

Direction de l'Anti-Discrimination  
Unité des Cités interculturelles

CDADI(2023)5

Strasbourg, le 29 juin 2023

**COMITÉ D'EXPERTS SUR L'INTÉGRATION INTERCULTURELLE DES MIGRANTS (ADI-INT)**

---

**Manuel de formation sur la collecte et l'analyse des données sur l'égalité  
pour prévenir et combattre la discrimination systémique**

# Table des matières

<b>Préambule</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Introduction</b> .....	<b>3</b>
1.1 Pour commencer.....	3
1.2 Objet et public cible .....	4
1.3 Structure du manuel .....	5
1.4 Documents de référence .....	5
<b>2. Module 1 – But de la collecte de données sur l'égalité et principes sous-jacents</b> .....	<b>6</b>
2.1 La discrimination systémique .....	6
2.2 Pourquoi collecter et analyser des données sur l'égalité ? .....	9
2.3 Valeurs à respecter .....	10
2.4 Gouvernance multiniveaux.....	13
2.5 Exercice de réflexion .....	14
2.6 Quiz .....	14
2.7 Check-list.....	15
2.8 Documents de référence .....	16
<b>3. Module 2 – Données sur l'égalité : mener des initiatives ciblées</b> .....	<b>17</b>
3.1 Une approche apprenante.....	17
3.2 Constituer une somme de connaissances.....	19
3.3 Mobiliser la communauté .....	23
3.4 Exercices de réflexion .....	27
3.5 Quiz .....	28
3.6 Check-list.....	29
3.7 Documents de référence .....	29
<b>4. Module 3 – Données sur l'égalité : mettre en place une stratégie</b> .....	<b>31</b>
4.1 Une approche institutionnelle .....	31
4.2 Élaboration d'une stratégie en matière de données sur l'égalité .....	34
4.3 Exercices de réflexion .....	37
4.4 Quiz .....	37
4.5 Check-list.....	38
4.6 Documents de référence .....	39
<b>ANNEXE 1 – Glossaire interculturel</b> .....	<b>41</b>

## Préambule

Conformément à son mandat et en sa qualité de comité subordonné au Comité directeur sur l'anti-discrimination, la diversité et l'inclusion (CDADI), le Comité d'experts sur l'intégration interculturelle des migrants (ADI-INT) a pour mission de concevoir, entre autres, un programme de renforcement des capacités et des outils favorisant l'intégration des personnes migrantes. Il s'agit de soutenir la mise en œuvre de la [Recommandation du Comité des Ministres sur des politiques et une gouvernance multiniveaux pour l'intégration interculturelle](#) (adoptée par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe le 6 avril 2022).

La nécessité d'un renforcement des capacités en matière de prévention et de lutte contre la discrimination systémique est reconnue tant dans la Recommandation CM/Rec(2022)10 que dans le [Modèle de cadre pour une stratégie d'intégration interculturelle au niveau national](#). La Recommandation affirme, à l'article 19 de son Annexe, que « *[t]oute discrimination, directe ou indirecte, dans le fonctionnement de l'administration publique et dans la prestation des services publics devrait être identifiée et éliminée de manière systématique, notamment grâce à des audits et des contrôles contre la discrimination, à l'adoption de chartes et de plans d'action pour lutter contre la discrimination et pour favoriser l'intégration, à l'organisation de formations contre la discrimination et sur l'interculturalité ainsi qu'à la mise en place de médiation interculturelle, et, dans la mesure du possible, à la participation d'un public cible diversifié à la conception des services.* » Le Modèle de cadre souligne le rôle des données en affirmant que dans toute stratégie nationale ou multiniveaux d'intégration interculturelle, le point de départ est « *une analyse de la situation à traiter qui soit fondée sur des données probantes et menée à travers le prisme de l'égalité, la diversité, l'intégration et la participation* ».

L'ADI-INT, lors de sa deuxième réunion (18-19 octobre 2022 à Skopje, Macédoine du Nord), a débattu des caractéristiques de la discrimination systémique et des difficultés qu'elle pose, a noté qu'une expertise et des orientations favoriseraient des actions efficaces dans ce domaine, et a décidé de produire un manuel intitulé « Collecte et analyse de données sur l'égalité pour prévenir et combattre la discrimination systémique » (ci-après : « le manuel », outil n° 2 du programme de renforcement des capacités<sup>1</sup>). Le but de ce manuel est d'aider les pouvoirs publics à repérer, pour les éviter, les procédures, routines et cultures organisationnelles qui contribuent à des résultats moins favorables aux populations minoritaires qu'à la population majoritaire, notamment dans les politiques, les programmes, l'emploi et les services.

Ce manuel de formation est le résultat d'un travail collaboratif entre autorités locales, régionales et nationales. Après avoir évalué et discuté la première version du manuel, l'ADI-INT a décidé de le diffuser auprès des villes membres du programme des Cités interculturelles (ICC) pour le tester et leur permettre de fournir un retour d'information et des suggestions d'amélioration avant la finalisation du manuel.

---

<sup>1</sup> L'ADI-INT a déjà élaboré un manuel destiné à orienter les pouvoirs publics dans la conception de leur propre formation à la compétence interculturelle (outil n° 1 du programme de renforcement des capacités). Celui-ci est consultable [ici](#).

# 1. Introduction

## 1.1 Pour commencer

Le [Modèle de cadre pour une stratégie d'intégration interculturelle au niveau national](#), adopté par le Comité directeur sur l'anti-discrimination, la diversité et l'inclusion du Conseil de l'Europe (CDADI) en juin 2021 (ci-après : « le Modèle de cadre ») énumère les principes sous-jacents à l'intégration interculturelle : garantir l'égalité (notamment en luttant contre toutes les formes de discrimination), valoriser la diversité, favoriser les interactions interculturelles significatives et promouvoir la citoyenneté et la participation actives<sup>2</sup>. Il note que « *[c]onsidérés comme des objectifs politiques, ces principes permettent de mieux relever tous les défis de la diversité et de maximiser les effets de l'action politique et de terrain dans le domaine de l'égalité<sup>3</sup>* ».

Concernant le principe « Garantir l'égalité », le Modèle de cadre affirme que « *[d]es mesures doivent être prises pour combattre la discrimination tant directe qu'indirecte, en faisant porter en particulier les efforts sur la discrimination systémique, et se fonder sur la diversité « visible » ainsi que sur les inégalités « motivées » par les différences culturelles, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et d'autres caractéristiques protégées.* » Le Modèle de cadre souligne le rôle des données en affirmant que dans toute stratégie nationale ou multiniveaux d'intégration interculturelle, le point de départ est « *une analyse de la situation à traiter qui soit fondée sur des données probantes et menée à travers le prisme de l'égalité, la diversité, l'intégration et la participation* ».

Dans le même esprit, la Recommandation [CM/Rec\(2022\)10](#) du Comité des Ministres aux États membres sur des politiques et une gouvernance multiniveaux pour l'intégration interculturelle, adoptée par le Comité des Ministres le 6 avril 2022, affirme au sujet du même principe (Garantir l'égalité) que « *[t]oute discrimination, directe ou indirecte, dans le fonctionnement de l'administration publique et dans la prestation des services publics devrait être identifiée et éliminée de manière systématique, notamment grâce à des audits et des contrôles contre la discrimination, à l'adoption de chartes et de plans d'action pour lutter contre la discrimination et pour favoriser l'intégration, à l'organisation de formations contre la discrimination et sur l'interculturalité ainsi qu'à la mise en place de médiation interculturelle, et, dans la mesure du possible, à la participation d'un public cible diversifié à la conception des services<sup>4</sup>.* »

C'est cette volonté de combattre la discrimination systémique, et de se fonder pour cela sur des données à même d'alimenter une action efficace, qui a donné naissance au présent manuel. Il contribuera à ce que les États membres du Conseil de l'Europe acquièrent certaines des aptitudes nécessaires pour mettre en œuvre les recommandations du Comité des Ministres dans ce domaine. Les données ont un rôle particulier à jouer dans la prévention et la lutte contre la discrimination systémique, phénomène souvent invisible et sans intention apparente.

**La discrimination systémique** désigne les procédures, les habitudes et la culture organisationnelle d'une structure qui, souvent non intentionnellement, contribuent à des résultats moins favorables

---

<sup>2</sup> On trouvera une définition de ces principes dans le glossaire, à la fin du manuel.

<sup>3</sup> [Modèle de cadre pour une stratégie d'intégration interculturelle au niveau national. Stratégies d'intégration interculturelle : gérer la diversité comme une opportunité](#) (CDADI), Conseil de l'Europe, 2021.

<sup>4</sup> Recommandation [CM/Rec\(2022\)10](#) du Comité des Ministres aux États membres sur des politiques et une gouvernance multiniveaux pour l'intégration interculturelle (adoptée par le Comité des Ministres le 6 avril 2022 lors de la 1431<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres).

pour les groupes minoritaires que pour la majorité de la population, du point de vue des politiques et programmes, de l'emploi et des services de l'organisation<sup>5</sup>.

Différents termes sont employés dans la littérature pour désigner la discrimination systémique : on trouve ainsi les appellations « discrimination structurelle », « discrimination institutionnelle » ou encore « discrimination systématique ». Aucune définition précise de la discrimination systémique n'est contenue dans le droit international ou européen.

Ce manuel s'inspire plus spécifiquement des travaux sur la discrimination systémique entrepris par le Conseil de l'Europe dans le cadre du programme des Cités interculturelles. Ainsi, une Note d'orientation intitulée *Détecter et prévenir la discrimination systémique au niveau local* a été publiée en 2020<sup>6</sup>, accompagnée d'une Étude d'orientation<sup>7</sup>. La Note d'orientation définit la discrimination systémique (voir ci-dessus) et identifie quatre types d'actions nécessaires à ce sujet au niveau local ; les données sur l'égalité y jouent un rôle clé pour rendre le problème visible et offrir des preuves sur lesquelles fonder une action efficace.

Ce manuel de formation couvre les niveaux de gouvernance national, régional et local, qui doivent tous agir pour contribuer à prévenir et combattre la discrimination systémique. Conformément à la Recommandation CM/Rec(2022)10<sup>8</sup>, il considère la « gouvernance multiniveaux » comme « *un modèle de gouvernance qui englobe les autorités centrales, régionales et locales, ainsi que les organisations de la société civile* ». La Recommandation affirme que « *[I]es États membres devraient adopter une approche holistique de l'intégration en s'assurant que les politiques publiques dans tous les domaines et à tous les niveaux, ainsi que les parties prenantes de la société civile, contribuent à l'objectif de bâtir des sociétés inclusives.* »

## 1.2 Objet et public cible

Ce manuel de formation se concentre sur l'utilisation de données sur l'égalité pour combattre et prévenir la discrimination systémique.

Les objectifs sont les suivants :

- permettre la prise de conscience et la compréhension par les lecteur-trice-s du potentiel des données sur l'égalité pour répondre efficacement à la discrimination systémique, des difficultés associées à la collecte et à l'analyse de ces données, ainsi que de la nécessité de mener des projets ciblés dans ce domaine, associés à des stratégies, à tous les niveaux de gouvernance ; et
- d'informer ses lecteur-trice-s et de leur donner les moyens d'agir pour collecter et analyser des données sur l'égalité de manière à favoriser des réponses efficaces à la discrimination systémique.

Le public cible est le suivant :

- parties prenantes, à tous les niveaux des pouvoirs publics, qui œuvrent :

---

<sup>5</sup> Cités interculturelles : [Détecter et prévenir la discrimination systémique au niveau local. Note d'orientation](#), Conseil de l'Europe, 2020.

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> Cités interculturelles : [Détecter et prévenir la discrimination systémique au niveau local. Étude d'orientation](#), Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2020.

<sup>8</sup> Recommandation [CM/Rec\(2022\)10](#) du Comité des Ministres aux États membres sur des politiques et une gouvernance multiniveaux pour l'intégration interculturelle (adoptée par le Comité des Ministres le 6 avril 2022 lors de la 1431<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres).

- à développer le cycle des politiques : réflexion, élaboration, mise en œuvre, suivi et évaluation, et
- à collecter et gérer des données et à mener des analyses et des recherches ;
- membres des entités suivantes :
  - institutions politiques, instituts de recherche et de statistique, organes statistiques statutaires officiels, universités et organisations de la société civile, aux niveaux de gouvernance national, régional et local.

### 1.3 Structure du manuel

Le manuel se compose de trois modules :

- le **Module 1 – But de la collecte de données sur l'égalité et principes sous-jacents**, qui présente le problème de la discrimination systémique, les apports potentiels de la collecte et de l'analyse de données sur l'égalité pour le résoudre et les difficultés afférentes ;
- le **Module 2 – Données sur l'égalité : mener des initiatives ciblées**, qui expose une approche apprenante du travail auprès du public pour générer des données sur l'égalité et en tirer des enseignements ;
- le **Module 3 – Données sur l'égalité : mettre en place une stratégie**, qui propose une approche institutionnelle visant à collecter, analyser et utiliser de manière méthodique et constante des données destinées à orienter l'élaboration des programmes et des politiques.

Chaque module informe sur la collecte et l'analyse de données sur l'égalité pour combattre et prévenir la discrimination, pointe les difficultés liées à l'approche présentée et propose des exercices, un quiz, une check-list et des documents de référence destinés à nourrir la réflexion. Le manuel offre aussi, en annexe, un Glossaire de l'interculturalité réunissant les termes clés dans ce domaine.

### 1.4 Documents de référence

Dans le contexte de ce manuel de formation, les deux principaux documents de référence du Conseil de l'Europe sont :

le [Modèle de cadre pour une stratégie d'intégration interculturelle au niveau national. Stratégies d'intégration interculturelle : gérer la diversité comme une opportunité](#), Comité directeur sur l'anti-discrimination, la diversité et l'inclusion (CDADI), Conseil de l'Europe, 2021 ;

la Recommandation [CM/Rec\(2022\)10](#) du Comité des Ministres aux États membres sur des politiques et une gouvernance multiniveaux pour l'intégration interculturelle (adoptée par le Comité des Ministres le 6 avril 2022 lors de la 1431<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres).

## 2. Module 1 – But de la collecte de données sur l'égalité et principes sous-jacents

Ce module passe en revue les éléments qui justifient, en vue de prévenir et de combattre la discrimination systémique, la collecte et l'analyse de données sur l'égalité. Il expose en premier lieu la nature et l'impact de la discrimination systémique. Il examine ensuite les données sur l'égalité et le rôle qu'elles peuvent jouer dans la lutte contre la discrimination systémique. Enfin, le module revient sur les difficultés associées à la collecte de données sur l'égalité et sur les valeurs qui doivent sous-tendre tout effort pour les surmonter.

### 2.1 La discrimination systémique

#### *Discrimination systémique*

En lien avec l'objectif politique de garantir l'égalité, le Modèle de cadre pointe l'impératif, dans toute stratégie d'intégration interculturelle, de lutter contre la discrimination systémique. Sur ce sujet, il attire l'attention sur les travaux accomplis par le programme des Cités interculturelles, qui propose la définition suivante :

*La discrimination systémique désigne les procédures, les habitudes et la culture organisationnelle d'une structure qui, souvent non intentionnellement, contribuent à des résultats moins favorables pour les groupes minoritaires que pour la majorité de la population, du point de vue des politiques et programmes, de l'emploi et des services de l'organisation<sup>9</sup>.*

La discrimination systémique n'est pas un problème directement visible. Elle n'est pas non plus, ou rarement, le fruit d'une volonté. C'est un phénomène difficile à identifier et à établir. Pourtant, elle est source de désavantages et d'inégalités pour un large éventail de membres de la population, désavantages et inégalités de nature diffuse et intergénérationnelle. La discrimination systémique sape, par conséquent, tous les efforts destinés à garantir l'égalité (y compris la non-discrimination), à valoriser la diversité, à favoriser les interactions interculturelles significatives ou à promouvoir la citoyenneté et la participation actives, pour citer les quatre principes de l'intégration interculturelle<sup>10</sup>.

