

# Lutter contre le racisme et la discrimination

une boîte à outils  
de l'UNESCO



Publié en 2025 par l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture,  
7, place de Fontenoy, 75 352 Paris 07 SP, France.

© UNESCO, 2025

ISBN : 978-92-3-200361-4 (pdf)

DOI : <https://doi.org/10.54678/SWKB8149>



Œuvre publiée en libre accès sous la licence Attribution-ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO)(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/deed.fr>). Les utilisateurs du contenu de la présente publication acceptent les termes d'utilisation de l'archive ouverte de libre accès UNESCO (<https://www.unesco.org/fr/open-access/cc-sa>).

Les désignations employées dans cette publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'UNESCO aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites.

Titre original : *Fighting racism and discrimination a UNESCO toolkit*

Publié en 2023 par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

Les idées et les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs ; elles ne reflètent pas nécessairement les points de vue de l'UNESCO et n'engagent en aucune façon l'Organisation.

Création graphique : UNESCO/Abracadabra (Benito Cabanas\as)/Rafael Hildebrand

Graphisme de la couverture : Max Tscheltzoff/Myra Torcheux

Impression : UNESCO

Imprimé à Paris

# R É S U M É

## La boîte à outils antiracisme de l'UNESCO

Dans le monde actuel, de plus en plus diversifié et interconnecté, la lutte contre le racisme et l'encouragement de l'équité raciale constituent un objectif urgent et essentiel. Ce document, qui couvre divers sujets allant de l'identification des inégalités raciales à l'élaboration de politiques durables, en passant par la promotion du changement à long terme, apporte aux lecteurs les connaissances et les outils nécessaires à la mise en œuvre d'une transformation réelle et durable. En tirant les leçons des contributions passées et en planifiant pour l'avenir, cette boîte à outils permet aux individus et aux institutions de démanteler les structures du racisme, de lutter contre la discrimination systémique et d'œuvrer en faveur d'une société plus équitable et inclusive.

La boîte à outils repose sur une base de clarté conceptuelle, soulignant l'importance de définitions précises et d'une compréhension spécifique du contexte. Elle souligne la nécessité de disposer de données complètes et désagrégées qui révèlent l'ampleur réelle des inégalités raciales et permettent le développement de politiques éclairées fondées sur des données probantes. Tout au long de ses pages, la boîte à outils met l'accent sur l'inclusion des communautés touchées et des parties prenantes, en encourageant un engagement véritable et un dialogue constructif.

Il s'agit d'un guide pratique destiné aux décideurs politiques, aux activistes et aux organisations engagés dans la lutte contre le racisme et la discrimination. S'appuyant sur des exemples de cas mondiaux et sur les recherches les plus récentes, il propose une approche pas à pas du développement, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques publiques de lutte contre le racisme et la discrimination.

En 2019, les algorithmes de reconnaissance faciale avaient entre

**10 et 100**

fois plus de chances de mal identifier les visages de personnes noires ou d'Asie de l'Est que ceux de personnes blanches



**unesco**

*« Les guerres prenant naissance dans l'esprit des hommes et des femmes, c'est dans l'esprit des hommes et des femmes que doivent être élevées les défenses de la paix. »*

# **Lutter contre le racisme et la discrimination**

une boîte à outils  
de l'UNESCO

# Avant-propos

A l'échelle mondiale, une personne sur cinq a déjà été victime d'une discrimination fondée sur au moins un des motifs réprimés par le droit international des droits de l'homme. Malgré les mesures prises aux quatre coins du monde pour mettre fin à la haine et lutter contre la discrimination, nos sociétés continuent d'en souffrir. Le racisme institutionnalisé et structurel demeure un défi significatif à relever. Nos sociétés commencent à peine à prendre la mesure des dures réalités de l'inégalité héritée du passé.

En dépit de l'essor du mouvement *Black Lives Matter* (« La vie des Noirs compte ») à la suite du décès de George Floyd et de l'intensification des débats, les politiques visant à lutter contre l'héritage historique du racisme et le racisme contemporain demeurent limitées. Les controverses relatives à l'éthique de la collecte de données sur la race et l'ethnicité persistent, rendant, de ce fait, la quantification du racisme et de la discrimination d'autant plus difficile et entraînant un manque de compréhension de ces questions. Or, ces questions, dont l'impact touche aussi bien l'éducation que le logement, les salaires ou la justice pénale, ne peuvent attendre.

Consciente de l'ampleur du défi et en réponse à l'appel urgent à la mobilisation — l'Appel mondial contre le racisme — lancé par nos États membres, l'UNESCO a élaboré cette boîte à outils antiracisme. Au fil des pages de ce guide, vous trouverez les principes fondamentaux et les bonnes pratiques à travers le monde, ainsi que des exercices pratiques et bien plus encore. Cet outil, conçu pour aider les décideurs politiques à élaborer une législation antiraciste, constitue une première étape dans la lutte contre le racisme historique et structurel au sein de nos sociétés.



Cette boîte à outils s'inscrit dans un ensemble plus large d'actions mises au point par l'UNESCO pour lutter contre le racisme et les discriminations, dont, notamment le Forum mondial annuel contre le racisme et la discrimination, la série de Master Class contre le racisme et les discriminations, ainsi que le cadre de l'UNESCO pour favoriser le dialogue interculturel.

Chaque année, le Forum mondial réunit les principales parties prenantes et des acteurs du changement du monde entier afin de susciter des débats et de catalyser l'action. Grâce à la série des Master Class, l'UNESCO encourage les jeunes à devenir des champions de la lutte contre le racisme et les discriminations, et leur donne les connaissances nécessaires pour agir en faveur d'un avenir meilleur. À travers le Cadre pour favoriser le dialogue interculturel, l'UNESCO a pu établir le lien entre le dialogue interculturel et l'inclusion, la prévention des conflits et les droits humains. En étudiant les données contenues dans le Cadre, les décideurs politiques et les praticiens disposent des connaissances nécessaires pour élaborer des législations plus efficaces et mieux ciblées.

La boîte à outils antiracisme est la dernière-née de cette collection de ressources et j'espère qu'elle se révélera tout aussi précieuse. En élaborant des politiques de protection contre la discrimination et en intégrant une idéologie antiraciste, nous pouvons faire les premiers pas vers des sociétés plus équitables et plus inclusives.

**Gabriela Ramos**

Sous-Directrice générale pour  
les sciences sociales et humaines  
de l'UNESCO

# Remerciements

Cette boîte à outils a été rédigée par Olena Hankivsky, professeure spécialisée en politiques publiques à l'Université Simon Fraser. Les orientations stratégiques ont été définies par Gabriela Ramos, Sous-Directrice générale pour les Sciences sociales et humaines de l'UNESCO. Ângela Melo, Directrice de la division de la recherche, de l'éthique et de l'inclusion, Anna Maria Majlöv, chef de la Section de l'inclusion, des droits et du dialogue interculturel et Linda Tinio-Le Douarin, spécialiste du programme pour la section Inclusion, droits et dialogue interculturel (UNESCO), ont apporté une contribution significative au développement de ce projet. L'équipe éditoriale a été dirigée par Alan Goodman, avec le concours de Raile Baya-Khenti, Euan Mackway-Jones, Sylvana Lewin, Yueran Chen et Raffaella Iuliano. La version française a été finalisée par Linda Tinio-Le Douarin, Sabine Moreno, Myra Torcheux, Aishwarya Sehgal, Alessandro Hicks et Mathilde Virga.

Nous souhaitons également remercier les personnes qui ont généreusement accepté de consacrer leur temps à la relecture de ce document et à l'amélioration de la boîte à outils grâce à leurs commentaires pertinents : Professeur Gyonggu Shin (Centre international de Gwangju, République de Corée), Professeur Klaus Starl (Centre international pour la promotion des droits humains aux niveaux local et régional — Centre de catégorie 2 de l'UNESCO), Professeure Marie Mercat (École de droit, Sciences Po, Paris), Mme Desirée Cormier Smith (Représentante spéciale pour l'équité et la justice raciales au sein du Département d'État des États-Unis), M. Peter Flegel (Directeur exécutif du Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme du gouvernement du Canada), Professeur Robert Chaskin (Chaire UNESCO sur l'urbanisme inclusif, Université de Chicago), Professeur Shin Koseki (Chaire UNESCO sur le paysage urbain, Université de Montréal).

# Table des matières

Avant-propos .....	6
Remerciements.....	7
Résumé exécutif .....	9
Introduction .....	11
Contexte .....	13
Contextualiser la boîte à outils .....	14
La structure de la boîte à outils.....	16
Principes directeurs.....	16
Concepts fondamentaux .....	18
Principales conditions nécessaires à une mise en œuvre efficace et à un changement transformateur.....	21
Les cinq principes de la Charte des données inclusives.....	35
Démarches et actions .....	37
Glossaire .....	41
Références.....	45

## Résumé exécutif

S'inscrivant dans le cadre de la feuille de route contre le racisme et la discrimination, cette boîte à outils comprend des concepts, des théories et des directives pratiques, fondés sur des perspectives universelles et locales, et s'appuie sur les travaux scientifiques que l'UNESCO a menés depuis les années 1950. Elle se veut une ressource précieuse pour les décideurs politiques à tous les niveaux, y compris les autorités municipales, ainsi que pour d'autres acteurs sociaux, notamment les ONG et les établissements d'enseignement.

Cette boîte à outils comprend également des études de cas qui mettent en évidence des cadres juridiques et institutionnels solides, des politiques de discrimination positive, ainsi que des mesures d'incitation et des sanctions visant à lutter contre les actes discriminatoires. Elle propose, par ailleurs, des directives en vue de prévenir les pratiques discriminatoires dans différents domaines, tels que la santé, l'éducation, le travail et le logement, à travers le développement de politiques, le renforcement des capacités, la recherche et la sensibilisation.

Les données indiquent qu'avec la montée de l'immigration, le réchauffement climatique et la pandémie de COVID-19, pour ne citer que ces quelques faits récents, le racisme, les inégalités raciales et la violence ont gagné en virulence, et non l'inverse. La récente crise sanitaire a exposé aux yeux de tous l'impact de la discrimination et du racisme sur nos sociétés, particulièrement sur les groupes les plus défavorisés qui ont été — et sont toujours — touchés de manière disproportionnée par la pandémie et ses conséquences économiques et sociales. Mais ce défi n'est pas nouveau. Loin de là. Les héritages séculaires du racisme et des préjugés, transmis notamment de la traite des esclaves et de l'esclavage, ont subsisté et continuent à faire apparaître des plaies qui entachent la fibre morale de nos sociétés. Le racisme et les inégalités raciales ont pour origine les préjugés, les partis pris et l'inégalité de traitement. Ce sont précisément ces préjugés et ces pratiques que la boîte à outils vise à corriger. Les exemples et les outils présentés visent à identifier et à remettre en cause les racines et l'évolution historique des inégalités existantes particulièrement les inégalités de genre et la violence des hommes à l'égard des femmes, qui étaient déjà très répandues avant la COVID-19.

La présente boîte à outils repose sur un certain nombre de principes fondamentaux, notamment l'intersectionnalité, qui consiste à considérer que le racisme est souvent lié à d'autres formes de préjugés et de discrimination, incluant, entre autres, la discrimination au motif de l'appartenance ethnique, des aptitudes, de la religion, du sexe et du genre. Parmi les autres principes fondamentaux, citons la transparence, l'élaboration de politiques étayées par des données concrètes et la durabilité. Il convient enfin de souligner que si la boîte à outils se présente comme un guide général, les formes que prend le racisme sont spécifiques à chaque culture et à chaque époque, de sorte que toute intervention doit tenir compte des contextes locaux.

Bien que la boîte à outils propose une approche générale du problème, il ne s'agit pas d'une solution « unique et universelle ». Elle est conçue pour être flexible et adaptable aux spécificités des différentes régions et des différents pays, y compris leurs contextes historiques et culturels. Elle est conçue pour s'aligner sur les priorités des décideurs et acteurs impliqués dans le processus politique. La boîte à outils est organisée en six chapitres, comme suit :

- Le premier chapitre introduit et décrit un environnement mondial bouleversé par de multiples crises. C'est dans cet environnement que s'est inscrite la nécessité de l'élaboration de cette boîte à outils. Il présente également le contexte des efforts déployés par l'UNESCO en matière de lutte contre le racisme et la discrimination.
- Le second chapitre situe la boîte à outils dans son contexte : il décrit son public cible, les raisons et la manière dont elle a été élaborée, sa structure et la manière dont elle doit être utilisée.

Les chapitres trois à cinq portent sur les exemples récents de bonnes pratiques dans différents pays et régions.

- Le chapitre trois présente les principes de base de la boîte à outils, à commencer par ses valeurs fondamentales et principes directeurs : l'approche systémique, l'égalité, l'efficacité, l'universalisme ciblé, l'intersectionnalité, l'inclusion et la factualité.

- Le quatrième chapitre se présente comme un guide relatif aux conditions préalables à une mise en œuvre efficace et à un changement durable et transformateur. Il décrit des dispositions, des conditions et des structures interdépendantes, qui souvent se chevauchent, et constituent les éléments de base nécessaires pour contrer le racisme, ainsi que le démontre un certain nombre d'études de cas. Il s'agit notamment : 1) de la volonté politique, du leadership et d'un environnement favorable; 2) des cadres, programmes et mécanismes institutionnels appropriés; 3) des processus de protection, de plainte et de recours; 4) des moyens engagés pour centrer et mobiliser la communauté; 5) du suivi et de l'évaluation; 6) de l'audit sur l'équité raciale; 7) des moyens mis en œuvre pour renforcer la sensibilisation et développer les compétences par la formation et l'éducation; 8) des données complètes désagrégées; 9) de la clarté conceptuelle; et 10) des stratégies pour faire face aux résistances.
- Le chapitre cinq propose un guide détaillé, qui schématise un processus simple d'élaboration, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des politiques de lutte contre le racisme. Chaque étape contient une grille de vérification et un ensemble de mesures conçues de manière à pouvoir être adaptées à différentes régions et à différents secteurs, au bénéfice des analystes politiques, des ONG et de la société civile.
- Enfin, la boîte à outils se termine par un glossaire et une liste de références.

L'utilisation systématique de cette boîte à outils est à même de provoquer des changements qui favorisent l'équité raciale. Ces changements devront être responsables, transparents et durables. L'objectif ultime de la boîte à outils est d'évaluer la fermeté et l'efficacité des politiques de lutte contre le racisme, de manière à ce que les décideurs politiques puissent s'en servir pour s'assurer que les problèmes sont fermement traités dans tous les domaines des prises de décisions politiques.

Elle offre également des orientations fondées sur des données probantes sur la manière de créer des connaissances, des capacités et des actions nécessaires au développement et à la mise en œuvre de politiques antiracistes qui reconnaissent et traitent les formes structurelles et intersectionnelles du racisme.

La présente boîte à outils est conçue comme un guide destiné à aider les décideurs politiques et les autres principales parties prenantes à instaurer une société où règnent l'inclusion et la justice raciale. Elle a pour but de fournir des exemples de bonnes pratiques issues du monde entier pour lutter contre les idéologies racistes et les discriminations sur le terrain. Elle peut notamment aider les décideurs à identifier et à intervenir activement dans le démantèlement des politiques qui entretiennent les inégalités institutionnelles et structurelles.

En proposant des directives permettant d'évaluer l'efficacité des stratégies, des institutions et des cadres de lutte contre le racisme, la boîte à outils sera évaluée et mise à l'essai par le plus grand nombre possible d'États membres et de partenaires, dont notamment ceux de la Coalition internationale des villes inclusives et durables de l'UNESCO (ICCAR). Ce mécanisme de mise à l'épreuve permettra de renforcer l'utilité et l'appropriation d'un processus participatif et inclusif. Plus il y aura de mises à l'épreuve, plus grand sera le nombre d'États membres qui contribueront à comprendre ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. La boîte à outils sert donc de boussole aux décideurs politiques pour améliorer leurs stratégies de lutte contre le racisme et la discrimination.

Afin d'améliorer l'utilisation et l'efficacité de la boîte à outils, le présent guide invite les États membres à intégrer ses recommandations et bonnes pratiques dans les autres programmes de l'UNESCO qui y sont directement liés, à l'instar de l'éducation à la citoyenneté mondiale, de la lutte contre les discours de haine, du programme sur « Les Routes des personnes mises en esclavage » et de la série des Master Class contre le racisme et les discriminations. Elle rejoint également les travaux du programme phare « En forme pour la vie », ainsi que la Recommandation sur l'éthique de l'intelligence artificielle. La boîte à outils met ainsi en lumière un nombre important de domaines dans lesquels des mesures doivent être prises et indique comment renforcer au mieux les efforts de lutte contre le racisme dans chacun d'eux.

# Introduction

Le racisme et la discrimination sont profondément enracinés, omniprésents, persistants et coûteux. Ils constituent un enjeu vieux de plusieurs siècles auquel nous faisons face encore aujourd'hui, détruisant la dignité et réduisant les opportunités d'une part considérable de la population mondiale. Les inégalités qui trouvent leurs racines dans le racisme structurel et systémique affectent le vécu quotidien dans tous les domaines, de l'éducation à l'emploi, en passant par la justice, le logement, le bien-être, la santé, la sécurité personnelle, la mobilité et le droit à l'autodétermination.

Une personne sur cinq a déjà été victime d'une discrimination fondée sur au moins un des motifs réprimés par le droit international des droits de l'homme<sup>1</sup>. À titre d'exemple, en Amérique latine et dans les Caraïbes, les hommes qui ne sont ni autochtones ni d'ascendance africaine sont majoritaires sur le plan de l'accès à l'éducation, suivis par les hommes d'ascendance africaine, les femmes qui ne sont ni autochtones ni d'ascendance africaine, les femmes d'ascendance africaine, les hommes autochtones et, enfin, les femmes autochtones<sup>2</sup>.

Par ailleurs, les populations autochtones et noires sont représentées de manière disproportionnée dans les prisons. Dans certains pays, ces dernières représentent plus de 20 % de la population carcérale. De nombreux pays connaissent également des problèmes liés aux violences policières et aux relations tendues entre les forces de l'ordre et les communautés minoritaires. Selon les données de l'Enquête sociale générale de 2019 sur la sécurité des Canadiens, parmi tous les Noirs, 4 sur 10 (41 %) avaient été victimes de discrimination fondée sur leur race ou la couleur de leur peau, soit une proportion environ 15 fois plus élevée que celle observée parmi la population non autochtone n'appartenant pas à une minorité visible (3 %). Par ailleurs, 16 % des Noirs ont indiqué avoir été victimes de discrimination lors de leurs interactions avec la police, contre 4 % des personnes non autochtones et n'appartenant pas à une minorité visible<sup>3</sup>.

Cette discrimination est, en outre, à l'origine de profonds clivages socio-économiques au sein de la société. Ainsi, les populations autochtones sont fortement exposées au risque de pauvreté. Bien qu'elles ne représentent que 5 % de la population mondiale, elles constituent environ 15 % de la population extrêmement pauvre<sup>4</sup>. Dans de nombreux pays, un pourcentage élevé de populations autochtones et d'ascendance africaine vit en dessous du seuil de pauvreté. En Amérique latine, près de la moitié de la population autochtone et un quart de la population d'ascendance africaine sont pauvres, soit un taux de pauvreté plus de deux fois supérieur à celui de la population blanche<sup>5</sup>.

Les exemples ci-dessus montrent que les effets sociaux et biologiques du racisme sont persistants et qu'ils se transmettent d'une génération à l'autre<sup>6</sup>. Les multiples crises survenues ces dernières années sont venues aggraver les problèmes chroniques de racisme et de discrimination. En effet, des bouleversements de grande ampleur contribuent à intensifier ce phénomène, qui touche les non-citoyens et les personnes de couleur au sein de la société. L'inflation augmente dans le monde entier, exacerbant ainsi les inégalités raciales inhérentes au statut socio-économique. Les conflits mondiaux se multiplient également, avec dans leur sillage la stigmatisation des populations vulnérables dans tous les pays. Au même moment, le changement climatique accentue encore plus la vulnérabilité des groupes minoritaires, alors que l'intelligence artificielle fait naître de nouvelles formes de « racisme technologique ». Dans l'ensemble, les pratiques de discrimination raciale et de discrimination à l'encontre des femmes (entre autres formes de discrimination) germent dans des contextes de conflits civils et de tensions.

Par ailleurs, lorsque l'on examine les liens entre la détérioration mondiale de l'environnement et le racisme, il devient évident qu'il existe un racisme environnemental. Ainsi, en Europe, plus de 12 millions de Roms sont contraints de vivre dans des sites contaminés aux forts risques environnementaux. Dans certains pays, les Roms qui vivent dans des zones de décharge occupent des abris improvisés, fabriqués à partir de matériaux tels des cartons et du bois en décomposition, sans accès à l'eau ou à l'électricité, et coupés des services publics, y compris des installations sanitaires de base<sup>7</sup>. Il est probable que le déclenchement de la crise climatique exacerbe encore davantage le racisme environnemental auquel font face ces populations.

<sup>1</sup> Jensen, L. éd. 2022. *Rapport sur les objectifs de développement durable 2022*, Nations Unies, [https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022\\_French.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022_French.pdf).

<sup>2</sup> Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes. 2018. «Afrodescendent women in Latin America and the Caribbean: debts of equality» Project Documents, Santiago, Nations Unies, CEPALC. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44387/1/51800725\\_en.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44387/1/51800725_en.pdf).

<sup>3</sup> Cotter, A. 2022. «Expériences de discrimination chez les Noirs et les Autochtones au Canada, 2019». Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2022001/article/00002-fra.htm>.

<sup>4</sup> Banque mondiale. 2023. «Peuples autochtones», Comprendre la pauvreté. <https://www.banquemondiale.org/fr/topic/indigenouspeoples>.

<sup>5</sup> Bustelo, M., Frisancho, V. et Viollaz, M. 2020. Unequal opportunities for indigenous peoples and African descendants. Banque interaméricaine de développement. <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Unequal-Opportunities-for-Indigenous-Peoples-and-African-Descendants.pdf>; Banque mondiale, «Eliminating Afro-descendant Exclusion in Latin America is Vital for Development», Communiqué de presse de la Banque mondiale, 29 août 2018. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2018/08/29/eliminating-afro-descendant-exclusion-in-latin-america-is-vital-for-development>; FAO Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique. 2018. *Peuples autochtones de la région Asie-Pacifique, Thaïlande*, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture. <https://www.fao.org/3/ca2045en/CA2045EN.pdf>.

<sup>6</sup> Sullivan, S. 2013. «Inheriting Racist Disparities in Health: Epigenetics and the Transgenerational Effects of White Racism», *Critical Philosophy of Race* 1, n° 2, p.190 à 218.

<sup>7</sup> Heidegger, P. et Wiese, K. 2020. *Pushed to the Wastelands: Environmental racism against Roma communities in Central and Eastern Europe*, Bruxelles, Bureau européen de l'environnement, <https://eeb.org/wp-content/uploads/2020/04/Pushed-to-the-Wastelands.pdf>.

Les technologies pensées pour nous rapprocher créent davantage de divisions et alimentent les discriminations. Il ressort, par exemple, d'une étude réalisée en 2019 sur les algorithmes de reconnaissance faciale mis au point par différents développeurs du « monde entier que la plupart de ces algorithmes sont 10 à 100 fois plus susceptibles d'identifier de manière inexacte des photographies de visages noirs ou d'Asie de l'Est que des visages blancs, avec des taux d'identification incorrecte nettement plus élevés pour les photos de femmes noires que pour celles d'autres groupes démographiques<sup>8</sup>.

En examinant les diverses manifestations du racisme et de la discrimination portant atteinte aux structures sociétales, aux systèmes et aux valeurs qui soutiennent les communautés marginalisées, il ne faut pas négliger la nature intersectionnelle de ces questions. Les répercussions de ces facteurs sont plus importantes pour les personnes ayant de multiples identités marginalisées. La discrimination liée au sexe, à l'appartenance à une minorité ethnique et à la religion se conjugue et affecte particulièrement les femmes musulmanes, qui sont plus susceptibles d'être victimes de crimes haineux que les hommes musulmans, que ce soit dans le monde virtuel ou dans le monde réel<sup>9</sup>.

