



**Convention internationale sur
l'élimination de toutes les formes
de discrimination raciale**

Distr. générale
30 septembre 2015
Français
Original: espagnol
Anglais, espagnol et français
seulement

Comité pour l'élimination de la discrimination raciale

**Examen des rapports soumis par les États parties
en application de l'article 9 de la Convention**

**Vingt et unième à vingt-troisième rapports périodiques
des États parties attendus en 2014**

Uruguay*

[Date de réception: 9 juillet 2015]

* Le présent document n'a pas fait l'objet d'une relecture sur le fond par les services d'édition.

GE.15-16514 (EXT)



* 1 5 1 6 5 1 4 *

Merci de recycler



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction.....	3
II. Renseignements d'ensemble	4
A. Progrès d'ordre réglementaire	4
B. Mécanismes institutionnels de protection des droits de l'homme.....	6
C. Mécanismes institutionnels en faveur de l'égalité raciale.....	8
III. Mise en œuvre des recommandations du Comité.....	9
Suite donnée au paragraphe 8 des observations finales.....	9
Suite donnée au paragraphe 9 des observations finales.....	11
Suite donnée au paragraphe 10 des observations finales.....	11
Suite donnée au paragraphe 11 des observations finales.....	12
Suite donnée au paragraphe 12 des observations finales.....	14
Suite donnée au paragraphe 13 des observations finales.....	15
Suite donnée au paragraphe 14 des observations finales.....	16
Suite donnée au paragraphe 15 des observations finales.....	21
Suite donnée au paragraphe 16 des observations finales.....	23
Suite donnée au paragraphe 17 des observations finales.....	25
Suite donnée au paragraphe 18 des observations finales.....	26
Suite donnée au paragraphe 19 des observations finales.....	28
Suite donnée au paragraphe 20 des observations finales.....	32
Suite donnée au paragraphe 21 des observations finales.....	32
 Annexes**	
I. Statistiques relatives à la population d'ascendance africaine en Uruguay	
II. Atlas sociodémographique et vue d'ensemble des inégalités en Uruguay. La population uruguayenne d'ascendance africaine lors du recensement de 2011	
III. Situation socioéconomique et carte politique de la population d'ascendance africaine en Uruguay; postes de responsabilité occupés par des personnes d'ascendance africaine	
IV. Guide pour l'inclusion de la variable ethnique et raciale dans les registres de l'État	
V. Inégalités de la population d'ascendance africaine eu égard au sexe. Ce que révèle le recensement de 2011	
VI. Récapitulation des plaintes adressées à l'Inspection générale du travail et de la sécurité sociale, du Ministère du travail et de la sécurité sociale, pour harcèlement sexuel, harcèlement moral, discrimination et répression syndicale	

** Les annexes peuvent être consultées au secrétariat.

I. Introduction

1. Établi en vertu des engagements internationaux contractés à l'égard du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, le présent rapport, a été élaboré par la Direction des droits de l'homme et du droit humanitaire du Ministère des relations extérieures (MRRE), en coopération avec: le Secrétariat aux droits de l'homme de la Présidence de la République (qui a succédé à la Direction nationale des droits de l'homme du Ministère de l'éducation et de la culture (MEC)), le Département des femmes d'ascendance africaine (DMA) et le Département des relations internationales et des projets de l'Institut national de la femme (INMUJERES), la Direction nationale des politiques sociales (DNPS) du Ministère du développement social (MIDES), l'Unité des questions ethniques et raciales (UER) du Ministère des relations extérieures, le Ministère de l'intérieur (MI), le Ministère du travail et de la sécurité sociale (MTSS), l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle (INEFOP), la Commission honoraire de lutte contre le racisme, la xénophobie et toutes les formes de discrimination (CHRXD), et l'Unité thématique des droits des personnes d'ascendance africaine (UTDA) de l'intendance de Montevideo.

2. Il faut souligner ici le rôle joué par la Commission interinstitutionnelle chargée d'élaborer les rapports à soumettre au mécanisme de l'Examen périodique universel et aux organes conventionnels, qui a été créée par la décision présidentielle du 25 octobre 2011 et qui est appelée à coordonner l'élaboration des rapports et à assurer le suivi des recommandations et observations formulées par ces organes. La Commission est rattachée au Ministère des relations extérieures et rassemble des représentants d'autres ministères, des pouvoirs législatif et judiciaire, ainsi que d'organisations de la société civile, du monde universitaire et du système des Nations Unies.

3. L'Institution nationale des droits de l'homme et bureau du Défenseur du peuple (INDDHH) a collaboré à l'élaboration du présent rapport, en application des dispositions de l'alinéa e) de l'article 4 de la loi n° 18446 et de la troisième clause du protocole d'accord conclu avec le Ministère des relations extérieures le 6 décembre 2013. Toutefois, et comme le stipule cette clause, l'Institution ne souscrit pas nécessairement à toutes les indications données ici et reste entièrement libre de présenter au Comité le ou les rapports qu'elle jugerait bon de lui soumettre.

4. Depuis le mois d'août 2013, les différentes parties citées ont tenu des réunions périodiques et engagé un fructueux dialogue pour la collecte de toute l'information pertinente, afin de consigner les progrès réalisés par l'Uruguay et de rendre compte des suites données aux recommandations que le Comité a adressées en 2011 à l'État uruguayen dans ses observations finales sur le précédent rapport périodique (CERD/C/URY/CO/16-20).

5. L'Uruguay a sollicité la coopération technique du Bureau régional du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme pour l'élaboration du rapport, et a pu bénéficier des services consultatifs de M. Alejandro Morlachetti.

6. Les organisations de la société civile ont été informées, et ont formulé des recommandations qui ont été incorporées au texte. Cependant, les autorités ont insisté pour que la société civile présente son propre rapport.

7. Il convient de noter que 2014 a été pour l'Uruguay une année d'élections et, partant, une période charnière pour les différents plans et programmes gouvernementaux; cela explique aussi un certain retard dans la collecte des renseignements par les différents organismes publics. Du fait de leur arrivée au pouvoir en mars 2015, les nouvelles autorités ont eu peu de temps pour examiner et évaluer les plans et programmes appliqués dans le domaine étudié ici.

II. Renseignements d'ensemble

A. Progrès d'ordre réglementaire

8. La prise en compte du facteur race/origine ethnique comme paramètre de l'analyse de l'accès aux droits de l'homme a progressé ces dernières années. Cela a favorisé la production de statistiques officielles fondées sur l'auto-identification ethnique et raciale et incité à créer de nouvelles institutions chargées de promouvoir l'égalité des chances des personnes d'ascendance africaine, à reconnaître leur contribution à l'histoire et à la culture du pays et à faire une place croissante à la question ethnique et raciale dans les politiques publiques.

9. Tout cela a débouché sur l'adoption de textes législatifs visant à aider les populations d'ascendance africaine à surmonter les difficultés qu'elles rencontrent aux plans social et professionnel.

a) En ce qui concerne la discrimination raciale:

- La loi n° 17677, du 29 juillet 2003, sur l'incitation à la haine, au mépris ou à la violence ou à la perpétration de tels actes contre certaines personnes, remplace l'article 149 *bis* du Code pénal; elle sanctionne d'un emprisonnement allant de trois à dix-huit mois l'incitation à la haine, au mépris ou à toute forme de violence morale ou physique, et d'un emprisonnement compris entre six et vingt-quatre ans les actes de violence morale ou physique ou de mépris au motif de la couleur de la peau, la race, la religion, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle;
- La loi n° 17817, du 6 septembre 2004, sur la lutte contre le racisme, la xénophobie et la discrimination, dispose que la lutte contre le racisme, la xénophobie et toutes les autres formes de discrimination revêt un intérêt national; elle porte création de la Commission honoraire du même nom, qui est chargée de proposer des politiques nationales et des mesures concrètes pour prévenir et combattre toute pratique discriminatoire, y compris les règles afférentes aux mesures spéciales, d'enregistrer les comportements racistes et de saisir la justice quand il y a lieu;
- La loi n° 18059, du 20 novembre 2006, sur la Journée nationale du candombe, de la culture afro-uruguayenne et de l'égalité raciale, proclame le 3 décembre de chaque année journée de célébration et de promotion du candombe en tant que mode d'expression culturelle, ainsi que de la contribution de la population d'ascendance africaine à l'édification de la nation, et de ses apports à la constitution de l'identité culturelle uruguayenne. De même, la loi indique que la réalisation d'activités, de mesures éducatives et de campagnes de communication qui tendent aux mêmes fins ou qui encouragent l'égalité raciale ou la lutte contre le racisme présente un intérêt national;
- La loi n° 19122, du 21 août 2013, sur les normes visant à favoriser la participation de la population d'ascendance africaine à l'éducation et à l'emploi reconnaît que cette population a longtemps été victime du racisme, de la discrimination et de la stigmatisation, et qualifie la traite des esclaves de crime contre l'humanité. Elle déclare d'intérêt général la conception, la promotion et la mise en œuvre, dans les secteurs public et privé, de mesures de discrimination positive au bénéfice des membres de la communauté d'ascendance africaine. L'article 4 prescrit de leur réserver 8 % des postes de la fonction publique, tandis que l'article 5 enjoint à l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle de leur attribuer le même pourcentage de places dans les divers programmes de formation et de

qualification qu'il administre, et prévoit l'instauration de quotas en matière de bourses et d'aides aux étudiants. D'autre part, la loi attribue un caractère d'intérêt général à l'incorporation de l'étude du patrimoine des communautés d'ascendance africaine aux programmes d'enseignement et de formation professionnelle;