La discrimination systémique peut toucher tout le champ de l'action publique : élaboration des politiques, conception des programmes, prestation des services et emploi. Elle peut s'étendre à tous les domaines, de l'emploi à la culture en passant par les revenus, l'éducation, la santé, le logement, les rapports avec la police, l'accès aux équipements publics, etc. La discrimination systémique peut exister à tous les niveaux de gouvernance : national, régional et local.

Elle se manifeste dans la situation et le vécu de groupes tels que les femmes, les groupes « racisés »<sup>11</sup>, les personnes LGBTI, les personnes en situation de handicap, les parents seuls, les aidant-e-s, les personnes âgées, les jeunes, ou encore les personnes qui ont des croyances religieuses particulières

---

<sup>9</sup> Cités interculturelles, [Détection et prévention la discrimination systémique au niveau local : Note d'orientation](#), Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2020.

<sup>10</sup> On trouvera une définition de ces principes dans le glossaire, à la fin du manuel.

<sup>11</sup> Voir [l'Avis de l'ECRI sur le concept de « racisation »](#), adopté lors de la 87e réunion plénière de l'ECRI, le 8 décembre 2021 – « par « racisation », l'ECRI entend le processus consistant à conférer certaines caractéristiques et attributs présentés comme intrinsèques à un groupe relevant de son mandat, à construire de fausses hiérarchies sociales en termes raciaux et à y associer l'exclusion et l'hostilité. L'utilisation du concept de « racisation » peut aider à comprendre les processus de développement du racisme et de la discrimination raciale et à faire en sorte que les voix des groupes racisés soient entendues et prises en compte ».

ou qui se trouvent dans une situation socio-économique particulière. Des résultats inégaux pour ces groupes sont les marqueurs de la discrimination systémique.

### ***Données sur l'égalité***

Par données sur l'égalité, on entend « *toute information permettant de décrire et d'analyser la situation en matière d'égalité. Cette information peut être de nature quantitative ou qualitative<sup>12</sup>* ». La collecte et l'analyse de telles données sont notoirement difficiles et appellent la mise en place à tous les niveaux de gouvernance de structures et de systèmes capables de favoriser les changements nécessaires.

Les orientations sur ces structures et systèmes sont rares. Cependant, la Commission européenne, via son Groupe de haut niveau sur la non-discrimination, l'égalité et la diversité, a lancé concernant les données sur l'égalité des initiatives utiles qui offrent une structure et une approche aujourd'hui de plus en plus utilisées, et qui peuvent s'adapter aux contextes de différents États membres et à différents niveaux de gouvernance.

Les données sur l'égalité peuvent être :

- des données collectées spécifiquement sur certains groupes, agrégées de manière à repérer les situations et les expériences d'inégalité, leurs causes ou leurs effets ;
- des données collectées à d'autres fins, puis ventilées selon des groupes spécifiques afin d'évaluer la situation respective de chaque groupe.

Voici quelques exemples de « groupes spécifiques » : femmes, groupes « racisés », personnes LGBTI, personnes en situation de handicap, parents seuls, aidant-e-s, personnes âgées, jeunes, personnes ayant certaines convictions religieuses ou se trouvant dans une certaine situation socio-économique.

Les données sur l'égalité peuvent éclairer :

- la situation de ces groupes : désavantages dans le niveau et la qualité des ressources qui leur sont accessibles et effets produits par ces désavantages ;
- l'expérience de ces groupes : qualité et nature de leur implication dans la société, y compris dans les entités des secteurs public et privé ;
- l'identité de ces groupes : manière dont ils expriment leur identité et, le cas échéant, réagissent au manque de reconnaissance de cette diversité, qui fait que certains besoins restent non couverts.

### ***Rôle des données sur l'égalité dans la lutte contre la discrimination systémique***

L'existence de données sur la situation, les expériences et l'identité des groupes discriminés rend visible la discrimination systémique, à travers ses effets. De telles données aident à mettre ce type de discrimination en évidence et à offrir une base de données probantes permettant d'y répondre.

*Quatre axes d'intervention interdépendants sont nécessaires pour combattre la discrimination systémique :*

- *préparation : créer les conditions permettant de lutter contre ce problème au sein de l'organisation ;*
- *détection : dévoiler au grand jour la discrimination systémique et la rendre visible ;*
- *prévention : élaborer des solutions systémiques à ce qui est un problème systémique ;*

---

<sup>12</sup> Makkonen T., [European Handbook on Equality Data](#), DG Justice et consommateurs, Commission européenne, 2016. Une version antérieure (2007) est disponible en français : [Manuel européen sur les données relatives à l'égalité](#).

- *mise en commun des pratiques : apporter une réponse cohérente au problème dans tous les domaines*<sup>13</sup>.

La collecte et l'analyse de données sur l'égalité sont cruciales pour deux de ces axes, à savoir 1) **se préparer** à traiter le problème et 2) **détecter** la discrimination systémique pour la rendre visible.

1) *Se préparer à traiter la discrimination systémique* requiert d'assurer un leadership, une infrastructure incitant à agir et des normes sur la question au sein de l'organisation. L'infrastructure organisationnelle requise comprend; une politique en faveur de l'égalité ; un moteur pour l'action sous forme de comité transversal ayant pour responsabilité de planifier, de coordonner, de soutenir et de suivre les actions sur la question ; un plan d'action sur la discrimination systémique ; le renforcement des capacités sur le sujet ; et des bases de données sur l'égalité et la diversité.

Le volet « données » de la préparation comprend :

- le renforcement des systèmes organisationnels qui rassemblent et analysent des données sur les bénéficiaires des politiques, les usager·ère·s des services et le personnel de l'organisation, pour que ces systèmes appréhendent la situation et l'expérience des divers groupes exposés à la discrimination systémique ;
- l'utilisation de ces systèmes organisationnels pour recueillir et analyser des données sur l'égalité, à la fois quantitatives et qualitatives.

2) *Détecter la discrimination systémique* requiert de diagnostiquer les problèmes de discrimination systémique, de dialoguer à leur sujet et d'observer les cas et les schémas de discrimination.

Sur ce volet « détection », trois types d'initiatives permettent de recueillir les données nécessaires sur l'égalité, à la fois quantitatives et qualitatives :

- le **diagnostic** établit une vue d'ensemble de la situation, de l'expérience et des besoins spécifiques des groupes victimes d'inégalités, afin de détecter la discrimination systémique et d'améliorer les résultats des politiques, plans, programmes et pratiques de l'organisation pour les groupes en question. Il englobe des études et enquêtes sur la population concernée et sur sa diversité ;
- le **dialogue** va au-devant des personnes et des groupes exposés à la discrimination systémique et de leurs organisations représentatives, afin d'en tirer des enseignements utiles pour agir. Il englobe un processus accessible afin que les personnes soient entendues, une analyse des connaissances recueillies pour déterminer leurs conséquences sur les politiques et les pratiques, et la publication des observations et conclusions ;
- l'**observation** surveille et établit la nature, les schémas et l'ampleur des cas de discrimination, sous toutes ses formes, et veille à ce qu'un recours soit disponible. Elle englobe l'offre de conseils, d'un soutien et d'un recours aux plaignant·e·s, le suivi des plaintes, et des analyses et rapports sur les caractéristiques des plaintes et sur les conséquences de ces caractéristiques.

---

<sup>13</sup> Cités interculturelles, [Détecter et prévenir la discrimination systémique au niveau local. Étude d'orientation](#), Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2020.

## 2.2 Pourquoi collecter et analyser des données sur l'égalité ?

L'objectif primordial de la collecte et de l'analyse des données sur l'égalité pour prévenir et combattre la discrimination systémique est d'améliorer la situation et l'expérience des groupes exposés à cette discrimination et de veiller à ce que les besoins spécifiques de ces groupes soient traités de manière appropriée. Dans le cadre de cet objectif général, il est important de considérer le but spécifique poursuivi par la collecte et l'analyse des données sur l'égalité lorsqu'on cherche à prévenir et combattre la discrimination systémique.

Ce but visé constitue un point de départ essentiel à toute collecte et analyse de données sur l'égalité. Le « pourquoi » de cette collecte doit être clair. La collecte et l'analyse de données sur l'égalité ne sont pas, et ne doivent pas être, une fin en soi, mais un moyen d'atteindre certains objectifs en matière d'égalité.

La **clarté sur le but** permet de dégager les implications de ce but : nature des données nécessaires, meilleures manières de les collecter et meilleures méthodes d'analyse.

Le but est à définir en fonction des personnes exposées à la discrimination et aux inégalités, de la société dans son ensemble et des institutions qui élaborent les politiques, emploient du personnel et offrent des services. Il englobe plusieurs objectifs, à savoir :

- (1) donner des moyens d'action aux groupes victimes d'inégalités ;
- (2) orienter les politiques et leurs impacts potentiels, et permettre leur évaluation ;
- (3) façonner les pratiques organisationnelles et leurs résultats, et permettre leur évaluation ; et
- (4) surveiller et répondre aux problèmes de discrimination et de harcèlement, et évaluer les progrès réalisés..

(1) Le but de la collecte et de l'analyse des données sur l'égalité est d'abord et avant tout de donner des moyens d'action aux personnes qui sont victimes d'inégalités et sont exposées à la discrimination.

Les données sont collectées et analysées de manière à permettre à ces groupes de personnes de progresser vers l'égalité. En recueillant, auprès de ceux-ci ou à partir d'autres sources, des données sur l'égalité, on apprend ensemble en vue de lancer des projets qui amélioreront la situation et l'expérience des groupes discriminés et répondront à leurs besoins.

(2) La collecte et l'analyse de données sur l'égalité permettent d'orienter l'élaboration des politiques et leur évaluation.

Il n'y a pas de politiques efficaces sans une véritable compréhension des problèmes et des lacunes à traiter. La collecte et l'analyse de données sur l'égalité favorisent cette compréhension et, par là, des décisions justes et pertinentes. Tous les domaines politiques nécessitent des données sur l'égalité : emploi, revenus, éducation, santé, logement, culture, police, infrastructures publiques, etc. Elles garantissent des politiques exemptes de toute forme de discrimination et efficacement tournées vers des résultats plus égalitaires.

(3) La collecte et l'analyse de données sur l'égalité peuvent servir à façonner les pratiques organisationnelles et à leur évaluation.

Les organisations ont besoin, en effet, de données sur la diversité et la composition de leur personnel pour que ce dernier reflète correctement la communauté et la société qui les entoure, et pour éliminer effectivement toutes les formes de discrimination.

Elles ont aussi besoin de données sur la diversité de leurs client·e·s, de leurs bénéficiaires et des personnes qui utilisent leurs services, pour créer des conditions favorables à des résultats égalitaires et pour éliminer toute forme de discrimination à l'encontre de ces différents publics.

(4) La collecte et l'analyse de données sur l'égalité permettent de surveiller les phénomènes de discrimination et de harcèlement et d'évaluer les progrès réalisés.

Les données sur l'égalité rendent visibles toutes les formes de discrimination et retracent leur évolution au fil du temps. Elles permettent d'appréhender la discrimination : quelles formes elle revêt, comment elle survient, comment elle est vécue et quels effets elle produit sur les personnes concernées. En cela, les données sur l'égalité sous-tendent des réactions efficaces à toutes les formes de discrimination, permettent de lancer des actions d'éducation et de sensibilisation percutantes sur ce sujet et soutiennent une application effective de la législation sur l'égalité de traitement.

La [Commission européenne contre le racisme et l'intolérance](#) du Conseil de l'Europe (ECRI) a souligné l'importance des données sur l'égalité, en recommandant aux États membres de collecter des données permettant d'évaluer la situation et les expériences des groupes particulièrement vulnérables face au racisme, à la xénophobie, à l'antisémitisme et à l'intolérance<sup>14</sup>. Cette liste s'est élargie au fil du temps et des travaux de l'ECRI, incluant, par exemple, les groupes vulnérables à l'islamophobie.<sup>15</sup> Dans ses rapports par pays, l'ECRI a régulièrement préconisé la collecte et l'analyse cohérentes, méthodiques et complètes de données sur l'égalité dans les États membres, vu leur importance pour élaborer des politiques solides, promouvoir l'égalité des chances et évaluer l'efficacité des politiques sociales et les progrès qu'elles entraînent.

## 2.3 Valeurs à respecter

Certaines valeurs forment un socle utile à la collecte et l'analyse de données sur l'égalité :



**Dignité** : chaque être humain étant précieux, on veillera à des relations empreintes de respect mutuel, de confiance et de respect de la vie privée.

<sup>14</sup> Recommandation de politique générale n° 1 de l'ECRI : [Lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance](#), adoptée le 4 octobre 1996, CRI(96)43.

<sup>15</sup> Recommandation de politique générale n°5 (révisée) de l'ECRI : [La prévention et la lutte contre l'intolérance et la discrimination envers les musulmans](#), - adoptée le 16 mars 2000 et révisée le 8 décembre 2021.

*Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme souligne que dans les activités de collecte et d'analyse de données, le principe primordial des droits de l'homme : « ne pas nuire » doit être respecté<sup>16</sup>. Ces activités ne doivent pas créer ou accentuer des discriminations, préjugés ou stéréotypes existants, et les données relatives aux caractéristiques personnelles doivent être conservées en lieu sûr et uniquement utilisées pour le bien des groupes qu'elles décrivent ou de la société dans son ensemble. Dans cet esprit, le Haut-Commissariat met en avant la participation, la ventilation des données, l'auto-identification, la transparence, la vie privée et la responsabilité.*

Eu égard au principe de dignité, il est nécessaire que toute collecte et analyse de données sur l'égalité se fonde sur :

- **des relations de confiance** : il faut prendre le temps de construire, structurer et pérenniser de telles relations avec les personnes concernées par la collecte et l'analyse des données ;
- **l'auto-identification** : c'est-à-dire la possibilité pour les personnes concernées d'indiquer elles-mêmes – ou de ne pas indiquer – à quelle catégorie de données ou à quelle caractéristique elles se sentent correspondre ;
- **la transparence** : avec une communication claire sur le but, les modalités et les résultats de la collecte et de l'analyse des données sur l'égalité auprès de toutes les parties prenantes, en particulier les groupes visés par une telle initiative ;
- **la confidentialité** : c'est-à-dire des mesures pour garantir que les personnes fournissant des données ne sont pas identifiées ou identifiables, directement ou indirectement, lorsque ces données sont publiées ou mises en accès public ;
- **la responsabilité** : les responsables des activités de collecte et d'analyse des données doivent être tenu-e-s de rendre des comptes, via des directives et des modalités claires, en particulier à celles et ceux qui font l'objet de ces activités.

**Participation** : il est nécessaire de faire en sorte que les personnes et groupes de personnes soient entendus et pèsent sur les prises de décisions, ce qui suppose des processus pour leur donner la possibilité et les moyens de participer ainsi que des structures et systèmes pour garantir la reconnaissance et la prise en compte de leur expérience, de leur expertise et de leurs opinions et que celles-ci aient de l'influence.

