

Comité consultatif du Conseil des droits de l'homme

Questionnaire sur les schémas, politiques et mécanismes conduisant à des actes de discrimination raciale et sur la promotion de la justice et de l'égalité raciales (racisme "systémique", "structurel" et "institutionnel").

Chers partenaires,

Veillez répondre aux questions qui sont les plus pertinentes pour votre domaine d'expertise ou votre activité. Il n'est pas nécessaire de répondre à toutes les questions si certaines ne sont pas pertinentes pour votre travail. Veillez répondre aussi succinctement que possible, en énumérant les facteurs et en donnant des exemples pertinents. Veillez, dans la mesure du possible, fournir des exemples clairs de "meilleures pratiques".

Veillez noter ce qui suit : Le Comité consultatif considère que le mandat que lui confère la résolution 48/18 vise à attirer l'attention sur le racisme "systémique", "structurel" et "institutionnel". Tous ces termes renvoient à des conceptions du racisme qui vont au-delà des comportements individuels (tels que les crimes de haine ou les insultes raciales) et s'étendent à des caractéristiques de sociétés plus générales (telles que la ségrégation résidentielle qui désavantage les membres d'une race particulière, ou les barrières qui empêchent de manière disproportionnée les membres d'une race particulière de devenir propriétaires). Le **racisme "systémique"** fait référence à un système dans lequel les "modèles, politiques et processus" (et les représentations culturelles) contribuent à perpétuer les inégalités et les schémas de discrimination à l'encontre d'un ou de plusieurs groupes raciaux ou ethniques. Le **racisme "structurel"** peut être défini comme "l'ensemble des normes, règles, routines, schémas, attitudes et standards de comportement, tant de jure que de facto, qui donnent lieu à une situation d'infériorité et d'exclusion à l'encontre d'un groupe de personnes dans un sens généralisé, ces traits se perpétuant au fil du temps et même des générations" (A/HRC/48/72, paragraphe 18). Le **"racisme institutionnel"** est un concept connexe, qui fait référence aux politiques et pratiques des institutions qui ont pour effet de produire des résultats qui désavantagent ou favorisent continuellement un groupe racial particulier. Ce terme peut également se rapporter à des croyances omniprésentes et à des pratiques acceptées au sein d'une institution (appelées "culture institutionnelle").

Les parties prenantes qui répondent à ce questionnaire doivent garder cet objectif à l'esprit.

Les répondants doivent également garder à l'esprit que le Conseil des droits de l'homme a créé en 2022 le Mécanisme d'experts indépendants chargé de faire progresser la justice raciale et l'égalité dans l'application des lois, qui a pour mandat de faire rapport au Conseil sur " les causes profondes du *racisme systémique dans l'application des lois et le système de justice pénale*, le recours excessif à la force, le profilage racial et les autres violations des droits de l'homme commises par les responsables de l'application des lois à l'encontre des Africains et des personnes d'ascendance africaine " (souligné ici).

Vous trouverez ci-dessous deux séries de questions. Comme l'indique le titre de la première série de questions ("Questions à TOUS les acteurs"), ces questions devraient - dans la mesure où elles sont pertinentes - être répondues par tous les acteurs. Les acteurs privés (tels que les sociétés, les personnes morales et les entreprises) devraient, en outre, également répondre aux questions pertinentes de la deuxième série de questions.

QUESTIONS À TOUTES LES PARTIES PRENANTES :

1. Existe-t-il une définition ou une compréhension pratique du racisme systémique, structurel ou institutionnel dans votre pays/par votre gouvernement/votre organisation ?

Publiée en 2022, l'enquête nationale sur le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg montre que :

- la connaissance et l'expertise de ces phénomènes varient fortement entre les organisations ;
- les degrés de prise en compte pratique au sein des organisations varient notamment en fonction de leur degré de contact direct ou indirect avec des personnes dites « racisées » ;
- les experts et acteurs de terrain éprouvent souvent des difficultés à définir ces notions, à les distinguer ou à les articuler ;
- la manière d'appréhender et de nommer ces phénomènes peut être différente, notamment en fonction des échelles de conceptualisation et des approches privilégiées (juridiques, sociologiques, militantes, postcoloniales, démographiques, etc.).
- il n'existe pas de compréhension ni de définition uniques de la notion de racisme ni de celle de discrimination ethno-raciale¹.