Plus que jamais, et face aux diverses multi-crisés, le racisme apparaît comme un problème mondial urgent qui nécessite des efforts et une action coordonnés. En janvier 2023, le Secrétaire général des Nations Unies, M. Antonio Guterres, a nommé Mme Mojankunyane Gumbi au poste de Conseillère spéciale pour l'éradication du racisme sur le lieu du travail.

La lutte contre le racisme est un processus continu et complexe qui nécessite non seulement des changements culturels et structurels, mais aussi l'implication quotidienne de tous pour affronter nos préjugés et idées préconçues, inconscients et enracinés. Dans leur ensemble, les actions antiracistes doivent s'appuyer sur des données fondamentales et pertinentes sur la façon dont la notion de race et du racisme doit être posée. L'importance de ces données est soulignée dans les paragraphes suivants.

Tout d'abord, si de nombreuses formes de racisme sont aujourd'hui reconnues, notamment l'afrophobie, l'islamophobie, l'antitziganisme et l'antisémitisme, les effets multiformes du racisme ne font pas toujours l'objet d'une attention suffisante. En effet, le racisme n'affecte pas les individus dans une seule dimension de leur vie, mais touche de nombreux aspects tels que leur bien-être économique et psychologique, ainsi que l'accès aux services publics, etc.

Ensuite, le racisme s'entrecroise avec d'autres formes de discrimination, telles que le sexisme, le validisme et l'homophobie, ce qui aggrave la stigmatisation et les préjugés auxquels une personne peut être confrontée au sein de la société.

Troisièmement, les groupes qualifiés « d'ascendance africaine », « d'autochtones », de « migrants » ne sont pas eux-mêmes homogènes. Il existe des différences importantes dans leur expérience du racisme et de la discrimination, non seulement entre les groupes racialisés, mais aussi au sein de ces groupes. Les minorités raciales et ethniques ne sont pas monolithiques, mais varient considérablement à l'intérieur des pays et d'un pays à l'autre.

Enfin, et bien que les idéologies racistes soient devenues de moins en moins acceptables socialement dans certains contextes, les préjugés, les stéréotypes pernicioseux et les croyances et actions discriminatoires, qu'elles soient manifestes ou subtiles (par exemple, les microagressions), perdurent.

En réaction au racisme, on observe souvent le déni, la peur et la colère. Les idéologies racistes ne relèvent pas du hasard. Elles sont institutionnelles, structurelles et systémiques. Si le racisme revêt des significations différentes selon les régions, les pays et les contextes, il existe certains éléments communs. Le racisme est créé et entretenu par des lois gouvernementales, des politiques, des cadres institutionnels, des langages et des attitudes culturelles qui se renforcent mutuellement dans de multiples domaines et secteurs. Ensemble, ces éléments créent des systèmes interconnectés qui produisent et perpétuent les inégalités raciales entre les groupes. Le racisme influe sur la citoyenneté, la propriété, le droit de vote, l'accès aux services sociaux et de santé essentiels, les perspectives d'emploi et les lieux de résidence. La suppression de ces inégalités nécessite des efforts ciblés et à long terme, soutenus par toute une série de ressources, de compétences et d'outils.

À la lumière de tout ce qui précède, il apparaît clairement que le racisme est le résultat de forces structurelles complexes. Par conséquent, la lutte contre le racisme nécessite une approche dynamique, à plusieurs niveaux et selon diverses perspectives, qui doit tenir compte de trois considérations essentielles : 1) l'intersectionnalité ; 2) la diversité des expériences de racisme au sein des groupes ; et 3) les différentes manifestations du racisme.

Les chapitres suivants de la boîte à outils approfondiront ces aspects.

---

<sup>8</sup> Rapporteur spécial sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée, 2020, « Discrimination raciale et technologies numériques émergentes : une analyse des droits humains », Assemblée générale des Nations Unies, <https://undocs.org/en/A/HRC/44/57>. ; Bushwick, S. 2019. « How NIST Tested Facial Recognition Algorithms for Racial Bias », Scientific American. <https://www.scientificamerican.com/article/how-nist-tested-facial-recognition-algorithms-for-racial-bias/>.

<sup>9</sup> ONU Info. 2021. « La haine antimusulmane prend des proportions épidémiques, a fustigé un expert indépendant des Nations Unies, exhortant les États à agir », ONU Info, <https://news.un.org/fr/story/2021/03/1090922>; Awan, I. et Zempi, I. 2020. Offline and Online Experiences of Anti-Muslim Crime, HCDH, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Religion/Islamophobia-AntiMuslim/Civil%20Society%20or%20Individuals/ProfAwan-3.pdf>.

# Contexte

À travers l'éducation, les sciences, la culture et la communication, l'UNESCO lutte contre le racisme depuis plus de sept décennies, dans le prolongement du programme mondial de lutte contre le racisme mené par des intellectuels de renommée mondiale tels que Claude Lévi-Strauss, et qui a donné lieu à la première « Déclaration sur la race », publiée par l'UNESCO en 1950. D'autres déclarations ont suivi sur le racisme qui ont fourni les bases de l'adoption de la Déclaration sur la race et les préjugés raciaux (1978). Cette Déclaration repose sur le principe que le racisme porte atteinte à la valeur et à la dignité humaine ; elle affirme que tous les individus ont le droit d'être différents, et que cette différence ne peut en aucun cas servir de prétexte à la discrimination raciale.

« Tous les êtres humains appartiennent à la même espèce et proviennent de la même souche. Ils naissent égaux en dignité et en droits et font tous partie intégrante de l'humanité. Tous les peuples du monde sont dotés des mêmes facultés leur permettant d'atteindre la plénitude de développement intellectuel, technique, social, économique, culturel et politique. Les différences entre les réalisations des différents peuples s'expliquent entièrement par des facteurs géographiques, historiques, politiques, économiques, sociaux et culturels. Ces différences ne peuvent en aucun cas servir de prétexte à un quelconque classement hiérarchisé des nations et des peuples. » (Déclaration sur la race et les préjugés raciaux, adoptée par la Conférence générale de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture : Article 1, 1978).

Les déclarations ultérieures des États membres de l'UNESCO comprennent la Déclaration de principes sur la tolérance (1995), la Stratégie intégrée de lutte contre le racisme, la discrimination, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (2003) et l'Appel mondial contre le racisme (2020). Aujourd'hui, l'UNESCO continue d'occuper une place centrale dans la lutte contre le racisme et les discriminations à travers de nombreux programmes dans le monde entier, qui ont contribué à l'élaboration de cette boîte à outils. Ci-dessous quelques exemples des travaux de l'UNESCO dans ce domaine :

- **Le Forum mondial contre le racisme et la discrimination** réunit chaque année des acteurs de tous les secteurs afin d'évaluer l'état actuel de la lutte contre le racisme et les discriminations et de catalyser des actions visant à placer ces efforts au premier plan de l'agenda international.
- **L'Histoire générale de l'Afrique** apporte un cadre d'enseignement (programmes scolaires, guides pour les enseignants) et des contenus (manuels scolaires, films, programmes radiophoniques et livres illustrés) qui répondent à l'ignorance généralisée qui entoure l'histoire de l'Afrique à tous les niveaux scolaires.
- **Le programme sur « Les Routes des personnes mises en esclavage »** a brisé le silence autour de la traite des esclaves et de l'esclavage. Le projet lutte contre le racisme et les discriminations grâce à l'implication des villes, des musées, des gestionnaires de sites et itinéraires de mémoire.
- **La série de Master Class contre le racisme et les discriminations** est un programme de formation mondial qui vise à donner aux élèves les moyens de devenir des champions de la jeunesse dans leurs propres écoles et communautés, et à sensibiliser le public à la manière de déconstruire les mécanismes qui sous-tendent le racisme et les discriminations.
- **La Recommandation sur l'éthique de l'intelligence artificielle** est le tout premier instrument normatif mondial sur le sujet qui aborde les questions éthiques et sociales liées à la discrimination, notamment les préjugés sexistes et les stéréotypes, dans ce domaine à la progression fulgurante.

# Contextualiser la boîte à outils

## Pourquoi une boîte à outils ?

Consciente des défis posés par le racisme et les discriminations, l'UNESCO a dirigé des efforts mondiaux de lutte contre ces phénomènes en développant des déclarations et des stratégies majeures. L'Appel mondial contre le racisme, adopté par le Conseil exécutif lors de sa 210<sup>e</sup> session, en décembre 2020, a réaffirmé le rôle central de l'UNESCO dans l'action antiraciste visant à dénoncer et à corriger le racisme et les discriminations qui persistent.

Dans le cadre de ces efforts, l'UNESCO a élaboré la boîte à outils antiracisme. Il s'agit d'une ressource pratique et simple d'utilisation qui répond à un besoin pressant. Elle est destinée à être utilisée pour lutter contre le racisme et les discriminations lors de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques. La boîte à outils est, de ce fait, une ressource importante car chaque décision politique est à même de renforcer ou de remettre en cause le racisme.

La boîte à outils part du principe que le phénomène mondial qu'est le racisme nécessite une réponse coordonnée, volontaire et unifiée en vue de : créer des politiques, des stratégies, des actions et des comportements qui font progresser l'égalité raciale ; garantir la répartition égale du pouvoir, des privilèges et des droits ; et permettre de créer des démocraties plus inclusives et plus efficaces. À ce titre, elle encourage les collaborations entre les gouvernements et les communautés pour démanteler les systèmes de pouvoir interdépendants.

En appliquant de manière systématique et rigoureuse cette boîte à outils, les gouvernements, les décideurs, les acteurs politiques et ceux de la société civile seront capables d'influencer, de développer et de mettre en œuvre des changements politiques à plusieurs niveaux et dans plusieurs secteurs, dans le cadre d'efforts plus vastes et renouvelés, en vue de conduire un changement systémique plus important.

## À qui s'adresse cette boîte à outils ?

Cette boîte à outils a été élaborée pour les décideurs politiques à tous les niveaux, ainsi que d'autres acteurs sociaux tels que les ONG, les associations féminines et celles de la jeunesse, ainsi que les établissements scolaires. Elle leur servira de soutien sur le terrain dans leur lutte contre les idéologies racistes et les discriminations. Elle peut notamment aider les décideurs à identifier et à intervenir activement dans le démantèlement des politiques qui maintiennent les inégalités institutionnelles et structurelles.

## Comment a-t-elle été développée ?

L'élaboration de la boîte à outils a nécessité plusieurs étapes qui ont inclus un audit des outils et des meilleures pratiques en cours et proposés par l'UNESCO, la tenue de consultations avec les principales parties prenantes et la préparation d'études de cas démontrant l'efficacité de cette boîte à outils. Le résultat est un recueil des cadres, stratégies, processus de mise en œuvre et ressources les plus pertinents développés à ce jour, nourris par les expertises et les aperçus de spécialistes du monde entier œuvrant à la lutte contre le racisme.

## Comment est-elle organisée ?

La boîte à outils est fondée sur l'antiracisme — une approche spécifique qui cherche délibérément à démanteler le racisme aux niveaux individuel, institutionnel et structurel. Une gouvernance qui inclut une démarche antiraciste permet d'analyser les causes des inégalités actuelles, reconnaît les perceptions et les expériences des personnes racialisées et utilise une approche qui touche l'ensemble de la société pour développer des idéologies antiracistes, des politiques et des pratiques non discriminatoires, et de nouvelles structures, normes culturelles, valeurs et dynamiques de pouvoir.

Le cadre est également fondé sur l'intersectionnalité, conformément aux recommandations issues de la série de consultations d'experts de l'UNESCO sur le racisme et la discrimination (2020). L'intersectionnalité reconnaît expressément que le racisme est vécu différemment par les individus et les groupes en raison de l'interaction des identités qui sont façonnées et formées par les structures et processus de pouvoir interdépendants qui les créent (parmi lesquels le racisme, le patriarcat, le validisme et le capitalisme). Une perspective intersectionnelle permet d'approfondir la compréhension du racisme structurel et de rendre les réponses plus ciblées, plus efficaces et effectives.

## Comment fonctionne-t-elle ?

Cette boîte à outils est conçue de façon à sensibiliser au racisme systémique et intégrer des informations relatives à la notion de race et des considérations d'équité dans tout processus de prise de décision par les acteurs politiques de tout niveau — notamment lors de la mise en œuvre des lois, de pratiques et de programmes. Sa méthodologie se base sur les leçons tirées et les approches les plus récentes, notamment le plan d'action en dix points de la Coalition internationale des villes inclusives et durables de l'UNESCO — ICCAR<sup>10</sup>. La boîte à outils formule des orientations fondées sur l'expérience, sur la manière dont l'égalité raciale peut être intégrée dans les comportements individuels, les attitudes et les structures institutionnelles et sociétales.

En particulier, il s'agit d'identifier et de questionner les causes profondes et l'évolution historique des inégalités existantes par le pouvoir central, et d'examiner la manière dont il crée et maintient des privilèges, des désavantages et des systèmes de croyances. La boîte à outils propose également des informations sur les prérequis nécessaires à sa bonne mise en œuvre, y compris des principes directeurs destinés à guider son utilisation.

La boîte à outils inclut des étapes qui incitent à l'introspection critique. Elle est conçue de manière à susciter une participation effective des communautés concernées, afin que leurs besoins et que leurs priorités soient pris en compte dans les actions et les prises de décisions. Elle fournit aussi des conseils sur l'utilisation des données pour démontrer les inégalités dans différents domaines politiques. Elle démontre aussi comment il est possible de développer des stratégies efficaces pour faire progresser l'équité dans les actions et la prise de décision, et comment éviter les conséquences préjudiciables. Elle montre également comment suivre et mesurer les progrès dans la durée. Enfin, la boîte à outils comprend des exemples et des ressources dont les décideurs politiques et les parties prenantes peuvent bénéficier pour poursuivre leurs propres efforts et pour s'assurer que ces derniers soient durables.

Bien que la boîte à outils propose une structure générale, il ne s'agit pas d'une solution « unique et universelle ». Elle est conçue pour être flexible et adaptable, ce qui permet de la façonner en fonction des régions et des spécificités nationales, y compris les contextes historiques et culturels. Elle pourra ainsi s'aligner sur les priorités des décideurs et autres parties prenantes dans le processus politique, quel que soit le lieu concerné.

L'utilisation systématique de cette boîte à outils a le potentiel de catalyser des changements vers une responsabilité accrue, plus de transparence, favorables à la promotion de l'équité raciale. Son objectif ultime est de fournir des orientations sur la manière de créer des connaissances, des capacités et des actions nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques antiracistes qui reconnaissent et traitent les formes structurelles et intersectionnelles du racisme.

---

<sup>10</sup> Coalition Internationale des Villes Inclusives et Durables. 2021. Coalition Internationale des Villes Inclusives et Durables — ICCAR, <https://en.unesco.org/themes/fostering-rights-inclusion/iccar>.

# La structure de la boîte à outils

## Principes directeurs

L'élaboration de politiques publiques, de stratégies et d'actions relatives à l'équité et à la justice raciales doit s'appuyer sur des valeurs et des principes directeurs essentiels. Faire reposer la prise de décision sur des valeurs partagées et des principes communs garantit que l'équité et la justice raciales sont effectivement mises en œuvre dans le cadre des réformes et des nouvelles réponses politiques.

Les valeurs et principes directeurs recommandés par la boîte à outils sont les suivants :

- **L'approche systémique.** Afin de parvenir à un changement transformateur, chaque décision doit tenir compte du fait que tout système crée des avantages, mais aussi des inégalités. Cela permettra de développer des initiatives volontaires pour lever les barrières systémiques et traiter des causes profondes des inégalités raciales dans l'élaboration des politiques. Bien que menée par le gouvernement, cette action nécessite une démarche qui implique l'ensemble du corps social afin de permettre d'y inclure tous les groupes et tous les citoyens. Le principe d'égalité. L'Assemblée générale des Nations Unies rappelle que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits, et ont le potentiel de contribuer de manière constructive au développement et au bien-être de leurs sociétés. Toute doctrine de supériorité raciale est scientifiquement fautive, moralement condamnable, socialement injuste et dangereuse, et doit être rejetée. Il en va de même pour les théories qui tentent de déterminer l'existence de races humaines distinctes.
- **L'efficacité.** Les mesures prises par les pouvoirs publics se doivent d'être intentionnelles et ciblées sur des objectifs mesurables, avec un engagement à en rendre compte au public. Ces mesures doivent viser des résultats concrets.
- **Un universalisme ciblé.** La suppression ciblée des obstacles systémiques auxquels sont confrontées les communautés les plus défavorisées profite à tous les individus.
- **L'intersectionnalité.** Les différentes formes de racisme s'entrecroisent avec d'autres formes de pouvoir, notamment les préjugés religieux, l'ethnocentrisme, le sexisme, le validisme, le capitalisme et l'âgisme, créant ainsi des avantages et des désavantages dans la société, à travers tous les secteurs d'action politique.
- **L'inclusivité.** Les personnes racialisées doivent être représentées de manière sincère, engagées de manière significative et impliquées dans le processus décisionnel. Leurs perspectives et leurs conseils doivent éclairer les stratégies et les décisions du gouvernement.
- **La factualité.** Toutes les décisions doivent être fondées sur des éléments probants et s'appuyer sur des sources d'information inclusives et diverses, y compris des données désagrégées.
- **La pérennité.** La pérennité des efforts des gouvernements en matière de lutte contre le racisme sous-tend la réussite de la mise en œuvre globale de cette boîte à outils.

Les principes énoncés ci-dessus servent de point de départ. Ils pourront être adaptés et révisés pour correspondre au mieux au contexte dans lequel la boîte à outils sera appliquée, comme l'illustre l'exemple ci-dessous :

## Cas pratique : l'Écosse

**Le cadre pour l'égalité raciale en Écosse pour la période 2016-2030** s'appuie sur les principes essentiels suivants :

- Sensibiliser sur la manière dont l'égalité raciale profite à l'ensemble de la société.
    - Sensibiliser l'ensemble de la société à l'impact positif de l'équité raciale, afin d'éviter sa marginalisation comme une problématique. La société est fragilisée lorsque la discrimination raciale et le racisme sont tolérés. Tout le monde bénéficie de l'équité raciale.
  - Acquérir une compréhension complète de l'inégalité raciale et du racisme.
    - Les approches en matière d'iniquité raciale et de lutte contre le racisme doivent être nuancées, contextualisées et adaptables. Ces approches devraient chercher à évaluer les structures, comportements et attitudes qui perpétuent l'inégalité et la discrimination sous toutes leurs formes.
    - Reconnaître que les discriminations et les désavantages créent de l'inégalité raciale. De ce fait, la mesure des progrès en matière d'égalité raciale doit également tenir compte de l'impact du racisme et de la discrimination actuels et historiques sur les groupes racialisés.
  - Encourager les politiques et les pratiques fondées sur des données probantes.
    - Mettre en œuvre des interventions fondées sur des informations solides et intégrer des évaluations des approches efficaces pour lutter contre les inégalités raciales et le racisme.
- S'engager à compléter les approches d'intégration transversale par des actions positives conformes à la loi.
  - Entreprendre un travail ciblé, tel qu'identifié, pour désamorcer les répercussions négatives des désavantages racistes et discriminatoires (actuels et historiques) pour les minorités ethniques.
- Valoriser les aptitudes et les compétences.
    - Appuyer les approches qui se concentrent sur les ressources et les capacités des individus et des communautés marginalisés, valorisant leurs aptitudes et leurs compétences, favorisant la diversité et rejetant les stéréotypes.
    - Reconnaître que le développement des capacités présente des limites pour lutter contre les inégalités et doit être complété par une réforme des facteurs sociaux, institutionnels et structurels qui renforcent le racisme.
  - Encourager une perspective interculturelle et intersectionnelle de l'égalité raciale.
    - Tenir compte des identités complexes et fluides des individus et des communautés, ainsi que de leurs visions du monde, dues aux vies multidimensionnelles qu'ils mènent.
    - Reconnaître les interactions entre le racisme et l'inégalité raciale avec d'autres types de discrimination et de désavantages, qui affectent les perspectives, les besoins et les expériences de vie des individus.

### SOURCES :

[1] Gouvernement de la République d'Écosse. 2016. Race equality framework for Scotland 2016 to 2030. <https://www.gov.scot/publications/race-equality-framework-scotland-2016-2030/pages/6/>.

## Concepts fondamentaux

La clarté conceptuelle est essentielle au développement d'approches et de solutions politiques efficaces. C'est pourquoi la dernière section de ce chapitre offre une vue d'ensemble des concepts les plus importants pour la boîte à outils. D'autres termes importants figurent dans l'annexe du glossaire.

**LA RACE :** Par le passé, et bien que le concept de race soit dénué de tout fondement génétique ou biologique, on le définissait en termes de divisions biologiques fondées sur la couleur de la peau et d'autres caractéristiques physiques. La race est aujourd'hui reconnue comme une construction sociale en constante évolution, employée pour catégoriser des groupes de personnes sur la base de postulats fallacieux quant à de supposés liens biologiques et parfois culturels. Elle recoupe des concepts culturels tels que l'ethnicité, la nationalité et la caste, mais s'en distingue par le postulat erroné d'une base biologique. Cette affirmation dénuée de fondement a été historiquement utilisée pour justifier le racisme et motiver les inégalités de traitement et de résultats, notamment en matière de richesse et de santé.

La race étant une construction sociale, les groupes racialisés sont également, par extension, des produits de constructions sociales. Cette définition des groupes racialisés diffère selon les contextes sociaux, les zones géographiques et les racines historiques<sup>11</sup>. Par exemple, être autochtone est très différent que l'on soit en Inde ou au Canada.

De la même manière, être d'ascendance africaine au Brésil n'a pas le même sens que l'être en Suède. Par ailleurs, les groupes racialisés sont eux-mêmes diversifiés. La façon dont une personne s'identifie racialement peut également différer considérablement de la façon dont elle est perçue par les autres.

**LA DISCRIMINATION RACIALE :** La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, dans son article 1(1) définit la discrimination raciale comme : « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits humains et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique<sup>12</sup> ».

**LE RACISME :** Bien qu'il n'existe pas de définition unique et universellement acceptée du racisme, celui-ci est généralement considéré comme une construction sociale et politique utilisée pour regrouper des personnes (sur la base de postulats erronés quant à de supposés liens biologiques et culturels) et répartir injustement les ressources de la société en fonction de ce regroupement.

En tant que système d'avantages fondé sur la race, le racisme opère à plusieurs niveaux : individuel, institutionnel et structurel. Le racisme peut être explicite ou implicite et profondément enraciné dans les attitudes, les valeurs et les stéréotypes qui dévalorisent les groupes sur la base de préjugés concernant leurs capacités, leurs comportements et leurs attributs. Il peut aller des microagressions (comme les insultes, les avanies, les messages dévalorisants) perpétrées par de simples individus, à la manière dont les groupes dominants d'une société exercent leur pouvoir et leurs privilèges par le biais de lois, de politiques, de pratiques institutionnelles et de normes culturelles.

*La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) définit le racisme comme « la croyance qu'un motif tel que la « race », la couleur de peau, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique justifie le mépris envers une personne ou un groupe de personnes ou l'idée de supériorité d'une personne ou d'un groupe de personnes<sup>13</sup> », l'accent étant mis ici sur la croyance.*

<sup>11</sup> Chisom, R. et Washington, M. 1997. *Undoing Racism: A Philosophy of International Social Change*, New Orleans, The People's Institute Press, p. 30 à 31.

<sup>12</sup> Résolution 2106 de l'Assemblée générale des Nations Unies. 1965. Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, Nations Unies, <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>.

<sup>13</sup> Commission européenne contre le racisme et l'intolérance. s.d. mandat de l'ECRI, Conseil de l'Europe, <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/ecri-s-mandate>.