*D'après le Modèle de cadre, « le processus vertical de gouvernance multiniveaux devrait être complété par un processus horizontal de participation du public à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des programmes d'intégration interculturelle », et « une telle participation par les individus et les organisations non gouvernementales est indispensable pour faire face à la complexité de la « diversité de la diversité », susciter un sentiment de participation, en particulier de la part des personnes et des organisations issues de minorités, et pour obtenir une large adhésion du public aux plans d'intégration interculturelle<sup>17</sup> ».*

Eu égard au principe de participation, il est nécessaire que toute collecte et analyse de données sur l'égalité se fonde sur :

- **la co-production et la consultation**, avec les personnes concernées par le processus, sur les questions de conception et de mise en œuvre de la collecte et de l'analyse des données ;

---

<sup>16</sup> [Une approche des données fondée sur les droits de l'homme. Ne laisser personne de côté dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030](#), Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, ONU, 2017.

<sup>17</sup> [Modèle de cadre pour une stratégie d'intégration interculturelle au niveau national. Stratégies d'intégration interculturelle : gérer la diversité comme une opportunité](#), Comité directeur sur l'anti-discrimination, la diversité et l'inclusion (CDADI), Conseil de l'Europe, 2021.

- des initiatives d'**encouragement** et de renforcement de la parole collective des personnes et des groupes concernés par le processus, y compris leurs organisations représentatives ;
- **l'offre d'informations** aux personnes concernées sur la nécessité et l'utilisation de données sur l'égalité, pour qu'elles puissent participer de manière éclairée au processus ;
- **la reconnaissance** des connaissances, de l'expertise et de l'expérience détenues par les groupes concernés par le processus de collecte et d'analyse de données.

**Exhaustivité** : correspond à la volonté de couvrir tous les groupes qui subissent des inégalités, et suppose de traiter tous les lieux et tous les champs politiques où de telles inégalités sont générées et vécues.

*Les orientations de la Commission européenne insistent sur l'exhaustivité de la collecte et de l'analyse de données. Il s'agit de veiller à ce que l'ensemble des domaines clés de la vie où la discrimination peut se produire soient couverts par les sources de données sur l'égalité : emploi, éducation, accès aux biens et aux services, logement, santé, pauvreté/exclusion sociale, participation politique et civique, etc.<sup>18</sup>*

Eu égard au principe d'exhaustivité, il est nécessaire que toute collecte et analyse de données sur l'égalité se fonde sur :

- un **large éventail de domaines** : emploi, revenus, éducation, santé, logement, culture, police, infrastructures publiques, etc., à tous les niveaux de gouvernance ;
- un **large public**, englobant des groupes tels que les femmes, les groupes « racisés », les personnes LGBTI, les personnes en situation de handicap, les parents seuls, les aidant-e-s, les personnes âgées, les jeunes, ou encore les personnes qui ont des croyances religieuses particulières ou qui se trouvent dans une situation socio-économique particulière ;
- un **regard intersectionnel**, qui prenne en compte les personnes à l'intersection de ces différents groupes, et
- une **approche multidimensionnelle**, consistant à recueillir et analyser des données sur l'égalité à la fois au sein du grand public, d'une organisation et d'une communauté spécifique.

**Efficacité** : reflète la capacité d'atteindre les réalisations et résultats visés, et implique une approche planifiée et méthodique pour parvenir à des objectifs.

*Les orientations de la Commission européenne indiquent qu'en vue d'une collecte et d'une analyse efficaces des données sur l'égalité, il faut : renforcer la capacité des parties prenantes à collecter des données solides et fiables sur l'égalité ; veiller à ce que le personnel des différentes entités qui collectent régulièrement de telles données possède les aptitudes et les connaissances voulues et connaisse les bonnes pratiques ; et promouvoir une culture institutionnelle reconnaissant la nécessité de disposer de données solides et fiables sur l'égalité afin de garantir l'élaboration de politiques fondées sur des preuves, dans l'ensemble des institutions publiques et des parties prenantes concernées<sup>19</sup>.*

Eu égard au principe d'efficacité, il est nécessaire que toute collecte et analyse de données sur l'égalité se fonde sur :

---

<sup>18</sup> [Orientations pour améliorer la collecte et l'utilisation des données relatives à l'égalité](#), Groupe de haut niveau sur la non-discrimination, l'égalité et la diversité, Sous-groupe sur les données relatives à l'égalité, DG Justice et consommateurs, Commission européenne, 2021.

<sup>19</sup> [Orientations pour améliorer la collecte et l'utilisation des données relatives à l'égalité](#), Groupe de haut niveau sur la non-discrimination, l'égalité et la diversité, Sous-groupe sur les données relatives à l'égalité, DG Justice et consommateurs, Commission européenne, 2021.

- une **coopération entre institutions**, à tous les niveaux de gouvernance, associant tout l'éventail des organisations qui collectent et détiennent des données sur l'égalité ;
- un **large panel de parties prenantes** englobant les organismes chargés des questions d'égalité et les organisations de la société civile représentatives des groupes concernés par la collecte et l'analyse de données ;
- des **investissements dans les systèmes et les initiatives** requis pour que les organisations pertinentes mènent un travail adéquat de collecte et d'analyse de données appropriées ;
- la **formation du personnel** de toutes les organisations concernées, pour renforcer les capacités de génération et d'analyse de données et la culture de l'analyse des données ;
- l'association d'**approches qualitatives et quantitatives** et comprenant à la fois des initiatives ciblées et des stratégies plus larges sur les questions d'égalité ; et
- la **prise en compte des implications** des données collectées et des recommandations applicables à leur analyse.

Le respect des cadres de protection des données est important et se reflète dans le socle de valeurs présenté ci-dessus. Toutefois, l'interprétation inexacte des cadres de protection des données peut constituer un obstacle à la collecte et à l'analyse des données sur l'égalité.

Les cadres de protection des données n'interdisent pas la collecte et l'analyse des données sur l'égalité, ils établissent plutôt les conditions dans lesquelles celles-ci sont autorisées. En outre, les cadres de protection des données ne s'appliquent pas aux données anonymes, qui ne concernent pas une personne physique identifiée ou identifiable, ou qui concernent des données à caractère personnel rendues anonymes de telle manière que la personne concernée n'est pas ou plus identifiable.

La collecte et l'analyse de ces données personnelles doivent impliquer le consentement de la personne concernée par les données collectées, au traitement des données pour l'objectif spécifié qui sous-tend leur collecte. En outre, la collecte et l'analyse de ces données à caractère personnel doivent viser un objectif nécessaire pour des raisons d'intérêt public majeur, à des fins statistiques, de recherche scientifique ou historique, ou d'archivage dans l'intérêt public.

Le socle de valeurs exposé ci-dessus, ainsi qu'un alignement attentif sur les mesures concrètes prévues pour chacune d'entre elles, tout particulièrement celles relatives à la valeur de la dignité, permettront de respecter ces conditions.

## 2.4 Gouvernance multiniveaux

*D'après le Modèle de cadre, « [l]a gouvernance multiniveaux devrait prévaloir tout au long du cycle de vie de la stratégie d'intégration interculturelle, de l'évaluation des besoins à la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de la stratégie. Dans la mesure où divers niveaux de gouvernance partagent des compétences et responsabilités dans différents pays, la gouvernance multiniveaux est nécessaire pour renforcer la collaboration entre les différentes administrations, améliorer la mise en œuvre des politiques publiques et la cohésion<sup>20</sup> ».*

La lutte contre la discrimination systémique, élément essentiel de toute stratégie d'intégration interculturelle, relève donc de la responsabilité de tous les niveaux de gouvernance. Il en va de même pour la collecte et l'analyse, dans ce but, de données sur l'égalité.

---

<sup>20</sup> [Modèle de cadre pour une stratégie d'intégration interculturelle au niveau national. Stratégies d'intégration interculturelle : gérer la diversité comme une opportunité](#), Comité directeur sur l'anti-discrimination, la diversité et l'inclusion (CDADI), Conseil de l'Europe, 2021.

Les approches proposées dans ce manuel de formation à la collecte de données sur l'égalité, qu'il s'agisse de projets ciblés ou de stratégies, peuvent être appliquées à tous les niveaux de gouvernance. À cet égard, il importera de garantir la cohérence et la diffusion des enseignements au sein de chaque niveau de gouvernance et entre les différents niveaux.

## 2.5 Exercice de réflexion

Votre organisation, à son niveau de gouvernance, souhaite améliorer ses travaux de collecte et d'analyse de données sur l'égalité.

- Quel est, selon vous, le but prioritaire de cette amélioration de la collecte et de l'analyse de données sur l'égalité dans votre organisation ?
- Quels sont les effets de ce but sur votre approche de la collecte et de l'analyse de ces données ?

## 2.6 Quiz

Question 1. Quelle est la principale cause de discrimination systémique ?

- A. Des systèmes organisationnels inefficaces et dysfonctionnels.
- B. Des procédures, des routines et une culture organisationnelle qui désavantagent certains groupes de population.
- C. Des managers dont les décisions individuelles excluent ou discriminent les membres de certains groupes de population.

*Feedback :* La meilleure réponse est la B.

Des systèmes inefficaces et dysfonctionnels contribuent à la discrimination systémique, mais n'expliquent pas à eux seuls les désavantages vécus par des groupes de population spécifiques.

Et bien que les procédures et opérations courantes d'une organisation soient conçues et mises en œuvre par des individus, la discrimination systémique dépasse les actes discriminatoires individuels, puisqu'elle naît du fonctionnement même d'institutions clés – forme de discrimination souvent non intentionnelle.

Question 2. En matière de lutte contre la discrimination systémique, quel est le principal intérêt des données sur l'égalité ?

- A. Les données sur l'égalité permettent à l'organisation de se protéger des critiques et des plaintes pour discrimination.
- B. Les données sur l'égalité renseignent sur les problèmes rencontrés par les communautés qui subissent des inégalités.
- C. Les données sur l'égalité rendent la discrimination visible et offrent des preuves sur lesquelles fonder les actions contre la discrimination systémique.

*Feedback :* La meilleure réponse est la C.

La collecte de données sur l'égalité poursuit un but, qui est de bénéficier aux personnes concernées par ces données. En rendant visible la discrimination systémique, ces données rendent possibles et orientent la révision des procédures

et des routines et un changement de culture organisationnelle en vue de résultats plus égalitaires pour les groupes concernés.

Ce travail peut avoir d'autres bénéfices, comme de protéger l'organisation ou de lui faire mieux comprendre la dynamique interne des différentes communautés, mais ils ne sont pas le premier but du travail de collecte de données pour prévenir et combattre la discrimination systémique.

**Question 3.** Comment le principe de participation devrait-il se traduire dans la collecte et l'analyse de données sur l'égalité ?

- A. La participation consiste à réunir les organisations clés autour de la table pour qu'elles contribuent à la collecte de données.
- B. La participation consiste à associer les personnes concernées par la collecte de données, considérées comme co-productrices du projet.
- C. La participation consiste à donner aux publics concernés un retour d'information sur les problèmes pointés par les données recueillies.

*Feedback :* La meilleure réponse est la B.

La co-production avec les personnes auprès desquelles les données sont collectées place les groupes concernés au centre du processus. Il peut être utile d'associer d'autres organisations, mais cette préoccupation vient en second lieu. Le retour d'information est un élément important, mais n'est pas suffisant en soi.

## 2.7 Check-list

Pour agir contre la discrimination systémique en collectant et analysant des données sur l'égalité, avez-vous mis en place les bases nécessaires ?

Vous pouvez répondre « oui » si :

- Le but spécifique visé par la collecte et l'analyse des données sur l'égalité a été établi et communiqué.
- Des processus visant à donner des moyens d'action aux personnes concernées par les données collectées et analysées ont été mis en œuvre, comprenant la communication avec ces communautés, le renforcement de relations de confiance et l'association de représentant-e-s à la co-production des actions et stratégies en matière de données sur l'égalité.
- Les institutions concernées se sont engagées à lutter contre la discrimination systémique, dans les politiques et en pratique, en accompagnant la collecte et l'analyse de données sur l'égalité et en traduisant leurs enseignements dans les faits.

## 2.8 Documents de référence

Sur la discrimination systémique :

[Détecter et prévenir la discrimination systémique au niveau local. Étude d'orientation](#), Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2020.

Sur la collecte de données sur l'égalité :

[Orientations pour améliorer la collecte et l'utilisation des données relatives à l'égalité](#), Groupe de haut niveau sur la non-discrimination, l'égalité et la diversité, Sous-groupe sur les données relatives à l'égalité, DG Justice et consommateurs, Commission européenne, 2021.

[Note d'orientation sur la collecte et l'utilisation de données relatives à l'égalité fondées sur la race ou l'origine ethnique](#), Groupe de haut niveau sur la non-discrimination, l'égalité et la diversité, Sous-groupe sur les données relatives à l'égalité, DG Justice et consommateurs, Commission européenne, 2021.

### 3. Module 2 – Données sur l'égalité : mener des initiatives ciblées

Ce module examine l'élaboration et la mise en œuvre d'initiatives ciblées en matière de données sur l'égalité. Il présente d'abord le but et l'étendue de ces initiatives, ainsi que les éléments de l'approche apprenante qu'elles requièrent. Il passe ensuite en revue les défis à relever pour mener des initiatives de qualité dans ce domaine. Enfin, il examine différents types d'initiatives ciblées en matière de sur l'égalité, leur but et leur nature, et en donne quelques exemples.

#### 3.1 Une approche apprenante

##### *But et étendue des initiatives ciblées en matière de données sur l'égalité*

Les initiatives ciblées ont pour but de donner des moyens d'action aux communautés exposées à la discrimination et aux inégalités et d'alimenter des changements dans leur expérience et leur situation.

Elles peuvent porter sur :

- les populations de certaines zones géographiques locales, pour cerner le niveau d'équité territoriale dans la situation de groupes particuliers ;
- des groupes spécifiques, en vue de connaître la situation, l'expérience et l'identité ou les besoins spécifiques de ces groupes ;
- le personnel d'une organisation, en vue de connaître la situation, l'expérience et l'identité ou les besoins spécifiques de groupes particuliers au sein de ce personnel.

##### *Élaborer et mettre en œuvre des initiatives ciblées en matière de données sur l'égalité : quelle approche ?*

Les initiatives ciblées en matière de données sur l'égalité, qui cherchent à donner des moyens d'action aux groupes concernés, requièrent une approche apprenante. Une telle approche englobe des processus destinés à :

- tisser des relations et favoriser la confiance dans le travail de préparation du projet ;
- permettre au groupe concerné par l'initiative de prendre le sujet en main ;
- veiller à associer le groupe concerné à la conception, la mise en œuvre et le suivi de l'initiative, et ;
- tirer de l'initiative des enseignements pour toutes les parties.

Les initiatives ciblées en matière de données sur l'égalité couvrent à la fois des données qualitatives et quantitatives.

Elles s'articulent autour de deux grands axes :

- constituer une somme de connaissances (voir le chapitre 3.2, ci-dessous), qui peut se fonder :
  - sur l'institution, en faisant appel aux structures institutionnelles chargées de collecter et d'analyser des données sur l'égalité, ou
  - sur la recherche, en menant des travaux de recherche et de veille pour identifier, analyser et comprendre les types d'inégalités et de discrimination ;
- mobiliser la communauté (voir le chapitre 3.3, ci-dessous), par exemple via des processus d'apprentissage mutuel concernant les problèmes et les réponses à la situation, les expériences, l'identité ou les besoins spécifiques des groupes exposés aux inégalités et à la discrimination. Ce travail peut concerner la population de certaines zones géographiques, des groupes spécifiques ou le personnel de l'organisation.

Concernant la constitution d'une somme de connaissances, notons que l'ECRI a publié une recommandation aux États membres sur la nécessité de mener des enquêtes nationales sur l'expérience et la perception de la discrimination et du racisme par les victimes potentielles, assortie d'orientations sur ce processus<sup>21</sup>.