2. Le racisme systémique, structurel ou institutionnel est-il un problème majeur dans votre pays ? Existe-t-il une reconnaissance officielle de l'existence du racisme systémique/structurel/institutionnel et du fait qu'il s'agit d'un problème ? Dans quels secteurs le racisme systémique/structurel/institutionnel est-il présent - par exemple, l'accès à la justice, l'accès aux services, la jouissance des droits socio-économiques et culturels ? (Référez-vous aux affaires jugées par les tribunaux nationaux, le cas échéant).

L'enquête précitée révèle la prévalence au Luxembourg d'actes de racisme ordinaire, de micro-agressions et d'assignations identitaires reposant sur des stéréotypes culturels et des préjugés ethno-raciaux. Il s'agit parfois d'un « racisme sans race », voire d'une forme de discrimination négative au sens de Robert Castel.

Dans certains domaines, tels que l'accès à la fonction publique ou l'orientation vers les filières « classiques » de l'enseignement secondaire, cette forme majoritaire de racisme ordinaire et d'altérisation peut néanmoins présenter une dimension structurelle².

3. Quelles sont, selon vous, les causes profondes des schémas systémiques d'inégalité raciale ?
- Méconnaissance de l'histoire économique et de l'histoire coloniale
 - Contexte géopolitique et rapports de force dans l'accès aux ressources naturelles et économiques, voire humaines

¹ Cf. [Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg \(gouvernement.lu\)](#), p. 91.

² Voir *op. cit.*, p. 88.

- Parole publique et médiatique parfois « racialisante » et reproduisant ainsi des catégories racistes et nationalistes
 - Stéréotypes culturels et préjugés ethno-raciaux fondés sur des représentations et fantasmes collectifs, des prophéties auto-réalisatrices au sens de Robert King Merton
 - Persistance d'inégalités socioéconomiques et socioculturelles d'accès aux positions socialement et économiquement valorisées et valorisantes
 - Processus de légitimation et de délégitimation des positions de domination à la fois sociale, économique et symbolique
 - Faible représentation de la diversité ethnique et culturelle dans la reproduction des élites sociales, politiques et économiques
 - Législation, réglementation et procédures à caractère discriminatoire
4. Quelles mesures juridiques, le cas échéant, votre pays a-t-il mises en place pour lutter contre le racisme systémique, structurel ou institutionnel ? (Il peut s'agir de dispositions constitutionnelles, de lois anti-discrimination, de politiques/stratégies/plans d'action nationaux, de mesures administratives ou de la création d'institutions telles que des organismes de promotion de l'égalité).
- Loi modifiée sur l'égalité de traitement du 28 novembre 2006 créant le Centre pour l'Égalité de Traitement (CET) et interdisant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou ethnie.
 - Loi du 8 mars 2017, facilitant l'accès à la nationalité luxembourgeoise afin de lutter contre la discrimination à l'égard des non-ressortissants.
 - Loi du 7 novembre 2017, étendant la protection juridique à toutes les victimes de discrimination fondée sur la nationalité, qu'il s'agisse de citoyens luxembourgeois, européens mobiles ou ressortissants de pays tiers.
 - Loi du 7 novembre 2017, rattachant le CET à la Chambre des Députés.
 - Résolution du 1er juillet 2020, où la Chambre des Députés s'engage à conférer davantage de compétences au CET et à augmenter la dotation budgétaire et personnelle de ce dernier.
 - Loi du 22 juillet 2022, abolissant la clause de résidence de cinq ans pour les non-ressortissants, tant au niveau de l'électorat actif qu'au niveau de l'électorat passif, afin de soutenir leur participation politique et d'élargir l'accès aux élections communales.
 - Adoption en 2018 d'un nouveau Plan d'action national d'intégration (PAN Intégration) incluant la lutte contre le racisme et les discriminations, la promotion de la diversité ainsi que l'égalité des chances comme partie intégrante de tous les domaines visés.