- Le décret d'application de la loi n° 19122 (décret n° 144/014, du 22 mai 2014) constitue la feuille de route de la mise en œuvre de ce texte¹.

b) En ce qui concerne la discrimination et l'égalité des sexes:

- La loi n° 16045, du 2 juin 1989, interdit toute discrimination portant atteinte au principe d'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes dans quelque secteur ou branche d'activité professionnelle que ce soit, ce qui englobe non seulement le recrutement et les critères de sélection, mais aussi, notamment, l'évaluation de l'activité professionnelle, les avantages sociaux et les critères de rémunération;
- La loi n° 18065, du 5 décembre 2006, sur le travail domestique, régit la journée de travail et les temps de repos, fixe les salaires et les catégories, et habilite l'Inspection générale du travail du Ministère du travail et de la sécurité sociale à procéder à des inspections²;
- La loi n° 18104, du 15 mars 2007, sur l'égalité des chances et des droits des hommes et des femmes dans la République, prescrit la conception, l'exécution et le suivi des politiques publiques nécessaires à la prise en compte de la disparité entre les sexes, et en particulier l'élaboration, par l'Institut national de la femme, du Plan national pour l'égalité des chances et des droits (PIODNA);
- La loi n° 18589, du 18 septembre 2009, proclame le 11 avril Journée de la nation charrúa et de l'identité autochtone, et dispose que le pouvoir exécutif et l'administration nationale prendront ou coordonneront des initiatives publiques d'information et de sensibilisation de l'opinion à la contribution des populations autochtones, à la formation de l'identité nationale, à l'histoire de la nation charrúa et aux événements qui se sont déroulés à Salsipuedes en 1831.

10. Le pays est traditionnellement attaché au principe de l'absence de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique et de toute autre forme d'intolérance, et œuvre dans ce sens; c'est ce dont témoigne la ratification des instruments universels de lutte contre la discrimination et de toutes les conventions qui protègent les droits de l'homme, notamment:

- La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (loi n° 13670 du 1^{er} juillet 1968);
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (loi n° 15164 du 4 août 1981);

¹ Depuis 2012, la Direction nationale des politiques sociales du Ministère du développement social organise tous les ans, sous le titre «*Quilombo*», un séminaire/débat sur les mesures de discrimination positive et la population d'ascendance africaine. Ces trois dernières années, le séminaire/débat a été centré sur la rédaction, l'adoption, les textes d'application et la mise en œuvre de la loi n° 19122 dans les domaines de l'éducation et du travail, à raison d'un élément par an (mesures de discrimination positive en 2012, travail en 2013 et éducation de la population d'ascendance africaine en 2014).

² L'importance de cette loi pour la communauté d'ascendance africaine tient au fait que le secteur du travail domestique occupe 21,5 % des femmes membres de cette communauté qui ont un emploi rémunéré («*Trabajo doméstico – empleo formal*», Banque de prévision sociale, Ministère du travail et de la sécurité sociale, Ministère du développement social, Institut national de la femme, 2014).

- La Convention internationale contre l'apartheid dans les sports (loi n° 15892 du 11 septembre 1987);
- La Convention portant création du Fonds pour le progrès des peuples autochtones d'Amérique latine et des Caraïbes (loi n° 17019 du 23 octobre 1998);
- La Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement, de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) (loi n° 17724 du 24 décembre 2003);
- La Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles et son annexe (loi n° 18068 du 11 décembre 2006);
- La Déclaration et le Programme d'action de Durban, adoptés par la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (Durban (Afrique du Sud), septembre 2001);
- La Convention internationale sur l'élimination et la répression du crime d'apartheid³ (loi n° 18801 du 26 août 2011), que l'Uruguay a ratifiée depuis la présentation de son dernier rapport périodique.

11. De même, l'Uruguay a ratifié les conventions suivantes de l'Organisation internationale du Travail (OIT):

- La Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la Convention (n° 111) sur la discrimination (emploi et profession), 1958 (loi n° 16063 du 13 décembre 1989);
- La Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, de 2011 (loi n° 18899 du 9 mai 2012).

12. Au niveau interaméricain, l'Uruguay a signé dernièrement, c'est-à-dire le 6 juillet 2013, la Convention interaméricaine contre toutes les formes de discrimination et d'intolérance et la Convention interaméricaine contre le racisme, la discrimination raciale et les formes connexes d'intolérance.

B. Mécanismes institutionnels de protection des droits de l'homme

13. Depuis 2005, et surtout depuis l'accession au pouvoir du Gouvernement actuel, l'Uruguay s'emploie à intégrer la dimension des droits de l'homme à toutes les politiques publiques. Ont ainsi été créés des mécanismes institutionnels de promotion de ces droits qui concrétisent les engagements pris par l'État en matière d'égalité et de non-discrimination; ce sont notamment:

- Le Secrétariat aux droits de l'homme de la Présidence de la République, créé par la loi n° 19149 portant reddition des comptes de l'exercice 2012 (art. 67), qui a remplacé la Direction des droits de l'homme du Ministère de l'éducation et de la culture. C'est à lui qu'incombe au premier chef l'intégration d'une démarche fondée sur les droits de l'homme aux politiques des pouvoirs publics. Il est piloté par un Conseil de direction qui est présidé par le Secrétaire de la Présidence de la République et dont font partie le Ministre des relations extérieures, le Ministre de l'éducation et de la culture, le Ministre de l'intérieur et le Ministre du développement social;

³ Adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 30 novembre 1973 (résolution 3068 (XXVIII)).

- Le Secrétariat aux droits de l'homme dans le passé récent, qui a succédé au Secrétariat de suivi de la Commission pour la paix en vertu d'un décret présidentiel d'août 2013, et qui a pour mission première de faire la lumière sur les violations des droits de l'homme intervenues entre le 13 juin 1968 et le 1^{er} mars 1985 sous la responsabilité ou avec l'assentiment de l'État;
- L'Institution nationale des droits de l'homme et bureau du Défenseur du peuple, qui a été créée par la loi n° 18446, du 24 décembre 2008, en application des Principes de Paris⁴; c'est un organisme public indépendant qui relève du pouvoir législatif et qui a été officiellement mis en place le 22 juin 2012, date à laquelle le premier conseil de direction élu par l'assemblée générale a pris ses fonctions. L'Institution a pour vocation de défendre, promouvoir et protéger l'ensemble des droits de l'homme consacrés par la Constitution et le droit international. Complémentaire d'autres mécanismes préexistants, elle s'emploie à mieux garantir aux personnes la jouissance de leurs droits, et veille à ce que les lois, les pratiques administratives et les politiques publiques soient conformes aux normes internationales de protection des droits de l'homme. Dans le cadre des pouvoirs étendus qui sont les siens, elle exerce les fonctions du mécanisme national de prévention prévu dans le Protocole facultatif à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, d'entente avec le Ministère des relations extérieures (art. 83 de la loi n° 18446). Afin de délimiter les compétences de ce mécanisme et de préserver sa nécessaire indépendance, l'Institution nationale des droits de l'homme et bureau du Défenseur du peuple et le Ministère des relations extérieures ont conclu un protocole d'action le 6 décembre 2013;
- La Direction des droits de l'homme et du droit humanitaire du Ministère des relations extérieures, qui dépend de la Direction générale des affaires politiques et qui a remplacé en 2003 l'ancien département du même nom;
- L'Inspection générale du travail et le Conseil consultatif pour les droits fondamentaux du Ministère du travail et de la sécurité sociale (créés respectivement en 1967 et 2005);
- La Direction des droits de l'homme du Conseil de direction central (CODICEN) de l'Administration nationale de l'enseignement public (ANEP, créée en 2006);
- La Division des approches transversales de la Direction nationale des politiques sociales (DNPS) du Ministère du développement social (2010-2014), devenue aujourd'hui la Division des droits de l'homme de la Direction nationale de la promotion socioculturelle (à partir de 2015)⁵;
- Le Commissaire parlementaire aux affaires pénitentiaires, dont les principales fonctions consistent à conseiller le pouvoir législatif dans le suivi du respect des dispositions réglementaires nationales et des instruments internationaux ratifiés par le pays qui concernent la situation des personnes privées de liberté à la suite d'une procédure judiciaire, et à surveiller l'activité des organismes chargés de

⁴ Adoptés par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1993 (résolution 48/134).