### ***Gouvernance multiniveaux***

Toutes les initiatives ciblées en matière de données sur l'égalité peuvent être mises en œuvre à tous les niveaux de gouvernance : national, régional et local.

Pour l'axe « constituer une somme de connaissances », des actions peuvent être rapidement menées à tous les niveaux, et ce de façon interconnectée.

L'ECRI, par exemple, a recommandé aux États membres d'entreprendre des recherches sur la nature, les causes et les manifestations du racisme, de la xénophobie, de l'antisémitisme et de l'intolérance aux niveaux local, régional et national<sup>22</sup>, et d'encourager et de soutenir les projets de recherche et observatoires indépendants du racisme et de la discrimination envers les musulmans.<sup>23</sup>

Pour l'axe « mobiliser la communauté », il sera plus pertinent d'agir au niveau local, en lien avec les habitant·e·s de certaines zones géographiques et avec des communautés spécifiques, car les prises de contact sont plus faciles à ce niveau. Néanmoins, les initiatives de cette nature peuvent être adaptées aux niveaux régional et national, notamment pour ce qui est de la conception du travail avec les groupes concernés.

S'agissant des membres du personnel, l'action peut se situer à tous les niveaux de gouvernance, en fonction de l'organisation concernée.

### ***Défis associés aux initiatives ciblées en matière de données sur l'égalité***

Pour commencer, les données et informations disponibles sur les questions d'égalité étant rares, il peut être difficile d'y accéder.

En outre, il faut à la fois un leadership et des ressources pour faire connaître l'engagement en matière de données sur l'égalité et tenir cet engagement de façon efficace et dans la durée.

L'idée de se pencher sur les problèmes de sa propre organisation peut aussi susciter des réticences. Cela fait obstacle à une bonne compréhension de la discrimination systémique et aux actions destinées à la combattre.

Les cas de discrimination, en particulier systémique, sont particulièrement peu signalés, ce qui rend le problème moins visible. Ce sous-signalage s'explique par le manque de confiance dans les instances, par la conviction que rien ne peut changer, par la banalisation des traitements discriminatoires et par la peur des conséquences du signalement d'un incident.

Il peut également y avoir un sous-enregistrement de la discrimination. Cela résulte de l'inadéquation des systèmes de réception et de traitement des plaintes ou du manque de capacité à mettre en œuvre ces systèmes lorsqu'ils sont en place.

---

<sup>21</sup> Recommandation de politique générale n° 4 de l'ECRI : [Les enquêtes nationales sur l'expérience et la perception de la discrimination et du racisme par les victimes potentielles](#), adoptée le 6 mars 1998, CRI(98)30.

<sup>22</sup> Recommandation de politique générale n° 1 de l'ECRI : [Lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance](#), adoptée le 4 octobre 1996, CRI(96)43.

<sup>23</sup> Recommandation de politique générale n°5 (révisée) de l'ECRI : [La prévention et la lutte contre l'intolérance et la discrimination envers les musulmans](#), - adoptée le 16 mars 2000 et révisée le 8 décembre 2021.

Hormis les données concernant les impacts sur les personnes touchées, les données sur la discrimination systémique sont difficiles à recueillir.

Enfin, la notion d'intersectionnalité et les situations, expériences, identités ou besoins spécifiques des personnes situées à l'intersection de plusieurs groupes discriminés appellent une certaine créativité si l'on souhaite y apporter une réponse pertinente.

### 3.2 Constituer une somme de connaissances

La constitution d'une somme de connaissances est l'un des axes des initiatives ciblées en matière de données sur l'égalité, c'est-à-dire spécialement entreprises pour recueillir des données sur les groupes qui connaissent des inégalités. Elle peut passer 1) par la mise en place et les travaux d'une institution spécialisée ou 2) par le lancement de projets de recherche.

**(1) Type d'initiative :** établir une structure institutionnelle chargée d'une mission en lien avec les données sur l'égalité.

**But :** recueillir, analyser, détenir et diffuser des données sur les questions de discrimination et d'inégalité, dont la discrimination systémique, de manière à sous-tendre les politiques et les programmes.

**Nature :** cette structure chargée de travailler sur les questions relatives à l'égalité peut prendre de nombreuses formes, dont notamment :

- un observatoire indépendant,
- un organe consultatif,
- un groupe de travail, ou
- des partenariats entre chercheur-euse-s, universités, organismes publics et communautés locales affectées par la discrimination et les inégalités.

L'étude de cas ci-dessous, bien que locale, peut tout à fait être reproduite aux niveaux régional et national. En effet, l'institution concernée pourrait opérer à l'un de ces autres niveaux. Pour transposer l'initiative, il conviendra de définir un but spécifique au niveau de gouvernance concerné.

La vraie difficulté réside dans la portée de l'initiative. Pour détecter l'origine des discriminations, on pourra :

- coopérer avec un réseau d'organisations, ou
- adopter une approche multiniveaux, s'appuyant sur des observatoires aux différents niveaux de gouvernance, mais reliés entre eux.

#### **Étude de cas : un observatoire à Barcelone (Espagne)**

**But :** l'Observatoire des discriminations à Barcelone a été lancé en 2018 pour rendre visibles les situations de discrimination dans la ville et orienter la conception et le déploiement de mesures destinées à y remédier.

**Structure :** l'Observatoire est un partenariat entre :

- l'Agence pour la non-discrimination de la ville de Barcelone, chargée du suivi, des enquêtes et des rapports sur les cas de discrimination, qui offre une aide psychosociale, des conseils juridiques et des interventions de conciliation et de médiation ;

- le Centre de ressources sur les droits humains de la ville de Barcelone, qui rassemble des ressources sur ce thème, organise des formations sur la discrimination et les droits humains, fournit des conseils sur ces sujets sous l'angle de la politique municipale et supervise la conformité aux protocoles en matière de droits humains ;
- le Bureau des entités d'aide aux victimes de discrimination, regroupant actuellement 16 organismes sociaux assurant entre autres des services d'aide aux victimes de discrimination, qui œuvre à mieux coordonner la réaction des institutions publiques et des entités sociales face à la discrimination et offre un espace de formation et de diffusion des problématiques en jeu.

**Initiative** : l'Observatoire publie un rapport annuel sur les discriminations, mettant chaque année l'accent sur un thème particulier (la discrimination sur le marché du logement, pour la dernière parution). Concernant la discrimination, il pose plusieurs questions : qui, par qui, où et pour quels motifs ? Le rapport fait aussi le point sur les types de discrimination, les droits qui ont été violés, les réponses apportées et leurs résultats.

Le rapport couvre dix motifs de discrimination : racisme et xénophobie, handicap, langue, religion, santé, âge, genre, idéologie, aporophobie (hostilité aux personnes pauvres) et LGBTI-phobie, avec une perspective intersectionnelle. Il couvre la discrimination par des particuliers, des entreprises/entités privées, l'administration publique et les forces de police. Il prend en compte la discrimination directe et indirecte, bien qu'il se soit concentré à ce jour sur la discrimination directe, comprenant les inégalités de traitement, les agressions verbales, les agressions physiques, les propos discriminatoires et haineux et le vandalisme.

**Processus** : le rapport s'appuie sur les chiffres et les réflexions de l'Agence pour la non-discrimination et des membres du Bureau des entités d'aide aux victimes de discrimination. Il associe données quantitatives et qualitatives. Le rapport intègre des données issues de l'Enquête sur la cohabitation et les relations de voisinage de la zone métropolitaine barcelonaise, publiée par l'Institut d'études régionales et métropolitaines de Barcelone.

*Principal document de référence* : Conseil municipal de Barcelone, Observatoire des discriminations à Barcelone, Rapport 2021 (paru en 2022), disponible [en espagnol](#) et [en anglais](#).

**(2) Type d'initiative** : entreprendre des recherches sur la question de la discrimination systémique.

**But** : offrir un tableau fondé sur des preuves de la réalité de la discrimination systémique, et orienter et encourager des mesures visant à l'éliminer.

**Nature** : les recherches en question peuvent passer par différents processus, notamment :

- projets de recherche générant et analysant de nouvelles données sur l'égalité ;
- analyse des données sur l'égalité existantes et production de rapports à leur sujet ;
- rapports annuels et analyses sur les cas de discrimination signalés ;
- dialogue avec la population ;
- auditions sur les problèmes de discrimination systémique ;
- utilisation d'outils d'enquête ;
- élaboration d'indicateurs pour surveiller, suivre et mesurer les progrès dans le traitement du problème.

Les deux études de cas ci-dessous, bien que locales, peuvent tout à fait être reproduites aux niveaux régional et national. Les recherches présentées pourront être entreprises à ces niveaux. Pour transposer l'initiative, il conviendra de définir un but spécifique au niveau de gouvernance concerné.

La vraie difficulté réside dans l'ampleur et l'impact de l'initiative :

- concernant l'ampleur, on pourra modifier la nature des recherches entreprises, et donc leur coût, ou passer par une approche multiniveaux, avec un programme de projets de recherche cohérents et reliés entre eux ;
- concernant l'impact, une stratégie devra être appliquée pour s'assurer que les résultats de recherche sont correctement traités par le niveau de gouvernance concerné.

#### **Étude de cas : trouver où et comment agir, Oslo (Norvège)**

**But :** la municipalité d'Oslo a lancé un projet de recherche visant à recueillir des données sur les expériences de discrimination, et développé en parallèle des indicateurs pour mesurer les progrès réalisés en réponse aux résultats de recherche. Le but était de cibler efficacement les questions de diversité dans les documents de stratégie politique, d'assurer un haut degré d'égalité dans la prestation de services et de remédier à l'important sous-signalé des cas de discrimination.

**Point de départ :** le projet est né d'un engagement politique en faveur de l'égalité et de la non-discrimination, dans le cadre d'engagements détaillés sur ces questions formulés sur la plateforme politique des partis à la tête de la ville. La mobilisation à Oslo sur le thème Black Lives Matter a été une motivation supplémentaire. La discrimination avait été largement débattue au niveau municipal au cours de la décennie précédente, mais la pression de la société civile pour que les paroles se traduisent en actes a joué un rôle.

**Processus :** la municipalité a conclu un contrat avec une équipe de recherche ayant l'expérience nécessaire. Les travaux de recherche ont compris une enquête, des groupes de réflexion et des ateliers associant des personnes issues de minorités ethniques. Les ateliers et groupes de réflexion se sont étendus aux jeunes, aux organisations de la société civile, aux employé·e-s, aux administrations et aux différents quartiers de la ville.

Les recherches ont montré qu'un grand nombre de personnes issues de minorités ethniques se disaient discriminées par la municipalité. En cela, l'accent portait fortement sur des formes de discrimination au niveau individuel. Cependant, cet apport a alimenté les réflexions sur les formes systémiques de discrimination qui ont émergé lors des séminaires et débats ultérieurs, ainsi que la planification des actions à entreprendre sur la base des travaux de recherche.

Parallèlement, la municipalité a élaboré des indicateurs pour mesurer les progrès à réaliser sur ce problème par ses services, en termes d'égalité dans les prestations, et sur ses lieux de travail, en termes de diversité des fonctionnaires à tous les niveaux. La municipalité a chargé un organisme spécialisé de préparer un rapport sur les indicateurs requis. Ce rapport a couvert les minorités ethniques, les groupes de population par religion, les personnes LGBTI et les personnes en situation de handicap.

Sa préparation a donné lieu à une série d'ateliers associant administrations et organisations de la société civile. La grille d'indicateurs appliquée comprenait les thèmes suivants : valoriser la diversité – rendre visibles la situation et les apports des groupes minoritaires ainsi que les stratégies de la municipalité en faveur de la diversité auprès du grand public et du personnel municipal ; compétences et formation – établir les attentes des managers et des employé·e-s dans ce domaine et les intégrer aux documents de stratégie politique ; inclusion et protection – garantir l'existence d'instruments efficaces pour remédier à la discrimination.

**Impact :** ce projet a permis de reconnaître que la discrimination était un problème : le fait que tant d'habitant·e-s relatent une expérience de discrimination montrait que la municipalité n'assurait pas

des services de qualité. Il a impulsé une nouvelle vision commune de cette problématique, et un langage commun dans les débats et les actions qui ont suivi. La nécessité d'agir est désormais perçue, et les réponses débattues au plus haut niveau de la municipalité.

Le projet a permis à la municipalité de savoir où et comment agir sur cette question. Elle souhaite y former ses managers, et faire en sorte qu'ils et elles voient dans cette formation plus qu'une obligation. La planification des mesures permet de mettre l'accent sur le changement, essentiel, des systèmes organisationnels. Un plan d'action a été développé pour recruter des personnes issues de minorités ethniques à tous les échelons administratifs. Il est demandé que tous les projets de lutte contre le problème se fondent sur des faits établis et que le processus de planification associe la population, dont les personnes issues de minorités ethniques.

*Principal document de référence* : Sindre Bangstad, Netta Marie Rønningen, Edvard Nergård Larsen, Tony Sandset et Prisca Bruno Massao, [Cartographie du racisme et de la discrimination vécus à Oslo](#), rapport 2022/2, KIFO, 2022 (en norvégien).

### **Étude de cas : susciter le débat, la compréhension et l'action par des recherches sur le racisme structurel à Bergen (Norvège)**

**But** : un projet de recherche a été entrepris par la municipalité de Bergen pour savoir comment la population issue de minorités ethniques se sentait traitée par les services municipaux et jugeait sa qualité de vie à Bergen. La municipalité souhaitait entendre les témoignages et les critiques des personnes concernées.

**Point de départ** : le premier moteur de ce projet était l'engagement politique. La municipalité, via son département Diversité et égalité, travaillait aussi avec la communauté musulmane sur son expérience de l'islamophobie, ce qui a constitué une incitation supplémentaire. L'existence même d'un département Diversité et égalité a joué un rôle important.

**Processus** : la mesure clé a consisté à faire appel à une équipe de recherche extérieure, expérimentée dans le domaine du racisme structurel. Ces connaissances préalables ont été importantes pour l'efficacité du projet. Sur la base des résultats de recherche, des actions ont été menées avec la participation de la société civile et des minorités ethniques.

Les recherches ont eu un volet qualitatif, sous forme d'entretiens individuels avec un petit nombre de personnes membres de minorités ethniques. Ces récits à la première personne sur la vie à Bergen et les relations avec les services municipaux ont compté parmi les éléments du rapport final qui ont pesé sur les politiques. Il s'est avéré que les services éducatifs étaient une source d'inquiétude particulière. Sur le plan quantitatif, les recherches comportaient aussi une enquête auprès de quelque 400 personnes appartenant à des minorités ethniques. Ici, ce sont l'emploi et le marché locatif qui sont ressortis comme particulièrement problématiques.

La méthode choisie n'est pas allée sans difficultés. La pandémie de covid-19 a obligé l'équipe à renoncer aux entretiens en groupe. Les considérations de protection des données ont empêché d'accéder aux données qui auraient rendu l'enquête vraiment représentative ; de ce fait, il s'est avéré que les personnes interrogées avaient un niveau d'études supérieur à la moyenne.

La distinction entre formes individuelles et systémiques de discrimination n'a pas été facile à établir. Cependant, l'expérience de l'équipe de recherche en matière de racisme structurel lui a permis d'identifier, en analysant les entretiens et les réponses à l'enquête, des types de racisme relevant davantage d'une forme systémique.

Le fait que la recherche soit explicitement consacrée au racisme structurel reflétait l'engagement politique à traiter ce problème et suscitait la confiance, ce qui a encouragé la participation des personnes de minorités ethniques.

**Impact :** le rapport de recherche a suscité un débat. Les élu·e·s du conseil municipal l'ont pris au sérieux, et plusieurs réunions publiques sur le rapport ont été organisées. Le rapport a aussi fait l'objet d'une bonne couverture médiatique.