*La Convention interaméricaine contre le racisme, la discrimination raciale et les formes connexes d'intolérance définit le racisme comme «toute théorie, doctrine, idéologie ou ensemble d'idées qui affirment l'existence d'un lien de causalité entre les caractéristiques phénotypiques ou génotypiques d'individus ou de groupes et leurs caractéristiques intellectuelles et culturelles ainsi que leurs traits de personnalité, y compris le concept faux de supériorité raciale» et reconnaît que le racisme «aboutit à des inégalités entre les races et à l'idée que des relations discriminatoires entre les groupes ont une justification morale et scientifique<sup>14</sup>».*

Le racisme est un phénomène dynamique en constante évolution. Il existe différentes formes de racisme liées à la religion, à la langue, à l'origine nationale ou ethnique ou aux croyances. Par ailleurs, le racisme peut se recouper avec la discrimination et la haine fondées sur d'autres motifs, notamment le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le statut socio-économique, la langue, la religion, le handicap et la citoyenneté. En tant que tel, le racisme doit être considéré dans le cadre d'une approche intersectionnelle<sup>15</sup>.

**L'INTERSECTIONNALITÉ** a été inventée en 1989 par Kimberle Williams Crenshaw, spécialiste des questions raciales, pour faire référence à l'oppression unique à laquelle sont confrontées les femmes noires, qui subissent les effets combinés de la discrimination fondée sur la race et le sexe. L'intersectionnalité s'est maintenant élargie pour faire référence à la manière dont les différentes identités, y compris la race, l'origine ethnique, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge et le handicap, s'entrecroisent pour influencer les expériences de discrimination.

*«Le terme 'intersectionnalité' fait à la fois référence à une argumentation théorique normative et à une approche de recherches empiriques mettant l'accent sur les interactions entre des catégories de différence (notamment, mais pas uniquement, la race, le genre, la classe et l'orientation sexuelle). Apparue au cours des vingt dernières années comme une démarche clairement interdisciplinaire, l'intersectionnalité considère l'interaction de ces catégories comme des structures organisatrices de la société, reconnaissant que ces composantes clés influencent l'accès à la vie politique, l'égalité et le potentiel de toute forme de justice<sup>16</sup>».*

**LA RACIALISATION** désigne les processus par lesquels des groupes de personnes sont définis par leur «race». Les conséquences de ces processus se manifestent de façon visible par des inégalités raciales profondément ancrées dans les structures et les systèmes sociaux<sup>17</sup>.

En règle générale, la racialisation se manifeste de quatre manières qui se recoupent : structurelle, institutionnelle, interpersonnelle et internalisée<sup>18</sup>.

**LE RACISME STRUCTUREL** est la forme la plus répandue de racisme. Le racisme structurel est présent dans tout le tissu social, y compris son histoire, sa culture, sa politique, son économie et son idéologie. Il est créé et perpétué par des politiques, pratiques et programmes interdépendants provenant d'institutions multiples. Le système qui en résulte, fait de manifestations de pouvoir cumulatives et renforcées, reproduit des inégalités et des désavantages raciaux. Toutes les autres formes de racisme décrites ci-dessous s'inscrivent dans le contexte plus large du racisme structurel.

Par exemple, le racisme anti-Noirs aux États-Unis touche plusieurs aspects de la vie et du bien-être des communautés noires (éducation, santé, logement, emploi, traitement dans les systèmes juridiques, etc.) du fait de la corrélation entre les systèmes économiques, institutionnels et sociétaux discriminatoires. Ces derniers ont pour origine l'utilisation d'esclaves africains dans la construction de la société et de la civilisation américaines à l'aube de la création du pays, ainsi que dans les mécanismes nécessaires au maintien du traitement fondamentalement inéquitable des personnes d'ascendance africaine qui en découle.

<sup>14</sup> Organisation des États américains. 2013. Convention interaméricaine contre le racisme, la discrimination raciale et les formes connexes d'intolérance (A-68), Organisation des États américains, [https://www.oas.org/en/sla/dil/inter\\_american\\_treaties\\_a-68\\_racism.asp](https://www.oas.org/en/sla/dil/inter_american_treaties_a-68_racism.asp).

<sup>15</sup> MP Associates, Center for Assessment and Policy Development, and World Trust Educational Services, 2021, Racial Equity Tools: Glossary, <https://drive.google.com/file/d/1-h0EWxqHAZUfheFvRtVpEzSODSxul6/view>.

<sup>16</sup> Hancock, A.-M. 2007. "When Multiplication Doesn't Equal Quick Addition: Examining Intersectionality as a Research Paradigm". Perspectives on Politics, vol. 5, n° 1, p. 63 à 79. doi:10.1017/S1537592707070065.

<sup>17</sup> Schaefer, R. T. (éd). 2008. Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Society. Thousand Oaks, CA, SAGE Publications, Inc., <https://doi.org/10.4135/9781412963879>.

<sup>18</sup> Michigan Department of Civil Rights. 2018. Racial Equity Toolkit: A Road Map for Government, Organizations and Communities. <https://www.michigan.gov/-/media/Project/Websites/mdcr/racial-equity/printable-toolkit.pdf?rev=242707cc0dae4c5280c9139edd9a86f0>.

**LE RACISME INSTITUTIONNEL** fait référence aux institutions et aux organisations qui adoptent et/ou maintiennent des politiques et des procédures qui aboutissent à des résultats inéquitables. Le racisme institutionnel peut se manifester dans les écoles, les tribunaux, les agences gouvernementales, les entreprises et toute autre organisation ou structure sociétale. Par exemple, au Royaume-Uni, on s'inquiète que les mesures d'austérité instituées par le gouvernement aient aggravé le racisme et la discrimination anti-Noirs, ce qui a eu un impact négatif sur les droits des communautés concernées<sup>19</sup>. Un autre exemple est celui des politiques de tolérance zéro courantes dans les écoles d'Amérique du Nord, qui affectent souvent de manière disproportionnée les élèves racialisés et entraînent pour eux un plus grand nombre de suspensions et d'expulsions, comparé aux populations blanches<sup>20</sup>.

**LE RACISME INTERPERSONNEL** désigne les préjugés propres à chaque personne, communiqués lors d'interactions personnelles, résultant de l'incorporation de messages culturels discriminatoires, et qui peuvent se manifester par la violence physique, l'intimidation, le harcèlement, les discours et crimes de haine, les commentaires racistes, les blagues et les stéréotypes.

**LE RACISME INTERNALISÉ** fait référence aux préjugés, aux idées et aux stéréotypes véhiculés par des individus ou des groupes. Ces préjugés sont induits par la prédisposition humaine à former des groupes d'appartenance et des groupes d'exclusion, ce qui conduit les groupes racialisés à se croire inférieurs et à intérioriser l'oppression.

**UN PRÉJUGÉ EXPLICITE** est une croyance et une attitude consciente que les individus ont à l'égard d'une personne ou d'un groupe. À l'inverse, les préjugés implicites ou inconscients englobent les sentiments, les attitudes, les points de vue et les opinions intériorisés qui sont façonnés par divers facteurs, notamment l'héritage historique, les influences institutionnelles, les images véhiculées par les médias et les expériences de vie. Même si les gens n'en sont pas conscients, ces préjugés façonnent des préférences/aversions à l'égard de catégories de personnes, influencent les interactions avec les autres (par exemple, par des pratiques discriminatoires, des discours de haine) et ont un impact sur les structures, les processus décisionnels et les politiques.

**L'ÉQUITÉ RACIALE** est l'alternative recherchée au racisme structurel et peut être définie comme le traitement équitable et systématique de toutes les personnes, aboutissant à l'égalité des chances et des résultats pour tous. Il ne s'agit pas seulement de l'absence de discrimination et d'inégalités, mais bien de la mise en place de systèmes et de mécanismes de soutien volontaires permettant d'atteindre et de maintenir l'équité raciale grâce à des mesures actives et préventives<sup>21</sup>. Parmi ces mesures, figure la promotion de la justice raciale; la justice raciale intersectionnelle est explicitement axée sur la compréhension de la justice raciale par l'identification de ses liens avec d'autres identités et d'autres luttes.

---

<sup>19</sup> Mohdin, A. et Gentleman, A. 2023. «UK Failing to Address Systemic Racism against Black People, Warn UN Experts,» The Guardian, <https://www.theguardian.com/world/2023/jan/27/uk-government-failing-to-address-systemic-racism-against-black-people-un-working-group-of-experts-on-people-of-african-descent>.

<sup>20</sup> North Carolina Department of Public Instruction. s.d. Discipline, ALP and Dropout Annual Reports. <https://www.dpi.nc.gov/data-reports/dropout-and-discipline-data/discipline-alp-and-dropout-annual-reports#2019-20-2643>.

<sup>21</sup> Keleher, T. 2014. An Introduction to Racial Equity Assessment Tools: Governing for Racial Equity. Race Forward: The Center for Racial Justice Innovation. <https://race.org/wp-content/uploads/2015/12/An-Introduction-to-Racial-Equity-Assessment-Tools.pdf>.

# Principales conditions nécessaires à une mise en œuvre efficace et à un changement transformateur

Ce chapitre expose dix dispositions, conditions et structures interdépendantes qui constituent la pierre angulaire du travail de lutte contre le racisme. Ces éléments sont illustrés par des exemples concrets d'approches et de pratiques prometteuses issues de divers pays.

Il est important de noter que ces éléments fondamentaux sont souvent pilotés par des membres du gouvernement, de la société civile, d'organisations internationales et du secteur universitaire. Cette diversité souligne l'importance d'une approche comprenant l'ensemble de la société pour lutter contre le racisme et pour travailler de manière intersectorielle afin de faire progresser l'équité et promouvoir un changement transformateur.

## Volonté politique, leadership et environnement favorable

Le changement ne peut se produire sans l'adhésion, l'engagement et le soutien suffisant de la part des dirigeants se conjuguent. Les personnes au pouvoir doivent affirmer, sans équivoque, leur engagement à parvenir à l'égalité raciale et adopter des stratégies appropriées visant à mettre en avant les actions antiracistes. Un discours public qui promeut l'équité raciale peut entraîner un soutien accru au changement de la part du grand public, à condition qu'il soit témoin de réformes significatives à un plus haut niveau.

Un des principaux volets de cette action est l'élaboration d'une déclaration de principes forte qui traite du racisme à travers des objectifs spécifiques et qui s'appuie sur une compréhension du phénomène selon une approche intersectionnelle, en lien avec les politiques publiques plus larges du gouvernement et communiquée clairement et largement aux décideurs politiques et au grand public.

Il faut également un engagement commun en faveur de l'égalité à tous les niveaux, dans tous les rôles et dans toutes les responsabilités au sein du gouvernement. Tout changement nécessite un nombre suffisant d'individus travaillant en collaboration et possédant l'expertise et l'attitude requises.

## Cas pratique : États-Unis d'Amérique — la promotion de l'équité raciale et le soutien aux communautés mal desservies par le gouvernement fédéral : décret présidentiel n° 13985 (2021)

Le décret présidentiel sur « la promotion de l'équité raciale et le soutien aux communautés mal desservies par le gouvernement fédéral » fut le premier décret signé par le président Joe Biden, le 20 janvier 2021, le premier jour de sa prise de fonction. Ce décret témoigne de l'engagement du gouvernement à faire progresser l'équité raciale et à soutenir les communautés mal desservies par le biais d'un programme transgouvernemental dédié à la question de l'équité.

Le décret définit l'équité comme étant « le traitement cohérent et systématique, équitable, juste et impartial de tous les individus, notamment ceux appartenant à des communautés mal desservies lui se sont vu refuser un tel traitement ».

Il définit également les communautés mal desservies comme étant « les populations partageant une spécificité... à qui on a refusé, de manière systématique, la pleine possibilité de participer aux différents aspects de la vie économique, sociale et civique ».

Parmi les communautés mal desservies, le décret liste les communautés « noires, latinos, autochtones et amérindiennes, les Américains d'origine asiatique, les insulaires du Pacifique et les autres personnes de couleur; les membres des minorités religieuses; les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et queers (LGBTQ+); les personnes souffrant de handicaps, les personnes vivant dans des zones rurales; ainsi que les personnes affectées par la persistance de la pauvreté ou de l'inégalité dont ils sont victimes ».

Le décret énonce une approche globale pour faire progresser les programmes de l'administration en exigeant des responsables des agences fédérales qu'ils :

- Identifient les méthodes permettant d'évaluer les politiques et les actions de leurs agences susceptibles de renforcer les obstacles à la réalisation de l'équité tenant à la race, à l'ethnie, à la religion, à l'insuffisance de revenus, au lieu de résidence, au genre, à l'orientation sexuelle ou au handicap.
- Mènent des évaluations relatives à l'équité et déterminent si les mal desservies rencontrent des obstacles systémiques les empêchant de tirer parti des avantages et des opportunités.
- Distribuent les ressources fédérales de manière à permettre aux membres des communautés mal desservies un accès équitable aux opportunités.
- Coordonnent, communiquent et s'engagent davantage avec les organisations communautaires et les organisations de défense des droits civils.
- Mettent en place un groupe de travail sur les données équitables, chargé de veiller à ce que les données ne soient pas désagrégées en fonction de la race, de l'origine ethnique, du sexe, du handicap, du revenu, du statut de vétéran ou toute autre variable démographique majeure figurant dans de nombreuses bases de données fédérales.

Les principales sections de la première partie du décret sont les suivantes :

**Section 1. Politique publique :** Bien que l'égalité des chances et la diversité soient censées faire partie intégrante des valeurs des États-Unis, certains

individus et certaines communautés se voient refuser cette égalité des chances en raison de discriminations profondément ancrées dans les lois, les politiques publiques et les institutions publiques et privées. Les crises économiques, sanitaires et climatiques convergentes ont dévoilé au grand jour les inégalités et les ont aggravées, au moment même où des mouvements pour la justice attiraient l'attention sur les conséquences d'un racisme systémique. L'Amérique a donc besoin d'un programme transgouvernemental et ambitieux pour l'équité et c'est ce à quoi s'était attelée l'administration Biden.

Ce programme tiendra compte des personnes de couleur et de tous ceux qui ont été historiquement marginalisés et affectés par la pauvreté et l'inégalité. Dans la mesure où le principe de justice doit être systématiquement mis en œuvre dans les processus décisionnels afin de faire progresser l'équité, il importe que tous les départements exécutifs fédéraux et autres agences fédérales reconnaissent les inégalités qui figurent dans leurs politiques et programmes et y remédient afin d'éliminer tout obstacle à l'égalité des chances. Ce faisant, on créera des opportunités de croissance pour les communautés historiquement mal desservies au bénéfice de tous.

étaient comblés au cours des cinq prochaines années. À terme, le gouvernement fédéral entend permettre à chacun d'atteindre son plein potentiel par le biais d'une plus grande équité.

Par conséquent, les agences devront évaluer dans quelle mesure leurs programmes et politiques empêchent systématiquement les individus de couleur et les individus appartenant à des groupes mal desservis d'accéder à des opportunités. Ainsi, elles seront mieux équipées pour créer des politiques et des programmes équitables qui répartissent de manière juste les ressources et les avantages pour tous.

## SOURCES :

La Maison-Blanche (USA). 2021. Décret sur « la promotion de l'équité raciale et le soutien aux communautés mal desservies par le gouvernement fédéral ». <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2021/01/20/executive-order-advancing-racial-equity-and-support-for-underserved-communities-through-the-federal-government/>.

## Cadres, projets et mécanismes institutionnels adaptés

Les gouvernements, ainsi que les organisations, ont besoin d'une vision claire, ancrée dans des projets et des cadres ciblés visant à opérer des changements structurels et durables dans tous les secteurs. Les cadres et mécanismes institutionnels devraient soutenir une approche de lutte contre le racisme qui soit fondée sur les réalités des personnes qui le subissent et sont victimes de toute autre forme d'oppression. Ce type d'infrastructure est indispensable au développement de l'équité raciale au moyen de politiques cohérentes et d'une gouvernance multi-niveaux, c'est-à-dire une gouvernance qui tient compte à la fois des dimensions verticales (« les liens aux niveaux tant supérieurs qu'inférieurs de l'appareil d'État ») et horizontales (« les accords de coopération entre les régions ou entre les municipalités »)<sup>22</sup>.

Même lorsqu'il existe un environnement politique favorable et que des directives politiques sont en place, il est indispensable de disposer de ressources humaines et financières adéquates pour la mise en œuvre de ces politiques. La bataille contre le racisme ne peut être gagnée sans des ressources spécifiquement dédiées et suffisantes, qui correspondent au niveau d'effort nécessaire pour produire un véritable changement.

<sup>22</sup> Gouvernance pluriniveaux et finances publiques. Organisation de coopération et de développement économiques. <https://www.oecd.org/fr/gov/politique-regionale/gouvernance-pluri-niveau.htm>.

Il ne peut y avoir de changement transformateur sans mécanismes de responsabilisation appropriés, comprenant, notamment, des exigences formelles, des incitations, des sanctions et une législation. Les organes de contrôle peuvent également jouer un rôle essentiel dans le suivi des progrès et la formulation de recommandations pour améliorer la mise en œuvre.

## Cas pratique 1 : Australie — Cadre national relatif à la lutte contre le racisme (2021 — en cours de développement)

La Commission australienne des droits humains a entrepris d'élaborer un cadre national de lutte contre le racisme. L'objectif de ce dernier est de fournir à tous les gouvernements australiens une base pour s'engager à combattre le racisme. Ce cadre se veut également un point de référence central pour les actions de lutte contre le racisme menées par les gouvernements, la Commission, les ONG, les entreprises, les éducateurs, les professionnels de la santé, la police, les autres autorités judiciaires, la société civile et le public.

La Commission entend travailler avec tous les niveaux de gouvernement, ainsi qu'avec les institutions de défense des droits humains et les organisations communautaires afin de parvenir à un cadre consensuel. Elle collaborera avec les ministères et cabinets ministériels pour identifier les lacunes existantes dans leurs services, leurs besoins en matière de données et les moyens d'orienter et de mettre en œuvre des initiatives efficaces en faveur de l'égalité raciale. À ce stade, la Commission a achevé un aperçu général du cadre, comprenant les principes directeurs qui le gouverneront, les résultats nationaux visés et les objectifs à atteindre, ainsi que les stratégies pour atteindre ces objectifs. Ce cadre propose huit objectifs nationaux assortis d'actions mesurables et de mécanismes de responsabilisation :

- Comprendre la nature, la prévalence et l'incidence du racisme en Australie par le biais d'actions et de stratégies clés, telles que la mise en œuvre de cadres nationaux pour le traitement de données et l'intelligence artificielle.
- Mettre en œuvre un cadre juridique efficace (révisé régulièrement) pour protéger les personnes contre les discriminations et la haine raciales.
- Obtenir l'engagement des gouvernements australiens à éradiquer le racisme et la discrimination raciale, notamment par le biais de cadres nationaux, de l'adoption de politiques et de lois, et d'un personnel diversifié.

- Favoriser une compréhension communautaire du racisme et de la discrimination raciale, de la manière de lutter contre ces phénomènes, notamment grâce à une campagne nationale de sensibilisation et à des soutiens intercommunautaires.
- Obtenir l'engagement de chaque secteur de la société à combattre et à prévenir le racisme, notamment grâce à des partenariats communautaires établis sur la base d'une stratégie nationale de lutte contre le racisme, à la mise en œuvre de l'équité raciale dans des postes à responsabilité et à la mise en œuvre de plans d'action pour la réconciliation.
- Veiller à ce que la société australienne permette aux communautés particulièrement exposées au racisme et à la discrimination (à savoir les aborigènes, les insulaires du détroit de Torres et les communautés multiculturelles) d'habiter et de participer pleinement à tous les domaines de la vie publique, en créant, par exemple, des programmes de développement du leadership pour les jeunes.
- Obtenir de tous les gouvernements australiens qu'ils adoptent, conformément à leur engagement à lutter contre l'inégalité raciale, les mesures nécessaires, ciblées et appropriées, pour résoudre ce problème, parmi lesquelles la collecte de données désagrégées, la prestation de services compétents sur le plan culturel et l'éducation inclusive.
- Parvenir à ce que les mesures visant à lutter contre le racisme, la discrimination raciale et l'inégalité raciale soient complétées par des mesures renforçant le multiculturalisme, l'inclusion sociale et la réconciliation avec les peuples autochtones. À titre d'exemple, l'élaboration des politiques doit tenir compte des voix et des points de vue des populations autochtones.

### SOURCES :

Commission australienne des droits humains. 2021. Document de réflexion pour l'élaboration d'un Cadre national de lutte contre le racisme. <https://humanrights.gov.au/our-work/race-discrimination/publications/developing-national-anti-racism-framework-2021>.

## Cas pratique 2 : Canada — Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme et stratégie de lutte contre le racisme (2019)

Créé en 2019, le Secrétariat de lutte contre le racisme, rattaché au ministère du Patrimoine canadien, est animé par une vision du Canada en tant que société inclusive, exempte de racisme systémique, au sein de laquelle chacun peut participer pleinement aux sphères économique, culturelle, sociale et politique, réaliser son plein potentiel et vivre dans la dignité. Son travail repose sur les valeurs de justice, d'équité, de respect des droits de la personne, de diversité, d'inclusion, de décolonisation, d'intersectionnalité, d'intégrité, de lutte contre l'oppression et de réconciliation.

Le Secrétariat fédéral dirige une démarche transgouvernementale axée sur la collaboration avec des organismes fédéraux, d'autres ordres de gouvernement et de la société civile, dans le but de cerner les barrières et les lacunes du racisme systémique, d'élaborer de nouvelles initiatives et de prendre en compte l'impact des politiques, des services et des récents programmes sur les communautés racialisées, les Autochtones et les minorités religieuses. Ce travail s'inscrit dans la perspective d'actions fédérales à long terme.

Il est important de noter que le Secrétariat dirige la stratégie *Construire les bases du changement : La stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019-2022*. La stratégie fédérale de lutte contre le racisme engage le gouvernement «à construire les bases du changement en éliminant les obstacles et en faisant la promotion d'un pays où chacun peut participer pleinement et avoir une chance égale de réussir».

Cette stratégie met l'accent sur l'accès et la participation équitables aux sphères économique, culturelle, sociale et politique, et adopte une approche fondée sur les droits humains en s'appuyant sur ces trois principes directeurs :

- **Faire preuve de leadership fédéral**

Le gouvernement du Canada doit jouer un rôle de premier plan dans la lutte contre le racisme systémique et la discrimination lorsqu'il est constaté qu'il existe au sein des institutions fédérales et dans les politiques, les programmes et les services publics. Reconnaisant la

nécessité d'une action gouvernementale coordonnée, un secrétariat de la lutte contre le racisme sera mis sur pied pour coordonner les actions fédérales et gouvernementales, et il identifiera de nouvelles voies d'action, en impliquant les communautés marginalisées, les parties prenantes et les autres niveaux du gouvernement.

- **Habiliter les communautés**

Les peuples et communautés autochtones qui ont une expertise dans la lutte contre les diverses formes de racisme et de discrimination sur le terrain doivent être soutenus financièrement pour des projets et des actions de renforcement de capacités à l'échelle communautaire, ce qui leur permettrait de mettre à profit leur expertise par des initiatives antiracistes ciblées.

- **Sensibiliser et changer les attitudes**

Nous devons accroître la prise de conscience des racines historiques du racisme et de la discrimination, et de leurs impacts sur les communautés et les populations marginalisées. Les données et les preuves doivent être utilisées pour identifier et traiter les inégalités, et entreprendre une action corrective vers l'élimination du racisme et de la discrimination. Nous devons déterminer ce qui fonctionne et favoriser la compréhension du racisme et de la discrimination et de leurs répercussions chez tous les Canadiens.

À terme, la stratégie vise à améliorer l'égalité d'accès et la participation des communautés racialisées, des minorités religieuses et des populations autochtones, notamment en matière d'emploi et dans d'autres secteurs, ainsi qu'à sensibiliser davantage le public aux obstacles et aux défis auxquels ces groupes sont confrontés.