⁵ La Division des droits de l'homme est chargée d'intégrer l'approche axée sur les droits de l'homme, l'égalité et la non-discrimination aux politiques sociales, d'y faire prendre en compte les disparités entre les sexes, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique et la race, en plaçant l'accent sur les droits économiques, sociaux, culturels et environnementaux, en favorisant la création d'indicateurs des progrès accomplis et en encourageant la participation de la société civile à la conception des politiques.

l'administration des établissements pénitentiaires et de la réinsertion sociale des personnes détenues ou libérées.

C. Mécanismes institutionnels en faveur de l'égalité raciale

14. La forte inégalité des chances est un obstacle à la réalisation des droits des communautés autochtones ou d'ascendance africaine. De même, l'invisibilité de cette population due au manque de statistiques officielles comportant des indicateurs de l'ascendance raciale ou ethnique se traduisait, il y a seulement dix ans, par l'absence de toute dimension raciale dans les politiques publiques.

15. Grâce à la promulgation de nouvelles lois et à la mise en place de divers mécanismes institutionnels en faveur de l'égalité raciale, le pays a progressé dans la reconnaissance de la diversité des groupes ethniques qui le composent et s'est acheminé vers leur intégration tant sociale que culturelle et symbolique. Il continue d'aller de l'avant, formulant des politiques publiques qui visent à redresser la situation défavorisée des communautés autochtones ou d'ascendance africaine.

16. Dans le cadre de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Durban adoptés par la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, ainsi que des accords internationaux ratifiés par l'Uruguay ont été créés, depuis 2004, les différents organes administratifs ci-après, qui sont chargés de promouvoir et de développer des programmes, des mesures et des plans visant à éliminer la discrimination raciale:

- La Commission honoraire contre le racisme, la xénophobie et toutes les formes de discrimination (art. 3 de la loi n° 17817/004), chargée notamment: d'analyser la réalité nationale en la matière, de suivre l'application de la loi et de proposer au pouvoir exécutif la création de réglementations spécifiques ou la modification de celles qui existent; de concevoir et d'organiser des campagnes destinées à préserver le pluralisme social, culturel et religieux, à éliminer les comportements racistes, xénophobes ou discriminatoires et à développer le respect de la diversité; de recevoir et de centraliser les informations sur les conduites racistes, xénophobes ou discriminatoires, de les enregistrer et de saisir la justice; d'offrir un service complet de conseils gratuits aux personnes ou aux groupes qui s'estiment victimes de discrimination ou de comportements racistes; d'informer le grand public sur les attitudes et comportements discriminatoires;
- Le Département des femmes d'ascendance africaine qui, au sein de l'Institut national de la femme du Ministère du développement social, a remplacé en 2007 le Secrétariat de la femme d'ascendance africaine créé en 2005, et dont l'objectif est de promouvoir l'adoption de plans, politiques et programmes, y compris des mesures de discrimination positive, pour garantir le plein exercice de la citoyenneté à la population d'ascendance africaine en général, et aux femmes d'ascendance africaine en particulier;
- L'Unité des questions ethniques et raciales du Ministère des relations extérieures (décret présidentiel du 27 juillet 2012), dont la principale mission consiste à faire figurer la question de l'appartenance ethnique et de la race à l'ordre du jour des rencontres internationales et à élaborer un plan stratégique pour resserrer les liens entre l'Uruguay et les pays d'Afrique subsaharienne, d'Amérique latine et des Caraïbes. Il convient également de noter la création, par décision présidentielle du 21 septembre 2011, du poste d'Ambassadeur itinérant de la République, dont le titulaire est le directeur de l'Unité (décision du Directeur général du Secrétariat du

28 septembre 2012), et la désignation ultérieure d'une Conseillère honoraire aux affaires autochtones, rattachée à l'Unité (arrêté ministériel du 5 juin 2014).

17. Au niveau des départements, l'intendance de Montevideo a créé, par la décision n° 3895 du 26 septembre 2003, l'Unité thématique municipale des droits des personnes d'ascendance africaine (devenue aujourd'hui, en vertu de la loi n° 18567, l'Unité thématique des droits des personnes d'ascendance africaine), qui est rattachée à la Division des politiques sociales du Département du développement social (décision n° 5052/2005). L'Unité a pour vocation d'encourager et de mettre en œuvre des politiques tendant à placer la communauté d'ascendance africaine dans des conditions d'égalité avec les autres Uruguayens dans les domaines de la santé, du logement et de l'accès aux cours, bourses et autres facilités, et de favoriser la diffusion dans les médias de la diversité culturelle et des apports des Africains et de leurs descendants, ainsi que les liens réciproques avec les organisations de la société civile.

III. Mise en œuvre des recommandations du Comité

Suite donnée au paragraphe 8 des observations finales

18. La non-reconnaissance de la discrimination à l'égard des personnes d'ascendance africaine ou d'origine autochtone explique l'absence, jusqu'à une date très récente, de statistiques officielles indiquant l'ascendance ethnique ou raciale. Rares étaient par le passé les ensembles de données sur les caractéristiques sociodémographiques qui prenaient en considération cette ascendance.

19. Absente des recensements des ménages depuis 1852, la variable ethnique et raciale est entrée en ligne de compte dans la série d'enquêtes auprès des ménages de 1996-1997 et, dix ans plus tard (2006), dans l'enquête élargie auprès de ménages. Mais si ces enquêtes sont utiles par les nombreuses données qu'elles permettent de recueillir, les recensements sont les seuls modes de collecte d'informations qui s'étendent à tous les habitants du pays. À la suite de la recommandation du Comité, la dimension ethnique et raciale a été prise en considération dans le recensement national de 2011.

20. C'est ainsi que des échanges de vues entre l'Institut national de la statistique (INE), d'autres organismes publics et des associations compétentes ont été organisés afin de déterminer comment formuler au mieux la question relative à l'ascendance. Il est apparu que la formulation qui permettait à la fois d'exprimer la continuité et de respecter la perception que chaque personne interrogée avait de ses origines ethniques et raciales était: «Vous vous considérez comme étant...», la personne devant répondre au choix: d'ascendance africaine/de race noire, d'ascendance asiatique/de race jaune, de race blanche, autochtone, autre. Il y a été ajoutée une question visant à déterminer l'ascendance principale, et formulée ainsi: «Quelle est à votre avis la principale de ces ascendances?»⁶. Cet énoncé ayant recueilli un large assentiment, il a été retenu pour figurer dans tous les formulaires d'organismes publics.

