

# Minorités et peuples autochtones

27 janvier 2025

## Points clés

- Les minorités et les peuples autochtones ont le droit collectif de se définir comme appartenant à une certaine minorité ou à un peuple autochtone, ou bien de s'abstenir d'une telle définition.
- En suivant une approche proactive et responsable, identifier et atteindre les personnes déplacées de force et apatrides appartenant à des minorités et à des groupes autochtones, tout en veillant au respect du principe consistant à ne pas nuire.
- Consulter les minorités et les peuples autochtones sur les risques auxquels ils font face et sur la meilleure façon de répondre à leurs besoins prioritaires et renforcer leurs capacités.
- Impliquer les minorités et les peuples autochtones dans la conception des programmes et des activités liées à la protection afin de s'assurer que lesdits programmes n'entraînent pas involontairement des formes de discrimination, ne conduisent pas à un isolement accru des personnes concernées ou encore ne déclenchent pas des tensions entre celles-ci ou avec les personnes déplacées de force, les personnes apatrides et les communautés d'accueil.
- Se familiariser avec la situation socio-économique de chaque communauté minoritaire ou autochtone appartenant à la population desservie.

## 1. Aperçu

Étant donné la diversité des contextes, aucune définition de ce qui constitue une minorité n'a été établie au niveau international. En vertu de la définition du HCR, une « minorité » est un groupe ethnique, religieux, linguistique ou culturel, plus petit en nombre que le reste de la population et dont les membres partagent une identité et des [droits](#) communs. Les individus appartenant à ces minorités sont susceptibles d'avoir des sentiments, opinions et comportements différents sur le plan culturel, par rapport aux groupes majoritaires. Ces différences s'appliquent par exemple à la religion, à la politique, aux approches de gestion des conflits, aux relations de parenté et aux

langues. Par ailleurs, ces caractéristiques qui définissent les minorités peuvent varier considérablement d'un contexte à un autre. Remarque : dans son acception plus large, le terme « minorité » peut également faire référence aux groupes caractérisés par d'autres critères tels que l'orientation sexuelle, l'identité de genre, etc.

De même, il n'existe pas de définition unique et consensuelle des « peuples autochtones ». Le HCR s'appuie à cet égard sur le vocable utilisé dans la Convention de 1989 de l'Organisation internationale du Travail relative aux peuples indigènes et tribaux, également connue sous le nom de [Convention 169](#). De façon générale, les populations autochtones descendent des peuples qui habitaient une région donnée lorsqu'elle fut conquise ou colonisée, ou lorsque les frontières nationales existantes ont été définies par les cultures dominantes actuelles. Les peuples autochtones peuvent généralement démontrer une continuité historique avec les sociétés antérieures à l'invasion et les sociétés précoloniales, en termes, par exemple, d'occupation des terres ancestrales, d'ascendance, de langue ou de croyances et pratiques culturelles. Au même titre que les minorités, les communautés autochtones sont rarement dominantes dans les sphères socio-économiques et politiques nationales, contrairement aux populations majoritaires. Précisons que certaines minorités se considèrent également comme appartenant aux peuples autochtones et tendent à employer les deux terminologies.

Pour autant, nombreuses sont les communautés autochtones à refuser le statut de « minorité », celui-ci ne correspondant pas à leur taille dans la population ou encore à leurs caractéristiques dans leur pays d'origine. Ces communautés jouissent de droits collectifs spécifiques, y compris ceux de pratiquer le droit coutumier et de protéger leurs savoirs traditionnels, leur propriété intellectuelle ainsi que leur patrimoine culturel.

### **Pourquoi la défense des droits des minorités et des peuples autochtones doit-elle faire l'objet d'une attention particulière ?**

Les minorités et les peuples autochtones font souvent l'objet de discriminations et, dans certaines sociétés, sont marginalisés socialement, économiquement, politiquement et culturellement. Les personnes déplacées de force et les personnes apatrides qui appartiennent aux minorités et aux peuples autochtones sont potentiellement victimes de discriminations provenant aussi bien d'individus issus de leur propre communauté que d'institutions nationales, et ce, avant et pendant leur déplacement, mais aussi à long terme lorsqu'il s'agit de discriminations structurelles. Elles peuvent être victimes de graves violations des droits humains, de violences, de conflits, de persécutions ethniques et/ou religieuses et, dans des cas extrêmes, de génocide. Ces différentes formes de discrimination peuvent affecter certains membres de la communauté plus que d'autres, en particulier les femmes, les enfants, les personnes handicapées, les personnes âgées et les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queer (LGBTIQ+).