Les performances de la stratégie *Construire les bases du changement : La stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019-2022*, ainsi que les résultats transgouvernementaux seront communiqués aux Canadiens chaque année.

### SOURCES :

[1] Gouvernement du Canada. 2023. À propos du Secrétariat de lutte contre le racisme. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/secretariat-federal-lutte-contre-racisme/a-propos.html>.

[2] Gouvernement du Canada. 2023. Construire une fondation pour le changement : La stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019-2022. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mobilisation-contre-racisme/strategie-contre-racisme.html>.

## Cas pratique 3 : République de Corée — la Commission nationale des droits humains de la Corée du Sud (2001 à ce jour)

La Commission nationale des droits de l'homme, financée par le gouvernement, est une institution nationale de plaidoyer pour la protection des droits de l'homme. Elle a pour mission de veiller au respect des droits de l'homme au sens large, et notamment de la dignité, de la valeur et de la liberté de chaque être humain, comme le prévoient les conventions et traités internationaux relatifs aux droits de l'homme dont la République de Corée est partie. Elle aspire à un monde de dignité pour tous. Sa mission est d'instaurer dans le monde une culture du respect des droits de l'homme où chacun jouit du respect qui lui est dû, au-delà des polarisations et des discriminations. La Commission se consacre plus particulièrement aux missions suivantes :

- Élaborer des politiques relatives aux droits de l'homme en se basant sur des travaux de recherche dans ce domaine, et formuler des recommandations pratiques.
- Enquêter sur les cas de discrimination et de violation des droits de l'homme et assurer un accès à des voies de recours.
- Promouvoir une éducation aux droits de l'homme et sensibiliser le public sur ce sujet.
- Encourager et surveiller la mise en œuvre nationale des traités internationaux relatifs aux droits de l'homme.
- Coopérer avec les agences gouvernementales, les organisations de la société civile, les organes des Nations Unies chargés des droits de l'homme et les institutions nationales des droits de l'homme.
- Tout autre sujet jugé nécessaire à la protection et à la promotion des droits humains.

Les missions prioritaires actuelles (pour la période 2021-2025) sont de répondre de manière préventive aux situations d'urgence en évolution rapide et donnant lieu à des violations des droits humains, de promouvoir la mise en œuvre au niveau national des normes internationales en matière de droits humains et de renforcer la responsabilité et la capacité de la Commission en tant qu'institution nationale des droits de l'homme .

Le 30 juin 2021, la Commission nationale des droits de l'homme de la Corée et le ministère de la Justice ont annoncé leur intention de travailler conjointement à l'élaboration de la loi-cadre sur la politique des droits

humains, qui définit un cadre politique national pour la promotion et la protection des droits humains et prévoit une publication de la législation. C'est la première fois que la Commission et le Ministère travaillent main dans la main sur un projet de loi visant à renforcer la protection des droits de l'homme.

La loi-cadre sur les politiques en faveur des droits de l'homme contient une définition exhaustive du cadre national des droits de l'homme, comprenant le Plan d'action national pour la promotion et la protection des droits de l'homme, le devoir des gouvernements locaux de protéger les droits de l'homme des gouvernements, la mise en œuvre nationale des recommandations émanant des organes créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme et l'éducation du public aux droits humains. La loi prévoit notamment :

- Des dispositions relatives à la création d'un comité national chargé d'élaborer des politiques dans le domaine des droits de l'homme, ainsi que des organes locaux de défense des droits humains, mais aussi la nomination de responsables des politiques dans le domaine des droits de l'homme. La loi exige notamment des différents organes de l'État de coopérer avec la Commission et de respecter ses recommandations et avis.
- La loi définit clairement les procédures d'établissement du Plan national d'action pour la promotion et la protection des droits de l'homme (PAN) et jette les bases permettant à la Commission de présenter au gouvernement ses recommandations concernant le PAN. Le gouvernement est alors tenu de les refléter dans l'établissement du plan d'action. Les responsables des organes de l'administration centrale et des bureaux provinciaux et municipaux sont chargés d'élaborer des plans de mise en œuvre annuels et régionaux. Par la suite, la Commission est tenue de présenter ses observations dans le cadre de l'évaluation finale de la mise en œuvre du PAN, ce qui contribuera à renforcer le pouvoir normatif et d'exécution du Plan.

- La loi comporte des parties distinctes sur la manière de promouvoir la mise en œuvre nationale des recommandations émanant des organes créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits humains pour les plaintes individuelles, de la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits humains et du rôle et des responsabilités du gouvernement à cet égard, afin de s'aligner sur les normes internationales en matière de droits humains et d'assurer la conformité nationale avec les normes internationales.

- La loi exige des organes de l'État, des municipalités locales et des écoles qu'ils dispensent une éducation sur les droits de l'homme afin de renforcer la sensibilisation du public sur cette question. Elle prévoit des mesures visant à promouvoir la coopération avec la Commission et à obtenir son soutien en faveur de l'éducation aux droits de l'homme, de manière à garantir une coopération organique et systématique entre les différents organes. Une fois en vigueur, la loi contribuera à la mise en place d'un cadre politique national en matière de droits de l'homme, renforçant ainsi le rôle des gouvernements centraux et locaux dans la protection des droits de l'homme au sein de la société coréenne.

## SOURCES :

[1] Hyunphil, N.A. s.d. Loi-cadre sur la politique des droits de l'homme. [http://www.whrcf.org/en/download.php?file=\[S3-Act%20on%20Human%20Rights%20Policy\]%20NA%20Hyunphi1\\_Abstract.pdf](http://www.whrcf.org/en/download.php?file=[S3-Act%20on%20Human%20Rights%20Policy]%20NA%20Hyunphi1_Abstract.pdf).

[2] Commission nationale des droits de l'homme de la Corée. National Human Rights Commission Act. [https://www.humanrights.go.kr/template/resources\\_eng/file/National%20Human%20Rights%20Commission%20Act.pdf](https://www.humanrights.go.kr/template/resources_eng/file/National%20Human%20Rights%20Commission%20Act.pdf).

[3] Commission nationale des droits de l'homme de la Corée. Mandate & Function. <https://www.humanrights.go.kr/eng/contents/view?contentsNo=128&menulevel=2&menuNo=110>.

[4] Commission nationale des droits de l'homme de la Corée. A World of Dignity for All. [https://www.humanrights.go.kr/template/resources/file/NHRCK\\_.pdf](https://www.humanrights.go.kr/template/resources/file/NHRCK_.pdf).

[5] Commission nationale des droits humains de la Corée. 2021. NHRCK Works Together with Ministry of Justice to Introduce Framework Act on Human Rights Policy. <https://www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?currentpage=4&menuid=002002001&pagesize=10&boardtypeid=7003&boardid=7607059>.

## Procédures de protection, de plaintes et de recours

Il est également indispensable de veiller à l'existence de lois et de procédures efficaces pour le traitement des plaintes et des recours, qui devraient couvrir plusieurs aspects importants, notamment :

- Au près de qui une plainte peut être déposée.
- Les procédures existantes pour l'examen et la résolution d'une plainte.
- Les délais de résolution et les voies de recours disponibles.

Par exemple, des procédures institutionnelles devraient être mises en place pour lutter contre le racisme et la discrimination sur le lieu de travail. De même, dans un contexte sociétal plus large, il devrait y avoir des lois contre les crimes de haine dans les espaces publics. Les gouvernements devraient s'efforcer, dans la mesure du possible, de garantir la protection, les procédures de plainte et de recours dans les espaces publics, privés et civiques. Les mécanismes devraient viser à soutenir et à renforcer la capacité des victimes à se défendre contre le racisme et la discrimination, tout en leur garantissant, dans la mesure du possible, la confidentialité et la protection contre d'éventuelles représailles.

## Cas pratique 1 : Tunisie — loi 2018-50 (2018)

La Tunisie a été le premier pays de la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord à adopter, en octobre 2018, une loi contre toutes les formes de discrimination raciale. Considérée comme un tournant juridique historique, cette loi a permis aux citoyens tunisiens de contester tout acte discriminatoire devant les tribunaux tunisiens (loi n° 2018-50).

La loi n° 2018-50 définit, pour la première fois, la discrimination dans le système juridique tunisien :

« Au sens de la présente loi, on entend par discrimination raciale, toute distinction, exclusion, restriction ou préférence opérée sur le fondement de la race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique ou toute autre forme de discrimination raciale au sens des conventions internationales ratifiées, qui est à même d'empêcher, d'entraver ou de priver la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité, des droits et libertés, ou entraînant des devoirs et des charges supplémentaires.

Ne constitue pas une discrimination raciale, toute distinction, exclusion, restriction ou préférence établie entre les Tunisiens et les étrangers à condition de ne cibler aucune nationalité au détriment des autres, tout en prenant en compte les engagements internationaux de la République tunisienne».

La loi n° 2018-50 reconnaît l'existence du racisme anti-Noirs en Tunisie et la nécessité d'y remédier. La loi engage l'État à mettre en place des programmes de sensibilisation et de formation contre toute forme de discrimination raciale dans tous les organismes et établissements publics et privés. Elle prévoit des sanctions pénales (allant d'un mois à un an d'emprisonnement) et des amendes contre «quiconque aura commis un acte ou aura émis un propos contenant une discrimination raciale [...] dans l'intention du mépris ou de l'atteinte à la dignité».

Des sanctions spécifiques proscrivent l'incitation à la haine, à la violence, à la ségrégation, à l'exclusion ou à la menace à l'encontre de toute personne ou groupe de personnes fondées sur la discrimination raciale; la diffusion des idées fondées sur la discrimination raciale, la supériorité raciale ou la haine raciale; l'adhésion à un groupe qui soutient d'une manière claire et répétitive la discrimination raciale; et le financement d'organisations à caractère raciste. Enfin, la loi établit également une commission nationale chargée de surveiller et de suivre les cas de discrimination raciale, d'inciter le gouvernement à mettre en œuvre ladite loi tout en concevant et proposant des stratégies et politiques publiques de lutte contre le racisme.

La loi n° 2018-50 doit en grande partie son existence aux efforts de l'organisation Mnemty (Mon rêve), acteur majeur de la lutte contre le racisme anti-Noirs en Tunisie.

## SOURCES :

[1] Fassatoui, O. 2021. "Une loi contre les discriminations raciales en Tunisie : bilan en demi-teinte d'une loi pionnière" Arab Reform Initiative. <https://www.arab-reform.net/fr/publication/une-loi-contre-les-discriminations-raciales-en-tunisie-bilan-en-demi-teinte-dune-loi-pionniere/>.

[2] King, S. J. et Rouine. Z. 2021. «Democracy and Progress towards Racial Equality in Tunisia: Interview with Zied Rouine.» Arab Reform Initiative. <https://www.arab-reform.net/publication/democracy-and-progress-towards-racial-equality-in-tunisia-interview-with-zied-rouine/>.

[3] Tunis, Stephanie Pousselin. 2019. "Tunisie : la loi contre les discriminations raciales ne profite pas à ceux qui en ont besoin" Middle East Eye. <https://www.middleeasteye.net/fr/reportages/tunisie-la-loi-contre-les-discriminations-raciales-ne-profitent-pas-aux-qui-en-ont-besoin>.

## Cas pratique 2 : Afrique du Sud — Tribunaux de l'égalité (2000 à ce jour)

Les tribunaux de l'égalité sont des tribunaux destinés à traiter des questions relevant de la loi 4 de l'année 2000 sur la promotion de l'égalité et la prévention de la discrimination, également connue sous le nom de loi sur l'égalité. La loi sur l'égalité est une loi sud-africaine globale contre les discriminations. Les tribunaux de l'égalité ont été créés pour veiller à ce que les cas signalés de discrimination injuste soient traités afin de garantir la justice pour tous. Les plaintes examinées portent sur la discrimination injuste, la publication d'informations injustement discriminatoires, le harcèlement et le discours de haine.

La loi énumère spécifiquement des «motifs interdits» ou critères selon lesquels toute discrimination est illégale, à savoir la race, le sexe, le genre, la grossesse, la responsabilité ou le statut familial, l'état matrimonial, l'origine ethnique ou sociale, le statut sérologique relatif au VIH/sida, la couleur de peau, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la religion, la conscience, les croyances, la culture, la langue et la naissance. La loi contient

également des critères que les tribunaux peuvent appliquer pour déterminer quelles autres caractéristiques sont des motifs interdits qui causent ou perpétuent un désavantage systémique, portent atteinte à la dignité humaine ou nuisent à la jouissance égale des droits d'une personne.

Aux fins de la loi, chaque division de la Haute Cour devient tribunal de première instance ou «tribunal de l'égalité» pour la zone relevant de sa compétence territoriale. Le vice-ministre de la Justice et du Développement constitutionnel a, à cet effet, désigné un grand nombre de tribunaux de l'égalité dans tout le pays, et y a nommé des greffiers de l'égalité chargés d'aider tout individu dans le dépôt d'une plainte. Les tribunaux de l'égalité ont été conçus de façon à permettre aux citoyens marginalisés et vulnérables d'accéder à la justice et de faire valoir leurs droits. Il n'est pas nécessaire d'être représenté par un avocat et le dépôt d'une plainte n'entraîne aucuns frais. Enfin, la Commission sud-africaine des droits humains et la Commission pour l'égalité des genres sont chargées d'aider les plaignants à saisir les tribunaux de l'égalité.

## SOURCES :

[1] Ministère de la Justice et du Développement constitutionnel. s. d. Tribunaux de l'égalité. [https://www.justice.gov.za/eqcact/eqc\\_main.html](https://www.justice.gov.za/eqcact/eqc_main.html).

[2] Ministère de la Justice et du Développement constitutionnel. s. d. Foire aux questions. [https://www.justice.gov.za/eqcact/eqc\\_faq.html](https://www.justice.gov.za/eqcact/eqc_faq.html).

[3] Gouvernement du Cap-Occidental. 2019. Tribunaux de l'égalité. <https://www.westerncape.gov.za/node/51896>.

## Cas pratique 3 : Costa Rica — Loi contre la violence et le racisme dans le sport

En 2020, l'Assemblée législative du Costa Rica a adopté une loi contre les actes de violence et toute forme d'incidents racistes et xénophobes dans les enceintes sportives.

La loi contre la violence et le racisme dans le sport punit les personnes qui commettent des actes violents et racistes dans un rayon de 5 km autour d'une enceinte sportive. Les sanctions comprennent une interdiction d'entrer dans toute installation sportive pendant quatre ans, ainsi que des restrictions supplémentaires pour toute personne portant des armes à feu ou des armes blanches, leur interdisant l'accès à toute enceinte sportive pendant un an.

Les athlètes ou les arbitres reconnus coupables de tels actes s'exposent à des sanctions allant d'un à quatre ans d'interdiction de pratique sportive. La loi a également imposé la création également d'une base de données

des auteurs d'infractions et impose aux sites sportifs ou aux organisateurs d'événements d'éliminer les espaces réservés aux groupes de supporters agressifs (barras) dans les stades de football. Elle stipule aussi que les clubs sportifs qui ne se mettraient pas en conformité avec cette réglementation seront sanctionnés par d'éventuelles suspensions tout le long d'une saison sportive.

Cette loi a été adoptée en réponse à l'augmentation mondiale de la violence et d'incidents de racisme lors d'événements sportifs, particulièrement, dans certains stades de football du Costa Rica. L'Association des joueurs professionnels de football du Costa Rica (Asojupro), à jouer un rôle essentiel dans l'adoption de la loi, et la célèbre car, selon elle, cette loi permettrait de faire des enceintes sportives des «espaces libres de violence et d'actes racistes». La loi visait également à lancer un débat national sur la question de la discrimination et des violences raciales.

### SOURCES :

[1] The Tico Times, 2020. «Costa Rica passes law against racism and violence in stadiums.» The Tico Times | Costa Rica News. <https://ticotimes.net/2020/07/15/costa-rica-passes-law-against-racism-and-violence-in-stadiums>.

[2] Hector Mendez, 2020. «Costa Rica Approves Law Against Violence and Racism in Sporting Events.» The Costa Rica News. <https://thecostaricanews.com/costa-rica-approves-law-against-violence-and-racism-in-sporting-events/>.

[3] Division Amériques de la FIFPRO, 2016. «ASOJUPRO signs commitment to fight against racism and violence.» <http://www.fifproamerica.com/en/news/asojupro-signs-commitment-fight-against-racism-and-violence>.

### Centrer et mobiliser la communauté

Parmi les aspects cruciaux de l'acquisition des connaissances et des données nécessaires à la lutte contre le racisme figure la mobilisation effective des communautés impactées. Ces communautés doivent être impliquées en amont du processus de prise de décision, promouvant des approches participatives culturellement appropriées qui les encouragent à partager non seulement leurs expériences du racisme et de la discrimination, mais aussi leurs besoins et leurs aspirations. Les membres de ces communautés doivent être inclus en tant que partenaires à part entière dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques.

Une telle mobilisation devrait être particulièrement centrée autour de la participation de divers groupes de jeunes femmes et de jeunes hommes qui jouent un rôle clé dans l'élaboration de solutions antiracistes innovantes, y compris grâce à l'utilisation des nouveaux médias.

Afin de centrer et de mobiliser les communautés, les gouvernements devraient envisager de financer des groupes communautaires locaux, régionaux et nationaux qui œuvrent en faveur de l'équité et travaillent sur des projets antiracistes et antidiscriminatoires qui s'attaquent aux barrières systémiques auxquelles sont confrontées les communautés racialisées. L'importance de ce travail est illustrée dans les exemples ci-dessous.

Les processus de mobilisation doivent tenir compte du fait que les citoyens n'ont pas toujours une confiance suffisante dans leurs gouvernements, que ce soit au niveau local ou national. Il convient donc de prêter une attention particulière aux modalités des processus de mobilisation, en garantissant, notamment, un environnement accueillant, en clarifiant les résultats attendus de la mobilisation, en prenant les dispositions nécessaires pour produire du matériel dans une langue appropriée, ainsi que des traductions, et en subventionnant les besoins des citoyens en matière de transport de garde d'enfants. Idéalement, la mobilisation des communautés devrait être institutionnalisée par la création d'un conseil consultatif composé des membres les plus concernés par ces questions, représentant la société civile et le monde universitaire, et qui jouent un rôle clé dans les prises de décision à chaque stade du processus politique.

Il convient également d'encourager des processus de mobilisation qui favorisent la reconnaissance mutuelle des différents points de vue au sein de groupes racialisés. Il en va de même pour les initiatives qui contribuent à établir des relations, de la coopération et des coalitions autour des questions soulevées au sein même et entre les différents groupes raciaux. Cela inclut, par exemple, le développement de compétences et de capacités en matière de dialogues interculturels.

Le dialogue interculturel peut être défini comme étant « un processus mis en œuvre pour induire une communication transformatrice. Ce processus ne peut exister qu'avec des possibilités d'interactions et un groupe diversifié de participants attachés à des valeurs telles que le respect mutuel, l'empathie et la volonté de s'ouvrir aux différents points de vue » (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture — UNESCO, en partenariat avec l'Institut pour l'Économie et la Paix — IEP, 2020).

## Cas pratique 1 : Nouvelle-Zélande — That's Us (2016)

Lancée en septembre 2016, That's Us est la première campagne antiraciste de Nouvelle-Zélande, dotée d'un site web dédié — [www.thatsus.co.nz](http://www.thatsus.co.nz) — qui invite les Néo-Zélandais (Kiwis) à partager leurs récits personnels sur le racisme, l'intolérance et la haine, ainsi que leurs espoirs pour l'avenir. Les témoignages peuvent être présentés de manière anonyme et peuvent être accompagnés de photos et de vidéos, qui sont toutes publiées sur le site web. Le public est invité à lire ces témoignages d'expériences réelles du racisme. Depuis son lancement, les messages, les récits et les vidéos postés sur le site web ont recueilli plus de 1,5 million de vues.

That's Us vise à déterminer le type de société et de pays auquel les Néo-Zélandais aspirent pour eux-mêmes et leurs enfants, aujourd'hui et demain. Le site web met également l'accent sur la nécessité pour les Néo-Zélandais de se traiter mutuellement avec

bienveillance dans l'intérêt de leur pays et de souligner des situations où la dignité et le *mana* ont fait défaut.

Le site web de la campagne présente également des conseils sur ce qu'il faut faire en cas d'agression raciste et présente des informations générales sur le racisme en Nouvelle-Zélande.

La campagne est pilotée par la Commission néo-zélandaise des droits humains et constitue une initiative de soutien à la stratégie de réinstallation et d'intégration des migrants en Nouvelle-Zélande, en particulier le quatrième résultat de ladite stratégie : « Les migrants participent et ont un sentiment d'appartenance à leur communauté et à la Nouvelle-Zélande ». La campagne est également soutenue par la Commission nationale néo-zélandaise pour l'UNESCO.

### SOURCES :

[1] Te Kāhui Tika Tangata NZ Human Rights Commission. #Thatsus: Anti-Racism Campaign. <https://www.youtube.com/playlist?list=PLUMvdMvwOammAUsqJE-KHlzT661Fhh2tA>.

[2] "That's Us New Zealand Culture". <http://www.thatsus.co.nz>.

## Cas pratique 2 : France — Consultation citoyenne sur les discriminations et plateforme en ligne de lutte contre les discriminations (2021)

Le 12 février 2021, la ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations, a lancé une consultation citoyenne, ainsi qu'une plateforme en ligne de lutte contre les discriminations. Gérée par les services du Défenseur des droits — l'autorité constitutionnelle indépendante compétente — cette plateforme fonctionne sans instruction du gouvernement, ni de l'administration ou des associations de défense des droits.

La consultation citoyenne a permis, pendant une période de deux mois, à tous les citoyens français, aux chercheurs et aux experts de faire la critique des politiques actuelles et de proposer des solutions pour lutter contre les discriminations. Elle a débouché sur 18 recommandations qui ont été soumises au Premier ministre :

1. Mesurer les inégalités et les discriminations pour agir : créer un Observatoire des discriminations.
2. Assurer une sanction dissuasive des discriminations par les juges.
3. Assurer une réelle portée au dispositif d'action de groupe.

4. Assurer un engagement des organisations dans la prévention des discriminations.
5. Obtenir la sanction des discriminations par les organisations.
6. Assurer la transparence des procédures et des décisions.
7. Éduquer sans discrimination et promouvoir du contenu antidiscriminatoire.
8. Mettre en place une politique de prévention et d'élimination des discriminations, ciblant les éléments déclencheurs.
9. Lutter contre les contrôles d'identité discriminatoires.
10. Se mobiliser pour les droits humains des personnes Roms.
11. Garantir leurs droits aux gens du voyage.
12. Mieux protéger les victimes de harcèlement sexuel.
13. Garantir l'absence de discrimination pendant la grossesse, le congé maternité et la parentalité.
14. Garantir l'égalité salariale et de carrière.
15. Ouvrir la PMA pour tout(e)s.
16. Garantir les droits des personnes trans contre toute discrimination.
17. Garantir les droits des personnes en situation de handicap et le droit à l'accessibilité.
18. Lutter contre la discrimination à l'égard des personnes les plus vulnérables sur le plan économique.

La plateforme multimédia permet également aux utilisateurs : d'accéder à de l'information ; d'appeler directement ou de communiquer par chat avec un service dédié de juristes spécialisés ; de déposer plainte ou d'être dirigés vers un réseau d'acteurs, dont notamment des services publics spécialisés dans la violence à l'encontre des femmes, des services de l'inspection générale de la police nationale en cas de violence policière ou de profilage racial et des ONG antiracistes.

La plateforme est accessible aux personnes en situation de handicap et le service est joignable du lundi au vendredi, de 9 h à 18 h. Il est également possible d'appeler directement une ligne d'assistance dédiée. Cette dernière reçoit en moyenne entre 50 et 140 appels par jour.