21. De même, la dimension ethnique et raciale est prise en considération par les différents organismes publics; ainsi:

a) L'Université de la République a incorporé en 2009 une question ayant trait à l'auto-identification au formulaire du recensement des étudiants, et en 2011, aux

⁶ Il convient de noter que la personne interrogée peut choisir plus d'une réponse à cette première question, raison pour laquelle l'ascendance principale est déterminée à l'aide de la seconde question.

formulaires d'entrée et de sortie du nouveau système de gestion de l'enseignement. Ce dispositif d'information continue permettra de suivre les étudiants tout au long de leur parcours, du premier au troisième cycle de l'enseignement universitaire⁷;

b) Le Conseil de la formation pédagogique (CFE) de l'Administration nationale de l'enseignement public a procédé au premier recensement de la population étudiante en intégrant au questionnaire la variable ethnique et raciale, et en appliquant la méthode de l'auto-identification. La population cible de ce premier recensement, de caractère obligatoire, était celle des jeunes inscrits en 2013-2014; l'objectif était d'«inaugurer un système périodique de collecte de données permanentes et actualisées sur les effectifs réels du Conseil de la formation pédagogique et sur l'évolution des profils et des parcours universitaires de la population étudiante afin de rapprocher les renseignements obtenus des indicateurs relatifs aux infrastructures universitaires et au bien-être des étudiants» (procès-verbal n° 62, décision n° 14, du 25 octobre 2014);

c) Depuis novembre 2013, l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle réserve une place à la variable ethnique et raciale dans les formulaires que doivent remplir les personnes qui s'inscrivent aux cours et dans le rapport final de supervision des enseignements; la méthode adoptée est identique à celle de l'Institut national de la statistique. Cela permet de disposer de données ventilées relatives aux effectifs inscrits et aux étudiants formés;

d) Dans le cadre de la réforme et de la modernisation en cours des établissements pénitentiaires, un nouveau dispositif de gestion de la population carcérale est à l'essai. L'enregistrement et le suivi de chaque détenu sont assurés à l'aide d'un système informatique spécialement conçu, où sont consignées l'identification ethnique et raciale et l'identité de genre;

e) Depuis 2013, le facteur origine ethnique/race apparaît dans les dossiers de toutes les personnes qui consultent ou utilisent l'un quelconque des services du Ministère du développement social. De même, il est recommandé de prendre ce facteur en compte dans la documentation des programmes sociaux mis en œuvre sous l'autorité du Ministère;

f) En 2013 et 2014, la Direction nationale des politiques sociales du Ministère du développement social a soutenu le projet d'«Approche interculturelle de la relation sanitaire dans le système national intégré de santé (SINIS)», qui a notamment pour objectif de promouvoir la diversité sociale et le pluriculturalisme des équipes soignantes des établissements publics. Ce projet inaugure un système d'enregistrement de l'ascendance ethnique ou raciale à l'Institut de recherche en néonatalogie, aux fins de la détection précoce de l'anémie falciforme;

g) À l'échelon municipal, et à l'initiative de l'Unité thématique des droits des personnes d'ascendance africaine, agissant en concertation avec la Division de la santé de l'intendance de Montevideo, la variable ethnique et raciale a été introduite dans les fiches des usagers des polycliniques municipales, lesquelles soignent 26 % des membres de la communauté d'ascendance africaine. De même, dans le programme «*Comuna Mujer*», les formulaires des services de prise en charge des femmes exposées à la violence contiennent maintenant une question relative à l'origine ethnique/la race.

22. Par son arrêté n° 1104 du 30 juillet 2014, le Ministère du développement social a créé un groupe de travail interinstitutionnel chargé de faire apparaître la race/l'origine ethnique et l'identité de genre dans les registres de l'État, afin de promouvoir l'égalité des

⁷ Ce système a été mis en place avec le concours de la Commission honoraire contre le racisme, la xénophobie et toutes les formes de discrimination, et d'organisations de la société civile.

chances et l'élimination de toutes les manifestations individuelles, structurelles et institutionnelles de discrimination raciale.

23. L'incorporation de la variable ethnique et raciale dans les registres statistiques des institutions nationales et départementales citées a permis d'élaborer les analyses de la situation générale, éducative, professionnelle et sociodémographique de la population uruguayenne d'ascendance africaine ou d'origine autochtone qui sont présentées aux annexes I à IV du présent rapport.

Suite donnée au paragraphe 9 des observations finales

24. L'article 8 de la Constitution de la République d'Uruguay établit le principe de l'égalité de tous dans les termes suivants: «Toutes les personnes sont égales devant la loi, sans autre distinction que celle due aux talents ou aux vertus». Il ne mentionne cependant pas la non-discrimination. Toutefois, l'article 72 de la loi fondamentale dispose que «Les droits, devoirs et garanties expressément énoncés dans la Constitution sont sans préjudice des autres droits, devoirs et garanties qui sont inhérents à l'être humain ou qui découlent du régime républicain»; c'est la raison pour laquelle les dispositions des conventions internationales relatives aux droits de l'homme s'appliquent dans le droit interne.

25. L'Uruguay dispose d'une abondante législation en la matière, qui a été exposée en détail plus haut, dans la section intitulée «Progrès d'ordre réglementaire». Une importance particulière s'attache à la loi n° 17677 sur l'incitation à la haine, au mépris ou à la violence ou à la perpétration de tels actes contre certaines personnes, à la loi n° 17817 sur la lutte contre le racisme, la xénophobie et la discrimination, et à la loi n° 19122 sur les normes visant à favoriser la participation de la population d'ascendance africaine à l'éducation et à l'emploi.

Suite donnée au paragraphe 10 des observations finales

26. Si l'incidence de la pauvreté dans la communauté d'ascendance africaine a sensiblement régressé ces dernières années, cette évolution ne s'est pas accompagnée d'une réduction du fossé racial⁸. Il convient de rappeler à cet égard que la loi n° 19122 décrète d'intérêt général la mise en œuvre, dans les secteurs public et privé, de mesures de discrimination positive destinées à faciliter l'accès de la population d'ascendance africaine au travail et à l'éducation. De même, la loi sur l'emploi des jeunes⁹ instaure des quotas pour la participation de personnes d'ascendance africaine à des programmes tels que «*Uruguay Trabaja*» (L'Uruguay travaille)¹⁰ ou les programmes d'accès au premier emploi ou d'emploi protégé de l'Institut national de la jeunesse (INJU)¹¹.

⁸ Les taux de pauvreté sont de 12,4 % dans l'ensemble de la population, de 27,2 % dans la communauté d'ascendance africaine et de 10,4 % dans la population blanche, ce qui dénote un profond fossé racial («*Estimaciones de pobreza por el método del ingreso*» (Estimations de la pauvreté en fonction du revenu), Institut national de la statistique, avril 2013).

⁹ Art. 23 de la loi n° 19133 du 20 septembre 2013.

¹⁰ Ce programme, qui est appliqué par le Ministère du développement social, offre aux participants la possibilité de faire un travail d'intérêt collectif pendant une durée maximale de huit mois, en percevant une allocation dite de «soutien à l'insertion professionnelle»; son principal objet est d'assurer l'insertion professionnelle des chômeurs de longue durée appartenant à des ménages à faible revenu.

¹¹ L'Institut national de la jeunesse a assuré la coordination interinstitutionnelle de consultations des jeunes socialement vulnérables, y compris ceux d'ascendance africaine, dont les résultats sont pris en

27. Parmi les initiatives prises pour faire reculer la pauvreté, il convient de citer le programme de suivi et d'évaluation des familles particulièrement vulnérables qui comptent des enfants de moins de 4 ans ou une femme enceinte, dénommé «*Uruguay Crece Contigo*» (L'Uruguay grandit avec toi). Il consiste en un accompagnement socioéducatif et sanitaire d'une durée moyenne de dix mois, sous la forme de visites périodiques à domicile de personnels de santé et de travailleurs sociaux. Il a été inauguré en septembre 2012 dans 10 départements, et étendu au reste du pays à compter de juillet 2013. Au cours de la seconde étape du programme, il a été demandé aux participants de remplir, au début et à la fin de l'accompagnement, un formulaire comprenant un indicateur ethnique et racial, qui a révélé que 28 % des femmes enceintes et 30 % des enfants bénéficiaires du programme estimaient avoir une ascendance africaine ou noire.

Suite donnée au paragraphe 11 des observations finales

28. Les autorités ont produit des rapports thématiques de diagnostic et de recherche sur les communautés en situation de discrimination, aux fins de l'élaboration d'un plan national de lutte contre le racisme et la discrimination; il en a été rendu compte dans le précédent rapport périodique (CERD/C/URY/16-20). Même si, pour le moment, il n'est pas prévu d'élaborer un tel plan, une série de mesures sont mises en œuvre en faveur des personnes d'ascendance africaine dans le cadre de la Décennie internationale qui leur est consacrée.