Le rapport a permis de comprendre le racisme structurel et fait aujourd'hui figure de référence sur le sujet. Il comportait un chapitre théorique qui expliquait, en termes accessibles, le sens du concept de racisme structurel dans le contexte norvégien. Sur cette base, les responsables de la municipalité ont pu traduire le concept en plans et en actions.

Le rapport de recherche a suscité et continue de susciter des actions. Un plan d'action sur la discrimination et la haine rencontrées par les personnes musulmanes a été publié. Des financements ont été alloués au secteur éducatif pour qu'il lutte de manière plus globale contre le racisme, en sensibilisant les enseignant·e·s sur le sujet et en les équipant pour y répondre. Plusieurs ONG, représentant différents groupes minoritaires, se sont alliées et ont reçu des financements qui leur ont permis d'ouvrir un bureau où l'on peut facilement venir signaler des cas de discrimination.

*Principaux documents de référence :* Sindre Bangstad, Edvard Nergård Larsen et Lise B. Grung, [Structural Racism in Bergen](#), rapport 2021/09, Vista Analysis et KIFO, 2021 (en norvégien).

### 3.3 Mobiliser la communauté

Mobiliser la communauté constitue l'autre axe des initiatives ciblées en matière de données sur l'égalité, c'est-à-dire spécialement entreprises pour recueillir des données sur les groupes qui connaissent des inégalités. Il s'agit de se concentrer sur des groupes spécifiques, pour travailler directement avec eux, notamment (1) la population locale, (2) des groupes particuliers touchés par les inégalités et/ou (3) le personnel d'une organisation.

**(1) Type de groupe ciblé :** la population locale

**But :** dresser un tableau de la réalité vécue par les différentes populations du territoire et des écarts qui existent entre elles en vue d'orienter les politiques, les programmes et les décisions en matière d'investissements.

**Nature :** les processus auprès de la population locale peuvent comporter :

- des recherches utilisant les données sur l'égalité existantes,
- des recherches ou enquêtes destinées à générer de nouvelles données sur l'égalité, et/ou
- des auditions sur les questions de discrimination et d'inégalité.

L'étude de cas ci-dessous, bien que locale, pourra être ajustée en vue d'une transposition aux niveaux régional et national. Bien que les initiatives ciblées en matière de données sur l'égalité, lorsqu'elles se concentrent sur les populations locales, soient surtout adaptées au niveau local, elles peuvent être conçues pour s'appliquer au niveau régional ou national. Pour cela, le plus efficace est d'adopter une approche multiniveaux, fondée sur des travaux cohérents et reliés entre eux de collecte et d'analyse de données sur la population, en choisissant des unités territoriales qui permettent d'élaborer des politiques et de programmes en réponse à l'analyse. Pour transposer l'initiative, il conviendra de définir un but spécifique au niveau de gouvernance concerné.

## **Étude de cas : équité territoriale et culturelle, Montréal (Canada) – travail ciblant la population locale**

**But :** collecter et analyser des données sur la population pour sous-tendre et guider la conception et la mise en œuvre des interventions municipales, en veillant à ce qu'elles soient les plus justes et intelligentes possibles, et orienter les actions de lutte contre le racisme et la discrimination systémique.

**Structure :** l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) a publié en juin 2020 un rapport à l'issue d'une consultation sur le racisme et la discrimination systémiques dans la ville. La commission mise sur pied pour cette consultation a recommandé de produire, tous les trois ans, et de rendre publiques des données populationnelles comparatives et différenciées afin de mesurer les écarts entre les communautés dans des secteurs tels que l'emploi, la sécurité publique, le logement, la culture et le développement social et économique.

La mise en œuvre de cette recommandation est pilotée par le Bureau du commissaire à la lutte contre le racisme et la discrimination systémique, ainsi que par le département du Service de la diversité et de l'inclusion sociale de la ville consacré à la connaissance des questions sociales.

**Processus :** les données sont envisagées comme un moyen de répondre à une question ; elles sont au service d'une fin, et non une fin en soi. Avant de collecter des données, on mobilise des connaissances et on rassemble les renseignements disponibles sur les questions sociales, afin de définir précisément le sujet et de bien cerner les données à recueillir. Il faut à la fois des données et une culture de l'analyse des données : l'administration doit être prête à utiliser les données pour évoluer vers plus d'inclusion sociale. Cela suppose une certaine vision de l'inclusion, assortie d'une stratégie politique.

Pour réussir la transition inclusive, cinq thèmes ont été identifiés : administration exempte de discrimination, sécurité publique sans profilage, équité territoriale, équité culturelle et participation citoyenne inclusive. Les données sont citées parmi les sept leviers d'action sur ces thèmes. Les autres leviers sont les suivants : visions et politiques, gouvernance, pratiques organisationnelles, communications, écosystèmes d'organisations institutionnelles et citoyennes, et événements.

*Principal document de référence :* [Racisme et discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal](#), Office de consultation publique de Montréal (OCPM), 2020.

### **(2) Type de groupe ciblé :** des groupes particuliers touchés par les inégalités

**But :** assurer une connaissance et une compréhension communes de la situation, de l'expérience et de l'identité, ou des besoins spécifiques, de groupes touchés par les inégalités et la discrimination, afin de s'entendre sur des actions pour résoudre les problèmes constatés.

**Nature :** les processus auprès des groupes spécifiques exposés aux inégalités et à la discrimination, dans un esprit d'apprentissage mutuel, peuvent comporter :

- des communications directes,
- le renforcement des relations et de la confiance,
- le dialogue,
- des efforts communs, et/ou
- la création et le renforcement de partenariats.

L'étude de cas ci-dessous, bien que locale, pourra être ajustée en vue d'une transposition aux niveaux régional et national. Bien que les initiatives ciblées en matière de données sur l'égalité, lorsqu'elles se

concentrent sur des groupes spécifiques, soient surtout adaptées au niveau local, elles peuvent être conçues pour s'appliquer au niveau régional ou national. Pour transposer l'initiative, il conviendra de définir un but spécifique au niveau de gouvernance concerné.

Aux autres niveaux de gouvernance, il sera nécessaire de repenser l'élément clé, à savoir la mobilisation de la communauté :

- les organisations de la société civile représentatives des groupes spécifiques, et organisées au niveau de gouvernance auquel le projet se déroule, doivent se trouver au cœur du processus, pour faire entendre la voix des groupes concernés dans le cadre du processus participatif ;
- un échantillon représentatif au niveau local permettra la prise en compte des points de vue et expériences de terrain ;
- il sera utile d'associer les autres niveaux de gouvernance.

#### **Étude de cas : les « 7 C » d'Iroko, Kirklees (Royaume-Uni) – travail ciblant une communauté**

**But :** le projet Iroko a été développé, sur une période de huit mois, pour répondre à un contexte marqué par plusieurs éléments : fortes inégalités en défaveur des communautés noires et afro-caribéennes<sup>24</sup>, révélées par la pandémie de covid-19 et par le mouvement Black Lives Matter ; nécessité de réparer les fractures dans les relations avec ces communautés ; et volonté de comprendre le racisme tel qu'il était vécu par ces communautés. Le projet s'est décliné en plusieurs composantes (« les 7 C ») :

**Co-production :** la philosophie n'était pas d'extraire des données de la communauté, mais d'apprendre avec elle. Il fallait donc être présents dans la communauté, travailler avec elle là où elle était et lui permettre de prendre la tête du projet.

**Communication :** le projet a comporté plusieurs activités de communication : mise sur pied et renforcement d'une équipe d'Ambassadeurs de la communauté, discussions en ligne sur le pourquoi et le comment de la collecte de données – et quelles données, planification des actions dans le cadre du projet avec les leaders noirs et afro-caribéens, renforcement des capacités et formation au leadership pour les membres de la communauté noire et afro-caribéenne.

**Collecte :** des données ont été collectées via quatre sessions de discussion en ligne avec les personnes concernées, trois entretiens collectifs en personne avec des jeunes de la communauté et trois entretiens individuels en personne. L'ensemble a mobilisé 395 participant·e·s et facilitateur·trice·s, âgé·e·s de 16 à plus de 65 ans.

**Analyse Culturelle :** les récits, témoignages et données recueillis ont été analysés de manière à comprendre les différents impacts du racisme et les systèmes, aussi bien personnels que publics, au sein desquels le racisme est vécu.

**Humilité Culturelle :** la réflexion a été menée par des leaders noirs et afro-caribéens, pour veiller à ce qu'elle repose sur la confiance et tienne compte de tous les points de vue. Elle a aussi ouvert la voie à une réflexion en interne, plusieurs agent·e·s de la collectivité étant formé·e·s à préparer leurs collègues à prendre connaissance des résultats du projet et à y apporter les réponses voulues.

**Structures du Conseil local :** le projet visait à identifier et concrétiser les changements nécessaires pour éliminer le racisme des structures du conseil local, y compris les structures d'aménagement urbain, de prestation de services et de participation citoyenne.

---

<sup>24</sup> Expression utilisée dans le contexte du Royaume-Uni. Cette note s'applique au reste du document chaque fois qu'est utilisée cette désignation.

**Changement** : le projet a influencé les plans et les stratégies du conseil local, amélioré la prestation des services et favorisé de nouvelles relations avec la communauté noire et afro-caribéenne. En plaçant la communauté afro-caribéenne aux commandes, il a suscité des apprentissages et développé l'auto-détermination.

Le projet a été mis en œuvre par le conseil local de Kirklees, l'Université de Huddersfield et Amber & Greene (spécialistes du traitement des données).

*Principal document de référence* : présence en ligne du projet Iroko : [Présentation du projet](#) et [Appel à chargés de mission](#).

**(3) Type de groupe ciblé** : le personnel d'une organisation

**But** : observer et suivre la diversité du personnel d'une organisation afin de concevoir des politiques et initiatives en matière de recrutement, de promotion et d'environnement professionnel qui favorisent, reconnaissent et gèrent correctement cette diversité.

**Nature** : sur les questions de diversité, d'inégalité et de discrimination, les processus auprès des membres du personnel peuvent comporter :

- des actions de communication et de renforcement de la confiance,
- la collaboration avec des réseaux d'employé-e-s et des membres individuels du personnel, et/ou
- des enquêtes et projets de recherche.

L'étude de cas, bien que régionale, peut tout à fait être reproduite aux niveaux local et national. Les initiatives ciblées sur les données relatives à l'égalité, lorsqu'elles sont axées sur le personnel, sont transposables à n'importe quel niveau organisationnel. Leur conception et leur mise en œuvre devront refléter la nature de l'organisation concernée et le ou les niveaux de gouvernance couverts.

#### **Étude de cas : pour une administration exemplaire, Canton de Neuchâtel (Suisse) – travail ciblant le personnel**

**But** : l'initiative porte sur la diversité du personnel administratif. Elle répond à l'ambition de cette administration : adopter une approche exemplaire en matière d'égalité et d'ouverture à la diversité et chercher à développer une culture d'inclusion et de diversité, favorable aux changements structurels nécessaires.

**Point de départ** : l'initiative s'appuie sur la Feuille de route pour une administration égalitaire, ouverte à la diversité et sans discrimination, approuvée par le canton de Neuchâtel en mai 2018. Pour élaborer un plan d'action à partir de cette Feuille de route, un groupe de travail a été mis sur pied, composé de représentant-e-s de plusieurs services du Canton : ressources humaines, statistiques, communication et cohésion multiculturelle, ainsi que de l'Office de la politique familiale et de l'égalité. Ces travaux sont soutenus par tout le Conseil d'État du Canton.

**Enquête auprès du personnel** : en partenariat avec l'Université de Neuchâtel, un questionnaire a été développé et diffusé en vue d'identifier la diversité parmi les employé-e-s. L'université a contribué à gagner la confiance du personnel et à assurer sa participation au projet. Le questionnaire s'organisait en trois thèmes : profils des employé-e-s, conciliation vie professionnelle vie familiale et expérience du racisme et/ou d'autres formes de discrimination. S'agissant du profil, les questions portaient sur le lieu de naissance, la nationalité, le pays d'origine des parents, la langue, l'âge, le genre (y compris non-binaire) et les responsabilités envers des enfants mineurs.

L'orientation sexuelle, bien que non mentionnée dans le questionnaire, sera prise en compte dans les actions.

Le taux de réponse a été de 46 %, sur un nombre total de 5 314 employé-e-s. Le questionnaire a révélé une grande diversité parmi les employé-e-s, qui étaient cependant en grande majorité de nationalité suisse. Un niveau significatif de discrimination a été noté, sur la base du genre, de l'âge, de l'origine nationale et de l'apparence physique. L'Université de Neuchâtel a préparé un rapport sur ces résultats, en garantissant l'anonymat des réponses. Le rapport a été communiqué en interne et à l'extérieur.

**Plan d'action :** l'enquête va servir de base à un plan d'action qui sera adopté par le Canton de Neuchâtel. Les actions seront classées par ordre de priorité, et leur mise en œuvre fera l'objet d'un suivi.

En termes de changement systémique, le Canton s'engage à revoir ses politiques et documents internes et la manière dont il formule les objectifs de diversité et d'inclusion et s'attache à les atteindre. Il est prévu de rédiger une charte de déontologie/sur la diversité. L'accent portera en particulier sur les processus de recrutement, avec une formation du personnel concerné. L'accueil des nouvelles recrues intégrera un point sur l'engagement de l'administration en faveur de la diversité et sur sa tolérance zéro de la discrimination.

L'un des défis à relever consiste à diffuser le rapport auprès du personnel de manière à créer les conditions de la mise en œuvre du plan d'action. Il faut à la fois que le personnel adhère aux changements requis et prévus et soit en mesure d'y participer activement. Le rapport a été communiqué par courrier électronique à l'ensemble des employé-e-s du Canton, avec un message affirmant l'ambition d'être une administration exemplaire et d'améliorer la représentation de la diversité au sein de personnel.

Le groupe de travail réfléchit actuellement aux éléments du rapport qui devraient contribuer, comme indicateurs, au suivi de l'ensemble de la Feuille de route. La première enquête a offert des données de départ qui serviront de référence ; l'exercice sera répété tous les quatre ans, coïncidant avec le mandat de la législature.

*Principal document de référence :* Ruedin D. et Fehlmann J., [Panorama de la diversité au sein du personnel de l'administration du Canton de Neuchâtel](#), SFM Studies # 79, Université de Neuchâtel et République et Canton de Neuchâtel, 2022.

### 3.4 Exercices de réflexion

1. Votre organisation, à son niveau de gouvernance, s'inquiète des inégalités vécues par plusieurs groupes ethniques minoritaires dans le domaine de l'emploi. Elle s'est engagée à mettre en œuvre une initiative ciblée en matière de données sur l'égalité, mobilisant la communauté ciblée de manière à explorer la nature et l'ampleur de ces inégalités et de concevoir des réponses efficaces.

- Quelles étapes suivriez-vous pour préparer une telle initiative ? Comment la mettriez-vous en œuvre ? Que feriez-vous de ses résultats ?

2. Votre organisation, à son niveau de gouvernance, souhaite repérer, suivre et traiter les incidents et expériences de discrimination contre différents groupes de population. Elle a décidé de mettre en place un observatoire pour répondre à cette ambition.

- Comment définiriez-vous la mission de cet observatoire ? Quelle structure lui donneriez-vous, compte tenu des éventuelles difficultés liées au niveau de gouvernance auquel il se situera ? Quelles initiatives attendriez-vous qu'il prenne ?

### 3.5 Quiz

Question 1. Qu'entend-on par « initiative ciblée en matière de données sur l'égalité » ?

