institutions publiques; - Divulguer les engagements de l'État à propos des instruments internationaux concernés et promouvoir leur mise en œuvre par le gouvernement. Assister aux réunions internationales en matière de prévention et d'élimination de la discrimination ; - Diffuser et promouvoir des contenus visant la prévention et l'élimination des pratiques discriminatoires dans les moyens de communication et autre. - Protéger les droits, les individus ou les groupes objet de discrimination par l'assistance et l'orientation selon la Loi. - Recevoir des plaintes et les traiter (conformément à l'Art. 11) ; - Établir des relations de coordination avec des institutions publiques (fédérales, locales) et privées, organisations nationales et internationales ; - Veiller à ce que les entités fédérées appliquent la loi sur la prévention et l'élimination de la discrimination, et à ce que ces entités de dotent d'un organe analogue au Conseil. 	<p>Principes : compétences engagement, participation</p> <p>Système d'administration de personnel basé sur le mérite et l'égalité des opportunités et ce, à travers le processus de recrutement, sélection, rémunération, qualification, évaluation et, promotion des employés publics.</p>	<p>Loi Fédérale pour prévoir et éliminer la discrimination.</p> <p>Les pouvoirs publics ont des responsabilités envers le Conseil.</p>

Argentine : Institut National contre la Discrimination, la Xénophobie et le Racisme (INADI)

Statut et évolution	Mandat /mission	Fonctions	composition organisation	Assise légale ressources
<p>Organisme décentralisé de type intégral Créé par Loi – début 1997. Réforme de l'institution en 2005, (placé auprès du Ministère de la Justice, la Sécurité et les Droits).</p>	<p>Coordonne la mise en œuvre du Plan national contre la discrimination pour motifs multiples</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Élaborer et proposer des politiques nationales et promouvoir des actions et concrètes pour combattre la discrimination, la xénophobie et le racisme. - Agir comme organe d'application de la Loi N° 24.515 de Création de l'Institut National contre la discrimination, veillant à son accomplissement et à la réalisation de ses objectifs. - Diffuser les principes normatifs de la Constitution et traités internationaux en matière de droits humains, - Concevoir et promouvoir des campagnes éducatives et communicationnelles afin de valoriser le pluralisme social et culturel, et à l'élimination d'attitudes discriminatoires, xénophobes ou racistes. - Recevoir des dénonciations sur les conduites discriminatoires - Offrir un service de consultation intégrale et gratuite des personnes ou des groupes en situation discrimination. - Intervenir par la conciliation. - Doter le Ministère Public et les tribunaux judiciaires d'une consultation technique spécialisée dans les affaires relatives à ce qui fait part de ses compétences, agissant comme collaborateur et auxiliaire de la Justice. - Informer l'opinion publique sur les attitudes et conduites discriminatoires. - Promouvoir lorsqu'il existe des preuves suffisantes, et en accord avec ce qui est prévu dans l'article 43 de la Constitution Nationale, des actions judiciaires et administratives pertinentes. - Articuler des actions conjointes avec des organisations de la société civile qui travaillent contre la discrimination. 	<p>Principes de compétence-engagement participation</p> <p>délégations dans les juridictions provinciales</p>	<p>La Loi sur les Actes Discriminatoires</p> <p>Plan National contre la Discrimination</p>

Uruguay : Comité Honoraire de Lutte contre le Racisme, la Xénophobie et Toutes les Formes de Discrimination

Statut et évolution	Mandat /mission	Fonctions	composition organisation	Assise légale ressources
<p>Installé en 2007 Développe ses activités au sein du ministère de l'éducation et de la culture.</p>	<p>Proposer des politiques nationales et des mesures concrètes pour prévenir et combattre le racisme, la xénophobie et la discrimination, y compris des mesures de discrimination positive.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser la situation du pays en matière de discrimination, racisme et xénophobie, faire des propositions aux pouvoirs publics en termes d'élaboration ou d'amendement de lois et de politiques existantes ; • Développer et promouvoir des campagnes d'éducation et formation visant la préservation du pluralisme social culturel et religieux, l'élimination du racisme et de la xénophobie et toute forme de discrimination ; • Recevoir et centraliser des plaintes sur les comportements racistes, xénophobes et discriminatoires et en faire le suivi judiciaire approprié si nécessaire ; • Fournir un conseil complet et gratuit aux individus ou groupes victimes de discrimination, racisme et xénophobie; • Fournir au ministère public et aux tribunaux un appui technique spécialisé dans les domaines de sa compétence ; • Informer le public sur les attitudes et les comportements racistes, xénophobes et discriminatoires qui peuvent se manifester dans toutes les sphères de la vie nationale, notamment dans les domaines de l'éducation, la santé, la protection sociale et l'emploi venant des autorités publiques, des personnes ou des entités privées ; • Encourager toutes les actions menées par des personnes ou des institutions pour lutter contre le racisme, la xénophobie et toutes formes de discrimination en décernant un prix annuel en la matière. 		<p>Loi de de 2004.</p>