5. Plus précisément, votre gouvernement/pays a-t-il pris des mesures spéciales/positives ("action positive") pour s'assurer que les entraves et obstacles passés à l'égalité raciale sont surmontés ? (Si oui, veuillez fournir des détails).

L'approche, telle que définie dans le PAN Intégration, est une stratégie généraliste qui s'adresse à toute la population sans distinction de race ou d'origine ethnique. Elle est mise en œuvre conjointement avec les personnes souhaitant s'installer durablement au Luxembourg, les autorités nationales et communales, les associations et la société d'accueil. La stratégie est notamment mise en œuvre par des appels à projets invitant les acteurs et experts de terrain à participer activement à l'implémentation du PAN.

Cette approche généraliste reste sensible à la question de l'inclusion, du racisme et des discriminations à l'encontre des minorités, et des mesures comme le PAN sont bien évidemment ouvertes à tous. Dans ce cadre, dix projets en matière de lutte contre le racisme et de promotion de la diversité ont été financés depuis 2020.

Mis en œuvre en 2020, le projet *Den DemokratieLabo: Zesummeliewen zu Lëtzebuerg* permet aux personnes nouvellement arrivées au Luxembourg d'échanger sur des questions relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et au fonctionnement du système politique luxembourgeois.

Le projet *Peanut* de l'association Lëtz Rise Up, une association féministe et antiraciste, dont la mission est de lutter contre toutes les formes d'exclusion, notamment raciales. Le projet s'est déroulé en 2020 et a consisté dans l'organisation d'ateliers menés par des femmes appartenant aux groupes ethniques minoritaires au parcours entrepreneurial exceptionnel, afin de partager leurs expériences et pratiques dans le domaine de la création d'entreprise. Ici ce sont principalement des femmes issues des immigrations et afro-descendantes qui ont participé à des ateliers visant à leur donner les clés pour construire leur projet professionnel sur le marché luxembourgeois.

Mis en œuvre en 2021, un projet de l'association Femmes en détresse, en collaboration avec l'Office national d'inclusion sociale, et intitulé *Naxi-Atelier*, s'adresse aux femmes et comporte une composante d'apprentissage linguistique sur le lieu de travail, notamment pour les femmes issues des immigrations. Centré sur les femmes bénéficiaires du Revenu d'inclusion sociale, ce projet consiste à organiser des ateliers de travail d'utilité collective dans les domaines du lavage, du repassage ou de la couture, afin de favoriser leur réinsertion professionnelle.

Le PAN finance des projets novateurs en matière de lutte contre toute forme de discrimination et de gestion de la diversité scolaire. Ainsi, dans le cadre du projet *VISIBLE*, des valises éducatives adaptées au public cible visent à déconstruire et à désapprendre les stéréotypes et préjugés et à encourager une réflexion autour de la diversité et du respect mutuel. Partant d'un constat de besoin d'échanges, d'accompagnement et d'outils pour les formateurs, afin de répondre aux questions spécifiques liées à la diversité culturelle, le projet *Tout le monde en classe !* vise à développer des bonnes pratiques pour les partager avec des formateurs linguistiques.

Le Centre d'éducation interculturelle (IKL) propose des formations au personnel enseignant pour prévenir et éliminer la discrimination à l'égard des personnes d'ascendance africaine et leurs résultats dans le milieu scolaire. Ainsi, la formation *Racisme au quotidien en milieu scolaire* aspire à reconnaître et à éliminer les préjugés et les micro-agressions ethno-raciales.

Depuis 2022, le Département de l'intégration du ministère de la Famille propose aussi une formation au personnel stagiaire des administrations communales pour prévenir et

éliminer la discrimination à l'égard des minorités « racisées » dans leur relation avec les pouvoirs publics locaux.