- A. Une initiative ciblant un problème en particulier.
- B. Une initiative ciblant un groupe de population en particulier.
- C. Un projet de collecte de données spécifiques sur l'égalité, visant à atteindre un but particulier.

Feedback : La meilleure réponse est la C.

De telles initiatives peuvent cibler soit un groupe, soit un thème, soit les deux. Cependant, elles sont surtout distinctes du travail plus général de collecte de données – que l'organisation doit ensuite ventiler pour savoir quels groupes subissent des inégalités – et sont souvent lancées pour remédier à des limites ou à des lacunes identifiées dans ce système général.

Question 2. Quel est le principal but d'une initiative ciblée en matière de données sur l'égalité portant sur le personnel d'une organisation ?

- A. Orienter les politiques de ressources humaines.
- B. Faire le point sur la diversité du personnel.
- C. Connaître les attentes du personnel.

Feedback : La meilleure réponse est la A.

Toutes les initiatives de ce type doivent poursuivre un but, mais ce but doit aboutir à des changements positifs pour les personnes concernées. Certes, une telle initiative peut permettre de connaître la diversité du personnel et ses attentes, mais l'idée de recherche d'un changement positif conduit à privilégier la réponse A.

Question 3. Qu'implique une approche apprenante pour des initiatives ciblées en matière de données sur l'égalité ?

- A. Renforcement de la confiance, participation du groupe concerné, co-production et apprentissage mutuel.
- B. Renforcement des capacités du groupe ciblé, possibilités d'apprentissage et soutien à l'action sur les problèmes identifiés.
- C. Renforcement des capacités au sein de l'organisation pour qu'elle réagisse mieux aux problèmes identifiés.

Feedback : La meilleure réponse est la A.

Une approche dite « apprenante » se concentre sur les relations entre l'organisation et le groupe ciblé par l'initiative. Cela n'exclut pas que les initiatives

renforcent, de différentes manières, les capacités de l'organisation et du groupe, mais ce n'est pas leur vocation première.

### 3.6 Check-list

À l'appui de votre lutte contre la discrimination systémique, vous souhaitez lancer une initiative ciblée en matière de données sur l'égalité. Avez-vous cherché – et trouvé – les solutions les plus pertinentes ?

Vous pouvez répondre « oui » si :

- Le but de votre initiative a été pensé et défini pour favoriser :
  - l'autonomisation : travailler avec la communauté ciblée par votre initiative dans un esprit de développement et d'apprentissage mutuel ;
  - le changement organisationnel : dresser un tableau de la situation, des expériences et de l'identité ou des besoins spécifiques des groupes exposés aux inégalités et à la discrimination, afin de faire évoluer les priorités et les processus de votre organisation.
  
- Vous avez défini le champ le mieux adapté à votre initiative, à savoir :
  - la population de certains territoires,
  - certains groupes exposés aux inégalités et à la discrimination, ou
  - le personnel d'une organisation.
  
- Vous avez choisi le type d'initiative le mieux adapté, à savoir :
  - constituer une somme de connaissances, ou
  - travailler en partenariat avec la communauté concernée.
  
- Une approche apprenante a été définie pour votre initiative, et des mesures prises pour :
  - établir une relation de confiance ;
  - soutenir le leadership et la participation du groupe concerné ;
  - concevoir et mettre en œuvre le projet en coopération avec ce groupe, et
  - fixer comme objectif l'apprentissage mutuel.

### 3.7 Documents de référence

Concernant les initiatives ciblées en matière de données sur l'égalité – constituer une somme de connaissances :

Recommandation de politique générale n° 4 de l'ECRI : [Les enquêtes nationales sur l'expérience et la perception de la discrimination et du racisme par les victimes potentielles](#), adoptée le 6 mars 1998, CRI(98)30.

[Barcelona Discrimination Observatory Report 2021](#), Conseil municipal de Barcelone, 2022.

Sindre Bangstad, Netta Marie Rønningen, Edvard Nergård Larsen, Tony Sandset et Prisca Bruno Massao, [Mapping of Racism and Discrimination Encountered in Oslo Municipality](#), Report 2022/2, KIFO, 2022 (en norvégien).

Sindre Bangstad, Edvard Nergård Larsen et Lise B. Grung, [Structural Racism in Bergen](#), rapport 2021/09, Vista Analysis et KIFO, 2021 (en norvégien).

Concernant initiatives ciblées en matière de données sur l'égalité – mobiliser la communauté :

[Racisme et discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal](#), Office de consultation publique de Montréal (OCPM), 2020.

Présence en ligne du projet Iroko, district de Kirklees : [Project Summary](#) & [Iroko Project Trustee](#).

Ruedin D. & Fehlmann J., [Panorama de la diversité au sein du personnel de l'administration du Canton de Neuchâtel](#), SFM Studies # 79, Université de Neuchâtel et République et Canton de Neuchâtel, 2022.

## 4. Module 3 – Données sur l'égalité : mettre en place une stratégie

Ce module examine l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies en matière de données sur l'égalité. Il présente d'abord le but et l'étendue de telles stratégies, ainsi que l'approche interinstitutionnelle qu'elles requièrent. Il passe ensuite en revue les étapes clés de cette approche. Pour finir, le module revient sur les défis à relever pour garantir l'efficacité des stratégies en matière de données sur l'égalité, et présente deux exemples.

### 4.1 Une approche institutionnelle

#### ***But et étendue d'une stratégie en matière de données sur l'égalité***

Une stratégie en matière de données sur l'égalité rend possible et pérennise la collecte, l'analyse et l'utilisation méthodiques et en continu de données visant à sous-tendre et façonner l'élaboration des programmes et des politiques.

Elle génère une base de preuves essentielles pour l'élaboration des politiques et des programmes. Une telle stratégie permet d'étoffer les politiques et les programmes et d'en évaluer l'impact, dès leur phase de conception, pour s'assurer qu'ils ne créent pas d'inégalités et de résultats défavorables pour les groupes exposés à la discrimination. Elle permet aussi de suivre les tendances au fil du temps, pour les différents groupes qui composent la société, et rend visibles les problèmes de discrimination systémique.

Les stratégies en matière de données sur l'égalité portent en particulier sur la situation des groupes exposés aux inégalités, afin de repérer les désavantages dans le niveau et la qualité des ressources qui leur sont accessibles et les conséquences de ces désavantages.

L'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie en matière de données sur l'égalité requièrent une approche institutionnelle, c'est-à-dire la mobilisation de tous les acteurs pertinents. Elles supposent un dialogue et des initiatives de nature transversale. Cette approche sous-tend la nature participative de la stratégie.

#### ***Élaborer et mettre en œuvre une stratégie en matière de données sur l'égalité : quelle approche ?***

Une stratégie en matière de données sur l'égalité comporte quatre phases : 1) réunir les parties prenantes, 2) faire l'audit des sources actuelles de données sur l'égalité, 3) présenter de façon accessible les données disponibles sur l'égalité et 4) déployer les données sur l'égalité aux différentes phases du cycle des politiques.

##### *1) Réunion des parties prenantes*

Les parties prenantes peuvent être réunies sous forme de groupe de travail, chargé de piloter l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie en matière de données sur l'égalité. Un groupe de travail favorise les trois éléments qui façonneront le processus : co-création, coopération et coordination. Il promeut aussi la cohérence des initiatives dans ce domaine ainsi que le partage des savoirs et des ressources, l'échange de bonnes pratiques et l'apprentissage mutuel.

La mise en place d'un tel groupe de travail peut se faire à l'initiative de différents acteurs. Au niveau national, il peut s'agir d'un ministère ou de l'agence nationale de la statistique. L'organisme chargé des questions d'égalité peut aussi jouer un rôle. Au niveau régional, il peut s'agir d'un département exécutif régional ou de l'agence régionale de la statistique. Au niveau local, le groupe de travail peut être mis en place par une collectivité locale ou municipale. Quel que soit l'échelon territorial, il devra

réunir les parties prenantes clés : organismes publics, agences de la statistique, instituts de recherche, universités, organismes chargés des questions d'égalité et organisations de la société civile.

On créera activement les conditions nécessaires au bon fonctionnement du groupe de travail, ce qui suppose notamment de :

- renforcer les relations de confiance entre les membres du groupe et leur engagement à atteindre leur objectif ;
- mobiliser des moyens et des investissements dans les activités requises ;
- renforcer les capacités via un apprentissage mutuel au sein du groupe de travail, permettre à toutes les parties prenantes de comprendre leur rôle et leur contribution et offrir des formations pour renforcer les aptitudes et la sensibilisation nécessaires au sein des organisations participantes, et
- assurer cohérence et comparabilité dans la collecte et l'analyse de données sur l'égalité lorsque différentes organisations y participent.

## *2) Audit*

Pour identifier et revoir les sources existantes de données sur l'égalité, on peut envisager un audit, à conduire au niveau où la stratégie en matière de données sur l'égalité est élaborée et mise en œuvre. L'audit identifiera les sources de données sous plusieurs aspects :

- institutions concernées ;
- motifs de discrimination couverts ;
- domaines des politiques publiques couverts, et
- nature et qualité du processus de collecte de données.

Le groupe de travail a un rôle essentiel à jouer dans l'audit, puisque ce travail sera mené par le ou les membres du groupe de travail les mieux placés pour réunir les informations requises. Le processus consiste à faire le point sur ce que savent déjà les membres du groupe de travail, à organiser des enquêtes et à mener des entretiens avec le personnel idoine.

Les informations recueillies seront examinées en vue de repérer les problèmes et/ou lacunes dans les données sur l'égalité collectées. Ces problèmes ou lacunes pourront ensuite faire l'objet de recommandations aux entités pertinentes, et donner le cap au groupe de travail.

Les informations recueillies lors de l'audit initial seront mises à jour par le groupe de travail, de préférence une fois par an.

## *3) Présentation*

Il s'agit de mettre en ligne une plateforme consacrée aux données sur l'égalité, élaborée par le groupe de travail et hébergée par le ou les membres les mieux placés pour cela. Cette plateforme présente les informations recueillies lors de l'audit, donne accès aux différentes sources de données sur l'égalité identifiées et offre un aperçu des données sur l'égalité disponibles. Elle met éventuellement à disposition des documents supplémentaires, pour éclairer sur l'importance des données sur l'égalité et sur les critères à remplir pour les collecter et les analyser de manière efficace.

La plateforme consacrée aux données sur l'égalité est mise à jour en continu par le groupe de travail, à mesure que de nouvelles sources de données apparaissent ou sont identifiées.

## *4) Déploiement*

Les données sont collectées dans un certain but, et il est important d'exploiter pleinement les données recueillies dans le cadre de la stratégie. Il s'agit de veiller à ce qu'elles soient utilisées par les institutions concernées dans tous les domaines et sur tout le cycle des politiques : réflexion, élaboration, mise en œuvre, suivi et évaluation.

Le groupe de travail pourrait s'assurer, à travers des activités de promotion, que les données sur l'égalité recueillies sont utilisées en continu et de manière appropriée. Cela supposerait de mobiliser, via la plateforme spécialisée, les institutions concernées dans les différents domaines. Ces activités pourraient comprendre :

- l'élaboration et la diffusion régulières de supports d'information concernant les données sur l'égalité, leur disponibilité et leur déploiement dans les processus politiques ;
- l'organisation de séminaires consacrés aux données sur l'égalité, occasions de débattre de la collecte, l'analyse et l'utilisation des données sur l'égalité au sein des institutions pertinentes.

### ***Gouvernance multiniveaux***

La stratégie en matière de données sur l'égalité peut être élaborée et mise en œuvre à n'importe quel niveau de gouvernance : national, régional ou local. Elle peut aussi l'être à tous ces niveaux à la fois.

Quoi qu'il en soit, les leçons tirées de cette expérience gagneront à être mises à disposition des autres niveaux de gouvernance, afin de :

- promouvoir et rendre possible une plus large adoption de cette approche, et
- créer les conditions d'une approche multiniveaux.

Une approche multiniveaux supposerait et favoriserait :

- une coordination sur l'éventail des sources de données sur l'égalité développées et mises à disposition ;
- un apprentissage mutuel quant à la collecte de données sur l'égalité et à leur déploiement pour prévenir et combattre la discrimination systémique, et
- un échange de pratiques et de points de vue entre les différents niveaux de gouvernance, pour favoriser l'innovation et le soutien entre pairs.

### ***Défis liés à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une stratégie en matière de données sur l'égalité***

Pour être efficace, la stratégie en matière de données sur l'égalité appelle une approche coordonnée et à long terme. Cela suppose de s'attacher à la fois à pérenniser et faire évoluer la collecte et l'analyse de données sur l'égalité et à déployer ces données sur tout le cycle des politiques (réflexion, élaboration, mise en œuvre, évaluation).

Les cadres juridiques relatifs à la collecte de données personnelles sont peu connus et mal compris. Les idées fausses sur les interdictions posées par cette législation peuvent restreindre la collecte de données sur l'égalité (voir le chapitre 2.3, ci-dessus). Par conséquent, il est important de renforcer les capacités et de fournir des informations sur ce sujet.

La collecte et l'analyse de données sur l'égalité appellent aussi une prise en compte appropriée et suffisante de tous les groupes touchés par les inégalités. Dans ce contexte, il est particulièrement délicat d'apporter une réponse pertinente à la notion d'intersectionnalité et aux situations, expériences et identités des personnes situées à l'intersection de plusieurs groupes discriminés.

## 4.2 Élaboration d'une stratégie en matière de données sur l'égalité

Il existe des exemples récents d'élaboration d'une telle stratégie. Les cas présentés ci-dessous, situés en Irlande et en Belgique, suivent une approche semblable. Dans les deux cas, l'organisme indépendant de défense de l'égalité et des droits humains a joué un rôle central, et la stratégie se trouve à une phase avancée.

Les deux études de cas présentées ci-dessous se situent au niveau national. Elles peuvent être reproduites aux niveaux local et régional, puisque l'approche globale ne change pas. Le niveau de gouvernance auquel une stratégie en matière de données sur l'égalité est élaborée influence :

- les parties prenantes à associer,
- les institutions qui utiliseront et déploieront les données sur l'égalité pour prévenir et combattre la discrimination systémique, et
- l'identification des sources existantes de données sur l'égalité.

### **Première étude de cas**

La Commission irlandaise pour les droits humains et l'égalité (IHREC), organisme national chargé de ces questions, a joué un rôle central dans la mise en place d'un groupe de travail consacré aux données sur l'égalité au niveau national, chargé d'élaborer une stratégie dans ce domaine. L'étude de cas présentée porte sur les phases de réunion, d'audit, de présentation et de déploiement, dans la mesure de leur progression.

#### **Étude de cas : ouvrir la voie à une stratégie en matière de données sur l'égalité en Irlande**

Les données sur l'égalité sont extrêmement importantes et intéressantes pour toutes les parties prenantes à l'initiative. Il est prévu de les intégrer à tout le cycle des politiques pour enrichir la base de données probantes dans tous les domaines pertinents, en couvrant tous les motifs de discrimination. Par cycle des politiques, on entend la réflexion et le débat public, la conception initiale des mesures et des politiques, leur mise en œuvre et le suivi et l'évaluation de leur impact.

#### **Réunion des parties prenantes**

Les données sur l'égalité sont un bien public et ne sauraient être, de ce fait, collectées et traitées par une seule organisation. Un effort collectif et une coopération interinstitutionnelle sont requis pour que ce bien public puisse servir à identifier et prévenir la discrimination systémique.