L'objectif de la plateforme antidiscriminations est d'offrir un guichet unique garantissant un accès rapide aux recours et au soutien pour les personnes victimes de discrimination. La plateforme permet à ces victimes de contacter des juristes expérimentés et spécialisés dans la lutte contre les discriminations, qui les orienteront vers la médiation et les démarches administratives ou judiciaires adéquates.

Ce projet est doté d'un budget relativement important, avec plus de 15 agents et une vaste campagne de communication promouvant à la fois la plateforme et la lutte contre les discriminations en général.

Au bout d'un mois d'opération, la plateforme avait reçu 3 000 appels ou demandes de conversation par chat et depuis son lancement, plus de 5 000 appels au total. La plupart de ces appels concernent des questions liées à l'emploi, parmi lesquelles la discrimination à l'embauche et le harcèlement sur le lieu de travail, suivis par les problèmes d'accès au logement. Au total, 25 critères permettent de déposer une plainte pour discrimination.

## SOURCES :

[1] Gouvernement français. 2021. Lancement de la consultation citoyenne sur les discriminations. <https://www.info.gouv.fr/actualite/lancement-de-la-consultation-citoyenne-sur-les-discriminations>.

[2] Latraverse, S. 2021. Création de la plateforme web anti-discrimination. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5376-france-creation-of-anti-discrimination-platform-74-kb> ; Défenseur des droits (République française). 2021. Antidiscriminations.fr, le nouveau service de signalement et d'accompagnement des victimes de discriminations du Défenseur des droits. <https://www.antidiscriminations.fr/>.

[3] Défenseur des droits (République française). 2021. Consultation citoyenne sur les discriminations : Recommandations et propositions du Défenseur des droits. <https://www.defenseurdesdroits.fr/consultation-citoyenne-sur-les-discriminations-recommandations-et-propositions-du-defenseur-des-276>.

## Suivi et évaluation

Un suivi et une évaluation adéquats (S&E), ainsi que des objectifs clairs, des résultats mesurables et des mécanismes d'évaluation, sont essentiels à la réussite de la mise en œuvre de la boîte à outils. Un S&E efficace doit également inclure des mécanismes de consultation de diverses communautés afin de dresser un bilan régulier du racisme et de la discrimination, en particulier en ce qui concerne le signalement des actes racistes, des discours de haine et des crimes de haine.

De nombreuses pratiques de S&E encourageantes intègrent une forme ou une autre de l'approche de la gestion axée sur les résultats (GAR), qui considère d'abord les impacts pour remonter ensuite jusqu'à l'identification des solutions tout en tenant compte les causes profondes de l'iniquité. Trois questions essentielles guident cette approche : 1. Quelle est la portée de notre action ? 2. Sommes-nous efficaces ? 3. La situation s'est-elle améliorée pour certains individus ?

## Cas pratique : Suède — Plan national de lutte contre le racisme (2016)

En 2016, le gouvernement suédois a lancé son Plan national de lutte contre le racisme et les formes comparables d'hostilité et de crime de haine. Le plan atteste de la nécessité de mettre en évidence et de reconnaître les différentes formes de racisme et de discrimination.

Son objectif est de soutenir «une action stratégique, efficace et cohérente de lutte contre le racisme, et les formes comparables d'hostilité et de crime de haine en Suède». Ce programme a le but de mettre en œuvre et de mesurer des actions dans cinq domaines stratégiques identifiés par le gouvernement, notamment :

- a. Amélioration de la coordination et du suivi.
- b. Davantage de connaissances, d'éducation et de recherche.
- c. Société civile : soutien accru et dialogue plus approfondi.
- d. Renforcer les mesures préventives en ligne.
- e. Un système juridique plus actif.

Le gouvernement a lancé des actions ciblées contre les différentes formes de racisme et d'hostilité et maintient un dialogue permanent avec les représentants de la société civile sur ces questions. Les fonds alloués aux subventions accordées aux organisations de la société civile pour leurs activités de lutte contre les différentes formes de racisme, ainsi que les fonds destinés aux mesures de renforcement de la sécurité ont également été augmentés.

Le Forum de l'histoire vivante (Living History Forum), une agence gouvernementale, coordonne et suit les travaux dans le cadre du Plan national. L'agence partage régulièrement des expériences, des connaissances et des informations avec, en grande partie, d'autres

agences travaillant sur ces questions, mais aussi avec des organisations de la société civile. Le Forum a mis au point un système de suivi qui prévoit des rapports réguliers basés sur les informations qu'il reçoit des agences concernées. En outre, ce système de suivi intègre des données provenant d'enquêtes menées auprès de particuliers afin d'évaluer leurs expériences du racisme dans leurs interactions avec les agences gouvernementales suédoises et d'autres services du secteur public aux niveaux national, régional et local. Ainsi, chaque année, le Forum de l'histoire vivante présente un rapport au gouvernement.

Le plan reconnaît la nécessité de mieux comprendre la situation et les besoins des différents groupes raciaux/minoritaires. Au-delà du travail de suivi du Forum de l'histoire vivante, certaines mesures ont été prises dont notamment :

- Des enquêtes menées par l'ombudsman pour l'égalité au sujet des initiatives prises par les agences gouvernementales et municipales contre le racisme.
- Le développement d'informations quantitatives et qualitatives sur la manière dont l'afrophobie affecte l'accès des Afro-Suédois à l'égalité des droits et des chances par l'ombudsman pour l'égalité.
- Une augmentation, dès 2018, de 156 millions de couronnes suédoises de l'enveloppe allouée à la lutte contre le racisme et les formes comparables d'hostilité et l'extrémisme, avec des plans d'augmentations dans les années suivantes.

### SOURCES :

[1] Bureaux du Gouvernement de la Suède. Une approche globale pour combattre le racisme et les crimes de haine : Plan national de lutte contre le racisme et les formes comparables d'hostilité et de crime de haine. Elan ders, 2017. [https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/SWEDEN\\_National%20plan%20to%20combat%20racism,%20similar%20forms%20of%20hostility%20and%20hate%20crime.pdf](https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/SWEDEN_National%20plan%20to%20combat%20racism,%20similar%20forms%20of%20hostility%20and%20hate%20crime.pdf).

[2] Bureaux du Gouvernement de la Suède. « Mesures contre le racisme et les formes comparables d'hostilité et de crime de haine ». Gouvernement de la Suède, 8 mars 2023, <https://www.government.se/government-policy/democracy-and-human-rights/measures-against-racism-similar-forms-of-hostility-and-hate-crime/>.

### Audit sur l'équité raciale

Le démantèlement du racisme est la responsabilité de tous. Il convient de mettre en place des garanties pour que l'effort de remise en question et de démantèlement du racisme ne soit pas laissé à des individus, à des points focaux singuliers ou encore à des ambassadeurs. Ce travail doit être intégré dans toutes les fonctions professionnelles.

En parallèle, les personnes responsables de la mise en œuvre doivent s'engager à faire progresser l'égalité raciale. Pour garantir cet engagement, il est essentiel que les dirigeants fassent valoir l'importance et la pertinence de l'équité raciale dans tous les domaines d'action et dans tous les secteurs.

Les gouvernements et les organisations requièrent un audit sur l'égalité raciale. Il s'agit notamment de déterminer le degré de diversité et de représentativité de leur organisation, les types de données et d'informations disponibles relatives à la manière dont le racisme est vécu, et les interventions nécessaires pour opérer un changement transformationnel. Ces informations peuvent être recueillies à partir d'enquêtes, d'entretiens, de groupes de discussion et de documents.

L'existence d'une base de connaissances solide et d'une analyse de la situation actuelle de l'équité raciale sont indispensables à la création d'une base de données de référence permettant la fixation de buts et la définition d'objectifs, la conception d'un plan stratégique et la détermination des priorités politiques, ainsi que la mesure de leur impact potentiel. Ces données de référence sont essentielles à la sensibilisation aux impacts multidimensionnels du racisme systémique.

Un audit efficace repose sur les éléments suivants : (1) une reconnaissance explicite du racisme structurel, (2) la présence d'un comité consultatif intersectoriel et interdisciplinaire compétent et dévoué à la justice raciale, (3) une ouverture au contrôle et à l'évaluation, (4) le recours à un consultant externe, (5) la promesse de prendre les mesures qui s'imposent en fonction des résultats et (6) la prise de conscience que les changements systémiques et culturels prennent du temps, ainsi que l'engagement à déployer des efforts sur le long terme.

Ces audits ne doivent pas se focaliser uniquement sur les expériences d'iniquité et de discrimination, mais devraient aussi permettre de mieux connaître les différents groupes racialisés, leur histoire et leur complexité, et de reconnaître et valoriser leurs contributions au sein de leurs communautés respectives.

## Cas pratique : Royaume-Uni — Audits des disparités raciales (2017 à ce jour)

En 2017, le Premier ministre britannique a annoncé la mise en place d'un audit des disparités raciales, dont le premier rapport a été publié la même année. L'objectif était de découvrir des « vérités gênantes » en publiant les données gouvernementales sur les disparités ethniques. Ces audits étaient plus précisément conçus pour comprendre et évaluer les différences entre les groupes ethniques, identifier les services publics où les disparités sont en baisse et déterminer ceux nécessitant des stratégies efficaces pour y réduire les disparités entre les groupes ethniques. L'audit est un moyen efficace de présenter les expériences et les résultats de personnes de toutes ethnies, et qu'ils soient faciles d'accès et regroupés en un lieu unique. L'objectif ultime étant de promouvoir un changement positif grâce à la transparence des données.

Les audits sont menés par l'unité «Disparité raciale». Il s'agit d'une équipe pluridisciplinaire composée de différents profils allant de développeur à spécialiste de

politique publique. L'unité mène ses travaux au sein du Cabinet Office dans le but de produire des données fondamentales dans tous les secteurs, y compris la santé, l'éducation, l'emploi et le système judiciaire pénal. Toutes les données sont analysées en fonction de l'ethnie, souvent en lien avec d'autres facteurs tels que l'âge, la situation géographique et le sexe. Ces audits font appel à des universitaires, des experts et des partenaires extérieurs, et toutes les données recueillies sont rendues publiques.

L'unité «Disparités raciales» fournit également des conseils sur les bonnes pratiques pour aider les administrations à présenter leurs données d'une manière claire et cohérente. De plus, les données produites par l'unité servent de support à la Commission sur les disparités raciales et ethniques, un groupe intergouvernemental qui examine les inégalités au Royaume-Uni. La commission a été créée en 2020, dans le contexte des manifestations du mouvement «Black Lives Matter».

### SOURCES :

[1] Gouvernement du Royaume-Uni. 2018. Race Disparity Audit. [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/686071/Revised\\_RDA\\_report\\_March\\_2018.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/686071/Revised_RDA_report_March_2018.pdf).

[2] Chambre des communes, Commission des femmes et de l'égalité. 2018. Race Disparity Audit. <https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmwomeq/562/562.pdf>.

## Renforcer la sensibilisation et développer les compétences par la formation et l'éducation

Afin de renforcer la sensibilisation et d'améliorer le niveau de connaissances et de compétences nécessaires à l'utilisation de cette boîte à outils, il est essentiel de disposer de formations, d'un encadrement et d'une éducation appropriés. La formation ne doit pas être un épisode isolé, mais un processus continu visant à renforcer les connaissances et les compétences et à se tenir informé des nouveaux développements et des débats émergents. La formation doit, en plus, être accessible de sorte que ni son coût ni sa durée ne freine la participation. Elle doit également être spécifiquement adaptée en fonction du contexte et des domaines prioritaires.

Tous ceux qui travaillent sur la question de la lutte contre le racisme apportent, sans aucun doute, leurs propres valeurs, lesquelles ont été — et continuent d'être — façonnées par toute une série de facteurs et de forces, notamment la race, la culture, la situation socio-économique, la situation géographique et le genre. Ces facteurs influencent à la fois qui nous sommes en tant qu'individus et nos rôles dans l'analyse des politiques et de la prises de décisions. Si les mécanismes du cadre peuvent faire l'objet d'un consensus, la formation doit cibler aussi bien les préjugés individuels que les normes et les pratiques institutionnelles. Ainsi, les résultats de l'audit sur l'équité raciale devraient servir de référence pour évaluer l'impact de la formation sur les attitudes et le travail individuels.

Dans l'ensemble, comme il ne suffit pas de se concentrer sur la sensibilisation aux questions raciales et aux différences culturelles, la formation et l'éducation doivent s'attacher à approfondir la compréhension des notions de racisme et de pouvoir.

Par ailleurs, le processus de préparation et de conception de la formation doit être inclusif et nécessiter la participation de toutes les parties prenantes et concernées (telles que les communautés racialisées). Les personnes qui dirigent la formation doivent avoir fait la preuve de leurs compétences et de leur expertise. Le langage, les images et les exemples utilisés doivent être inclusifs et non discriminatoires. La formation doit permettre des discussions ouvertes et constructives, et démontrer sa pertinence au regard non seulement des défis politiques actuels, mais aussi de ceux qui se posent aux niveaux national, régional et local.

Enfin, les actions de sensibilisation et les opportunités d'éducation en matière de racisme devraient également s'étendre au grand public, car un changement sociétal plus large est essentiel pour soutenir le travail du gouvernement et de la société civile. Ces opportunités pourraient inclure l'élaboration de matériel pédagogique tel que des manuels, des guides, de la documentation audiovisuelle ou multimédia, des programmes télévisés et des campagnes à travers les réseaux sociaux.

## Cas pratique : Cuba — Programme national de lutte contre le racisme et la discrimination raciale

En novembre 2019, le Conseil des ministres de la République de Cuba a approuvé la mise en place d'un programme national de lutte contre le racisme et la discrimination raciale, dirigé par le gouvernement. Ce programme vise à combattre le racisme, les préjugés raciaux et la discrimination raciale, mais aussi la discrimination fondée sur l'origine régionale, ethnique et nationale.

Le programme est dirigé par une commission gouvernementale composée de 18 entités publiques, 18 organisations de la société civile et 12 organismes de recherche. La Commission est coordonnée par le ministère de la Culture, l'Association cubaine des Nations Unies (ACNU), le ministère des Affaires étrangères et le ministère de la Science, de la Technologie et de l'Environnement (CITMA). Le programme est géré et contrôlé systématiquement par le président de la République.

Le programme inclut des émissions télévisées diffusées par le gouvernement et destinées à sensibiliser le public aux questions relatives aux racines historiques et

structurelles du racisme à Cuba. Ces émissions invitent les régions et les municipalités à aller au-delà de la simple rhétorique et à tourner leur regard sur elles-mêmes pour identifier les problèmes et trouver les solutions.

Les principaux objectifs du programme sont les suivants :

- Créer les conditions permettant de signaler tout acte de discrimination.
- Aborder ces questions dans les médias, l'éducation et le débat public.
- Analyser la manière dont le racisme est débattu sur la scène internationale et la manière dont la société civile et les instances dirigeantes s'articulent autour de cette question.
- Créer des politiques publiques et d'autres actions qui promeuvent la lutte contre le racisme.

### SOURCES :

[1] Cuba, 50. 2020. «Le gouvernement cubain présente le programme national contre le racisme et la discrimination raciale à la télévision». <https://cuba50.org/2020/03/13/government-presents-national-program-against-racism-and-racial-discrimination-on-tv/>.

[2] EFE. 2019. «Le gouvernement cubain promet un programme contre le racisme et la discrimination. OnCubaNews English (blog). <https://oncubanews.com/en/cuba/cuban-government-promotes-program-against-racism-and-discrimination/>.

[3] Marsh, S. et Acosta, N. 2019. «Cuba reconnaît les 'vestiges' du racisme et lance un programme pour le combattre». Reuters. <https://www.reuters.com/article/us-cuba-racism-idUSKBNIXX00C>.

## Des données désagrégées complètes

La disponibilité de données complètes est une condition sine qua non de toute prise de décision et d'action efficaces. Disposer de données et d'indicateurs précis et comparables qui rendent compte de l'expérience des personnes victimes de racisme et de l'impact des inégalités constitue un élément essentiel permettant aux décideurs d'évaluer l'ampleur et la nature des discriminations subies par les différents groupes. Ces données servent également aux responsables politiques à concevoir, à suivre et à évaluer les politiques élaborées. Néanmoins, dans de nombreux pays, la collecte de données désagrégées se heurte à des obstacles liés au manque d'outils et de ressources et au manque de collaboration entre les différents acteurs régionaux et locaux<sup>23</sup>.

Le meurtre de George Floyd en 2020 aux États-Unis a relancé le débat international sur la discrimination systémique et la nécessité de disposer de données ventilées selon la race. Cependant, en 2021, vingt des trente-huit pays de l'OCDE, dont l'Allemagne, la France, le Japon et l'Italie, ne collectaient toujours pas de données ventilées selon la race<sup>24</sup>. Bien que les États aient leurs raisons justifiant cette réticence (on peut citer par exemple les préoccupations allemandes quant au terme « *rasse* » — terme allemand pour signifier la race — qui comporte encore aujourd'hui des connotations biologiques<sup>25</sup>), sans ces données, il est impossible de prendre toute la mesure des discriminations et leur nature au sein d'une société y compris, notamment, ses répercussions institutionnelles, ses schémas et ses préjugés éventuels. Cette absence de données entrave également la capacité à élaborer des réponses politiques efficaces et à en assurer le suivi. De ce fait, l'absence de données désagrégées permet de nier l'existence du racisme institutionnel<sup>26</sup>.

Pour lutter contre les inégalités raciales, il est donc nécessaire de disposer de données complètes et désagrégées sur la race et de l'appartenance ethnique. Ces données devraient permettre de ventiler les informations afin de saisir les segments de la population qui subissent les effets nocifs du racisme systémique. Lors de la collecte de ces données, les individus doivent être autorisés à déclarer plusieurs races et/ou ethnies. Par ailleurs, il est également primordial de collecter des données intersectionnelles sur le racisme et l'ethnicité, ventilées en fonction de facteurs tels que le genre, le statut socio-économique, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge et la situation géographique. Cette approche globale est nécessaire pour bien cerner et dénoncer les désavantages structurels.

La collecte de données doit faire appel à des approches mixtes et impliquer activement les communautés et les groupes de population concernés. Les approches mixtes combinent des méthodes quantitatives et qualitatives pour comprendre le sujet étudié, à partir de questions de recherche qui visent à établir un contexte et des points de vue multidimensionnels. Alors que les recherches quantitatives sont adaptées à l'identification des modèles et des tendances au moyen de données numériques, ce qui permet de déceler les corrélations plutôt que les causes, les études qualitatives complètent cette approche en aidant à comprendre les processus, les mécanismes et les raisons à l'origine des phénomènes observés.

Conjuguer ces deux méthodes permet d'exploiter les atouts de chacune d'entre elles : la recherche scientifique, encadrée par la théorie<sup>27</sup>. Par ailleurs, la méthode mixte a fréquemment été utilisée pour identifier les obstacles à l'accès aux services pour les populations marginalisées, en examinant, par exemple, les problèmes d'accès à la santé rencontrés par ces groupes<sup>28</sup>. En général, il s'agit d'une approche utile pour acquérir une compréhension systémique et institutionnelle des obstacles auxquels sont confrontées les populations marginalisées.

La présentation efficace des données peut également inclure leur cartographie — un outil puissant pour visualiser la distribution spatiale (et donc raciale) de l'iniquité. Les cartes nous permettent de comprendre et de communiquer des quantités de données en un coup d'œil. Dans la mesure du possible, une collecte de données longitudinales devrait être entreprise afin de suivre les changements au fil du temps. Des partenariats avec des organismes de recherche destinés à analyser régulièrement les données et informations collectées sont également essentiels pour sensibiliser au racisme et à la discrimination. Pour gagner en efficacité, il est recommandé d'adhérer à la Charte des données inclusives (IDC), une initiative du Partenariat mondial pour les données du développement durable (GPSDD), qui repose sur cinq principes visant à atteindre l'objectif « Ne laisser personne de côté »<sup>29</sup>.

<sup>23</sup> Voir <https://www.data4sdgs.org/blog/leave-no-one-behind-challenges-collecting-disaggregated-data-sdgs>.

<sup>24</sup> Shendruk, A. 2021. « Are you even trying to stop racism if you don't collect data on race ? » Quartz, <https://qz.com/2029525/the-20-countries-that-dont-collect-racial-and-ethnic-census-data>.

<sup>25</sup> Oltermann, P. et Henley, J. 2020, « France and Germany Urged to Rethink Reluctance to Gather Ethnicity Data », The Guardian, <https://www.theguardian.com/world/2020/jun/16/france-and-germany-urged-to-rethink-reluctance-to-gather-ethnicity-data>.

<sup>26</sup> ISHR. 2022. « Alors que l'ONU est aux prises avec le racisme systémique et l'application de la loi, des données désagrégées approfondies et fiables sont essentielles aux réformes », <https://ishr.ch/fr/actualites/alors-que-lonu-est-aux-prises-avec-le-racisme-systemique-et-lapplication-de-la-loi-des-donnees-desagregees-appfondies-et-fiables-sont-essentielles-aux-reformes/>.

<sup>27</sup> Nguyen, A. B., Noone A.-M. et Srinivasan, S. 2014. Disaggregated data and beyond : future queries in cancer control research. *Cancer Epidemiol Biomarkers*, vol. 23, n° 11, p. 6. <https://doi.org/10.1158/1055-9965.EPI-14-0387>.

<sup>28</sup> Houghton, N., Bascolo, E., Coitiño, A., Koller, T. S. et Fitzgerald, J. 2023. Using mixed methods to understand and tackle barriers to accessing health services. *Rev Panam Salud Publica*, vol. 47, p. 1-8. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2023.117>.

<sup>29</sup> Partenariat mondial pour les données du développement durable. 2018. Charte des données inclusives. [https://www.data4sdgs.org/sites/default/files/2018-10/IDC\\_Vision%20and%20Principles\\_FR.pdf](https://www.data4sdgs.org/sites/default/files/2018-10/IDC_Vision%20and%20Principles_FR.pdf).

## Les cinq principes de la Charte des données inclusives

**Principe 1 :** Toutes les populations doivent être incluses dans les données. Nous ne pouvons atteindre l'objectif de « ne laisser personne de côté » qu'en favorisant l'autonomisation des personnes les plus exclues. Cela signifie que leurs voix doivent être entendues et que leurs expériences doivent être représentées à travers des données et des analyses. Nous devons reconnaître chaque individu, les rendre visibles dans les données pour comprendre leurs vies et les inclure dans le processus de développement.

**Principe 2 :** Toutes les données doivent, dans la mesure du possible, être ventilées afin de décrire avec précision toutes les populations. Nous reconnaissons que les données doivent être ventilées par sexe, âge, emplacement géographique et handicap et, si possible, par niveau de revenu, race, origine ethnique, statut migratoire et autres caractéristiques pertinentes dans des contextes nationaux.

**Principe 3 :** Les données doivent provenir de toutes les sources disponibles. Nous reconnaissons la nécessité de rendre accessibles des données de haute qualité en temps opportun à partir de sources officielles et non officielles, et que celles-ci doivent inclure de nouvelles sources de données, compatibles avec les normes statistiques internationales reconnues.

**Principe 4 :** responsables de la collecte et de la production de données doivent être redevables. Nous viserons à établir un équilibre entre les principes de transparence — maximiser la disponibilité de données ventilées — la confidentialité et le respect de la vie privée pour veiller à ce que les données personnelles ne soient pas utilisées de manière abusive, à mauvais escient ou de manière à pouvoir causer un risque d'identification ou de discrimination, selon les lois nationales et les Principes fondamentaux de la statistique officielle.

**Principe 5 :** La capacité humaine et technique à recueillir, analyser et utiliser des données ventilées doit être améliorée, y compris par un financement adéquat et durable. Nous reconnaissons que la collecte et l'analyse de données ventilées nécessitent des compétences spécifiques et que celles-ci doivent être renforcées. Nous reconnaissons la nécessité de recueillir, d'analyser et d'utiliser les données de manière appropriée et durable afin que des données de haute qualité puissent être recueillies et utilisées par les gouvernements, les entreprises, la société civile et les citoyens.