L'urgence climatique constitue une menace vitale et augmente les risques de déplacement pour l'ensemble des habitants de la planète. Il n'en reste pas moins que ce sont bien les minorités et les peuples autochtones - confrontés au double fardeau des discriminations structurelles et des pénuries mondiales - qui sont les moins susceptibles de bénéficier de toute atténuation des pires effets de la crise climatique.

Outre les principes en matière de droits humains – qui interdisent la discrimination et mettent en avant l'égalité de toutes les personnes –, les minorités et les peuples autochtones disposent de droits spécifiques dans le cadre des droits humains internationaux mais également de certaines lois régionales et nationales. Ceux-ci affirment leurs droits à participer à la vie citoyenne, à être inclus dans la société, à jouir de leur propre culture, à professer et pratiquer leur propre religion, et à utiliser leur propre langue.

Le recours à une [approche fondée sur l'âge, le genre et la diversité](#) dans le cadre de notre travail avec les minorités et les peuples autochtones vise à assurer que les activités de protection, notamment les solutions durables, sont inclusives et accessibles aux minorités et aux peuples autochtones.

## 2. Pertinence pour les opérations d'urgence

Dans le cadre d'une opération d'urgence, des efforts ciblés doivent être déployés afin d'inclure pleinement et véritablement les minorités et les peuples autochtones. Les intervenants doivent allouer les ressources nécessaires à leur protection et soutien, tout en planifiant et en mettant en œuvre des activités ciblées en concertation étroite avec les personnes et prestataires de services concernés. Ces activités doivent respecter les conditions suivantes :

- Les minorités et peuples autochtones peuvent accéder aux activités et services de protection sans subir de discriminations.
- Les obstacles entravant la pleine participation des minorités et des peuples autochtones aux processus décisionnels les concernant sont écartés et atténués.
- Tous les aspects d'une réponse prennent en considération les besoins et capacités spécifiques des minorités et des peuples autochtones.
- Les atouts et contributions des minorités et des peuples autochtones sont reconnus et soutenus.
- Les minorités et les peuples autochtones disposent d'espaces sûrs pour pratiquer leur religion et leurs traditions, et ont accès à des informations dans leur propre langue et via leurs propres canaux.

## 3. Conseils principaux

### Risques liés à la protection

- Les minorités et les peuples autochtones figurent parmi les communautés les plus marginalisées dans bon nombre de sociétés. Ils sont susceptibles d'être exposés à des formes graves de discrimination et d'exclusion des processus de participation à la vie sociale, culturelle et économique, de se voir privés de pouvoir politique, et sont souvent réfrénés dans leur expression identitaire. Ces obstacles sont exacerbés pendant les déplacements et en cas d'apatridie, renforçant les risques en matière de protection auxquels ils sont exposés.
- Du fait de la discrimination et de la marginalisation, les minorités ainsi que les peuples

autochtones font souvent face à un accès limité aux services d'éducation, de santé et de délivrance de documents d'identité. Ces problèmes peuvent exiger une attention particulière dans les situations de déplacement et d'apatridie. La possession de documents d'identité constitue l'un des premiers besoins de protection partagés parmi les minorités et les peuples autochtones. La discrimination que constitue l'absence de documents peut être exacerbée en raison de l'intersectionnalité de leur identité et d'autres critères d'âge, de genre et de diversité.