Le Groupe de travail national pour une stratégie en matière de données sur l'égalité reflète cette approche. Il réunit des représentants d'organismes publics, de ministères, de la Commission irlandaise pour les droits humains et l'égalité (IHREC), d'agences de la statistique, d'instituts de recherche et d'une organisation de la société civile. Le groupe de travail est co-présidé par le ministère de l'Enfance, de l'Égalité, du Handicap, de l'Intégration et de la Jeunesse et par l'Office central de la statistique, qui en assurent ensemble le secrétariat.

Il se réunit régulièrement pour rédiger la stratégie. Il s'agit d'élaborer un projet de stratégie en matière de données sur l'égalité en 2022 et de l'adresser au gouvernement, pour une publication envisagée en 2023.

La première phase a consisté à créer une alliance, en repérant les différents acteurs (nationaux et locaux) pertinents dans le domaine des données sur l'égalité pour les réunir autour d'un effort commun et s'assurer de leur engagement. C'est de cette première phase qu'est né le groupe de travail. L'idée d'effort commun a été jugée importante pour garantir la participation, puisqu'elle

levait la crainte que certaines parties prenantes n'assument seules la responsabilité d'un projet aussi complexe.

L'IHREC, en tant qu'« intermédiaire de confiance », a organisé des réunions bilatérales avec des acteurs clés tels que l'Office central de la statistique, des membres du gouvernement, des instituts de recherche et des organisations de la société civile pour savoir comment ils envisageaient les données sur l'égalité et ce dont ils avaient besoin pour progresser sur le sujet. À l'issue de son travail sur la question des données sur l'égalité au niveau européen et national, l'IHREC a pu présenter aux parties prenantes un assortiment d'activités institutionnelles, structurelles et opérationnelles à même d'orienter et de structurer le dialogue et la planification.

Dans cet effort de création d'une alliance, il était important de laisser aux parties prenantes le temps nécessaire pour comprendre leurs « univers » respectifs, l'apport attendu de chacune et les possibilités que chacune pouvait offrir. Cette coopération devait rester collégiale, positive, respectueuse, agréable et sans jugement. Elle a offert à tou·te·s des occasions de présenter leur travail, de développer leurs connaissances et aptitudes professionnelles et d'élargir leur réseau professionnel.

L'IHREC a organisé un événement autour des données sur l'égalité, au cours duquel des membres du Sous-groupe de l'UE sur les données relatives à l'égalité ont présenté les Orientations en cours de développement et leurs efforts pour développer les données sur l'égalité, exemples et expériences vécues à l'appui. Les organisations irlandaises partenaires – membres du groupe de travail – ont rencontré leurs homologues d'autres organisations pour échanger sur leurs ambitions, leurs préoccupations et les défis rencontrés dans leur travail.

### **Audit**

En 2020, l'Office central de la statistique a consacré un audit aux données sur l'égalité, à l'aide de l'outil élaboré par le Sous-groupe de l'UE sur les données relatives à l'égalité. Cet audit constitue aujourd'hui la référence commune lors des discussions sur l'état des données sur l'égalité. Il s'est fondé sur l'outil de diagnostic et de cartographie des données relatives à l'égalité proposé par l'Agence des droits fondamentaux de l'UE<sup>25</sup>.

L'audit a repéré plusieurs problèmes : seuls deux exercices de collecte de données couvraient de manière systématique le motif de la « race », tel que défini par la législation irlandaise sur l'égalité ; 24 autres jeux de données, présentés comme couvrant ce même motif, ne contenaient en fait que des données sur la nationalité ou l'appartenance ethnique ; l'appartenance à la communauté des Gens du Voyage n'apparaissait que dans 12 jeux de données ; et le déficit de données était criant concernant les motifs de l'orientation sexuelle et de la religion.

### **Présentation / déploiement**

Il est essentiel de fixer le but que les organisations partenaires, réunies dans le groupe de travail, souhaitent poursuivre à travers cette initiative, car l'élaboration, la mise en œuvre en continu et l'ajustement d'une telle stratégie peuvent être une tâche de longue haleine. Cette vision se traduit par une planification tenant compte des réalités et par la recherche d'un changement institutionnel et opérationnel.

---

<sup>25</sup> Disponible ici : [Compendium of Practices on Equality Data | European Union Agency for Fundamental Rights \(europa.eu\)](https://european-union.europa.eu/fundamental-rights/equality-data).

Le changement institutionnel passe par une coopération interinstitutionnelle sur le sujet des données sur l'égalité, une plateforme consacrée aux données sur l'égalité, le renforcement des capacités et un usage effectif des données collectées.

Le changement opérationnel passe par une collecte exhaustive et représentative de données sur l'égalité, le maintien d'un volet « données sur l'égalité » dans toutes les enquêtes entreprises et l'accent mis sur la validité, la fiabilité et la comparabilité des données recueillies.

*Principal document de référence* : [Equality Data Audit, 2020](#), Office central de la statistique, Irlande.

### **Seconde étude de cas**

Unia, institution publique indépendante belge pour l'égalité et les droits humains, a joué un rôle moteur dans un projet qui a abouti à la création d'un « datahub » (base de données) sur l'égalité et créé les conditions d'une stratégie en matière de données sur l'égalité au niveau national, avec des déclinaisons locales.

La stratégie en question se situe au niveau national. Cependant, la Région de Bruxelles-Capitale s'est engagée à élaborer, sur la base de cette approche, une stratégie en matière de données sur l'égalité au niveau régional.

L'étude de cas présentée porte sur les phases de réunion, d'audit, de présentation et de déploiement, dans la mesure de leur progression.

#### **Étude de cas : améliorer la collecte de données sur l'égalité en Belgique**

La stratégie répond à un impératif : avoir une image précise de la réalité, fondée sur des données probantes, pour pouvoir concevoir et appliquer efficacement des réponses politiques à l'inégalité.

##### **Réunion des parties prenantes**

En partenariat avec la cellule Égalité des chances du Service public fédéral de la Justice, Unia, institution publique belge pour l'égalité et les droits humains, a mené à bien un projet visant à améliorer l'utilisation et la collecte de données sur l'égalité en Belgique.

Il a suivi une approche participative, associant institutions publiques, organisations de la société civile et universités au sein de groupes consultatifs. Cette approche a été complétée par une enquête et des entretiens avec des experts, visant à rassembler des informations sur les sources de données sur l'égalité.

##### **Audit**

Premier résultat marquant, le projet a permis de cartographier les sources existantes de données sur l'égalité. Une enquête et des entretiens ont permis de livrer un aperçu des sources de données sur l'égalité qui existaient en Belgique.

Ils ont été suivis de la préparation d'un rapport, qui analyse les résultats de l'exercice pour repérer les lacunes dans les sources de données et formule des recommandations sur les mesures nécessaires à l'avenir.

##### **Présentation**

Une base de données en ligne sur l'égalité a été mise au point pour centraliser les sources de données existantes et les rendre plus accessibles au grand public et aux acteurs concernés. Elle permet de chercher facilement des sources de données, en les filtrant par :

- différents critères : nationalité, couleur de peau, origine ethnique / historique migratoire / ascendance / autres critères raciaux, convictions religieuses / philosophiques, orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre et caractéristiques sexuelles ;
- différents domaines : emploi, enseignement, santé, logement, justice et police, média, autre.

### Déploiement

Le déploiement passe par des mesures pour :

- utiliser la base de données : en puisant activement dans les sources de données dans les différents domaines et catégories ;
- mettre à jour la base de données : y ajouter de nouvelles sources, étendre les catégories couvertes, par exemple au handicap, et prêter attention à l'intersectionnalité ;
- mieux sensibiliser au cadre juridique de la collecte de données sur l'égalité.

Il faudra à l'avenir développer, dans la durée, une approche coordonnée de la collecte de données sur l'égalité, notamment en instaurant un organe consultatif chargé d'élaborer une stratégie coordonnée et structurelle ; offrir un forum aux entités qui produisent et utilisent des données au sein des institutions publiques, des universités et de la société civile, et pérenniser l'approche participative.

Il faut aussi faire connaître les conditions minimales à remplir dans toute collecte de données sur l'égalité : respect de la vie privée, participation des groupes concernés, buts précis, méthodes adaptées, transparence, comptes rendus, construction et maintien de relations de confiance et objectif d'auto-détermination.

*Principaux documents de référence* : base de données en ligne disponible ici : <https://www.equalitydata.unia.be/fr>. Rapport du projet : [Improving equality data collection in Belgium](#) (texte en français), Unia et Service public fédéral Justice, 2021.

## 4.3 Exercices de réflexion

Votre organisation, à son niveau de gouvernance, s'apprête à mettre en œuvre une stratégie en matière de données sur l'égalité.

- Quelles organisations devraient être membres du groupe de travail sur cette stratégie ? Qui en assurerait le pilotage, et quelles mesures prendriez-vous pour assurer la collégialité au sein de ce groupe ?

## 4.4 Quiz

Question 1. Quelle est la vocation première d'une stratégie en matière de données sur l'égalité ?

- A. Influencer et orienter le cycle d'élaboration des politiques.
- B. Obtenir une image plus juste de la situation de celles et ceux qui subissent des inégalités.
- C. Améliorer les systèmes de données organisationnelles à des fins de suivi et de reporting.

Feedback : La meilleure réponse est la A.

Le premier but d'une stratégie en matière de données sur l'égalité est de mieux orienter le cycle des politiques en vue d'en ôter toute trace de discrimination

systemique. Mieux connaître la situation des différents groupes est important, mais ces connaissances doivent être mises en pratique. L'amélioration des systèmes de données a aussi son importance, mais il est nécessaire de dépasser le simple suivi des performances pour chercher à les améliorer, en vue de supprimer la discrimination systémique.

Question 2. Quels sont les éléments d'une approche institutionnelle de la stratégie en matière de données sur l'égalité ?

- A. L'engagement éclairé et actif des hauts cadres de l'institution en faveur du développement de la stratégie.
- B. Un pilotage par les personnes en situation de responsabilité, l'investissement de moyens et l'adhésion de toute l'organisation.
- C. L'association d'un large éventail d'organisations à la stratégie, une structure pluripartite et des initiatives communes.

Feedback : La meilleure réponse est la C.

Bien que l'engagement des cadres soit important, une telle stratégie concerne inévitablement plusieurs secteurs ou plusieurs organisations. Un pilotage, des moyens et l'engagement organisationnel sont nécessaires, mais toute stratégie en matière de données sur l'égalité doit aussi passer par des initiatives communes et par l'engagement effectif de plusieurs parties prenantes.

Question 3. Quelles sont les étapes essentielles d'une stratégie en matière de données sur l'égalité ?

- A. Élaborer, publier et déployer les mesures requises pour collecter et analyser les données sur l'égalité.
- B. Réunir les parties prenantes, réaliser un audit des sources de données, rendre les sources actuelles accessibles et s'assurer qu'elles sont utilisées.
- C. Identifier les acteurs dont la mission comprend la collecte de données démographiques et exiger d'eux qu'ils ventilent ces données par groupes touchés par les inégalités.

Feedback : La meilleure réponse est la B.

Bien sûr, la stratégie va être élaborée, publiée et appliquée, mais cela passe par différentes phases, qui appellent chacune une réflexion. Et bien sûr, les entités qui collectent des données doivent améliorer leur capacité à les ventiler, mais de nombreuses organisations de différents secteurs doivent aussi contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie.

## 4.5 Check-list

À l'appui de vos actions sur la discrimination systémique, vous souhaitez élaborer une stratégie en matière de données sur l'égalité. Avez-vous planifié toutes les étapes nécessaires ?

Vous pouvez répondre « oui » si :

- Un large éventail de parties prenantes concernées sont réunies et sont en mesure de coopérer et de coordonner leurs actions pour élaborer et mettre en œuvre la stratégie.

- L'ensemble des sources existantes de données sur l'égalité ont fait ou vont faire l'objet d'un audit, couvrant leur exhaustivité, leur représentativité et leur comparabilité, en vue de la formulation de recommandations pour traiter les problèmes et les lacunes.
- Les sources existantes de données sur l'égalité sont ou vont être disponibles et accessibles, via une base de données sur l'égalité, et les responsabilités en matière de conception, élaboration, mise en œuvre et évaluation des politiques sont connues.
- Les données sur l'égalité disponibles sont ou vont être utilisées par les organisations qui travaillent à concevoir, élaborer, mettre en œuvre et évaluer les politiques.

## 4.6 Documents de référence

Concernant le développement de stratégies en matière de données sur l'égalité :

[Equality Data Audit, 2020](#), Office central de la statistique, Irlande.

[Rapport final : Improving equality data collection in Belgium](#), Unia et Service public fédéral de la justice, 2021.

Base de données sur l'égalité en Belgique : <https://www.equalitydata.unia.be/fr>.

## 5. Pour finir

Vous avez achevé cette formation : félicitations ! Nous espérons qu'elle a été utile et riche en enseignements pour votre travail, eu égard en particulier à votre souhait de prévenir et de combattre la discrimination systémique.

La collecte et l'analyse de données sur l'égalité constituent un point de départ essentiel pour cet objectif. Il s'agit d'un défi urgent, vu l'ampleur du phénomène et ses effets délétères sur tous les efforts d'inclusion.

Notre espoir est que vous puissiez utiliser les connaissances, les idées et les liens fournis dans ce manuel pour lancer des initiatives ciblées et/ou des stratégies en matière de données sur l'égalité. Quelques actions pourraient vous y aider :

- faire le point sur ce que votre organisation entreprend déjà pour renforcer la collecte, l'analyse et l'utilisation de données sur l'égalité, et/ou sur les éventuelles lacunes dans ce domaine ;
- identifier, au sein de votre organisation, le personnel qui pourrait avoir un intérêt particulier à lutter contre la discrimination systémique et à jouer un rôle dans le lancement de cet ambitieux travail sur les données, et
- mettre en place un groupe de travail chargé de définir le but des actions concernant les données sur l'égalité et le type d'initiative la plus à même d'atteindre ce but.

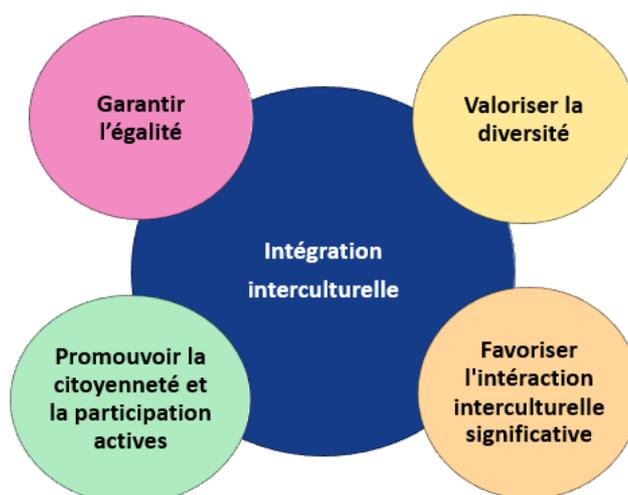
Nous vous souhaitons toute la réussite possible dans ce travail indispensable !

## ANNEXE 1 – Glossaire interculturel

Ce glossaire vise à favoriser une compréhension commune et cohérente des principes et concepts relatifs à l'intégration interculturelle. Les définitions sont tirées des principales ressources publiées ces dernières années par le Conseil de l'Europe, que ce soit par le programme des Cités interculturelles (ICC), le Comité directeur sur l'anti-discrimination, la diversité et l'inclusion (CDADI) ou d'autres entités du Conseil de l'Europe. Parmi ces ressources figurent notamment le [Modèle de cadre pour une stratégie d'intégration interculturelle au niveau national](#), adopté par le CDADI en juin 2021 ; la [Recommandation CM/Rec\(2022\)10 sur des politiques et une gouvernance multiniveaux pour l'intégration interculturelle](#), adoptée par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe le 6 avril 2022, [et les différents documents thématiques](#) du programme des Cités interculturelles. Sauf mention contraire, les définitions ci-dessous sont extraites d'une ou plusieurs de ces ressources du Conseil de l'Europe. Elles ne prétendent pas fixer une norme, mais simplement favoriser la compréhension.