Si les principes énoncés ci-dessus doivent être respectés, il convient également de noter que, selon toute probabilité, des défis particuliers naîtront et devront être surmontés lors de la création d'un référentiel de données désagrégées. Prenons par exemple la question de la fluidité raciale. Deux personnes peuvent s'identifier de manière différente (parce qu'elles sont d'origine mixte), mais une organisation peut les regrouper ensemble au même titre.

### Cas pratique : Mexique — Reconnaissance officielle des personnes d'ascendance africaine et recensement national (2019)

En 2019, et après quelques 500 années d'omission et d'invisibilité, le Mexique a enfin reconnu dans sa Constitution les communautés d'ascendance africaine comme partie intégrante de la composition du pays, et ce, grâce, entre autres, au travail acharné des activistes de terrain et aux organisations afro-mexicaines. La population afro-mexicaine était estimée en 2015 à 1,4 million de personnes, bien que ce nombre ait doublé pour atteindre 2,9 millions après les résultats de l'Enquête nationale sur la discrimination de 2017. L'amendement constitutionnel (article 2) met l'accent sur la composition pluriculturelle de la nation mexicaine et reconnaît officiellement l'identité des peuples afro-mexicains.

Dans cette optique, en 2018, l'Institut national des peuples autochtones (INPI) a été créé dans l'objectif de s'attaquer à la discrimination structurelle à laquelle sont confrontés les peuples autochtones et afro-mexicains. L'Institut est un organisme décentralisé, qui opère sous l'autorité des organes du pouvoir législatif fédéral. Il est chargé de définir, fixer les normes, concevoir, mettre en œuvre, contrôler et évaluer les politiques et les programmes destinés aux peuples autochtones et afro-mexicains, en veillant au respect de leurs droits. Afin de garantir la participation des peuples autochtones et afro-mexicains et de nouer un dialogue avec les secteurs social et privé ainsi qu'avec les organisations internationales,

l'Institut est tenu de collaborer et de se coordonner avec les départements et les institutions de l'administration publique fédérale, ainsi qu'avec les gouvernements des entités fédératives et les autorités municipales.

Au sein de la structure de l'INPI, le Conseil national des peuples autochtones a été créé en tant qu'organe de participation, de consultation et de liaison avec les peuples autochtones et afro-mexicains. Le conseil est composé de représentants des peuples autochtones et afro-mexicains, de centres universitaires spécialisés dans les questions autochtones, d'organisations autochtones, de peuples autochtones migrants qui résident à l'étranger, de conseils d'administration des commissions des affaires autochtones du Congrès de l'Union, d'autorités des entités fédératives et d'organismes internationaux (articles 11 et 18 de la loi).

Quant aux données relatives aux communautés afro-mexicaines, le premier recensement national permettant aux Mexicains de revendiquer officiellement leur ascendance africaine a eu lieu en 2015. Par la suite, une campagne nationale, AfroCenso.MX, a été lancée par le Collectif pour l'élimination du racisme au Mexique (COPERA) afin de sensibiliser la population et la pousser à participer au recensement. Par ailleurs, le récent recensement de la population de 2020 comprenait, pour la première fois, une question sur l'auto-identification des personnes d'ascendance africaine afin d'améliorer les données sur les populations afro-mexicaines et d'ascendance africaine résidant au Mexique. Les résultats ont montré que 2,5 millions de personnes s'identifient comme afro-américaines ou d'ascendance africaine. Une nouvelle législation est actuellement en cours d'élaboration pour la protection du patrimoine culturel des peuples autochtones et des personnes d'ascendance africaine.

## SOURCES :

- [1] Race & Equality. 2019. Mexico: Institute on Race, Equality and Human Rights. <https://raceandequality.org/mexico/>;
- [2] OHCHR. 2019. Committee on the Elimination of Racial Discrimination reviews Mexico's report. <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24886&LangID=E>;
- [3] ILO. 2021. Observation (CEACR) -adopted 2019, published 109th ILC session (2021). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::PI3100\\_COMMENT\\_ID:4021956](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::PI3100_COMMENT_ID:4021956);
- [4] Schmidt, LC. 2021. «New General Law for The Protection of Cultural Heritage of Indigenous and Afro-Mexican Peoples and Communities in Mexico.» The National Law Review. <https://www.natlawreview.com/article/new-general-law-protection-cultural-heritage-indigenous-and-afro-mexican-peoples-and>;
- [5] Rauls, L. 2020. Behind Afro-Mexicans' Historic Effort to Be Counted. Americas Quarterly, April 28, 2020. <https://www.americasquarterly.org/article/afro-mexicans-make-their-mark/>;
- [6] Puertas Cavero, N. 2021. «Mexico's 2020 Census is a victory of the Afro-Mexican community.» Al Dia. <https://aldianews.com/articles/culture/social/mexicos-2020-census-victory-afro-mexican-community/62647>.

## Clarté conceptuelle

Même lorsque des guides, des outils et des listes de contrôle sont disponibles, il peut être difficile de les mettre en pratique, en particulier si la terminologie et les définitions des termes tels que «race», «racisme» et «équité raciale» ne sont pas claires. Par ailleurs, ces concepts sont spécifiques au contexte, ils évoluent dans le temps et d'une société à l'autre. Il est important que les décideurs politiques aient défini des concepts clairs avant de mettre en œuvre des programmes ou des politiques antiracistes, afin d'éviter la confusion ou le désordre lors de leur mise en œuvre, ce qui pourrait entraver l'obtention de résultats.

Bien que cette boîte à outils ait consacré un chapitre entier aux concepts clés, en plus d'un glossaire, les contextes nationaux spécifiques doivent être pris en compte lors de l'utilisation des concepts dans le cadre des politiques, des stratégies et des actions.

La promotion de l'égalité se heurte toujours à des résistances. Pour changer les attitudes, il est indispensable de comprendre les positions actuelles des uns et des autres à l'égard du racisme et de la discrimination raciale, de connaître leurs points de départ et de déterminer quels types de stratégies, actions et messages seront accueillis positivement.

Pour mieux comprendre comment susciter les changements nécessaires dans l'analyse politique et la prise de décision, il faut tout d'abord comprendre la manière dont se produisent lesdits changements, et connaître en particulier les théories du changement.

# Démarches et actions

Ce chapitre propose un guide étape par étape d'élaboration, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des politiques qui intègrent effectivement la lutte contre le racisme.

Il est important de noter que les sept étapes décrites ci-dessous ne doivent pas nécessairement être suivies de manière linéaire. Au contraire, elles peuvent être adaptées aux progrès déjà réalisés ou en cours. Chaque étape s'accompagne de questions et de pistes conçues de manière à pouvoir être adaptées à différentes régions et à différents secteurs, notamment les responsables politiques, les analystes politiques, les ONG et la société civile. Dans l'idéal, ces étapes ne devraient pas être abordées par une seule personne, mais par un groupe aux expériences, formations et compétences variées.

## PREMIÈRE ÉTAPE. DÉCRIRE LE CONTEXTE

### Quel est le contexte historique et actuel du racisme et de la discrimination raciale dans votre juridiction ?

Pour s'attaquer aux vecteurs structurels de l'inégalité raciale, il est essentiel de documenter les racines historiques du racisme, l'héritage du colonialisme et le rôle du gouvernement dans la création des préjugés passés et présents (ces deux éléments étant intimement liés). Une compréhension approfondie des origines du racisme et de la manière dont il façonne les inégalités actuelles est une première étape importante pour mettre définitivement fin à sa pertinence dans les comportements, les pensées et les actions.<sup>30</sup> Pour ce faire, il est important de se poser les questions suivantes (à l'aide de diverses méthodes et notamment des audits) :

- Comment peut-on développer un cadre de référence historique pour rendre compte de la discrimination raciale et du racisme dans votre juridiction, en particulier du rôle du gouvernement et des politiques dans la création et la perpétuation d'un racisme structurel ? De plus, comment peut-on développer un tel cadre pour qu'il ait la capacité d'identifier les groupes racialisés qui ont été négativement impactés, discriminés et stigmatisés ?
- Comment peut-on créer un profil de données des groupes les plus marginalisés ? Ce processus doit prendre en compte le fonctionnement de la gouvernance dans des contextes locaux particuliers où des décisions capitales sont prises, ainsi que les principaux dépositaires de questions politiques particulières.
- Lors de la cartographie des données relatives à ces groupes, quelles sont les conditions qui contribuent à favoriser une société inclusive ? Il s'agit de facteurs tels que la législation, les politiques, les décrets ou autres ordonnances, les mécanismes institutionnels, le personnel et la disponibilité des données.
- Quelles ont été les contributions notables des groupes racialisés à la croissance et au développement de votre pays ou de votre région à travers l'histoire ?

## DEUXIÈME ÉTAPE. SE LIVRER À L'AUTORÉFLEXION

L'autoréflexion est primordiale pour les responsables politiques qui cherchent à intégrer l'antiracisme dans des politiques nouvelles ou réformées. Elle consiste à reconnaître sa propre position vis-à-vis du démantèlement des structures et des politiques racistes, ainsi qu'à élaborer un bilan des politiques nationales en matière de lutte contre le racisme et les discriminations. Pour s'engager dans un processus d'autoréflexion, il convient de répondre aux questions clés suivantes :

- Quelles sont les connaissances, les valeurs et les expériences que vous apportez dans ce domaine de l'analyse politique ?
- Quelle est votre expérience en matière de politique et d'analyse politique ? Sur quels types de terrains politiques avez-vous travaillé ?
- Quels sont vos valeurs personnelles, vos expériences, vos intérêts, vos croyances et vos engagements politiques ?
- Dans ce contexte, en quoi vos expériences personnelles sont-elles liées à des facteurs sociaux et structurels tels que la race et l'origine ethnique, le genre, le statut socio-économique, la sexualité, l'expression de genre et l'âge ?
- Comment pouvez-vous utiliser votre position pour vous engager dans une action antiraciste ?

<sup>30</sup> Nwajaku-Dahou, K. et Leon-Himmelstine, C. s.d. How to confront race and racism in international development. ODI. <https://odi.org/en/insights/how-to-confront-race-and-racism-in-international-development/>

## TROISIÈME ÉTAPE. COMPRENDRE LA RÉPONSE ACTUELLE À LA PROBLÉMATIQUE POLITIQUE

Il ne peut y avoir de progrès dans la lutte contre le racisme dans le cadre des réformes institutionnelles, systémiques et politiques sans une compréhension adéquate du contexte politique qui prévaut dans la région auquel appartient le pays. Cela inclut les problématiques ou obstacles qui minent les politiques publiques et empêcheraient leur utilisation pour faire face au racisme et aux discriminations, l'historique et le cadre des « problèmes » politiques, ainsi que la manière dont les politiques actuelles luttent contre le racisme et les discriminations. Cette compréhension doit se faire en répondant aux questions suivantes :

- Quel est le « problème » politique à traiter ?
- Quelles sont les réponses du gouvernement face à ce problème et quel objectif poursuivent-elles ?
- Quelles hypothèses (les croyances au sujet des causes possibles du problème et les populations les plus touchées, par exemple) sous-tendent cette représentation du « problème » ?
- Qui a participé à la formulation du problème (quelles parties prenantes et quelles populations concernées, par exemple) et quels types d'éléments probants ont été utilisés ?
- Comment la définition du « problème » a-t-elle évolué dans le temps et géographiquement ?
- Les politiques actuelles se concentrent-elles sur des groupes cibles ? Si c'est le cas, sont-ils considérés comme homogènes ou hétérogènes ? Sont-ils stigmatisés par les réponses politiques existantes ?
- Comment et pourquoi les politiques existantes traitent-elles, maintiennent-elles ou créent-elles des inégalités entre les différents groupes ?
- Les réponses existantes créent-elles une concurrence pour les ressources et l'attention politique entre les différents groupes ?

## QUATRIÈME ÉTAPE. COMPRENDRE LA NATURE DES INÉGALITÉS EN JEU AU REGARD DU PROBLÈME

Les données relatives aux inégalités raciales permettent aux décideurs politiques de comprendre, notamment, les avantages et les inconvénients sociétaux dont profitent ou souffrent les groupes racialisés, ainsi que les tendances dans la manière dont ces groupes sont traités dans leur pays ; en d'autres termes, cela permet de comprendre l'ampleur de la stigmatisation et des discriminations auxquelles font face les minorités raciales/ethniques. Ainsi, ces données permettent aux décideurs politiques d'identifier les problèmes critiques auxquels les politiques doivent s'attaquer. Les questions suivantes sont à considérer lors de la collecte de données sur les inégalités dans votre contexte géographique :

- Où trouverez-vous les informations nécessaires aux travaux de recherche sur les inégalités (éléments probants issus de sources académiques, littératures grises, rapports sur les politiques, pour n'en citer que quelques-uns) ?
- Que vous apprennent les données, qualitatives et quantitatives, à l'échelle de la population, à propos des inégalités raciales existantes, et notamment, quels groupes raciaux/ethniques sont les plus avantagés ou désavantagés par le problème ?
- Quels sont les éléments probants quantitatifs et qualitatifs de l'existence d'inégalités ?
- Que vous apprennent les données sur les causes ou facteurs profonds qui influent sur les inégalités raciales du point de vue du problème à l'étude au sein des divers groupes ?
- Quels sont les éléments probants manquants ou nécessaires ?
- Quel rôle pourraient jouer les groupes racialisés dans la collecte des données ? et est-ce que les objectifs et les applications de telles données ont été clairement définis ?

Après la collecte de données sur les inégalités, qui impliquerez-vous ? Il convient d'identifier les principales parties prenantes aux politiques en rapport avec la lutte contre le racisme. Ce processus d'identification ouvre la voie à l'inclusion des groupes touchés dans l'élaboration des politiques, ce qui a pour effet de créer une approche plus éclairée du problème et de mobiliser des intervenants expérimentés et compétents à même de traiter de la manière la plus performante les problématiques du racisme et des discriminations dans les politiques. Les questions ci-dessous permettent de créer un cadre servant à aborder ce processus d'identification et d'inclusion :

- Comment allez-vous identifier les parties prenantes les plus touchées, concernées, ou qui disposent du plus d'expérience vis-à-vis des politiques, programmes ou initiatives en question ?

- Comment allez-vous identifier les groupes raciaux/ethniques potentiellement touchés par les politiques en question ?
- Comment allez-vous consulter efficacement un large spectre d'individus concernés par les politiques en question (quels groupes raciaux/ethniques sont actuellement les plus affectés par le problème, par exemple), avec une attention particulière portée aux personnes souffrant de différentes causes de discriminations ?
- Quel processus allez-vous entreprendre afin de collaborer et d'engager un dialogue avec les communautés qui n'ont traditionnellement pas été impliquées dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de cette politique ?
- Comment allez-vous établir un consensus sur les attentes du groupe sur un tel engagement ?
- Comment allez-vous mettre en place un processus qui renforce la solidarité entre les groupes ?

Pour finir, que vous apprennent les données, ainsi que votre engagement avec les parties prenantes, sur les inégalités raciales existantes qui pèsent sur la vie des gens et que vous devrez, donc, prendre en considération (comment pourriez-vous, par exemple, intégrer les modes et la philosophie de vie, ainsi que les savoirs des peuples autochtones et les utiliser comme une source précieuse de données et d'éléments probants) ?

## CINQUIÈME ÉTAPE. DÉTERMINER COMMENT L'AMÉLIORATION DE LA RÉPONSE POLITIQUE MÈNERA À LA RÉDUCTION DES INÉGALITÉS

Afin de formuler des politiques efficaces qui intègrent la lutte contre le racisme et les discriminations, les décideurs politiques doivent mettre en adéquation avec les résultats prévisionnels des réponses politiques avec leurs engagements pris en matière de lutte contre le racisme et les discriminations, ainsi qu'avec les résultats envisagés de ces engagements. Ce processus mettra en évidence les lacunes ou les faiblesses de la réponse politique améliorée et planifiée, sur lesquelles il faudra agir pour optimiser le traitement sociétal des communautés marginalisées. Il en résultera une réponse politique performante qui réduira les inégalités raciales. Pour mener à bien ce processus, il convient d'examiner les questions suivantes :

- Qui bénéficiera ou, au contraire, pâtira/souffrira de l'alternative proposée ? Quels facteurs contribueront à produire un résultat spécifique pour un groupe ethnique ou racial particulier ?
- De quelle manière la politique proposée contribuera-t-elle à traiter et à lutter contre le racisme structurel dans ses formes transversales ?
- De quelle manière les communautés affectées seront-elles effectivement impliquées dans l'évaluation de la réduction des inégalités ?
- Comment veillerez-vous à ce que les options proposées ne finissent pas par renforcer les stéréotypes et les préjugés existants ou par entraîner plus d'inégalité pour certaines populations ? De quelles stratégies ferez-vous usage pour réduire les conséquences imprévues ?
- Comment allez-vous contrôler et évaluer la politique proposée en termes de processus, de mise en œuvre et de résultats ? (par exemple, quelles mesures allez-vous utiliser pour déterminer si vous avez atteint votre objectif ? Quels sont les indicateurs de réussite et les critères de progrès ? Comment évalueriez-vous le niveau, la diversité et la qualité de l'engagement continu des parties prenantes ? Comment documenterez-vous et évalueriez-vous les impacts, notamment en ce qui concerne les facteurs intersectionnels qui incluent, sans s'y limiter, la race ?)
- Comment les politiques soutiennent-elles le développement de la force, de la résilience et de la résistance ?
- Comment les politiques encouragent-elles la solidarité et la formation de coalitions entre des intérêts et des groupes divergents ?

## SIXIÈME ÉTAPE. COMMENT LA MISE EN ŒUVRE ET L'ADOPTION SERONT-ELLES ASSURÉES ?

Il serait judicieux d'envisager un plan pour le processus de mise en œuvre (dont un calendrier de mise en œuvre), les différentes parties impliquées, les ressources nécessaires, l'adéquation entre les solutions et les priorités, ainsi que tout autre facteur pertinent. Disposer d'un plan détaillé contribuera à assurer la réussite de l'adoption de la politique en palliant les lacunes potentielles qui pourraient exister et en établissant les mesures à prendre lors de la mise en œuvre.

- Quel est votre plan de mise en œuvre ? Quels sont vos objectifs réalisables pour la mise en œuvre à court, moyen et long terme ?

- Qui sera à la fois responsable et le mieux placé pour assurer la mise en œuvre des recommandations politiques ?
- Quel rôle les diverses communautés peuvent-elles jouer dans ces interventions ? Comment seront-elles effectivement engagées et soutenues ?
- Comment les solutions peuvent-elles être pragmatiquement définies et promues au regard des priorités politiques du gouvernement (à savoir, ses engagements internationaux, ses plans et priorités nationaux/régionaux/locaux) ? Quels sont les leviers politiques à disposition, notamment la recherche/les données, les soutiens politiques, les lois/réglementations/conventions ou encore les budgets, pour faire changer les choses ?
- À quel niveau ou à quelle combinaison de niveaux, du micro au macro, les interventions peuvent-elles être réalisées au mieux ?
- Quel calendrier et quels mécanismes de responsabilisation et d'application, et notamment la législation anti-discrimination, sont-ils prévus pour la mise en œuvre ?
- Quels mécanismes seront utilisés pour communiquer des recommandations (notamment, des rapports techniques, des notes d'information, des billets de blog, des podcasts, d'autres formes de communication numérique et les médias sociaux) de manière claire, inclusive et ciblant un public large et diversifié ?
- Quelles sont les ressources budgétaires disponibles ? S'il n'y en a pas, comment en mobiliser ?

## SEPTIÈME ÉTAPE. COMMENT L'ACTION SERA-T-ELLE PÉRENNISÉE ?

Afin de pérenniser une gouvernance politique efficace qui tienne compte de la lutte contre le racisme et contre les discriminations, les décideurs politiques doivent penser à l'avenir de leurs actions. Comment pouvez-vous garantir la continuité de votre contribution à la mise en place de politiques efficaces une fois que vous aurez terminé votre mandat de responsable politique ? Répondre à cette question permettra non seulement de pérenniser votre action, mais vous aidera également, au terme de votre mandat, à continuer à améliorer la politique mise en œuvre et à la développer au profit des populations marginalisées et de la société dans son ensemble.

- Quel est le plan de pérennisation ? Existe-t-il, par exemple, un plan stratégique pluriannuel doté de ressources suffisantes ?
- Des dispositions ont-elles été prises pour garantir la continuité de la collecte de données, de l'établissement de rapports publics, de la participation des parties prenantes et de l'obligation de rendre compte ?
- Comment allez-vous continuer à établir des partenariats et à approfondir les relations avec diverses communautés pour vous assurer que votre travail en faveur de l'équité raciale soit efficace et viable à long terme ?
- Comment allez-vous vous associer aux différentes parties prenantes pour aboutir à un changement positif qui soit durable ?
- Que feriez-vous différemment pour améliorer le processus, le rendre plus inclusif et plus efficace ?
- Des ressources sont-elles allouées au suivi et à l'évaluation continus ?
- Comment les objectifs seront-ils ajustés en fonction des nouvelles informations et de l'évolution des besoins des communautés ?
- Comment les efforts déployés jusqu'à présent ont-ils fait évoluer les mentalités, tant au niveau individuel qu'au niveau institutionnel ?

## Enfin, comment l'utilisation de cette boîte à outils a-t-elle transformé les éléments suivants :

- Votre vision des relations et des structures de pouvoir et d'inégalité ?
- La manière dont vous et votre institution/organisation vous engagez dans le travail d'élaboration, de mise en œuvre et d'évaluation des politiques ?
- Réfléchir à ces questions permettra d'évaluer l'impact des leçons tirées et des recommandations issues de cette boîte à outils sur les nouveaux cadres politiques.

# Glossaire

**Antisémitisme** : décrit une certaine perception des Juifs qui peut se manifester par une haine à leur égard. Les manifestations rhétoriques et physiques de l'antisémitisme visent des individus juifs ou non et/ou leurs biens, des institutions communautaires et des lieux de culte<sup>31</sup>.

**Autochtones** : se dit des descendants actuels des peuples qui habitaient l'ensemble ou une partie du territoire actuel d'un pays au moment où sont venues d'autres régions du monde des personnes d'une autre culture ou d'une autre origine ethnique qui les ont dominés et les ont réduits, par la conquête, l'implantation de populations et autres moyens, à un état de non-domination ou colonial. Les communautés autochtones ont tendance à rester plus attachées à leurs propres coutumes et traditions sociales, économiques et culturelles, qu'aux institutions dominantes de pays dont elles font maintenant partie et qui sont souvent des structures étatiques qui portent l'expression des caractéristiques nationales, sociales et culturelles d'autres couches, prédominantes, de la population<sup>32</sup>.

**Black Lives Matter (La vie des Noirs compte)** : il s'agit d'un mouvement politique qui lutte contre la violence systémique et étatique à l'encontre des Afro-Américains. Selon les organisatrices du mouvement : «En 2013, trois militantes radicales noires — Alicia Garza, Patrisse Cullers et Opal Tometi — créent un engagement politique pour la cause noire et posent les bases d'un projet de mouvement appelé #BlackLivesMatter (la vie des Noirs compte). Il s'agissait d'une réponse à l'acquiescement de George Zimmerman qui avait assassiné Trayvon Martin. Le projet, porté par ses membres, s'est aujourd'hui mû en un réseau mondial comptant plus de 40 sections. Les membres du mouvement organisent et construisent des pouvoirs locaux pour intervenir contre les violences infligées aux communautés noires par l'État et ses justiciers. Black Lives Matter est une intervention idéologique et politique dans un monde où la vie des Noirs est prise pour cible de manière systématique et intentionnelle. Il s'agit d'une affirmation, que les Noirs sont des êtres humains, de notre contribution à cette société et une preuve de notre résilience face à une oppression mortelle»<sup>33</sup>.