- Les membres issus des minorités et des groupes autochtones sont exposés à des risques de préjudices de la part des populations d'accueil ou environnantes, mais aussi de leur propre famille ou communauté, les [femmes et filles autochtones](#) étant sujettes à des formes de violence exacerbées dans certains contextes.
- Il est essentiel de reconnaître que la discrimination systémique à laquelle sont exposés les minorités et les peuples autochtones peut se traduire par d'autres problèmes : pauvreté, accès restreint à la justice, services limités. Par conséquent, ils peuvent pâtir d'un manque de protection, les exposant davantage à des violences physiques et à la traite des personnes. Ces risques se multiplient en situation de déplacement forcé.
- Les minorités et les peuples autochtones peuvent faire face à une perte de maîtrise ou de contrôle sur leur identité individuelle ou collective en raison des déplacements, en particulier s'ils entretiennent des liens culturels forts avec le territoire. L'action humanitaire est également susceptible de modifier l'impact des déplacements forcés sur l'identité culturelle ; et pour cause, les populations peuvent être contraintes de faire évoluer leurs rituels et comportements lorsque les interventions en situation de déplacement manquent d'accorder la priorité à la préservation de certaines pratiques culturelles.
- Les minorités et les peuples autochtones peuvent être amenés à ne pas s'exprimer en toute honnêteté lorsque les interprètes mobilisés sont issus d'une autre communauté dans le pays d'origine ou le pays d'asile. En outre, les membres des minorités et des peuples autochtones peuvent, dans certains cas, ne parler qu'une langue minoritaire ou autochtone.
- Bien souvent, les minorités et les peuples autochtones sont concernés par l'apatridie de façon disproportionnée. Plus de 75 % des populations apatrides identifiées dans le monde appartiennent en effet à des groupes ethniques, religieux ou linguistiques minoritaires. La discrimination, directe ou indirecte, consubstantielle aux législations nationales, en est la principale raison. Des informations complémentaires sur les différentes formes de discrimination pouvant conduire à l'apatridie sont disponibles dans la [Note d'information sur la discrimination dans les lois sur la nationalité et l'apatridie](#). En fonction du contexte, des minorités et des peuples autochtones peuvent être spécifiquement exposés au risque d'apatridie.
- Les droits d'accès à la terre et aux territoires dont jouissent les minorités et les peuples autochtones ne coïncident pas souvent avec les frontières politiques. C'est pourquoi il n'est pas rare qu'ils franchissent librement les frontières. En période de conflit ou de crise, cela les expose au risque d'être pris dans des situations de violence ou d'être séparés des groupes auxquels ils appartiennent.

### **Autres risques**

Tous âges et genres confondus, les personnes appartenant aux minorités ethniques, religieuses et linguistiques ou aux peuples autochtones font régulièrement l'objet de discrimination et de

marginalisation.

Lors de vos interactions avec le personnel, notamment les chargés de sécurité, les consultants, le personnel à temps partiel, les partenaires ou encore les interprètes, prêtez attention à leurs expériences passées et aux comportements qu'ils manifestent lorsqu'ils communiquent avec les personnes issues de minorités, les personnes autochtones déplacées de force et les apatrides. Même lorsque l'interprète adopte une attitude professionnelle, si celui-ci provient d'une communauté majoritaire dans le pays d'origine, une personne autochtone ou issue d'une minorité ne se sentira pas nécessairement en mesure de parler librement.

Les membres du personnel (notamment ceux qui interagissent le plus fréquemment avec les populations, à l'instar des gardes de sécurité et du personnel de protection) doivent bénéficier, tous niveaux confondus, d'une formation sur le travail auprès des minorités et des peuples autochtones. Ils doivent par ailleurs faire preuve de neutralité et de professionnalisme tout au long de leurs missions.

## Étapes clés

### Services d'appui et modalités de prise en charge

- Prendre les mesures appropriées pour s'assurer que, si elles le souhaitent, les communautés déplacées minoritaires et autochtones restent ensemble, afin de préserver leur identité et leur patrimoine culturels.
- Avoir conscience des traditions, pratiques et éléments de droit coutumier des minorités et peuples autochtones. Il est primordial de systématiquement faire preuve de respect et de sensibilité culturelle.
- Impliquer les personnes issues des minorités ainsi que les personnes autochtones déplacées de force et apatrides à toutes les phases de la programmation, notamment en les intégrant aux structures dirigeantes.
- Cartographier les partenaires ainsi que les organisations locales dirigées par des personnes issues de groupes minoritaires ou de peuples autochtones. Mettre en place des mécanismes d'orientation. Évaluer et soutenir les capacités de la communauté à répondre aux difficultés.
- Identifier les structures d'autogestion communautaires à la disposition des minorités et des peuples autochtones, et investir en faveur du renforcement des capacités d'action communautaire dans la prise en charge des questions de protection et des problèmes affectant les populations. Envisager la conclusion d'[accords de subvention](#) (Accessible uniquement au personnel du HCR) en vue de soutenir les organisations à assise communautaire s'attellant à répondre aux enjeux prioritaires.

### Procédures d'identification et d'évaluation

- Adopter une logique fondée sur [l'âge, le genre et la diversité](#) et une [approche communautaire](#) lorsqu'il s'agit de travailler avec les minorités et les peuples autochtones.
- Veiller à ce que les conditions de sécurité et de sûreté soient réunies afin que les personnes se sentent libres de s'identifier comme membres d'une minorité ou d'un peuple autochtone. S'assurer que des mesures de protection des données sont en place et que les

personnes ne souhaitant pas s'auto-identifier ne sont pas forcées de le faire, surtout si elles sont à risque.