Bolivie : Vice-ministre du Genre et des Affaires générationnelles

Statut et évolution	Mandat /mission	Fonctions	composition organisation	Assise légale ressources
<p>Fragilisé par instabilité institutionnelle (changement de gouvernements). Organe lié au ministère de la justice.</p>	<p>Elaborer, coordonner et surveiller (monitoring) les politiques et plans d'actions orientés contre la discrimination et l'égalité des sexes, des générations.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluer la mise en œuvre et la réalisation des plans et programmes relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes, l'équité et la justice en faveur de la population vulnérable ; - Garantir la transversalité du genre et de l'égalité et l'équité en faveur des générations et des personnes handicapées et ce dans les politiques sectorielles et de la gouvernance, en articulant les actions du gouvernement et de la société civile ; - Formuler des directives pour renforcer les mécanismes de protection, de prévention, de soins, de réadaptation et de sanction de la violence contre les femmes y compris la violence domestique et les abus sexuels. - Veiller à la conformité des lois avec les conventions internationales en matière de genre, de générations et des personnes en situation de handicap. - Recevoir et traiter des plaintes et dénonciation de discriminations. 	<p>Actions décentralisées (autorités préfectorales et municipales).</p>	<p>Plan National de développement pour la démocratie et le vivre ensemble</p> <p>2006-2010.</p>

Guatemala : Secrétariat Présidentiel pour les Femmes (SEPREM)

Statut et évolution	Mandat /mission	Fonctions	composition organisation	Assise légale ressources
<p>Crée en 2000 a évolué en 2007 sur la base de fondement constitution-nel.</p>	<p>Assiste le Président de la République en matière de lutte contre la discrimination à l'égard des femmes et la promotion de l'égalité.</p>	<p>Les prérogatives couvrent plusieurs domaines</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proposer, formuler, monitorer, évaluer et actualiser la « Politique Nationale de Promotion et Développement Intégral des Femmes ». - Garantir l'intégration des principes d'égalité et parité hommes-femmes à travers toutes les institutions et processus institutionnels de conception et de planification des politiques, stratégies, plans et programmes de développement ; - Promouvoir la coordination des institutions des secteurs public et privé pour impulser des stratégies en faveur des femmes en adoptant des mécanismes de dialogue ; prendre des initiatives en matière de mise en œuvre de ces conventions ; - Promouvoir le dialogue entre les autorités gouvernementales et les associations de femmes pour un développement intégral des femmes dans les domaines politique, économique et social. - Promouvoir la médiation /ou autre forme alternative de résolution de conflits entre les parties concernées dans les domaines ou sont impliquées les autorités gouvernementales les associations de femmes et les citoyennes. - Garantir l'élimination et la sanction de toutes formes d'oppression, de discrimination, de racisme à l'égard des femmes mayas, garífunas, xinkas et métisses dans la vie publique et privée. - Renforcer les mécanismes institutionnels pour prévenir, traiter, sanctionner et éradiquer les violences à l'égard des femmes. 	<p>Une direction supérieure nommée directement par le Président</p> <p>Un conseil consultatif composé essentiellement des représentants gouvernementaux et d'institution nationales responsables des droits des femmes)</p> <p>Des départements juridiques et techniques</p>	<p>« Politique Nationale de Promotion et Développement Intégral des Femmes ».</p>

Dépôt légal : 2012M00836
ISBN : 978-9954-9125-1-5



المجلس الوطني لحقوق الإنسان
المجلس الوطني لحقوق الإنسان
Conseil national des droits de l'Homme

Place Achouhada- BP 1341. 10001 - Rabat - Maroc.

Tél. : +212 537 72 22 07. Fax : +212 537 72 68 56. E-mail : cndh@cndh.org.ma