29. D'autre part, et afin d'encourager l'application de stratégies pour une pleine égalité qui s'étendent à la coopération internationale et au renforcement des mécanismes de l'ONU ainsi que des autres mécanismes internationaux de lutte contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (section V du Programme d'action adopté par la troisième Conférence mondiale contre le racisme), le Ministère des relations extérieures s'attache à mettre en œuvre le Plan stratégique de renforcement des relations avec les pays d'Afrique subsaharienne, d'Amérique latine et des Caraïbes; une Unité des questions ethniques et raciales a été créée à cet effet. L'Uruguay assume ainsi ses responsabilités de pays membre de la sixième région d'Afrique. Parmi les avancées du Plan, il convient de souligner:

- a) La création, dans des pays d'Afrique subsaharienne, de centres de coopération et d'échanges¹²;
- b) Sur le territoire national, le soutien apporté à la création du Centre Uruguay Afrique¹³ dont l'objet est d'encourager la participation de la société civile à la coopération et aux échanges et de coordonner des actions conjointes avec les centres cités à l'alinéa a) ci-dessus;

compte dans le Plan national pour la jeunesse 2011-2015.

¹² En novembre 2014, des centres avaient été créés dans la République démocratique du Congo, la République du Bénin, la République du Mozambique, la République du Niger et la République fédérale du Nigéria. Des responsables de la société civile et/ou d'institutions représentatives des sociétés locales font partie de ces centres, qui ont pour vocation de favoriser les échanges et la coopération avec l'Uruguay dans tous les domaines pertinents, et plus particulièrement en matière sociale, culturelle, économique et commerciale, éducative, universitaire, scientifique et technique, artistique et sportive.

¹³ Constitué de l'Association uruguayenne de football, l'Union intersyndicale des travailleurs (PIT-CNT), les organisations Mundo Afro, l'Union des exportateurs de l'Uruguay et la Chambre de commerce uruguayo-africaine.

- c) La création d'une Commission interinstitutionnelle pour le renforcement des relations avec l'Afrique subsaharienne¹⁴, qui se propose de développer des programmes d'échange et de coopération dans certains domaines;
- d) L'organisation de deux grandes rencontres visant à resserrer et approfondir les liens entre l'Uruguay et les pays d'Afrique subsaharienne¹⁵;
- e) La signature de divers accords cadres entre établissements universitaires uruguayens et africains¹⁶ et, dans le domaine économique et commercial, d'accords entre les centres de coopération et des milieux d'affaires;
- f) L'ouverture d'une nouvelle ambassade de l'Uruguay en Afrique subsaharienne, dans la République d'Angola;
- g) La participation de l'Uruguay à l'Union Africaine en qualité de membre observateur;
- h) La participation de la direction de l'Unité des questions ethniques et raciales au lancement du volume IX de l'Histoire générale de l'Afrique, qui abordera le thème de la diaspora africaine;
- i) La signature d'un accord cadre entre la République orientale d'Uruguay et la République fédérale démocratique d'Éthiopie, et l'envoi d'accords cadres pour signature à 18 pays d'Afrique subsaharienne¹⁷;
- j) En Amérique, la signature avec l'Équateur, la Colombie et les États-Unis, de mémorandums d'accord sur des actions concertées à mener pour éliminer la discrimination raciale et ethnique et faire progresser l'égalité¹⁸;
- k) L'adoption, dans des organismes multilatéraux, d'initiatives visant à inscrire la question ethnique et raciale à l'ordre du jour des réunions, de manière à favoriser l'égalité des chances des populations d'ascendance africaine et de la diaspora, et le plein exercice de leurs droits sociaux, économiques, politiques et culturels¹⁹.

¹⁴ Formée de représentants d'organismes autonomes et d'autres entreprises publiques (l'Administration nationale des combustibles, des alcools et du ciment (ANCAP), la Compagnie des eaux et de l'assainissement(OSE), l'Administration nationale des télécommunications (ANTEL) et l'Administration nationale des postes, notamment).

¹⁵ «L'Afrique et sa diaspora: Nouveaux liens pour de nouvelles réalités» (12 juin 2012, Montevideo) et «Premières journées de formation: Renforcer les liens avec l'Afrique subsaharienne», rencontre organisée par le Centre Uruguay Afrique sous les auspices, notamment, du Ministère des relations extérieures, à laquelle ont participé des représentants des intendances de Montevideo, Canelones, Florida, Lavalleja et Maldonado, ainsi que des centres de coopération du Bénin, de la République démocratique du Congo, du Mozambique, du Niger et du Nigéria (18-28 août 2014).

¹⁶ En 2012, entre la Faculté des sciences humaines et des sciences exactes et naturelles (Université de la République) et l'Université de Kinshasa, et entre l'École de diplomatie de la République démocratique du Congo et l'Institut Artigas du Service des affaires étrangères de l'Uruguay; en 2014, entre l'Université de Montevideo et l'Université de Lagos, avec laquelle l'Université de préparation à l'entreprise a également signé un accord.

¹⁷ Angola, Bénin, Cap-Vert, République du Congo, République démocratique du Congo, Guinée équatoriale, Nigéria, Kenya, Ghana, Mozambique, Togo, Éthiopie, Niger, Guinée-Bissau, Namibie, Mali, Burkina Faso et Côte d'Ivoire.

¹⁸ De plus, des instructions ont été données pour que les ambassades de l'Uruguay au Paraguay, en Bolivie, au Venezuela, au Suriname, au Guyana, au Panama, au Pérou et en Colombie proposent la conclusion de mémorandums d'accord.

¹⁹ Dans des instances comme les réunions de haut niveau, la Communauté des États d'Amérique latine et des Caraïbes (CELAC), l'Union des nations de l'Amérique du Sud (UNASUR), le Secrétariat

30. Au niveau de l'intendance de Montevideo, l'Unité thématique des droits des personnes d'ascendance africaine a participé tout au long de l'année 2013 à diverses rencontres thématiques²⁰; en 2014, d'entente avec l'Unité des questions ethniques et raciales du Ministère des relations extérieures, elle a procédé à des échanges qui ont renforcé les liens avec l'Afrique et a reçu les délégations de six pays africains pour signer des accords de jumelage entre des villes²¹.

Suite donnée au paragraphe 12 des observations finales

31. Pour lutter contre la discrimination structurelle, il est essentiel d'agir à tous les niveaux du système éducatif; aussi le Comité est-il invité à examiner en parallèle avec la présente section les plans, programmes et stratégies énumérés à propos de l'alinéa c) de la recommandation contenue au paragraphe 14. Autres instruments pertinents: les programmes pour l'emploi cités dans la réponse relative à la recommandation du paragraphe 10.

32. Des programmes de formation d'agents de la fonction publique ont également été organisés; ainsi:

a) Des effectifs de missions de maintien de la paix de l'ONU ont été formés: l'Unité des questions ethniques et raciales du Ministère des relations extérieures a participé aux ateliers de préparation au pré-déploiement du personnel subalterne de la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti (MINUSTAH) et de la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO), organisés par la Direction des services sociaux du Ministère de la défense nationale²². Parmi les thèmes abordés au cours de la formation figurent les dispositions de la loi n° 18026 relative à la coopération avec la Cour pénale internationale en matière de lutte contre le génocide, les crimes de guerre et les crimes contre l'humanité;

b) Un programme d'étude des inégalités ethniques et raciales et un cours de formation à l'équité raciale ont été mis en place pour les élèves de l'Institut Artigas du Service des affaires étrangères (IASE), afin d'inculquer aux membres du corps diplomatique des connaissances relatives aux minorités ethniques et raciales;

c) Un plan de formation de tout le personnel – technique, administratif et de direction – de l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle au traitement de la dimension ethnique et raciale a été élaboré; l'objectif est de le familiariser avec différentes méthodes et divers outils d'intervention, de mieux sensibiliser, de former des formateurs en vue de la prise en compte de la diversité ethnique et raciale considérée dans l'optique des droits de l'homme, et de créer des instruments d'évaluation de ce processus. Il est prévu en outre de réexaminer et d'analyser les communications publiques, la publicité et l'image de l'Institut, et de mettre au point des projets de recherche spécialisée;

général ibéro-américain ou Afrohispanos.

²⁰ Par exemple, le Forum régional de réflexion stratégique «Les femmes d'ascendance africaine et l'action politique en Amérique latine: Vers la définition de priorités communes», la table ronde «Perspectives pédagogiques et juridiques pour la mise en œuvre de la loi n° 10639/03: Feuille de route» lors du premier Congrès des chercheurs noirs en Amérique du Sud (COPENE/SUL), tenu à l'Université de Pelotas (Brésil), et la table ronde sur «Les politiques publiques considérées du point de vue des femmes», organisée lors du troisième Sommet mondial des maires et des élus d'ascendance africaine à Cali (Colombie).