- Promouvoir et étayer la collecte de données entièrement ventilées sur les personnes issues de minorités ou de peuples autochtones déplacés de force ainsi que les personnes apatrides, en lien notamment avec les risques de protection selon les différentes catégories d'âge, de genre et de diversité, les capacités disponibles et les solutions proposées. Les données doivent être collectées avec la sensibilité qui s'impose, conformément aux normes du HCR.

### **Accès aux services**

- Établir des canaux de communication bidirectionnels, accessibles et viables, et s'assurer que toutes les informations ayant trait aux services sont inclusives et accessibles aux minorités et aux peuples autochtones, et disponibles via leurs canaux de prédilection. La présence d'un traducteur ou interprète peut être nécessaire pour permettre aux personnes issues des minorités et des peuples autochtones d'accéder aux services pertinents.
- Consulter les personnes issues des minorités et des peuples autochtones afin de s'assurer qu'elles disposent d'un espace leur permettant de respecter leurs traditions culturelles.
- Prendre des mesures pour comprendre les droits spécifiques des minorités et des peuples autochtones. Les droits peuvent être conférés par le droit international relatif aux droits de l'homme, mais également par des lois régionales ou nationales. Un large éventail d'acteurs, y compris les autorités gouvernementales, peut être responsable de protéger les droits des minorités et des personnes autochtones et de leur fournir des services spécifiques.

### **Prévention des abus et de l'exploitation**

- S'assurer que les minorités et les peuples autochtones ont accès aux structures de prévention et de lutte contre les violences, l'exploitation et les abus.

### **Participation et inclusion**

- Veiller à ce que l'ensemble des programmes incluent et impliquent activement les minorités et les peuples autochtones, mais éliminent aussi les obstacles à un accès intégral et équitable aux services de protection et d'assistance.
- Veiller à ce que les informations ayant trait aux programmes, aux services et à la défense des droits soient proposées dans des formats et langues accessibles.
- Lorsque les conditions de sécurité sont remplies, encourager la participation et la représentation pleine et entière des minorités et des peuples autochtones issus de différentes catégories d'âge, de genre et de diversité, y compris les femmes, les [personnes LGBTIQ+](#), les personnes handicapées et les personnes âgées.
- Allouer des espaces réservés à la pratique de rites culturels et renforcer la cohésion des communautés, notamment en favorisant l'apprentissage et les activités dispensées à l'intention des enfants dans les langues minoritaires ou autochtones.

### **Sensibilisation et plaidoyer**

- S'assurer que le personnel, les partenaires ainsi que les autorités locales et nationales

comprennent et assimilent comment travailler avec les minorités et les peuples autochtones, en prenant en compte les attitudes et idées préconçues au sein du personnel du HCR et des partenaires. Le Code de conduite définit explicitement les normes et exige des dirigeants qu'ils prennent des mesures lorsque des comportements inappropriés sont constatés. Cela requiert la mise en place d'initiatives de sensibilisation et de formation.

- Explorer les différentes pistes en faveur d'un plaidoyer avec les parties prenantes, y compris les gouvernements, les autres organismes des Nations Unies ainsi que la société civile, en vue de l'élimination des lois, politiques et pratiques discriminatoires sur la citoyenneté.

### **Principales considérations relatives à la gestion**

- S'assurer que les ressources, notamment en personnel, sont suffisantes pour mieux comprendre les communautés que le HCR est censé protéger, et mieux répondre aux besoins de protection des minorités et des peuples autochtones. Évaluer régulièrement les programmes et s'assurer que toutes les analyses tiennent compte des différentes catégories d'âge, de genre et de diversité.
- Mettre en place des mécanismes d'évaluation de la protection et surveiller le niveau de protection dont jouissent les personnes issues de groupes autochtones et minoritaires déplacées de force ou apatrides.
- Encourager les services nationaux et les partenaires à continuer de soutenir les programmes protégeant et aidant les minorités et les personnes autochtones qui sont déplacées de force ou apatrides.
- Veiller à ce que les besoins des minorités et des peuples autochtones soient intégrés dans tous les programmes et les services pertinents.

### **Ressources et partenariats**

#### Personnel

Protection ; santé ; [santé mentale et soutien psychosocial](#) ; [approche communautaire de la protection](#) ; missions d'interprétariat.

#### Ressources financières

Des ressources suffisantes doivent être disponibles pour répondre aux besoins des minorités et des peuples autochtones.