Le ministère de la Famille organise, en collaboration avec le *Luxembourg Institute of Socio-Economic Research* et le Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales, un cycle de conférences grand public sur le racisme et les discriminations ethno-raciales. Par ce biais, il s'agit notamment de disséminer des résultats scientifiques, de les mettre en perspective avec les résultats d'autres enquêtes menées dans des pays voisins et/ou sur des groupes à risques, ainsi que de stimuler une réflexion collective, parfois critique, sur les concepts, sur les stratégies d'identification des pratiques discriminatoires et sur les politiques à mettre en œuvre.

Le ministère de la Famille a aussi conclu une convention avec l'association *Respect.lu* qui œuvre notamment pour la prévention du discours de haine en ligne par divers projets de sensibilisation, de formation et d'information du public, et qui vient en aide aux personnes radicalisées, auteurs du discours de haine. Ce projet offre une alternative et/ou un complément aux mesures répressives en accompagnant l'auteur du discours de haine afin d'analyser son acte, d'initier une réflexion personnelle, d'en comprendre les causes probables et de l'inciter à utiliser des moyens de communication plus respectueux, notamment lors de divergences d'opinion en ligne.

Une dernière initiative, mise en œuvre en collaboration avec plusieurs ministères ainsi qu'avec les autorités policières, est la plateforme *BEE SECURE*. Ce site donne une possibilité aux personnes victimes de discours de haine de les signaler et avec leur accord, de transmettre leur plainte à la police.

6. Quelles mesures extra-légales, le cas échéant, votre pays a-t-il mises en place pour lutter contre le racisme systémique, structurel ou institutionnel ? (Il peut s'agir de mesures éducatives, de sensibilisation, de mesures liées à l'égalité raciale dans le sport, à l'accès aux soins de santé et à leur qualité, etc.)

Voir la réponse à la question précédente.

7. Quelle est l'efficacité de la mise en œuvre et de l'application pratiques/actuelles de ces mesures ? Ont-elles réussi à lutter contre le racisme systémique, structurel ou institutionnel dans votre pays ?

A ce jour, les indicateurs de résultats (output) sont la composante la moins développée de l'évaluation des projets PAN. Si le suivi longitudinal en la matière est très important, il pose de facto des problèmes de disponibilité des données, de confidentialité des données et de groupes de contrôle pour mesurer l'impact réel de la participation aux projets en question.

Les projets PAN sont actuellement sélectionnés et évalués individuellement à l'aide d'un système d'indicateurs à la fois quantitatifs et qualitatifs définis en collaboration avec les porteurs de projets (input et satisfaction des participants).

8. Comment la pandémie actuelle de COVID-19 a-t-elle fait remonter à la surface et exacerbé le racisme systémique, structurel ou institutionnel dans votre pays ?

Les acteurs et experts de terrain notent principalement une augmentation des discours de haine sur les réseaux sociaux, due notamment au confinement et à l'utilisation accrue

des nouvelles technologies de l'information et de la communication pendant cette période propice à la digitalisation des relations sociales.

Sinon, force est de constater qu'il n'existe pas de preuves tangibles, ce à notre connaissance, permettant de confirmer ou infirmer une augmentation de ces phénomènes. Le ressenti de la population à ce sujet est d'ailleurs partagé : 7% considèrent qu'ils ont diminué, 1/3 observe plutôt une stagnation, 1/3 considère qu'ils ont augmenté, mais 28% ne se prononcent pas³.

9. Dans quelle mesure des données désagrégées sont-elles recueillies par des acteurs étatiques et non étatiques dans votre pays pour identifier le racisme systémique, structurel ou institutionnel, et pour suivre les progrès des mesures adoptées pour lutter contre le racisme systémique/structurel ou institutionnel ? Un autre outil de collecte de données est-il utilisé spécifiquement pour saisir les données relatives au racisme systémique/structurel ou institutionnel ? (Veuillez fournir des détails ; faites référence aux méthodologies de collecte de données quantitatives et qualitatives, le cas échéant).

Dans le cadre de sa mission générale, le CET produit un rapport d'activités annuel comportant un volet statistique sur les usagers qui s'adressent à lui. Par ailleurs, il publie à intervalles réguliers un rapport sur des données recueillies à travers une enquête représentative en tant qu'observatoire des discriminations.