²¹ Bénin, Congo, Niger, Nigéria, Mozambique et Ghana.

²² Ont participé à ces ateliers de formation 2 101 personnes en 2013 et 1 522 en 2014.

d) Le Département des femmes d'ascendance africaine, le Bureau national de la fonction publique et les organisations Mundo Afro ont mené en décembre 2012 et 2013 un programme de sensibilisation des administrateurs et des directeurs de la Banque de prévision sociale (BPS) à la dimension ethnique et raciale et à la problématique hommes-femmes;

e) Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi n° 19122 et afin de disposer de plus d'éléments pour l'application de quotas dans les appels d'offres publics, le Ministère du développement social a conduit dans tout le pays des actions de formation et de sensibilisation d'équipes techniques, de décideurs et de responsables de différents programmes et plans qui tenaient dûment compte de la dimension ethnique et raciale²³;

f) Eu égard aux dispositions de la loi n° 19122 et de son décret d'application qui prévoient que «8 % des bourses disponibles seront réservées à des personnes d'ascendance africaine et, dans la mesure du possible, réparties à égalité entre les deux sexes», le Conseil de la formation pédagogique de l'Administration nationale de l'enseignement public a institué, à la rentrée 2015, des cursus menant aux métiers de professeur, d'instituteur, de professeur de l'enseignement technique, d'éducateur social, de professeur d'éducation physique et d'assistant technique de la première enfance. Les bourses accordées aux étudiants peuvent consister en un soutien économique ou avoir trait au logement, à l'alimentation et aux transports, et être totales ou partielles (procès-verbal n° 69, décision n° 5, du 12 novembre 2014);

g) La Direction de l'administration du territoire, du Ministère du développement social, a entrepris l'élaboration d'un guide des bonnes pratiques qui s'inspire des programmes de formation déjà réalisés et en tire les enseignements. L'ouvrage expose les principes de services égalitaires et non discriminatoires et d'une consignation adéquate des données relatives à l'ascendance ethnique et raciale.

33. Enfin, le Ministère de l'éducation et de la culture²⁴, le Département des femmes d'ascendance africaine et le Secrétariat aux droits de l'homme de la Présidence organisent depuis 2009 un concours annuel intitulé «Instruments d'inclusion et de non-discrimination», dont le but est de développer et de promouvoir les politiques publiques d'inclusion. La Commission honoraire de lutte contre le racisme, la xénophobie et toutes les formes de discrimination a fait partie des jurys du concours, et le Département des femmes d'ascendance africaine organise des formations et des activités de sensibilisation pour les enseignants et les étudiants qui y prennent part.

Suite donnée au paragraphe 13 des observations finales

34. Le droit uruguayen s'appuie sur une importante législation destinée à lutter contre le racisme et, d'une manière générale, contre toute forme de discrimination; il en a été rendu compte dans la section consacrée aux «Progrès d'ordre réglementaire».

²³ Citons notamment *Yo estudio y Trabajo* (J'étudie et je travaille), *Uruguay Trabaja* (L'Uruguay travaille), l'Administration nationale des postes, les équipes territoriales du Ministère du développement social, le Bureau national de la fonction publique et le programme d'aide à la poursuite d'études *Compromiso Educativo*, soit une vingtaine de programmes par an dont bénéficient plus de 1 000 travailleurs ayant des liens directs ou indirects avec la population d'ascendance africaine ou autochtone, à la faveur de la mise en œuvre de la loi relative à la discrimination positive.

²⁴ Dans le cadre du Programme de vulgarisation de la culture scientifique, qui relève de la Direction de l'innovation, de la science et de la technologie (DICyT).

35. De même, l'alinéa J du décret-loi n° 10279, du 19 novembre 1942, relatif aux associations subversives, dispose que: «Quiconque encourage, constitue, organise ou dirige des associations, organes, institutions ou sections ayant pour but d'encourager la lutte contre de telle ou telle race ou d'imposer la haine raciale est puni d'une peine allant de dix mois d'emprisonnement à cinq ans de pénitencier. Quiconque participe à de tels groupes est puni d'un emprisonnement allant de trois à quinze mois.».

36. Pour ce qui est de la législation pénale, le Code en vigueur contient une série de dispositions relatives au racisme, à la xénophobie et, d'une manière générale, à la discrimination liée aux motifs les plus divers. Le chapitre I, «Délits contre l'ordre public», du Titre III qualifie de délits les incitations à la haine et toutes autres manifestations de violence contre des personnes fondées, notamment, sur la couleur de leur peau, leur race ou leur religion.

37. La législation pénale complète la protection de la société contre ces pratiques par les dispositions suivantes:

a) L'article 147 (Incitation publique à commettre un délit), selon lequel quiconque incite publiquement à commettre un délit encourt, au seul motif de l'incitation, de trois à vingt-quatre mois d'emprisonnement;

b) L'article 148 (Apologie de faits qualifiés de délits), qui dispose que quiconque fait publiquement l'apologie de faits qualifiés de délits est sanctionné d'un emprisonnement allant de trois à vingt-quatre mois;

c) L'article 149 (Instigation à désobéir à la loi), en vertu duquel quiconque incite publiquement ou par un moyen de diffusion publique à désobéir à la loi est puni d'une amende allant de 20 à 500 unités réajustables (UR);

d) L'article 150 (Association de malfaiteurs), qui prévoit que les personnes qui s'associent pour commettre des délits sont passibles, au seul motif de leur association, d'une peine allant de six mois d'emprisonnement à cinq ans de pénitencier. La sanction va de dix-huit mois d'emprisonnement à huit ans de pénitencier si l'association a pour objet la commission de l'une quelconque des infractions visées à l'article 1^{er} de la loi n° 8080 du 27 mai 1927, aux articles 30 à 35 du décret-loi n° 14 294 du 31 octobre 1974, à l'article 5 de la loi n° 14095 du 17 novembre 1972, ou une activité illicite liée au trafic d'organes ou de tissus (loi n° 14005 du 17 août 1971), ou la contrebande, l'acquisition, la réception ou la dissimulation de fonds ou de produits tirés du délit;

e) La loi n° 17677, du 29 juillet 2003, relative à l'incitation à la haine, au mépris ou à la violence ou à la perpétration de tels actes contre certaines personnes, qui remplace les articles 149 *bis* et 149 *ter* du Code pénal, et sanctionne d'une peine allant de trois à dix-huit mois d'emprisonnement l'incitation à la haine, au mépris ou à toute forme de violence morale ou physique, et d'un emprisonnement allant de six à vingt-quatre ans les actes de violence morale ou physique, de haine ou de mépris au motif de la couleur de la peau, la race, la religion, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle.

38. Le Code pénal, en cours de révision, est actuellement à l'étude à la Commission de la Constitution, des codes, des lois et de l'administration de la Chambre des représentants.

Suite donnée au paragraphe 14 des observations finales

Paragraphe 14, alinéa a)

39. La loi n° 19122 déclare d'intérêt général l'élaboration, la promotion et l'application d'actions publiques et privées correctives et dispose, entre autres mesures, que l'État, la

Cour des comptes, le Tribunal électoral, les autorités départementales, les organismes autonomes, les services décentralisés et les personnes de droit public non étatiques sont tenus d'employer des personnes d'ascendance africaine dans une proportion de 8 %.

40. L'article 9 du décret d'application de la loi n° 19122 (décret n° 144/014 du 22 mai 2014) impose d'indiquer au Bureau national de la fonction publique, au 31 décembre de chaque année, le nombre des personnes d'ascendance africaine engagées, accompagné de la description du poste de chacune d'elles²⁵.

41. À l'initiative de l'Unité thématique des droits des personnes d'ascendance africaine, a été créée en 2012, dans le département de Montevideo, la Commission d'intégration de mesures pour l'égalité raciale, qui est chargée de recueillir des informations permettant de déterminer clairement la situation des fonctionnaires d'ascendance africaine, et qui est formée de représentants du Département de la culture, de la Division juridique, du Secrétariat à la condition féminine, du Service de santé et de sécurité au travail et de l'Unité thématique des droits des personnes d'ascendance africaine.

42. La loi n° 16906, du 7 janvier 1998, sur la protection des investissements dispose quant à elle que, pour l'octroi des avantages qu'elle prévoit, seront pris tout particulièrement en considération les investissements faisant appel à du personnel uruguayen d'ascendance africaine.