**Colonialisme** : décrit une pratique ou une politique de domination par laquelle une nation vise à exercer totalement ou partiellement son contrôle et son autorité sur une autre nation qu'elle considère comme «inférieure» ou «non civilisée», ainsi que sur son territoire. Cela se traduit, le plus souvent, par une domination économique, politique et sociale, la soumission et l'exploitation du peuple colonisé, ses terres, ses ressources, ses institutions culturelles et sociales, ses structures politiques et gouvernementales, ses modes de vie, etc.<sup>34</sup>

**Décolonisation** : décrit la résistance active contre les puissances coloniales et un basculement du pouvoir vers une indépendance politique, économique, éducative, culturelle et psychologique, fondée sur la propre culture indigène de la nation colonisée. Ce processus se produit au niveau politique et s'applique également à la déconstruction personnelle et sociétale de l'oppression coloniale dans ses aspects psychologique, culturel, politique, agricole et éducatif<sup>35</sup>.

**Discrimination** : décrit le traitement inéquitable des membres de différents groupes sur la base, notamment, de leur race, sexe, classe sociale, orientation sexuelle, capacité physique, religion<sup>36</sup>.

**Diversité** : décrit toutes les manières par lesquelles les gens diffèrent les uns des autres et englobe les différentes caractéristiques qui permettent de distinguer un individu ou un groupe de personnes d'un autre. La diversité est inclusive et admet en son sein chaque personne et chaque groupe qu'il convient de valoriser. Sa définition est vaste et englobe non seulement la race, l'ethnicité et le genre — les trois groupes auxquels on pense quand le terme «diversité» est employé — mais également l'âge, l'origine nationale, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle, le statut socio-économique, l'éducation, la situation matrimoniale, la langue et l'apparence physique. Elle implique aussi des idées, perspectives et valeurs différentes. Il est important de noter que de nombreux militants et penseurs critiquent la diversité en tant que stratégie. Par exemple, la Baltimore Racial Justice Action considère que : «La diversité est muette sur le sujet de l'équité. Dans un contexte de lutte contre l'oppression, la question n'est donc pas celle de la diversité, mais plutôt celle de l'équité. Souvent, lorsque les gens parlent de diversité, ils ne pensent qu'aux groupes «non dominants»»<sup>37</sup>.

**Égalité** : décrit un état des choses où toutes les personnes sont traitées de la même manière. Il s'agit d'un processus systémique qui prône l'attribution des mêmes chances et des mêmes aides pour tous. L'égalité est souvent associée aux principes de justice et d'uniformité. Cependant, lorsque sa pratique et sa mise en œuvre ne tiennent pas compte de l'équité, c'est-à-dire une reconnaissance des différences physiques, structurelles et historiques, elles peuvent conduire à des résultats inéquitables et les perpétuer. Pour une approche plus exhaustive tenant compte de ces différences, il faut se référer à la définition de «l'équité». L'égalité, dans sa forme simple, ne prend pas en compte les antécédents historiques ni leurs conséquences<sup>38</sup>.

**Équité** : décrit la réalisation de l'égalité dans les faits en reconnaissant les différences structurelles qui font que certains individus sont plus désavantagés que d'autres. L'équité prend en considération la manière dont le passé a façonné le présent et évalue les avantages/désavantages sociaux afin de promouvoir ce qui est juste et égalitaire. L'équité garantit que chacun reçoive des chances égales et prend en compte les succès et les échecs du passé<sup>39</sup>.

**Ethnicité** : Il s'agit d'une construction sociale qui divise les personnes en groupes sociaux plus petits sur la base de caractéristiques telles que le sentiment partagé d'appartenance à un groupe, les valeurs, les modèles de comportement, la langue, les intérêts politiques et économiques, les origines historiques et géographiques. Voici quelques exemples de groupes ethniques : Cap-Verdien, Haïtien, Afro-Américain (Noir); Chinois, Coréen, Vietnamien (Asiatique); Cherokee, Mohawk, Navaho (Amérindien) ; Cubain, Mexicain, Portoricain (Latino); Polonais, Irlandais, Suédois (Blanc)<sup>40</sup>.

**Exclusion sociale** : décrit le phénomène inverse de l'intégration sociale. L'exclusion sociale est généralement considérée comme le résultat d'une discrimination fondée sur l'origine culturelle, ethnique, le handicap, l'orientation sexuelle, etc. Elle peut entraîner la pauvreté et générer l'animosité entre les groupes, ainsi que l'exclusion de certains groupes des services sociaux essentiels tels que l'éducation, l'accès à la santé et les activités communautaires. Cette exclusion n'est pas toujours fondée en droit (bien qu'elle le soit souvent ou généralement), cependant, elle repose souvent sur des partis pris, par exemple en fixant des normes trop élevées pour certains groupes ou en renforçant des codes vestimentaires que certains groupes ne peuvent pas respecter. Les sans-abris sont un exemple de groupe socialement exclu<sup>41</sup>.

**Islamophobie** : décrit le racisme, les stéréotypes, les préjugés, la peur ou les actes d'hostilité envers des personnes musulmanes ou les adeptes de l'islam en général. En plus de motiver des actes d'intolérance et de profilage racial, l'islamophobie mène à considérer, aux niveaux institutionnel, systémique et sociétal, que les musulmans constituent une menace accrue pour la sécurité<sup>42</sup>.

**Marginalisation** : décrit un processus structurel de discrimination systémique sur le long terme qui crée une classe de minorités défavorisées. Ces groupes se retrouvent relégués de façon permanente aux marges de la société; leur statut se perpétue en raison des diverses dimensions de l'exclusion, qui se manifeste en particulier sur le marché du travail, mais qui empêche aussi leur participation pleine et constructive à la société<sup>43</sup>.

**Microagressions** : décrivent des communications verbales, comportementales et environnementales brèves et courantes, parfois quotidiennes, intentionnelles ou non, qui transmettent des messages hostiles, désobligeants ou négatifs à une personne ciblée en raison de son appartenance à un groupe stigmatisé. Bien que ces communications semblent généralement inoffensives aux yeux des observateurs, elles sont considérées comme une forme de racisme dissimulé ou de discrimination quotidienne. Les microagressions diffèrent des «macroagressions», qui sont des formes extrêmes de racisme (comme le lynchage ou les brutalités), en raison de leur ambiguïté, de leur ampleur et de leur caractère commun. Les microagressions peuvent inclure des déclarations qui répètent ou confirment des stéréotypes sur un groupe minoritaire ou qui rabaisent subtilement ses membres. Ces commentaires présentent également la culture dominante comme «normale»

et la culture minoritaire comme aberrante ou problématique, exprimant ainsi une désapprobation ou un malaise à l'égard du groupe minoritaire<sup>44</sup>.

**Nationalisme** : décrit une idéologie politique qui place les intérêts d'une nation ou d'un groupe national au-dessus des intérêts des autres et par-dessus toute autre relation avec les autres. Il est souvent lié à une revendication territoriale et tend à souligner les différences entre les peuples sur la base des frontières, lesquelles n'ont pas grand-chose à voir avec les populations vivant dans une région donnée, mais qui résultent plutôt d'un tracé de lignes sur une carte par les autorités. Cette idéologie politique affirme souvent la supériorité des citoyens d'une nation sur ceux des autres nations et peut conduire à la suspicion à l'égard des autres nations. À l'origine, le concept de nationalisme n'était pas entièrement à connotation négative, puisqu'il s'agissait également de développer les droits des citoyens et d'émanciper les minorités opprimées. Cependant, lorsque le nationalisme est associé aux notions d'héritage, d'identité et de «sang», il peut devenir une idée dangereuse<sup>45</sup>.

**Oppression** : décrit l'assujettissement systématique d'un groupe social par un groupe social plus puissant, dans son intérêt social, économique et politique. Selon Rita Hardiman et Bailey Jackson, l'oppression existe lorsque les quatre conditions suivantes sont réunies :

- Le groupe oppresseur a le pouvoir de définir la réalité pour lui-même et pour les autres.
- Les groupes ciblés assimilent et intériorisent des messages négatifs les concernant et finissent par coopérer avec les oppresseurs, pensant et agissant souvent comme eux.
- Le génocide, le harcèlement et la discrimination sont systématiques et institutionnalisés, de telle façon que les individus deviennent inutiles pour la perpétuation de l'oppression.
- Les membres des groupes oppresseurs et ceux des groupes opprimés sont socialement préparés à jouer leur rôle comme s'il s'agissait d'une chose normale et juste<sup>46</sup>.

**Politiques antiracistes** : décrit les politiques qui cherchent activement à démanteler le racisme ancré dans nos structures et systèmes sociaux, économiques et politiques, et qui se traduit par des inégalités raciales persistantes<sup>47</sup>.

**Préjugés** : décrit les partis pris ou les préférences à l'égard d'une personne ou d'un groupe au détriment d'un autre, qui se traduisent par des avantages injustes. Il s'agit de croyances conscientes et inconscientes, généralement fondées sur des normes sociales et des stéréotypes, qui ont pour effet de maintenir et de reproduire des inégalités structurelles<sup>48</sup>.

**Privilège** : décrit le pouvoir social immérité conféré par les institutions officielles et informelles à TOUS les membres d'un groupe dominant (par exemple, le privilège des Blancs, le privilège des hommes, etc.) Les privilèges sont généralement

invisibles pour ceux qui les détiennent, car on leur apprend à ne pas les voir, mais ils leur confèrent néanmoins un avantage sur ceux qui n'en bénéficient pas<sup>49</sup>.

**Réflexivité** : décrit le processus d'auto-analyse et de prises de conscience qui aide une personne à interpréter sa position/situation sociale, révélant ainsi certains de ses préjugés et de ses habitus. Il s'agit également du processus par lequel une personne (par exemple, un acteur politique, un chercheur, etc.) analyse ses propres préjugés<sup>50</sup>.

**Réparations** : décrit le devoir légal des États de reconnaître et de remédier aux violations généralisées ou systématiques des droits humains, dans les cas où l'État en a été la cause ou n'a pas sérieusement essayé de prévenir ces violations. Les initiatives de réparation visent à remédier aux préjudices qu'elles causent. Elles peuvent prendre la forme d'une compensation pour les pertes subies, ce qui aide à surmonter certaines des conséquences des abus. Elles peuvent également être tournées vers l'avenir — en offrant une réhabilitation et une vie meilleure aux victimes — et contribuer à modifier les causes sous-jacentes des abus. Les réparations affirment publiquement que les victimes sont titulaires de droits qui ont droit à la réparation<sup>51</sup>.

**Sexisme** : décrit le privilège systémique du genre masculin sur le féminin. Ce privilège est entretenu par des préjugés, des attitudes négatives et des discriminations. Fondées sur le patriarcat et les stéréotypes, les notions contemporaines de sexisme considèrent que les hommes sont supérieurs aux femmes, ce qui entraîne une inégalité entre les genres. Le sexisme est un sous-produit du patriarcat, tout comme l'homophobie, le cis-sexisme, la transphobie, le binarisme et l'hétéronormativité<sup>52</sup>.

**Suprémacisme blanc** : décrit l'idée ou l'idéologie selon lesquelles les Blancs, avec leurs idées, leurs pensées, leurs croyances et leurs actions, sont supérieurs aux personnes de couleur et à leurs idées, leurs pensées, leurs croyances et leurs actions. La suprématie blanche est toujours présente dans nos postulats institutionnels et culturels, assignant la valeur, la moralité, la bonté et l'humanité au groupe blanc, tout en considérant les personnes et les communautés de couleur comme étant dénuées de valeur (d'une moindre valeur), immorales, mauvaises, inhumaines et «imméritantes». S'inspirant de la critical race theory (littéralement «théorie critique de la race»), le terme «suprémacisme blanc» englobe également un système politique ou socio-économique dans lequel les Blancs, tant au niveau collectif qu'individuel, jouissent des avantages structurels et des droits qui ne sont pas accessibles de la même manière aux autres groupes raciaux et ethniques<sup>53</sup>.

**Validisme** : décrit la discrimination systémique, structurelle, historique et interpersonnelle à l'égard des personnes perçues comme ayant un handicap, qu'il soit visible, invisible, physique, cognitif, sensoriel et/ou mental, y compris les personnes souffrant de maladies chroniques. Le validisme perpétue les inégalités systémiques et le manque d'accès aux ressources économiques, culturelles et politiques, conduisant à l'exclusion sociale et l'oppression systémique<sup>54</sup>.

**Xénophobie** : décrit littéralement la peur des étrangers. Il s'agit d'une forme spécifique de racisme qui vise principalement les personnes issues de l'immigration. Le terme est utilisé pour décrire l'hostilité envers les personnes qui viennent d'autres pays ou de groupes ethniques différents, ainsi que le manque de respect pour leurs traditions et leur culture<sup>55</sup>.

## Références du glossaire :

- 31** L'Alliance internationale pour la mémoire de l'Holocauste. s. d. La définition opérationnelle de l'antisémitisme. <https://holocaustremembrance.com/resources/definition-operationnelle-de-antisemitisme>.
- 32** Fiche d'information. No.9 (Rev.1) «Les droits des peuples autochtones», Haut-Commissaire des droits de l'homme/Centre pour les droits de l'homme. <https://archive.li/JxTQ6>.
- 33** Black Lives Matter. s.d. Herstory, <https://blacklivesmatter.com/herstory/>.
- 34** Center for Intersectional Justice. 2020. Intersectionality at a glance in Europe - Fact Sheet. [https://www.intersectionaljustice.org/img/2020.4.14\\_cij-factsheet-intersectionality-at-a-glance-in-europe\\_du2r4w.pdf](https://www.intersectionaljustice.org/img/2020.4.14_cij-factsheet-intersectionality-at-a-glance-in-europe_du2r4w.pdf).
- 35** Center for Intersectional Justice, 2020, Intersectionality at a glance in Europe - Fact Sheet. [https://www.intersectionaljustice.org/img/2020.4.14\\_cij-factsheet-intersectionality-at-a-glance-in-europe\\_du2r4w.pdf](https://www.intersectionaljustice.org/img/2020.4.14_cij-factsheet-intersectionality-at-a-glance-in-europe_du2r4w.pdf).
- 36** The Movement for Black Lives. s.d. Glossary. <https://web.archive.org/web/20200109004008/https://policy.m4bl.org/glossary/>.
- 37** Institute for Democratic Renewal and Project Change AntiRacism Initiative. 2000. A Community Builder's Toolkit, Appendix I.
- 38** UC Berkeley Center for Equity, Inclusion and Diversity. 2018. "Glossary of Terms" (p. 34, 2009 Strategic Plan), <http://web.archive.org/web/20160505013747/http://diversity.berkeley.edu:80/glossary-terms> ; Baltimore Racial Justice Action. 2018. "Our Definitions". <https://bmoreantiracist.org/resources/our-definitions>.
- 39** Joe, M. et Waddy, R. s.d. Racial Equity Toolkit: Applying a Racial Equity Lens to Your Organization, Housing Development Consortium. <https://www.housingconsortium.org/wp-content/uploads/2016/11/Racial-Equity-Toolkit-Downloadable.pdf> ; Center for Intersectional Justice. 2020. Intersectionality at a glance in Europe - Fact Sheet. [https://www.intersectionaljustice.org/img/2020.4.14\\_cij-factsheet-intersectionality-at-a-glance-in-europe\\_du2r4w.pdf](https://www.intersectionaljustice.org/img/2020.4.14_cij-factsheet-intersectionality-at-a-glance-in-europe_du2r4w.pdf).
- 40** Joe, J et Waddy, R. s.d. Racial Equity Toolkit: Applying a Racial Equity Lens to Your Organization, Housing Development Consortium, <https://www.housingconsortium.org/wp-content/uploads/2016/11/Racial-Equity-Toolkit-Downloadable.pdf>.
- 41** Adams, M., Bell, L. A. et Griffin, P. 1997. Teaching for Diversity and Social Justice: A Sourcebook, New York, Routledge.
- 42** Standing Together Against Racism in Europe. s.d. Glossary. <https://star-e.icja.de/home/glossary/>.
- 43** Gouvernement de l'Ontario. 2022. Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme. <https://www.ontario.ca/fr/page/plan-strategique-de-lontario-contre-le-racisme#section-8>.
- 44** Ibid.
- 45** Standing Together Against Racism in Europe. s.d. Glossary. <https://star-e.icja.de/home/glossary/>.
- 46** Ibid.
- 47** Drworksbook. s.d. What is Racism? - Racism Defined. <https://www.dismantlingracism.org/racism-defined.html>.
- 48** Kendi, I. X. 2019. How to Be an Antiracist. New York, One World/Ballantine.
- 49** Center for Intersectional Justice. 2020. Intersectionality at a glance in Europe - Fact Sheet. [https://www.intersectionaljustice.org/img/2020.4.14\\_cij-factsheet-intersectionality-at-a-glance-in-europe\\_du2r4w.pdf](https://www.intersectionaljustice.org/img/2020.4.14_cij-factsheet-intersectionality-at-a-glance-in-europe_du2r4w.pdf).
- 50** Colours of Resistance Archive. s.d. "Privilege". <http://www.coloursofresistance.org/definitions/privilege/>.
- 51** Colfer, C. J. P., Basnett, B. S. et Ihalainen, M. 2018. Making sense of 'intersectionality': A manual for lovers of people and forests, Occasional paper 184, Center for International Forestry Research. [https://www.cifor.org/publications/pdf\\_files/OccPapers/OP-184.pdf](https://www.cifor.org/publications/pdf_files/OccPapers/OP-184.pdf).
- 52** International Center for Transitional Justice. s.d. Réparations. <https://www.ictj.org/fr/reparations>.
- 53** Center for Intersectional Justice. 2020. Intersectionality at a glance in Europe - Fact Sheet. [https://www.intersectionaljustice.org/img/2020.4.14\\_cij-factsheet-intersectionality-at-a-glance-in-europe\\_du2r4w.pdf](https://www.intersectionaljustice.org/img/2020.4.14_cij-factsheet-intersectionality-at-a-glance-in-europe_du2r4w.pdf).
- 54** Drworksbook, s.d. What is Racism? - Racism Defined. <https://www.dismantlingracism.org/racism-defined.html>.
- 55** Standing Together Against Racism in Europe. s.d. Glossary. <https://star-e.icja.de/home/glossary/>.

# Références

- Adams, M., Bell, L. A. et Griffin, P. 1997. *Teaching for Diversity and Social Justice: A Sourcebook*. New York, Routledge.
- Aspen Institute. s.d. *Dismantling Structural Racism: A Racial Equity Theory of Change*. <https://meyerfoundation.org/wp-content/uploads/2019/12/Aspen-Institute-Dismantling-Structural-Racism-A-Racial-Equity-Theory-of-Change.pdf>.
- Awan, I. et Zempi, I. 2020. *Offline and Online Experiences of Anti-Muslim Crime*. HCDH. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Religion/Islamophobia-AntiMuslim/Civil%20Society%20or%20Individuals/ProfAwan-3.pdf>.
- Baltimore Racial Justice Action. 2018. *Our Definitions*. <https://bmoreantiracist.org/resources/our-definitions>.
- Banque mondiale. 2018. "Eliminating Afro-descendant Exclusion in Latin America is Vital for Development." Communiqué de presse de la Banque mondiale. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2018/08/29/eliminating-afro-descendant-exclusion-in-latin-america-is-vital-for-development>.
- 2023. *Peuples autochtones. Comprendre la pauvreté*. <https://www.banquemonde.org/fr/topic/indigenouspeoples>.
- Bernabei, E. 2017. *Racial Equity: Getting to Results*. <https://www.racialequityalliance.org/HigherLogic/System/DownloadDocumentFile.ashx?DocumentFileKey=766af79b-f7d5-3990-4073-f0247c3f26b0&forceDialog=0>.
- Black Lives Matter. s.d. *Herstory*. <https://blacklivesmatter.com/herstory/>.
- Bradshaw-Dieng, J. Valenzuela, J. et Ortiz, T. 2016. *Building the We: Healing-Informed Governing for Racial Equity in Salinas*. <https://www.raceforward.org/system/files/pdf/reports/BuildingTheWe.pdf>.
- Bread for the World. s.d. *Racial Equality Lens*. [http://files.bread.org/institute/report/racial-equity/reportmethodology.pdf?\\_ga=2.178852899.621679317.1593104854-1534314108.1536929838](http://files.bread.org/institute/report/racial-equity/reportmethodology.pdf?_ga=2.178852899.621679317.1593104854-1534314108.1536929838).
- Bureaux du Gouvernement de la Suède. 2017. *Une approche globale pour combattre le racisme et les crimes de haine : Plan national de lutte contre le racisme et les formes comparables d'hostilité et de crime de haine*. Elan ders.
- « Mesures contre le racisme et les formes comparables d'hostilité et de crime de haine ». Gouvernement de la Suède, 8 mars 2023, <https://www.government.se/government-policy/democracy-and-human-rights/measure-against-racism-similar-forms-of-hostility-and-hate-crime/>.
- Bushwick, S. 2019. "How NIST Tested Facial Recognition Algorithms for Racial Bias." *Scientific American*. <https://www.scientificamerican.com/article/how-nist-tested-facial-recognition-algorithms-for-racial-bias/>.
- Bustelo, M., Frisancho, V. et Viollaz, M. 2020. *Unequal opportunities for indigenous peoples and African descendants*. Inter-American Development Bank. [https://publications.iadb.org/publications/english/document/Unequal-Opportunities-for-Indigenous-Peoples-and-African\\_Descendants.pdf](https://publications.iadb.org/publications/english/document/Unequal-Opportunities-for-Indigenous-Peoples-and-African_Descendants.pdf).
- Calliste, A. M., JS Dei, G. et Aguiar, M. 2000. *Power, Knowledge and Anti Racism Education: A Critical Reader*. Halifax, Fernwood.
- Center for Intersectional Justice. 2020. *Intersectionality at a glance in Europe - Fact Sheet*. [https://www.intersectionaljustice.org/img/2020.4.14\\_cij-factsheet-intersectionality-at-a-glance-in-europe\\_du2r4w.pdf](https://www.intersectionaljustice.org/img/2020.4.14_cij-factsheet-intersectionality-at-a-glance-in-europe_du2r4w.pdf).
- Center for the Study of Social Policy. 2020. *Principles for Anti-Racist Policymaking*. <https://cssp.org/wp-content/uploads/2020/12/Principles-for-Anti-Racist-Policymaking.pdf>.
- Chambre des communes, Commission des femmes et de l'égalité. 2018. *Race Disparity Audit*. <https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmwomeq/562/562.pdf>.
- Chisom, R. et Washington, M. 1997. *Undoing Racism: A Philosophy of International Social Change*. New Orleans, The People's Institute Press.
- City of Portland Office of Equity and Human Rights. s.d. *Racial Equity Toolkit (RET)*. <https://www.portlandoregon.gov/oehr/71685>.
- Coalition internationale des villes inclusives et durables. 2021. *Coalition internationale des villes inclusives et durables — ICCAR*. <https://www.unesco.org/fr/no-racism-no-discrimination>.
- Colfer, C. J. P., Basnett, P. B. S. et Ihalainen, M. 2018. *Making sense of 'intersectionality': A manual for lovers of people and forests*, Occasional paper 184, Center for International Forestry Research. [https://www.cifor.org/publications/pdf\\_files/OccPapers/OP-184.pdf](https://www.cifor.org/publications/pdf_files/OccPapers/OP-184.pdf).
- Colours of Resistance Archive, s.d., "Privilege". <http://www.coloursofresistance.org/definitions/privilege/>.
- Commission australienne des droits humains. 2021. *Concept Paper for a National Anti-Racism Framework*. <https://humanrights.gov.au/our-work/race-discrimination/publications/developing-national-anti-racism-frame%20work-2021>.
- Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes. 2018. "Afrodescendent women in Latin America and the Caribbean: debts of equality," Project Documents. Santiago, Nations Unies, CEPALC. <https://www.cepal.org/en/publications/44387-afrodescendent-women-latin-america-and-caribbean-debts-equality>.

Commission européenne contre le racisme et l'intolérance. n. d. Mandat de l'ECRI. Conseil de l'Europe. <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/ecri-s-mandate>.