Cet observatoire réalise, avec l'aide de TNS ILRES, des enquêtes périodiques (en ligne) auprès d'un échantillon représentatif de résidents. Ces études ont été réalisées en 2009, 2011, 2015 et en 2020. Elles portent généralement sur l'expérience vécue en tant que victime ou témoin de discriminations, notamment à caractère ethno-racial.

Notons qu'au-delà du CET, d'autres observatoires ont été créés par des acteurs de la société civile qui essaient de suivre l'évolution de diverses formes de racisme et de discriminations proches de la discrimination ethnoraciale : il s'agit, d'une part, de l'*Observatoire de l'islamophobie* qui produit des rapports périodiques pour évaluer l'ampleur du phénomène au Luxembourg et, d'autre part, de l'*ASBL RIAL* (Recherche et Information sur l'Antisémitisme au Luxembourg) qui aspire à recenser les actes antisémites commis au Grand-Duché.

Quant aux données judiciaires, elles existent mais sont produites par des outils de gestion des dossiers qui, tant au Parquet qu'à la Police judiciaire, ont une vocation opérationnelle, mais pas statistique, ce qui fait que bon nombre d'entre elles sont uniquement disponibles sur base d'une recherche manuelle. S'agissant de la Police grand-ducale, il convient de distinguer deux types de données : les données d'infraction contre la personne d'une part, et les données d'incitation à la haine et au racisme, d'autre part. *Bee Secure* alimente presque exclusivement la chaîne pénale relative aux infractions d'incitation à la haine. Néanmoins, comme dans les données de la Police, les données *racismes, révisionnisme et discriminations* concernent tous les motifs discriminatoires, y compris le révisionnisme.

Deux autres acteurs peuvent fournir des données en matière de discrimination/harcèlement « racial » au travail : d'une part, l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) qui a comme mission légale de veiller à l'égalité de traitement sur le lieu de travail et, d'autre part, *Mobbing asbl*, active au niveau de l'accompagnement des victimes de harcèlement moral au travail⁴.

³ Voir *op. cit.*, p. 26.

⁴ Voir *op. cit.*, p. 130.

10. Dans quelle mesure des institutions/chercheurs nationaux ont-ils entrepris des recherches sur les politiques nationales de lutte contre le racisme ayant un rapport avec le racisme systémique, et quelles recherches sont en cours, le cas échéant ? (Veuillez fournir des références, le cas échéant).

Suite à une motion adoptée par la Chambre des Députés en juillet 2020, le Département de l'intégration du ministère de la Famille a coordonné une vaste enquête nationale sur le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg. Le rapport complet est disponible [ici](#).

Le LISER a mené une enquête quantitative par questionnaire en ligne auprès d'un échantillon représentatif de la population résidente âgée de 18 ans et plus. L'enquête visait à mesurer les attitudes par rapport au racisme et à l'immigration, les stéréotypes, les perceptions des pratiques de discrimination et de racisation en tant que témoin ou en tant que victime dans la société, ainsi que l'opinion sur les politiques publiques à mettre en œuvre prioritairement. Actuellement, le LISER est en train « d'enrichir » les données de l'enquête par des données administratives, uniquement pour les enquêtés ayant donné leur consentement. L'objectif est notamment de pouvoir réaliser une analyse économétrique des résultats permettant d'identifier les effets de l'âge, du niveau d'éducation, du genre, de l'origine familiale, du statut dans l'emploi, de la génération dans la migration, du rapport à la religion, de l'identité culturelle, de l'environnement de vie, et leurs interactions sur les variables d'intérêt.

Le CEFIS, quant à lui, s'est occupé du volet qualitatif de cette étude. D'une part, il a procédé à une analyse documentaire, légale et institutionnelle qui a permis de dresser un premier panorama de la situation. D'autre part, il a donné la parole aux structures en lien avec le racisme et les discriminations, des experts et témoins. Leurs discours ont été analysés de manière transversale afin d'aboutir à des constats partagés qui ont conduit à l'élaboration de pistes et de recommandations. En 2022, un second volet d'entretiens qualitatifs se concentre désormais sur les discours, vécus, ressentis et stratégies des victimes directes ou des groupes exposés à ces phénomènes.

