

ÉTUDE SUR LA SITUATION DES MINORITÉS ET DE LA DISCRIMINATION RACIALE À MADAGASCAR

Aperçu

L'étude socio-anthropologique réalisée a identifié dix groupes de minorités, dont sept ont fait l'objet d'une enquête. Elle révèle des discriminations systémiques, c'est-à-dire ancrées dans un système culturel, politique et historique. L'appartenance à plus d'un groupe minoritaire exacerbe la marginalisation des personnes concernées. Les outils juridiques et légaux existent mais ne semblent pas suffisants pour lutter contre ces discriminations.

Les minorités sont classées selon deux types de discriminations subies :

La discrimination raciale héritée de l'histoire, qui regroupe :

Les descendants des *Masombika*, des Africains embarqués en Mozambique au temps de la traite portugaise, discriminés en raison de leur couleur. Ils rassemblent les *Zazamanga d'Antanetibe Ambato (Antananarivo)* et les *Makoa* de Betania (Toliara I), des *Masombika* libérés,

Les personnes apatrides *in situ*, qu'aucun État ne considère comme ses ressortissantes par application de la législation et qui n'ont pas accès à la nationalité malgache,

Les habitant.es des bas quartiers, les *Ambany tanàna*, terme à connotation péjorative qui sert à la fois à les désigner et à les situer, et les conducteurs de cyclo-pousse (Toliara), des migrants *Antandroy* mis à l'écart et occupant des activités délaissées par les autochtones,

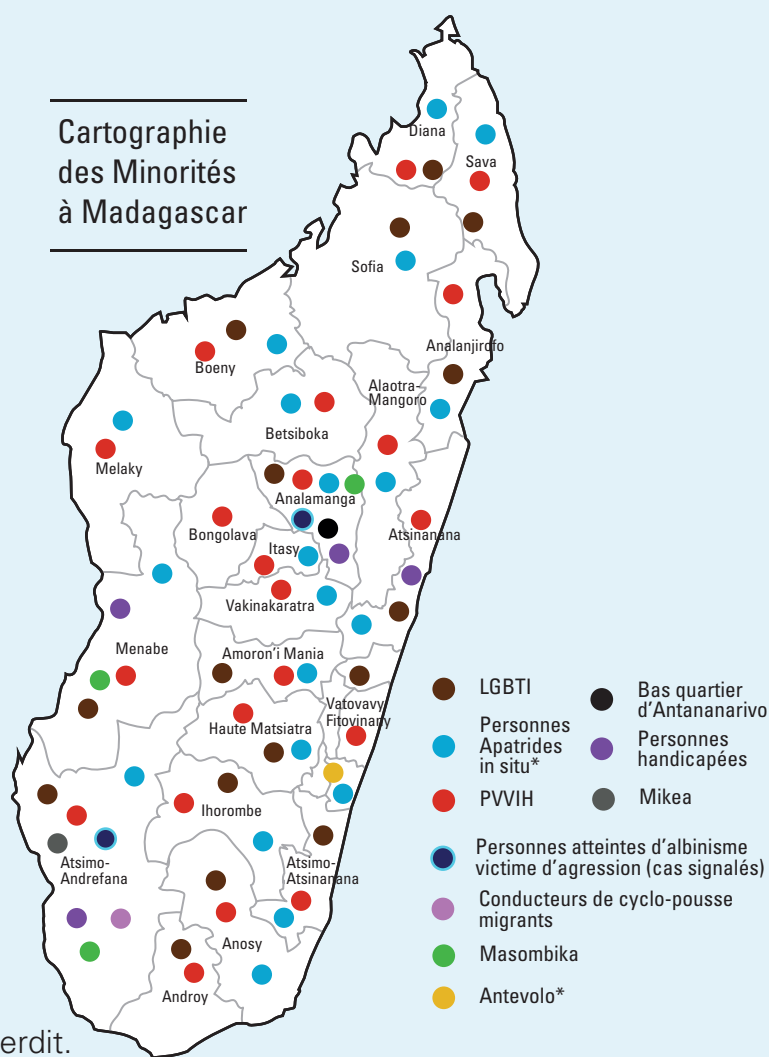
Les *Mikea* : population de chasseur-cueilleur qui s'est réfugiée et recluse dans les forêts éponymes du Sud-Ouest de Madagascar (entre Toliara et Morombe) pour fuir l'autorité royale et les guerres militaires, puis la servitude coloniale,

Le *Foko des Antevolo* : ses membres sont considérés comme des Intouchables et dont le contact physique et sexuel est interdit.

La discrimination en lien avec la santé, le handicap ou l'orientation sexuelle, qui comprend :

- Les personnes vivant avec le VIH (PVIH),
- Les personnes handicapées,
- La communauté LGBTI,
- Les personnes atteintes d'albinisme.

Cartographie des Minorités à Madagascar



L'enquête a permis de parvenir aux conclusions suivantes :

- » Les discriminations sont systémiques, forgées par l'histoire, incorporées dans les pratiques culturelles et politiques, un système qui les a favorisées et les maintient en place
- » Les discriminations, si elles sont ressenties dans leur effet, sont souvent intégrées par les minorités et non vécues en tant que telles ;
- » Les discriminations rencontrées par les différents groupes sont multiples, basées sur l'origine, la couleur de peau, la santé, le handicap, le sexe et l'orientation sexuelle ;
- » Les discriminations sont intersectionnelles, c'est-à-dire qu'elles se croisent et se renforcent mutuellement, marginalisant encore davantage les minorités concernées ;
- » Les outils juridiques et légaux existent, mais ne semblent pas suffisants pour lutter contre ces discriminations.

Les conclusions de l'enquête ont donné lieu à quatorze recommandations, parmi lesquelles :

Pour le Gouvernement :

- ▶ Abroger les dispositions discriminatoires dans les lois en vigueur et prendre les mesures requises pour accélérer le processus d'adoption des législations anti-discrimination spécifiques ;
- ▶ Élaborer une législation globale complète sur la discrimination qui fournit des définitions explicites de l'égalité et de la discrimination ;
- ▶ Prendre les mesures appropriées pour assurer l'accessibilité des personnes handicapées dans toutes les sphères de la vie.

Pour le Système des Nations Unies :

- ▶ Unir les efforts pour mener le plaidoyer auprès des institutions étatiques pour les encourager à abroger les dispositions discriminatoires dans la législation nationale en vigueur ;
- ▶ Renforcer les capacités des institutions nationales chargées de la réforme des lois dans l'élaboration d'une législation complète contre la discrimination raciale et systémique ;
- ▶ Disséminer les résultats de la présente étude auprès des acteurs publics et privés.

Pour les acteurs des secteurs public et privé, de la société civile et des médias :

- ▶ Mener des campagnes médiatiques de sensibilisation orientées vers le public sur la diversité, la non-discrimination et l'égalité ;
- ▶ Conduire des actions de sensibilisation des groupes discriminés sur leurs droits et ester en justice ;
- ▶ Former les responsables des ressources humaines sur les risques de discrimination à l'embauche et aux situations de discrimination/harcèlement au sein des institutions et des entreprises.