43. En outre, l'Institut national de la femme s'emploie à faire appliquer dans les entreprises publiques et privées un modèle de gestion dit de «Qualité et égalité des sexes», dont le principal objet est de les encourager à faire une place à l'égalité des sexes dans leur gestion²⁶. De même, la dimension ethnique et raciale fait partie depuis 2013 du modèle de gestion dénommé «Qualité et égalité»²⁷, qui a pour but d'encourager l'adoption d'une approche intégrant l'équité entre les sexes et d'autres dimensions tant dans les plans d'action que dans la formation, l'interdiction de la discrimination et les interventions en cas de discrimination. Le Département des femmes d'ascendance africaine a mené des actions de sensibilisation et de formation auprès des entreprises publiques et privées qui appliquent ce modèle²⁸.

44. La Commission tripartite qu'il était projeté de créer et dont il est question dans la recommandation du Comité n'a jamais vu le jour. Toutefois, l'article 9 de la loi n° 19122

²⁵ Les administrations qui appliquent ce quota aux postes ouverts au recrutement depuis l'entrée en vigueur de la loi sont: le Ministère du tourisme et du sport, le Ministère de la santé publique, l'Unité de régulation des services de l'énergie et de l'eau (URSEA) et l'Administration nationale des postes.

²⁶ Ce modèle donne lieu à l'attribution d'un label aux entreprises qui œuvrent pour l'égalité des sexes en incorporant ce principe à la gestion des ressources humaines. Il comprend quatre niveaux, certifiés dans chaque cas par des audits effectués tous les ans. Ainsi, le label «Qualité et égalité des sexes» accordé par l'Institut national de la femme récompense les entreprises qui intègrent l'égalité des sexes à leur système de gestion de la qualité.

²⁷ Au niveau 1, «Engagement», l'entreprise doit prendre en considération l'ascendance ethnique et raciale dans son organigramme, sur la base de l'auto-identification. Le niveau 2, «Mise en œuvre», exige en outre l'adoption d'initiatives liées à l'interdiction des images stéréotypées de la population d'ascendance africaine en général, et plus particulièrement des femmes d'ascendance africaine, et une formation à l'équité entre les sexes et aux questions de discrimination. Au titre des «Discriminations directes», il doit être prévu de former les collaborateurs à l'interdiction de la discrimination et de leur enseigner comment réagir en cas de discrimination (fondée sur l'ascendance ethnique ou raciale, l'orientation sexuelle, etc.). L'admission au niveau 3, «Amélioration», suppose des progrès dans le suivi et l'évaluation des aspects susmentionnés, et la reconnaissance du niveau 4, «Durabilité», requiert l'adoption de mesures de discrimination positive définies par l'entreprise, et plus particulièrement de celles qu'exige la loi n° 19122.

²⁸ Soixante-seize personnes y ont pris part.

porte création d'une commission tripartite dont le mandat englobe les fonctions que devait exercer cet organe. Le décret d'application (n° 144/014) dispose que la Commission sera rattachée au Ministère du développement social, lequel lui fournira les infrastructures et le soutien administratif nécessaires à l'accomplissement de sa mission, et qu'elle sera constituée de représentants de ce ministère, qui en assurera la présidence, du Ministère du travail et de la sécurité sociale et du Ministère de l'éducation et de la culture.

Paragraphe 14, alinéa b)

45. La première mesure de discrimination positive liée aux expulsions forcées pratiquées sous la dictature a été prise en vertu d'un accord conclu entre le Ministère du logement, de l'aménagement du territoire et de l'environnement (MVOTMA) et l'intendance de Montevideo en réponse à des demandes de la société civile; la première version en a été signée en 1998. Le projet consistait en la construction des 36 logements de la coopérative «UFAMA al Sur», qui ont été achevés en 2010; ils devaient permettre à des femmes d'ascendance africaine chefs de famille de demeurer ou de revenir dans le quartier sud après la démolition du «Conventillo Medio Mundo»²⁹.

46. En août 2009, un nouvel accord a été signé entre le Ministère du logement, de l'aménagement du territoire et de l'environnement et l'intendance de Montevideo afin d'offrir une réparation symbolique du préjudice causé aux familles expulsées du quartier Ansina-Reus del Sur³⁰ en 1978 et 1979. Les institutions parties à cet accord s'engageaient à reloger les familles expulsées d'édifices emblématiques de la culture uruguayenne³¹. De même, l'idée d'une action symbolique en faveur de la culture d'origine africaine, grâce à la restauration d'un édifice de valeur patrimoniale qui comporte des logements et sert de centre historique³², a été réaffirmée.

47. En 2014 a été lancée, dans le quartier Ansina-Reus del Sur, la construction de 17 logements et d'un lieu historique de diffusion et de sauvegarde de la mémoire de la culture afro-uruguayenne, qui constituera un marqueur identitaire des expulsions forcées mais aussi des modalités du vivre ensemble et de la production culturelle, dont faisait partie notamment le candombe. La première étape, c'est-à-dire la construction de sept logements et d'un centre culturel pour la préservation de la culture afro-uruguayenne, devrait se terminer au cours de l'année 2015. À l'achèvement de la seconde étape, tous les logements prévus auront été réalisés.

48. Ce projet de réparation intégrale s'inscrit dans le cadre du Plan national du logement pour 2010-2014 «*Mi lugar entre todos*» (Ma place parmi tous les autres), du Ministère du logement, de l'aménagement du territoire et de l'environnement, auquel participent aussi

²⁹ Lieu emblématique de la culture afro-uruguayenne et des expulsions forcées opérées pendant la dictature militaire. Ces expulsions ont frappé principalement la population d'ascendance africaine qui vivait dans le quartier sud et les quartiers Palermo et Cordón – quartiers centraux de Montevideo riverains du Río de la Plata.

³⁰ Ce quartier était un des lieux d'habitation de la communauté uruguayenne d'ascendance africaine et le centre de ses multiples expressions culturelles. Par voie de conséquence, son expulsion a constitué un nouveau déracinement pour elle et une atteinte au patrimoine culturel et architectural.

³¹ À cette fin, un appel a été lancé publiquement aux habitants qui avaient reçu un commandement daté de quitter les lieux, et les autorités ont tenu un registre des personnes qui remplissaient les conditions requises pour se voir attribuer un logement dans un bâtiment des rues San Salvador et Ansina. C'est là que se trouvaient l'édifice et les constructions de l'ancien quartier Reus Sur qui avaient été classés par la Commission nationale du patrimoine.

³² L'ensemble du projet conçu par les institutions participantes comprend la sauvegarde du patrimoine matériel et immatériel de la population expulsée et la mise en valeur de la culture afro-uruguayenne dans cet environnement.

l'Unité thématique des droits des personnes d'ascendance africaine, la Division Terres et habitat de l'intendance de Montevideo, l'organisation Mundo Afro, la coopérative de logements familiaux Mundo Afro-Palermo et la commune B de l'intendance de Montevideo.

Paragraphe 14, alinéa c)

49. La loi générale sur l'éducation (loi n° 18437 du 12 décembre 2008) affirme que l'enseignement public est régi par les principes de la gratuité, de la laïcité et de l'égalité des chances. Aux termes de l'article 8, «L'État garantit les droits des groupes minoritaires et en particulier des groupes vulnérables, afin de leur assurer l'égalité des chances et le plein exercice du droit à l'éducation et de permettre leur insertion sociale effective». De même, l'article 18 dispose que l'État offre les soutiens spéciaux qui sont nécessaires, et s'emploie à intégrer les personnes et les secteurs qui subissent une discrimination d'ordre culturel, économique ou social afin de leur permettre de jouir véritablement de chances égales d'accès à l'éducation, de maintien dans le système et de réussite dans les études. Cette loi encourage également la transformation des stéréotypes discriminatoires fondés sur l'âge, le sexe, la race, l'origine ethnique ou l'orientation sexuelle.