11. Dans votre pays, quels sont les principaux défis en matière de droits de l'homme découlant du racisme systémique, structurel ou institutionnel ? Dressez-en la liste et expliquez-les succinctement.
12. Des ressources spécifiques sont-elles allouées pour lutter contre le racisme structurel ou institutionnel dans votre pays ?
13. Dans votre pays, quelle agence gouvernementale a pour mandat de combattre et de prévenir la discrimination raciale ? Dans quelle mesure cette agence prend-elle en compte les questions liées au racisme systémique, structurel ou institutionnel dans le cadre de son mandat ? (Veuillez fournir les rapports annuels les plus récents de cette agence).

Voir la réponse à la question 5.

Coordonné par le Département de l'intégration du ministère de la Famille, en collaboration avec le Comité interministériel à l'intégration, le PAN Intégration fournit un cadre pour les programmes et outils en faveur de la cohésion sociale entre tous les résidents,

indépendamment de leur nationalité, pays d'origine ou appartenance ethnique. Il tient compte des réalités sociétales, culturelles, linguistiques et économiques du pays.

14. Pensez-vous que les réparations des causes profondes du racisme systémique, structurel ou institutionnel (comme l'esclavage transatlantique, le colonialisme et l'apartheid) ont un rôle actuel à jouer dans la réparation du racisme systémique, structurel ou institutionnel et dans son éradication ?

Le rôle de ces réparations sera probablement symbolique, mais les symboles comptent en matière de lutte contre les racismes et les discriminations ethno-raciales. Il s'agit parallèlement de cultiver un mode de pensée et une approche postcoloniale visant à questionner les discours dominants occidentaux dans diverses disciplines académiques, à déconstruire le monopole du pouvoir de nommer, de représenter et de théoriser, à interroger les métaphores spatiales et temporelles utilisées dans les discours occidentaux et montrant le « tiers-monde » comme distant du Nord : lointain et d'un autre temps, et à restructurer l'Histoire et la production du savoir, en y incluant la voix des opprimés, des marginalisés et des dominés. Pour ce faire, il s'agit notamment de croiser l'histoire économique, l'histoire sociale et l'histoire coloniale, en articulant la classe, la « race » et le genre.

15. Comment les modèles systémiques de discrimination raciale sont-ils abordés dans le cadre de l'agenda 2030 des Objectifs de développement durable (ODD) ? Selon vous, les ODD contribuent-ils à faire progresser la justice et l'égalité raciales ? (Référez-vous par exemple aux ODD 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11 et 16).
16. Le cadre international existant, par exemple en ce qui concerne la gouvernance des organisations internationales, est-il suffisant pour faire face au racisme systémique, structurel ou institutionnel ? Dans la négative, que peut-on faire de plus ?
17. Le cadre juridique national et le cadre des droits de l'homme existants sont-ils, le cas échéant, suffisants pour traiter le racisme systémique, structurel ou institutionnel ? Dans la négative, que peut-on faire de plus ?
18. Quelles sont les responsabilités des principales parties prenantes (agences des Nations unies, États, INDH, organisations de la société civile, communauté technique et universités, secteur privé) dans la lutte contre le racisme et la discrimination raciale systémiques, structurels ou institutionnels ? (Expliquez ce qu'ils peuvent faire pour s'attaquer aux schémas systémiques d'inégalité raciale).
19. Dans quelle mesure les acteurs privés sont-ils responsables des schémas systémiques de discrimination raciale dans votre pays ?
20. Selon vous, quel rôle les technologies émergentes, telles que l'intelligence artificielle basée sur des algorithmes, jouent-elles dans l'éradication ou le maintien des schémas systémiques d'inégalité raciale ?