### POUR COMMENCER: L'INTEGRATION INTERCULTURELLE

**Intégration interculturelle** : l'intégration interculturelle est un processus bidirectionnel, impliquant à la fois la personne, les groupes de personnes et la société dans son ensemble. Elle passe par des politiques efficaces, positives et durables de gestion de la diversité, destinées à aider la société à bénéficier du potentiel de la diversité et à en gérer les complexités, sur la base d'une reconnaissance réciproque et symétrique, dans un cadre global de défense des droits humains. Le modèle de l'«intégration interculturelle» requiert une approche holistique qui peut guider les politiques inscrites dans la durée et coordonnées dans tous les domaines et à tous les niveaux de gouvernance afin de promouvoir et de garantir l'égalité de tous les membres de la société, de favoriser un sentiment d'appartenance commun et pluraliste en valorisant la diversité, de renforcer la confiance sociale et la cohésion de la communauté grâce à une interaction significative entre des personnes de différents milieux socioculturels, et de faciliter leur participation et leur contribution à la société sur un pied d'égalité<sup>26</sup>. Ce modèle repose sur quatre composantes fondamentales : **Garantir l'égalité, Valoriser la diversité, Favoriser l'interaction interculturelle significative et Promouvoir la citoyenneté et la participation actives.**



<sup>26</sup> Recommandation CM/Rec(2022)10 du Comité des Ministres aux États membres sur des politiques et une gouvernance multiniveaux pour l'intégration interculturelle (adoptée par le Comité des Ministres le 6 avril 2022 lors de la 1431<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres).

**Égalité** : fait d'être traité de façon égale, que ce soit en droit, dans les politiques ou en pratique. Elle suppose aussi l'égalité en dignité et dans l'exercice des droits humains fondamentaux, l'égalité des chances et l'égalité dans l'accès aux services. Plus largement, on distingue l'égalité des chances dans la vie (ou « égalité d'accès ») de l'égalité des résultats, et l'accent portera davantage sur l'une ou l'autre selon les philosophies politiques et économiques. Pour l'interculturalisme, l'égalité est surtout indissociable des principes de non-discrimination et d'inclusion, avec pour maître mot l'équité : chaque personne devrait se voir attribuer des ressources et des possibilités en fonction de sa situation et de ses besoins, en vue d'atteindre un résultat plus égalitaire<sup>27</sup>.

**Diversité** (dans ce contexte) : un ensemble de caractéristiques qui rendent les êtres humains différents les uns des autres, dont certaines – mais non toutes – sont protégées car relevant des droits humains. Parmi les sources de diversité figurent des aspects qui définissent notre identité : âge, sexe, identité de genre, appartenance ethnique, nationalité, orientation sexuelle, aptitudes mentales et physiques, classe sociale, éducation, milieu socio-économique, religion, expérience professionnelle, langue, situation géographique, opinions politiques, situation familiale, etc.

**Valoriser la diversité / Atout de la diversité** : conviction que la diversité, lorsqu'elle est gérée de façon compétente et dans un esprit d'inclusion, peut bénéficier aux organisations, aux localités et aux entreprises et rendre les sociétés concernées plus résilientes et plus prospères. Il s'agit de considérer la diversité comme un atout à promouvoir et à intégrer à tous les processus décisionnels. La valorisation de la diversité n'est pas une action isolée, mais une vision et une philosophie de la gouvernance.

**(Favoriser l') interaction interculturelle significative** : rencontres constructives, dans un cadre social, entre des personnes ou groupes de personnes ayant des cultures et des styles de vie différents dans une ambiance de respect mutuel, de compréhension et de coopération. Le cadre interculturel parle d'« interaction significative » entre groupes ethniques ou culturels différents, consistant à reconnaître à la fois les différences et les points communs entre ces groupes/individus, à promouvoir une atmosphère de respect mutuel, de compréhension et de coopération et à contrer la tendance à l'auto-ségrégation. Qu'elles soient amicales ou plus tendues, ces interactions ont lieu sur un pied d'égalité et devraient, à terme, apporter quelque chose à toutes les personnes concernées et faire progresser des objectifs communs. Pour favoriser l'interaction interculturelle significative, les politiques publiques doivent créer des conditions de rencontres positives et constructives au quotidien entre personnes de milieux, origines et modes de vie différents, dans un climat de coopération et de compréhension et respect mutuels<sup>28</sup>.

**Promouvoir la Citoyenneté et participation actives** : situation où tous les acteurs (l'ensemble des résidents et résidentes, y compris d'origine étrangère, le cas échéant) ont le droit, les moyens, l'espace, les occasions et le soutien nécessaires pour exprimer librement leurs opinions et influencer les décisions sur des sujets qui les concernent. Dans certaines situations, les personnes directement concernées peuvent prendre l'initiative et conduire le processus. La participation interculturelle requiert une base d'égalité et de respect, où toutes les parties prenantes se sentent entendues, ce qui suppose de lever les obstacles qui peuvent entraver la participation active de certaines d'entre elles.

**Discrimination** (dans ce contexte) : application injustifiable d'un comportement et/ou d'un traitement différent (distinct, excluant, restrictif, préférentiel) à certaines personnes ou groupes de personnes

---

<sup>27</sup> Manuel de formation sur la Compétence interculturelle, Conseil de l'Europe, 2022

<sup>28</sup> [Modèle de cadre pour une stratégie d'intégration interculturelle au niveau national. Stratégies d'intégration interculturelle : gérer la diversité comme une opportunité](#), Comité directeur sur l'anti-discrimination, la diversité et l'inclusion (CDADI), Conseil de l'Europe, 2021.

sur la base de caractéristiques de cette personne ou de ce groupe. La discrimination est généralement comprise comme une différenciation qui porte préjudice. Elle se distingue des préjugés et des stéréotypes en ce qu'elle est une action ou une conséquence de ces mentalités.

**Discrimination systémique** : désigne les procédures, les habitudes et la culture organisationnelle d'une structure qui, souvent non intentionnellement, contribuent à des résultats moins favorables pour les groupes minoritaires que pour la majorité de la population.

**Données sur l'égalité** : Toute information utile à la description et à l'analyse de l'état de l'égalité. Ces informations peuvent être de nature quantitative ou qualitative. L'accent est mis sur les statistiques relatives à l'égalité, c'est-à-dire les données agrégées qui reflètent les inégalités ou leurs causes ou effets dans la société. Parfois, les données collectées principalement pour des raisons autres que l'égalité peuvent être utilisées pour produire des données sur l'égalité si elles sont correctement ventilées.<sup>29</sup>

### Autres définitions utiles

**Société interculturelle** : communauté de personnes d'horizons divers qui considère la diversité comme un avantage collectif et s'efforce d'assurer à toutes et à tous l'égalité des droits et des chances, en créant les conditions d'une participation pleine et active fondée sur un socle de valeurs communes, un sentiment d'appartenance partagé et une identité collective plurielle. Les pouvoirs publics combattent activement les préjugés et les discriminations et garantissent l'égalité des chances pour tou-te-s en adaptant leurs institutions, services et structures de gouvernance aux besoins d'une population hétérogène, sans compromettre les principes des droits humains, de la démocratie et de l'État de droit. Ils adoptent des approches participatives et une gouvernance multiniveaux afin d'élaborer une série de politiques et d'actions pour encourager la mixité et les interactions par-delà les différences et pour stimuler la participation de l'ensemble des habitant-e-s à la vie sociale et aux décisions qui affectent leur lieu de vie et leur quotidien. Le niveau élevé de confiance et de cohésion sociale ainsi créé contribue à prévenir les conflits et la violence, renforce l'efficacité des politiques et rend les territoires attractifs, tant aux yeux des particuliers que de ce ceux des investisseurs.

**Intersectionnalité** : le concept d'intersectionnalité reconnaît que chaque personne a une identité complexe qui la rend unique. Il est donc très peu probable qu'elle se voie elle-même comme définie entièrement par un seul aspect de ce qui la constitue. Une personne appartenant à une minorité peut être exclue ou stigmatisée en raison de son origine ethnique, de son sexe, de son orientation sexuelle perçue ou d'une combinaison de ces facteurs. Sur un plan plus positif, cette identité complexe permet de s'identifier à d'autres individus – en se fondant notamment sur le genre – et de dépasser ainsi les clivages sociaux<sup>30</sup>.

**Préjugés** : positions préconçues concernant un groupe ou ses membres, jamais vérifiées et donc non étayées par des preuves. Bien qu'il puisse y avoir des partis pris positifs et négatifs, le terme de « préjugé » a généralement une connotation négative, puisque les préjugés causent des dommages et des blessures bien réels. Très souvent, ils sont étroitement liés au sentiment d'appartenir (ou non) à un groupe et au rôle attribué à ses membres, et altèrent la capacité des personnes appartenant au groupe ciblé à s'auto-identifier. Les préjugés sont associés à des émotions comme l'aversion, la

<sup>29</sup> Makkonen T., [European Handbook on Equality Data](#), DG Justice and Consumers, European Commission, 2016.

<sup>30</sup> [Modèle de cadre pour une stratégie d'intégration interculturelle au niveau national. Stratégies d'intégration interculturelle : gérer la diversité comme une opportunité](#), Comité directeur sur l'anti-discrimination, la diversité et l'inclusion (CDADI), Conseil de l'Europe, 2021.

défiance, la peur ou même la haine. Ils empêchent, à la fois, de considérer les autres dans leur individualité et d'apercevoir la diversité qui règne parmi les membres du groupe stéréotypé.

**Compétence interculturelle** : capacité à se comprendre et à se respecter par-delà tous les types de barrières. Les compétences interculturelles sont les connaissances et aptitudes qui permettent aux personnes et aux organisations d'agir de manière interculturelle dans des sociétés diversifiées.

**Gouvernance multiniveaux** : modèle de gouvernance qui englobe les autorités centrales, régionales et locales, ainsi que les organisations de la société civile. Les modalités de son organisation peuvent varier fortement d'un pays à l'autre. Idéalement, elle comprend une dimension ascendante et implique la mise en place de processus participatifs pour assurer la co-crédation des politiques ainsi que la coopération et la coordination entre toutes les autorités publiques compétentes, à tous les niveaux de gouvernance et avec toutes les parties prenantes concernées dans les domaines de compétence partagée ou d'intérêt commun<sup>31</sup>.

**Participation aux prises de décisions** : le processus vertical de gouvernance multiniveaux doit être complété par un processus horizontal de participation du public à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des programmes d'intégration interculturelle. Une telle participation, par les individus et les organisations non gouvernementales, est indispensable pour faire face à la complexité de la « diversité de la diversité », susciter un sentiment de participation, en particulier de la part des personnes et groupes de personnes minoritaires, et pour obtenir une large adhésion du public aux plans d'intégration interculturelle<sup>32</sup>.

**Migrant, migrante** : Au niveau international, il n'existe pas de définition universellement acceptée du terme « migrant ». L'Organisation internationale pour les migrations (OIM) des Nations Unies a élaboré pour ses propres besoins une définition qui n'implique nullement l'existence ou la création d'une nouvelle catégorie juridique. Selon cette définition, « 'migrant' [est] un terme générique non défini dans le droit international qui, reflétant l'usage commun, désigne toute personne qui quitte son lieu de résidence habituel pour s'établir à titre temporaire ou permanent et pour diverses raisons, soit dans une autre région à l'intérieur d'un même pays ou en franchissant une frontière internationale. Il englobe un certain nombre de catégories juridiques de personnes bien déterminées, comme les travailleurs migrants ; les personnes dont les types de déplacement particuliers sont juridiquement définis, par exemple les migrants faisant l'objet d'un trafic illicite ; ainsi que celles dont le statut et les formes de déplacement ne sont pas expressément définis par le droit international, comme les étudiants internationaux »<sup>33</sup>. Autrefois, la migration consistait généralement à se déplacer une fois pour toutes, la personne migrante perdant les liens avec son pays d'origine et tentant de s'établir, ainsi que sa famille, dans leur pays d'adoption. Dans un environnement plus mondialisé et individualisé, la migration est souvent plutôt considérée comme une *mobilité* : elle peut comporter plusieurs déplacements et, compte tenu de la technologie actuelle, ne s'accompagne pas nécessairement d'une rupture des liens familiaux<sup>34</sup>.

---

<sup>31</sup> Recommandation CM/Rec(2022)10 du Comité des Ministres aux États membres sur des politiques et une gouvernance multiniveaux pour l'intégration interculturelle (adoptée par le Comité des Ministres le 6 avril 2022 lors de la 1431e réunion des Délégués des Ministres).

<sup>32</sup> [Modèle de cadre pour une stratégie d'intégration interculturelle au niveau national. Stratégies d'intégration interculturelle : gérer la diversité comme une opportunité](#), Comité directeur sur l'anti-discrimination, la diversité et l'inclusion (CDADI), Conseil de l'Europe, 2021.

<sup>33</sup> Voir Organisation internationale pour les migrations, *Glossary on migration*, IML Series No. 34, 2019, disponible [ici](#) (en anglais).

<sup>34</sup> Krings T., Moriarty E., Wickham J., Bobek A. et Salamońska J. (2013), *New Mobilities in Europe : Polish Migration to Ireland post-2004*, Manchester University Press, Manchester.

**Minorité** : Considéré au sens large, c'est-à-dire ne se référant pas exclusivement aux minorités nationales protégées par la Convention-cadre du Conseil de l'Europe pour la protection des minorités nationales, le terme "minorité" désigne un groupe numériquement inférieur au reste de la population d'un État et en position non dominante<sup>35</sup>.

**Réfugié, réfugiée** : Une définition en est donnée dans l'article 1.A de la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés et dans des instruments régionaux en la matière (notamment par l'Organisation de l'unité africaine ou la Déclaration de Carthagène de 1984), ainsi que dans le Statut du HCR<sup>36</sup>. Un réfugié ou une réfugiée est « une personne craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouvant hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays ; ou qui, si elle n'a pas de nationalité et se trouve hors du pays dans lequel elle avait sa résidence habituelle à la suite de tels événements, ne peut ou, en raison de ladite crainte, ne veut y retourner ».

En vertu de la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés et de son Protocole de 1967, les États ont l'obligation d'accepter une demande fondée de statut de personne réfugiée de la part d'une personne qui demande l'asile à son arrivée ou par la suite<sup>37</sup>. Ils sont notamment tenus de respecter le principe de non-refoulement, en prenant en compte et en examinant ces demandes sur la base de leurs critères spécifiques, plutôt que de refouler les personnes qui demandent l'asile à leurs frontières.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> Terminologie clé des Cités interculturelles, Conseil de l'Europe.

<sup>36</sup> [Convention et Protocole relatifs au statut des réfugiés](#).

<sup>37</sup> Voir <https://www.unhcr.org/fr/convention-1951-relative-statut-refugies.html>.

<sup>38</sup> Il est à noter qu'en vertu des définitions juridiques établies par la Convention de 1954 relative au statut des apatrides, les personnes apatrides sont des personnes qu'aucun État ne considère comme ses citoyens ou ressortissants par application de sa législation. La citoyenneté et la nationalité d'une personne peuvent être déterminées par les lois du pays où cette personne est née ou où ses parents sont nés. Une personne peut perdre sa citoyenneté et sa nationalité de plusieurs façons, notamment lorsqu'un pays cesse d'exister ou adopte des lois sur la nationalité qui excluent certains groupes. Voir : <https://www.unhcr.org/statelessness.html>.