Commission européenne. 2020. Une Union de l'égalité : Plan d'action de l'UE contre le racisme 2020-2025. Bruxelles, Commission européenne. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52020DC0565>.

Commission nationale des droits de l'homme de la Corée. 2021. NHRCK Works Together with Ministry of Justice to Introduce Framework Act on Human Rights Policy. <https://www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?currentPage=4&menuId=002002001&pageSize=10&boardTypeId=7003&boardId=7607059>.

---. A World of Dignity for All. [https://www.humanrights.go.kr/template/resources/file/NHRCK\\_.pdf](https://www.humanrights.go.kr/template/resources/file/NHRCK_.pdf).

---. Mandate & Function. <https://www.humanrights.go.kr/eng/contents/view?contentsNo=128&menulevel=2&menuNo=110>.

---. National Human Rights Commission Act. [https://www.humanrights.go.kr/template/resources\\_eng/file/National%20Human%20Rights%20Commission%20Act.pdf](https://www.humanrights.go.kr/template/resources_eng/file/National%20Human%20Rights%20Commission%20Act.pdf).

Commission ontarienne des droits de l'homme. 2005. Politique et lignes directrices sur le racisme et la discrimination raciale. [http://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Policy\\_and\\_guidelines\\_on\\_racism\\_and\\_racial\\_discrimination\\_fr.pdf](http://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Policy_and_guidelines_on_racism_and_racial_discrimination_fr.pdf).

Cotter, A. 2022. «Expériences de discrimination chez les Noirs et les Autochtones au Canada, 2019». Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2022001/article/00002-fra.htm>.

Cuba 50. 2020. «Le gouvernement cubain présente le programme national contre le racisme et la discrimination raciale à la télévision». <https://cuba50.org/2020/03/13/government-presents-national-program-against-racism-and-racial-discrimination-on-tv/>.

Curren, R., Nelson, J., Marsh, D. S., Noor, S. et Liu, N. 2016. *Racial Equity Action Plans, A How-to Manual*. Haas Institute for a Fair and Inclusive Society, University of California, Berkeley. <https://mhsoac.ca.gov/sites/default/files/GARE-Racial-Equity-Action-Plans.pdf>.

Défenseur des droits (République française). 2021. Antidiscriminations.fr, le nouveau service de signalement et d'accompagnement des victimes de discriminations du Défenseur des droits. <https://www.defenseurdesdroits.fr/antidiscriminationsfr-39-28-494>.

---. 2021. Consultation citoyenne sur les discriminations : Recommandations et propositions du Défenseur des droits. <https://www.defenseurdesdroits.fr/consultation-citoyenne-sur-les-discriminations-recommandations-et-propositions-du-defenseur-des-276>.

Division Amériques de la FIFPRO. 2016. "ASOJUPRO signs commitment to fight against racism and violence." <http://www.fifproamerica.com/en/news/asojupro-signs-commitment-fight-against-racism-and-violence>.

Drworksbook. s.d. What is Racism? - Racism Defined. <https://www.dismantlingracism.org/racism-defined.html>.

EFE. 2019. "Cuban Government Promotes Program against Racism and Discrimination". OnCubaNews English (blog). <https://oncubanews.com/en/cuba/cuban-government-promotes-program-against-racism-and-discrimination/>.

Falk, P. "On 2nd anniversary of U.S. withdrawal from Afghanistan, girls' rights remain under siege". CBS News, 15 août 2023. <https://www.cbsnews.com/news/afghanistan-girls-women-education-rights-taliban-us-withdrawal-united-nations-plan/>.

FAO Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique. 2018. *Les peuples autochtones dans la région Asie-Pacifique*. Thaïlande : Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture. <https://openknowledge.fao.org/items/1190514d-f2ef-4e16-9bcd-31cc9c20c97a>.

Fassatoui, O. 2021. "Une loi contre les discriminations raciales en Tunisie : bilan en demi-teinte d'une loi pionnière". Arab Reform Initiative. <https://www.arab-reform.net/fr/publication/une-loi-contre-les-discriminations-raciales-en-tunisie-bilan-en-demi-teinte-dune-loi-pionniere/>.

Gettleman, J. et Pronczuk, M. "Two Refugees, Both on Poland's Border. But Worlds Apart". *The New York Times*, March 14, 2022. <https://www.nytimes.com/2022/03/14/world/europe/ukraine-refugees-poland-belarus.html>.

Gouvernement de l'Australie-Occidentale. Equal Opportunity Commission (Commission pour l'égalité des chances). 2020. The Policy Framework for Substantive Equality. <https://drive.google.com/file/d/1LDU2MnzybvnbnwNxBUWOnCgXGqINwHSy/view>.

Gouvernement de l'Ontario. 2022. Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme. <https://www.ontario.ca/fr/page/plan-strategique-de-lontario-contre-le-racisme#section-8>.

Gouvernement du Canada. 2023. À propos du Secrétariat de lutte contre le racisme. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/secretariat-federal-lutte-contre-racisme/a-propos.html>.

Gouvernement du Canada. 2023. Construire une fondation pour le changement : La stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019–2022. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mobilisation-contre-racisme/strategie-contre-racisme.html>.

Gouvernement du Cap-Occidental. 2019. Tribunaux de l'égalité. <https://www.westerncape.gov.za/node/51896>.

Gouvernement du Royaume-Uni. 2018. Race Disparity Audit. [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/686071/Revised\\_RDA\\_report\\_March\\_2018.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/686071/Revised_RDA_report_March_2018.pdf).

- Gouvernement écossais. 2016. Race equality framework for Scotland 2016 to 2030. <https://www.gov.scot/binaries/content/documents/govscot/publications/advice-and-guidance/2016/03/race-equality-framework-scotland-2016-2030/documents/00497601-pdf/00497601-pdf/govscot%3Adocument/00497601.pdf>.
- Gouvernement français. 2021. Lancement de la consultation citoyenne sur les discriminations. <https://www.info.gouv.fr/actualite/lancement-de-la-consultation-citoyenne-sur-les-discriminations>.
- Grassroots Policy Project. s.d. Race, Power and Policy : Dismantling Structural Racism. [https://grassrootspowerproject.org/wp-content/uploads/2017/03/GPP\\_RacePowerandPolicy.pdf](https://grassrootspowerproject.org/wp-content/uploads/2017/03/GPP_RacePowerandPolicy.pdf).
- Hancock, A. M. 2007. "When Multiplication Doesn't Equal Quick Addition: Examining Intersectionality as a Research Paradigm." *Perspectives on Politics*, vol. 5, n° 1, p. 63 à 79. DOI:10.1017/S1537592707070065.
- Hankivsky et collab. 2012. *Intersectionality Based Policy Analysis Framework*. Vancouver, Institute for Intersectionality Research and Policy.
- HCDH (Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme). 2019. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale examine le rapport du Mexique. <https://www.ohchr.org/fr/2019/08/committee-elimination-racial-discrimination-reviews-mexicos-report>.
- . [https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/SWEDEN\\_National%20plan%20to%20combat%20racism,%20similar%20forms%20of%20hostility%20and%20hate%20crime.pdf](https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/SWEDEN_National%20plan%20to%20combat%20racism,%20similar%20forms%20of%20hostility%20and%20hate%20crime.pdf).
- Heidegger P. et Wiese, K. 2020. *Pushed to the Wastelands : Environmental racism against Roma communities in Central and Eastern Europe*. Bruxelles, Bureau européen de l'environnement. <https://eeb.org/wp-content/uploads/2020/04/Pushed-to-the-Wastelands.pdf>.
- Houghton, N., Bascolo, E., Coitiño, A., Koller, T. S. et Fitzgerald, J. 2023. "Using mixed methods to understand and tackle barriers to accessing health services". *Rev Panam Salud Publica*, vol. 47, p. 1-8. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2023.117>.
- Hyunphil, N. A. s.d. Framework Act on Human Rights Policy. [www.whrcf.org/en/download.php?file=\[S3-Act%20on%20Human%20Rights%20Policy\]%20NA%20Hyunphil\\_Abstract.pdf](http://www.whrcf.org/en/download.php?file=[S3-Act%20on%20Human%20Rights%20Policy]%20NA%20Hyunphil_Abstract.pdf).
- Instance permanente sur les questions autochtones. 2010. p. 9. [https://www.un.org/esa/socdev/unpfi/documents/E\\_2010\\_43\\_FR.pdf](https://www.un.org/esa/socdev/unpfi/documents/E_2010_43_FR.pdf).
- Institute for Democratic Renewal and Project Change Anti-Racism Initiative. 2000. A Community Builder's Toolkit. Appendix I.
- International Center for Transitional Justice. s.d. Réparations. <https://www.ictj.org/fr/reparations>.
- ISHR (International Service for Human Rights). 2022. «Alors que l'ONU est aux prises avec le racisme systémique et l'application de la loi, des données désagrégées approfondies et fiables sont essentielles aux réformes». <https://ishr.ch/fr/actualites/alors-que-lonu-est-aux-prises-avec-le-racisme-systemique-et-lapplication-de-la-loi-des-donnees-desagregees-appfondies-et-fiables-sont-essentielles-aux-reformes/>.
- Jensen, L. (éd). 2022. Rapport sur les objectifs de développement durable 2022, Nations Unies, [https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022\\_French.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022_French.pdf).
- Joe, M. et Waddy, R. s.d. Racial Equity Toolkit: Applying a Racial Equity Lens to Your Organization, Housing Development Consortium. <https://www.housingconsortium.org/wp-content/uploads/2016/11/Racial-Equity-Toolkit-Downloadable.pdf>.
- Keleher, T. 2009. Racial Equity Impact Assessment. <https://act.colorlines.com/acton/attachment/1069/f-011e/1/-/-/-/-/ RacialEquityImpactAssessment.pdf>.
- . 2014. An Introduction to Racial Equity Assessment Tools: Governing for Racial Equity, Race Forward: The Center for Racial Justice Innovation. <https://racc.org/wp-content/uploads/2015/12/An-Introduction-to-Racial-Equity-Assessment-Tools.pdf>.
- Kendi, I. X.. 2019. *How to Be an Antiracist*. New York, One World/ Ballantine.
- King, S. J. et Rouine, Z. 2021. "Democracy and Progress towards Racial Equality in Tunisia: Interview with Zied Rouine". *Arab Reform Initiative*. <https://www.arab-reform.net/publication/democracy-and-progress-towards-racial-equality-in-tunisia-interview-with-zied-rouine/>.
- L'Alliance internationale pour la mémoire de l'Holocauste. n. d. La définition opérationnelle de l'antisémitisme. <https://holocaustremembrance.com/resources/definition-operationnelle-de-antisemitisme>.
- La Maison-Blanche (Etats-Unis). 2021. décret présidentiel sur «la promotion de l'équité raciale et le soutien aux communautés mal desservies par le gouvernement fédéral». <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2021/01/20/executive-order-advancing-racial-equity-and-support-for-underserved-communities-through-the-federal-government/>.
- Latraverse, S. 2021. Création de la plateforme web anti-discrimination. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5376-france-creation-of-anti-discrimination-platform-74-kb>.
- Marsh, S. et Acosta, N. 2019. «Cuba reconnaît les 'vestiges' du racisme et lance un programme pour le combattre». Reuters. <https://www.reuters.com/article/us-cuba-racism-idUSKBNIXX00C>.

- Mendez, H. 2020. "Costa Rica Approves Law Against Violence and Racism in Sporting Events." *The Costa Rica News*. <https://thecostaricanews.com/costa-rica-approves-law-against-violence-and-racism-in-sporting-events/>.
- Michigan Department of Civil Rights. 2018. Racial Equity Toolkit: A Road Map for Government, Organizations and Communities. <https://www.michigan.gov/-/media/Project/Websites/mdcr/racial-equity/printable-toolkit.pdf?rev=242707cc0dae4c5280c9139edd9a86f0>.
- Minoff. 2020. Principles for Anti-Racist policy-making. Centre for the Study of Social Policy.
- Mohdin, A. et Gentleman, A. 2023. "UK Failing to Address Systemic Racism against Black People, Warn UN Experts". *The Guardian*, <https://www.theguardian.com/world/2023/jan/27/uk-government-failing-to-address-systemic-racism-against-black-people-un-working-group-of-experts-on-people-of-african-descent>.
- MP Associates, Center for Assessment and Policy Development, and World Trust Educational Service. 2020. Racial Equity Tools: Glossary. <https://drive.google.com/file/d/1-h0EWxqHAZUfheFvuFRtVpEzSODSxul6/view>.
- Nelson, J. et Brooks, L. 2015. Racial Equity Toolkit: An Opportunity to Operationalize Equity. [https://racialequityalliance.org/wp-content/uploads/2015/10/GARE-Racial\\_Equity\\_Toolkit.pdf](https://racialequityalliance.org/wp-content/uploads/2015/10/GARE-Racial_Equity_Toolkit.pdf).
- Nelson, J., Spokane, L., Ross, L. et Deng, N. 2015. Advancing Racial Equity and Transforming Government: A Resource Guide to Put Ideas into Action. [https://racialequityalliance.org/wp-content/uploads/2015/02/GARE-Resource\\_Guide.pdf](https://racialequityalliance.org/wp-content/uploads/2015/02/GARE-Resource_Guide.pdf).
- Nguyen, A. B., Chawla, N., Noone, A.-M. et Srinivasan, S. 2014. Disaggregated data and beyond: future queries in cancer control research. *Cancer Epidemiol Biomarkers*, vol. 23, n° 11, p. 1 à 13. doi: 10.1158/1055-9965.EPI-14-0387.
- North Carolina Department of Public Instruction. s.d. Discipline, ALP and Dropout Annual Reports. <https://www.dpi.nc.gov/data-reports/dropout-and-discipline-data/discipline-alp-and-dropout-annual-reports#2019-20-2643>.
- Nwajaku-Dahou, K. et Leon-Himmelstine, C. s.d. How to confront race and racism in international development. ODI. <https://odi.org/en/insights/how-to-confront-race-and-racism-in-international-development/>.
- OCDE. Gouvernance pluriniveaux et finances publiques. Organisation de coopération et de développement économiques. <https://www.oecd.org/fr/gov/politique-regionale/gouvernance-pluri-niveau.htm>.
- OIT. 2021. Observation (CEACR) — adoptée en 2019, publiée à la 109e session de la CIT (2021). [http://ciaris.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101\\_COMMENT\\_ID:2179016](http://ciaris.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:2179016).
- Oltermann P. et Henley, J. 2020. "France and Germany Urged to Rethink Reluctance to Gather Ethnicity Data". *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/world/2020/jun/16/france-and-germany-urged-to-rethink-reluctance-to-gather-ethnicity-data>.
- ONU. Résolution 2106 de l'Assemblée générale des Nations Unies. 1965. Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Nations Unies. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>.
- ONU Info. 2021. « La haine antimusulmane prend des proportions épidémiques, a fustigé un expert indépendant des Nations Unies, exhortant les États à agir ». ONU Info. <https://news.un.org/fr/story/2021/03/1090922>.
- Palik, J., Rustad S.A. et Methi, F. 2020. Conflict Trends in Africa, 1989–2019. PRIO Paper. Oslo: PRIO. <https://www.prio.org/publications/12495>.
- Partenariat mondial pour les données du développement durable, 2018, Charte des données inclusives. [https://www.data4sdgs.org/sites/default/files/2018-10/IDC\\_Vision%20and%20Principles\\_FR.pdf](https://www.data4sdgs.org/sites/default/files/2018-10/IDC_Vision%20and%20Principles_FR.pdf).
- Pouessel, S. 2019. "Tunisie : la loi contre les discriminations raciales ne profite pas à ceux qui en ont besoin". *Middle East Eye*. <https://www.middleeasteye.net/fr/reportages/tunisie-la-loi-contre-les-discriminations-raciales-ne-profitte-pas-ceux-qui-en-ont-besoin>.
- Powell, J. A., Cagampang Heller, C. et Bundalli, F. 2011. Systems Thinking And Race: Workshop Summary. The California Endowment. [https://belonging.berkeley.edu/sites/default/files/TCE\\_Star\\_WP\\_Training%20material%20Final%20Flint.pdf](https://belonging.berkeley.edu/sites/default/files/TCE_Star_WP_Training%20material%20Final%20Flint.pdf).
- Puertas Caverro, N. 2021. "Mexico's 2020 Census is a victory of the Afro-Mexican community". *Al Dia*. <https://aldianews.com/articles/culture/social/mexicos-2020-census-victory-afro-mexican-community/62647>.
- Puget Sound Educational Service District. s.d. Racial Equity Tool: Policy Review Worksheet. [https://resources.finalsite.net/images/v1533747604/psedorg/iitInnnhmnv3txzin6zs/PSESD\\_RET\\_PolicyReviewWorksheet.pdf](https://resources.finalsite.net/images/v1533747604/psedorg/iitInnnhmnv3txzin6zs/PSESD_RET_PolicyReviewWorksheet.pdf).
- Race & Equality. 2019. Mexico: Institute on Race, Equality and Human Rights. [https://raceandequality.org/where\\_we\\_work/mexico/](https://raceandequality.org/where_we_work/mexico/).
- Racial Equity & Social Justice Initiative. 2020. Public Engagement Resource Guide. [https://www.cityofmadison.com/civil-rights/documents/EngagementGuide\\_web.pdf](https://www.cityofmadison.com/civil-rights/documents/EngagementGuide_web.pdf).
- RacialEquityTools.Core Concepts. <https://www.racialequitytools.org/resources/fundamentals/core-concepts>.

- Rapporteur spécial sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée. 2020. «Discrimination raciale et technologies numériques émergentes : une analyse des droits humains». Assemblée générale des Nations Unies. <https://undocs.org/en/A/HRC/44/57>.
- Rauls, L. 2020. "Behind Afro-Mexicans' Historic Effort to Be Counted." *Americas Quarterly*, 28 avril 2020. <https://www.americasquarterly.org/article/afro-mexicans-make-their-mark/>.
- Réseau européen contre le racisme. 2018. Intersectionality and policy-making on discrimination in the European union. [https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/2018\\_intersectionality\\_enar\\_briefing\\_for\\_online\\_final.pdf](https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/2018_intersectionality_enar_briefing_for_online_final.pdf).
- . 2018b. Theory of Change 2018 - 2021. [https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/2018\\_toc\\_enar.pdf](https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/2018_toc_enar.pdf).
- . 2020. Intersectional discrimination in Europe: relevance, challenges and ways forward. <https://www.enar-eu.org/intersectionalityreport/>.
- Rochester Racial Justice Toolkit. s.d. Intersectional Racial Justice. <https://thetoolkit.wixsite.com/toolkit/intersectional-racial-justice>.
- Sanchez, A. et Saporta, C. 2013. Racial Equality Toolkit: Implementing Greenlining's Racial Equity Framework. <https://greenlining.org/wp-content/uploads/2013/07/GLI-REF-Toolkit.pdf>.
- Schaefer, R. T. éd. 2008. *Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Society*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Schmidt, L. C. 2021. "New General Law for The Protection of Cultural Heritage of Indigenous and Afro Mexican Peoples and Communities in Mexico". *The National Law Review*. <https://natlawreview.com/article/new-general-law-protection-cultural-heritage-indigenous-and-afro-mexican-peoples-and>.
- Seattle Race and Social Justice Initiative. s.d. Racial Equity Toolkit. [https://www.seattle.gov/documents/departments/rsji/racialequitytoolkit\\_final\\_august2012.pdf](https://www.seattle.gov/documents/departments/rsji/racialequitytoolkit_final_august2012.pdf).
- Shendruk, A. 2021. "Are you even trying to stop racism if you don't collect data on race?". *Quartz*. <https://qz.com/2029525/the-20-countries-that-dont-collect-racial-and-ethnic-census-data>.
- Standing Together Against Racism in Europe. n. d. Glossary. <https://star-e.icja.de/home/glossary/>.
- Sullivan, S. 2013. Inheriting Racist Disparities in Health: Epigenetics and the Transgenerational Effects of White Racism. *Critical Philosophy of Race*, vol.1, n° 2, p. 190 à 218. DOI:10.5325/critphilrace.1.2.0190.
- Te Kāhui Tika Tangata NZ Human Rights Commission. #Thatsus: Anti-Racism Campaign. <https://www.youtube.com/playlist?list=PLUMvdMvwOammAUsqJE-KHlzT661Fhh2tA>.
- Terrassa City Council. 2019. Toolkit to incorporate intersectionality into local policies. <https://igualtatsconnect.cat/wp-content/uploads/2019/09/Publicacion-Igualtats-Connect-ENG-1.pdf>.
- "That's Us New Zealand Culture." <http://www.thatsus.co.nz>.
- The Annie E. Casey Foundation. 2016. Tools for Thought: Using Racial Equity Impact Assessments for Effective Policymaking. <https://assets.aecf.org/m/resourcedoc/aecf-ToolsforThoughtCaseStudy-2016.pdf>.
- The Department of Justice and Constitutional Development. s.d. Equality Courts. [https://www.justice.gov.za/eqcact/eqc\\_main.html](https://www.justice.gov.za/eqcact/eqc_main.html).
- The Movement for Black Lives. s.d. Glossary. <https://web.archive.org/web/20200109004008/https://policy.m4bl.org/glossary/>.
- The Organization of American States. 2013. Inter American Convention Against Racism, Racial Discrimination and Related Forms of Intolerance (A-68). The Organization of American States. [https://www.oas.org/en/sla/dil/inter\\_american\\_treaties\\_a-68\\_racism.asp](https://www.oas.org/en/sla/dil/inter_american_treaties_a-68_racism.asp).
- The Tico Times. 2020. "Costa Rica passes law against racism and violence in stadiums." *The Tico Times / Costa Rica News*. <https://ticotimes.net/2020/07/15/costa-rica-passes-law-against-racism-and-violence-in-stadiums>.
- UC Berkeley Center for Equity, Inclusion and Diversity. 2018. Glossary of Terms (page 34 in 2009 Strategic Plan). <http://web.archive.org/web/20160505013747/http://diversity.berkeley.edu:80/glossary-terms>.
- UNESCO. 2017. *Un Guide pour assurer l'inclusion et l'équité dans l'éducation*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259389>.
- Valenzuela, J., Gonzalez, R. et Stewart, J. 2019. Monterey County: From Disenfranchisement to Voice, Power, and Participation. [https://www.raceforward.org/system/files/pdf/reports/RaceForward\\_Monterey\\_FullReport\\_2020.pdf](https://www.raceforward.org/system/files/pdf/reports/RaceForward_Monterey_FullReport_2020.pdf).

## Lutter contre le racisme et la discrimination une boîte à outils de l'UNESCO



À l'échelle mondiale, 1 personne sur 5 a déjà été victime de discrimination fondée sur au moins un des motifs prohibés par le droit international des droits de l'homme. Malgré les efforts déployés pour lutter contre la haine et les discriminations, nos sociétés continuent d'en subir les conséquences. Le racisme structurel et institutionnel demeure un enjeu majeur, et beaucoup de sociétés commencent à peine à reconnaître l'héritage des inégalités historiques.

L'essor du mouvement *Black Lives Matter*, survenu après la mort de George Floyd, a certes ouvert un début de dialogue, mais les politiques visant à traiter les séquelles du racisme passé et les manifestations actuelles restent largement insuffisantes. Par ailleurs, les débats persistants sur l'éthique de la collecte de données liées à l'origine raciale freinent la capacité à mesurer précisément le racisme et les discriminations et rendent la compréhension de ces sujets difficile. Cependant, étant donné l'impact qui s'étend de l'éducation au logement, au revenu et à la justice pénale, il devient urgent d'agir.

En réponse à l'Appel mondial contre le racisme, lancé par nos États membres, il devenait essentiel de reconnaître l'ampleur de ce défi. Ce guide propose des concepts fondamentaux, des exemples de bonnes pratiques, et des outils concrets. Conçu pour accompagner les décideurs dans l'élaboration de politiques antiracistes, il constitue une première étape vers un engagement réel contre le racisme historique et structurel dans nos sociétés.



**unesco**

Organisation  
des Nations Unies  
pour l'éducation,  
la science et la culture