En 2021, le gouvernement luxembourgeois, et plus précisément le Service des médias, de la connectivité et de la politique numérique (SMC), le ministère de la Digitalisation et

le LISER ont élaboré un questionnaire à destination de la population résidente en vue de mieux cerner les avis à l'égard de l'IA. Concernant les risques perçus par les individus, on constate que pour 70% d'entre eux, l'IA peut agir de façon discriminatoire ou être biaisée. En même temps, au niveau des avantages que l'IA présente, une large majorité des résidents de 16 ans et plus considèrent que l'IA peut faciliter les tâches de la vie quotidienne (70%) et qu'elle permet d'automatiser des tâches répétitives sur le plan professionnel (64%). Il y a donc une perception accrue du risque, mais aussi des avantages en ce qui concerne ces nouvelles technologies :

https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes_actualites/communiqués/2021/04-avril/28-bettel-consultation-publique.html

A l'avenir, l'IA jouera probablement un rôle non-négligeable de maintien et/ou d'éradication de la discrimination ethno- raciale dans les domaines suivants : la police et la prévention de la criminalité, le recrutement des salariés, la publicité en ligne, la discrimination par les prix, la recherche et analyse d'images ainsi que les outils de traduction. A cet égard, le MIT a déjà réalisé une revue du fonctionnement des algorithmes linguistiques en matière de racisme et de discriminations : [The race to understand the thrilling, dangerous world of language AI | MIT Technology Review](#)

21. Existe-t-il d'autres "bonnes pratiques" de votre État ou d'autres parties prenantes (telles que des entreprises ou des organisations de la société civile) qui font progresser la justice et l'égalité raciales et s'attaquent au racisme systémique, structurel ou institutionnel ? Si oui, pourriez-vous partager ces pratiques ?

Voir la réponse à la question 5 et la présentation des projets PAN 2020 et 2021 : <https://mfamigr.gouvernement.lu/fr/le-ministere/attributions/integration/integrationsprojekte/projets.html>

22. Avez-vous des recommandations à formuler à l'intention des parties prenantes qui, selon vous, permettraient de faire progresser les efforts de lutte contre le racisme systémique, structurel ou institutionnel, que ce soit au niveau national ou international ? Veuillez les partager.

DES QUESTIONS SPÉCIFIQUES POUR LE SECTEUR PRIVÉ (ENTREPRISES, PERSONNES MORALES, SOCIÉTÉS)

1. Quels modèles, politiques et processus de racisme systémique, structurel ou institutionnel avez-vous en place dans votre entreprise/entité/société ?
2. Votre entreprise/société ou secteur agit-il ou a-t-il l'intention d'agir sur la prévention des schémas, politiques et processus de discrimination raciale ? Comment ? Votre entreprise/entité/société prend-elle en compte les implications en matière de droits de l'homme lorsqu'elle examine les menaces et l'impact des schémas, politiques et processus de discrimination raciale ?
3. En vertu du droit national, votre entreprise/société/société a-t-elle des obligations contraignantes pour faire progresser la justice et l'égalité raciales, ou les mesures prises à cet égard sont-elles basées sur des engagements volontaires ? Certaines de ces mesures sont-elles appliquées par l'État ?
4. Selon vous, quel est le principal impact de la discrimination raciale sur la jouissance des droits de l'homme à court et à long terme ? Que faut-il faire (au niveau de l'entreprise, de l'État ou du monde) pour prévenir et éliminer la discrimination raciale ?
5. Comment la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme peut-elle être améliorée dans le secteur privé en réponse aux problèmes de droits de l'homme existants qui résultent de la discrimination raciale ?
6. Quelle est la politique de votre entreprise/société/société ou secteur en ce qui concerne la participation du public au processus décisionnel sur la prévention et l'élimination de la discrimination raciale ?
7. La promotion de la prévention et de l'élimination de la discrimination raciale aurait-elle une incidence négative sur la croissance de votre entreprise/entité commerciale/société (relations avec les partenaires, les investisseurs, les clients et les travailleurs) ?
8. Existe-t-il d'autres "bonnes pratiques" de votre entreprise/entité/société qui font progresser la justice et l'égalité raciales, et qui s'attaquent au racisme systémique, structurel ou institutionnel ? Si oui, pouvez-vous nous faire part de ces pratiques ?