#### Partenaires

Ceux-ci comprennent, tout particulièrement, les organisations non gouvernementales nationales, les institutions gouvernementales et les institutions nationales de défense des droits humains travaillant avec les minorités et les peuples autochtones. Parmi les organisations non gouvernementales internationales travaillant avec les minorités et les peuples autochtones, [Minority Rights Group International](#) est la plus connue.

## Principaux points à retenir pour travailler avec les minorités et les peuples autochtones

- Veiller à ce que les minorités et les peuples autochtones soient identifiés et enregistrés afin de faciliter leur accès aux services et leur obtention de papiers d'identité. Défendre systématiquement les principes d'autodétermination et de respect des identités, et veiller à ce que l'enregistrement du statut (notamment ethnique ou religieux) n'expose pas les personnes issues des minorités ou des peuples autochtones (déplacées de force ou apatrides) à quelque risque que ce soit, en vertu du principe consistant à ne pas nuire.
- Identifier les structures décisionnelles, les pratiques culturelles et les lois coutumières des minorités et des peuples autochtones afin de s'assurer que ces derniers sont pleinement intégrés dans le processus de prise de décisions, à même de déterminer le caractère opportun et acceptable des services et des mesures de protection, et associés aux activités connexes.
- Garder à l'esprit que les minorités et les peuples autochtones ne constituent pas un groupe homogène. Parmi les points méritant une attention particulière, il faut veiller à ce que i) les minorités et les peuples autochtones issus de différentes catégories [d'âge, de genre et de diversité](#) soient en mesure de s'impliquer, et ii) les obstacles à la participation des femmes, des personnes âgées, des personnes handicapées, des personnes LGBTIQ+, des jeunes et des enfants soient systématiquement identifiés et surmontés.
- S'assurer que les systèmes destinés à la prévention et à la lutte contre les violences, l'exploitation ou les abus à l'encontre des personnes déplacées de force et apatrides sont conçus en concertation avec les minorités et les peuples autochtones selon une logique d'inclusivité, de sécurité et d'accessibilité.
- Veiller à ce que l'ensemble des programmes incluent les minorités et les peuples autochtones. S'assurer que les populations concernées ont accès aux informations concernant les programmes et services auxquelles elles ont droit, et qu'elles peuvent exprimer leurs inquiétudes et livrer leurs retours d'informations sur leurs canaux de prédilection.



- Impliquer les services nationaux compétents, quand ceux-ci existent. Envisager des mécanismes d'appui pour renforcer les capacités des services nationaux lorsque ceux-ci ne répondent pas suffisamment aux besoins des personnes issues des minorités et des peuples autochtones qui sont déplacées de force ou apatrides.

## Annexes

[\(French\) UNHCR, Policy on Age, Gender and Diversity, 2018](#)

[\(French\) UNHCR Need to Know Guidance: Working with National or Ethnic, Religious, and Linguistic Minorities and Indigenous Peoples in Forced Displacement, 2011](#)

[Tip Sheet on Applying the UNHCR's age, gender and diversity policy to Minorities and Indigenous Peoples, 2021](#)

[\(French\) UNHCR, Understanding Community-Based Protection \(Protection Policy Paper\), 2013](#)

## 4. Apprentissage et pratiques de terrain

AGD e-learning [[Anglais](#)], [[Français](#)] (également disponible pour les externes)

[Minority Rights Group International – Say My Name](#)

[Uniquement accessible au personnel du HCR : Manuel d'apprentissage en ligne sur...](#)

[\(French\) UNHCR Age, Gender and Diversity eLearning Textbook](#)

[UNHCR, Using a holistic and intersectional empowerment strategy for effective community-based protection of indigenous peoples: A promising practice on age, gender and diversity in Brazil, 2022](#)

## 5. Liens

[HCR – Page sur les minorités et les peuples autochtones Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme – Minorités](#) [Minority Rights Group International – Page d'accueil](#) [Département des affaires économiques et sociales – Peuples autochtones Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Pacte international ...](#) [Organisation internationale du Travail, Convention relative aux peuples indigènes...](#) [Communauté de pratique de l'approche](#)

## **6. Contacts principaux**

Le premier point de contact est le Représentant adjoint du HCR (Protection), le Représentant assistant du HCR (Protection) ou l'Administrateur principal chargé de la protection du pays. Il est également possible de contacter le Responsable de la protection du HCR, le Directeur adjoint (Protection), l'Assistant régional ou le Représentant adjoint (Protection) ou l'Administrateur principal chargé de l'approche communautaire de la protection du bureau régional. Le cas échéant, la personne contactée joint l'unité technique concernée de la Division de la protection internationale du HCR.