50. En ce qui concerne la prise en compte de la dimension ethnique et raciale et de la disparité entre les sexes dans le système éducatif, le Département des femmes d'ascendance africaine de l'Institut national de la femme et le Groupe de travail pour l'égalité ethnique et raciale de l'Administration nationale de l'enseignement public ont coopéré pour développer la formation initiale et continue des enseignants des différents sous-systèmes éducatifs, mettre au point des outils didactiques sur la dimension ethnique et raciale et sur la problématique hommes-femmes destinés à être utilisés en classe, et renforcer les deux institutions; cette action s'est concrétisée par:

a) De grands programmes régionaux de formation et de sensibilisation à la prévention et au traitement de la discrimination raciale en classe, s'adressant à des enseignants de tout le pays³³;

b) L'élaboration, à partir des enseignements tirés des grands programmes de formation déjà appliqués, d'un livre du maître sur la dimension ethnique et raciale qui sera publié en 2014 et distribué aux centres éducatifs;

c) La réalisation du «Jeu de l'égalité», présenté par le Département des femmes d'ascendance africaine au Département Ceibal de technologie éducative de l'Administration nationale de l'enseignement public et accepté le 16 mars 2012 (dossier n° 1405/05), dans le cadre de la campagne de sensibilisation à la lutte contre la discrimination raciale. Il s'agit d'un jeu faisant appel à la mémoire, qui est utilisable à tous les niveaux de l'éducation préprimaire et de l'enseignement primaire et qui met l'accent sur les valeurs d'égalité dans notre société; il fait partie des auxiliaires pédagogiques à la disposition des enseignants, au même titre que le livre du maître déjà cité;

d) L'adjonction au programme d'études annuel de l'Institut de perfectionnement de l'enseignement supérieur (IPES) d'un cours facultatif sur la dimension ethnique et

³³ En 2013 ont été menés à bien deux programmes de formation d'enseignants du département de Montevideo, auxquels ont pris part 120 personnes au total; un troisième, organisé conjointement avec une association dans le département de Salto, a été suivi par quelque 130 enseignants et étudiants. En 2014 ont été réalisés trois grands programmes analogues à Salto (60 participants), Tacuarembó (90 participants) et Montevideo (10 participants), auxquels viennent s'ajouter des formations par vidéoconférences dans huit autres départements.

raciale eu égard à la problématique hommes-femmes, qui pourra accueillir 40 enseignants et qui commencera en 2015.

51. Depuis 2010, le Département des femmes d'ascendance africaine s'attache à développer des mécanismes institutionnels en faveur de l'égalité et de la non-discrimination; il faut signaler à cet égard la création, dans le système éducatif uruguayen, du diplôme de hautes études universitaires sur les populations d'ascendance africaine et les politiques publiques³⁴, que le Département a institué en coopération avec la Faculté des sciences sociales de l'Université de la République³⁵.

52. Depuis 2012, l'Uruguay célèbre le 18 juillet la Journée de Nelson Mandela. La Commission des amis de Nelson Mandela, qui a pour vocation de propager, principalement dans les écoles³⁶, les valeurs et les principes de vie de ce dernier, est constituée de représentants du Parlement, de l'Administration nationale de l'enseignement public, de l'Unité thématique des droits des personnes d'ascendance africaine, de l'intendance de Montevideo, et de la société civile.

53. Pour ce qui est, d'autre part, des efforts destinés à faire baisser le taux d'abandon scolaire, la loi n° 19122 dispose qu'un certain quota de bourses et autres formes d'aide aux élèves doivent être réservés aux jeunes d'ascendance africaine, au niveau national aussi bien que départemental.

54. En 2011, l'Unité thématique des droits des personnes d'ascendance africaine, de concert avec le Ministère de l'éducation et de la culture, et avec l'aide de deux associations de la communauté d'ascendance africaine³⁷, a mené une expérience pilote d'octroi de 20 bourses de soutien économique à des élèves du second degré d'ascendance africaine. Le projet ayant été couronné de succès, il a été étendu à tout le pays, et le quota de bourses a été accru³⁸ afin de favoriser le maintien dans le système scolaire de jeunes d'ascendance africaine vulnérables et en danger de décrochage.

55. De même, en vertu de l'article 32 de la loi n° 18046 du 24 octobre 2006, 30 % du budget des bourses Carlos Quijano, soit un montant de 120 000 pesos uruguayens, sont réservés à des personnes d'ascendance africaine pour leur permettre de faire des études universitaires supérieures.

³⁴ Le premier cours menant au diplôme a bénéficié du soutien de l'Agence espagnole de coopération internationale pour le développement (qui a apporté une contribution de 25 000 euros, celle de l'Institut national de la femme s'élevant à 100 000 dollars des É.-U., et celle de l'Université de la République, à 50 000 dollars), et il est à noter que l'enseignement est gratuit. Trente personnes, dont 20 d'ascendance africaine, se sont inscrites à ce premier cours, où 30 % des places sont réservées à des membres de la communauté d'ascendance africaine. Il est dispensé par des professeurs uruguayens et étrangers, ainsi que par des spécialistes de la question appartenant à la société civile; 50 % d'entre eux sont d'ascendance africaine.

³⁵ L'objectif général est d'assurer à des personnels spécialisés une formation polyvalente orientée vers les interventions de la puissance publique, afin d'encourager l'égalité de droits, la prise en compte systématique de la dimension ethnique et raciale dans les politiques sociales, et le rejet en toute connaissance de cause de l'idéologie raciste et des conceptions discriminatoires, eu égard tout particulièrement à la problématique hommes-femmes.

³⁶ Le 7 novembre 2014, l'école 183 du quartier de Carrasco Norte, qui célébrait son 50^e anniversaire, a pris le nom de «Nelson Mandela».

³⁷ Unkuele et Ubuntu.

³⁸ Le Ministère de l'éducation et de la culture a fixé à 180 le nombre des bourses pour 2013, et en a attribué 423 en 2014.

56. En 2014, troisième année de mise en œuvre du programme «*Yo estudio y trabajo*» (J'étudie et je travaille)³⁹, le contingent de 8 % prévu par la loi n° 19122 a été appliqué à titre expérimental dans le département de Montevideo. Ce programme s'inscrit dans le cadre des politiques publiques visant à faire reculer le taux de chômage et le décrochage des jeunes, auxquels il offre à cette fin une première expérience professionnelle⁴⁰.

Suite donnée au paragraphe 15 des observations finales

57. S'agissant de la discrimination sexiste, la loi n° 18104 charge l'Institut national de la femme de concevoir le Plan national pour l'égalité des chances et des droits des hommes et des femmes, et crée le Conseil national de coordination des politiques publiques relatives à l'égalité des sexes, placé sous l'autorité du Ministère du développement social. L'arrêté n° 1686/2009 du Ministère, adopté en application des dispositions de cette loi, prescrit la prise en compte de la dimension ethnique et raciale dans toutes les directions et tous les plans et programmes du Ministère.

58. Parmi les actions prévues au titre de l'élaboration et de l'application du Plan national pour l'égalité des chances et des droits des hommes et des femmes, le Département des femmes d'ascendance africaine a été chargé de promouvoir l'incorporation de la dimension ethnique et raciale dans les mécanismes publics en faveur l'égalité raciale. Depuis 2008, le Département exerce un suivi et présente des propositions aux organismes publics et aux instances de décision pour qu'une place soit réservée au facteur race/origine ethnique dans les politiques publiques, et à la variable ethnique et raciale dans les différents registres administratifs.

59. Depuis 2010, l'Institut national de la femme organise tous les ans des séminaires à l'intention des décideurs/décideuses de l'administration aux fins de l'incorporation, dans les politiques publiques, de la dimension ethnique et raciale eu égard à l'équité entre les sexes. Plus précisément, ces séminaires visent à stimuler et assurer la prise en considération de l'ascendance africaine et des questions de genre dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques, à introduire la variable ethnique et raciale dans les systèmes d'information des organismes de l'État et à formuler des recommandations pratiques en vue de la conduite d'actions concrètes pilotées par les pouvoirs publics. Ils ont été suivis par des fonctionnaires de diverses administrations, qui se sont montrés intéressés par l'idée de travailler à la prise en compte de la dimension ethnique et raciale et de la problématique hommes-femmes dans leurs domaines d'activité⁴¹.

60. Au niveau départemental, et comme l'indique l'évaluation du deuxième Plan national pour l'égalité des chances et des droits de l'intendance de Montevideo, une table ronde thématique des femmes d'ascendance africaine a été créée pour assurer le suivi de ce plan, la coordination avec la société civile et la coopération interinstitutionnelle avec d'autres organismes publics.

61. Dernièrement, le Ministère du développement social, par son arrêté n° 1104/014 du 30 juillet 2014, a créé le Groupe de travail interinstitutionnel pour l'inclusion de la variable ethnique et raciale eu égard au sexe dans les registres de l'État. L'objectif est de disposer

³⁹ Ce programme est coordonné par la Direction nationale de l'emploi (DINAE) du Ministère du travail et de la sécurité sociale, avec la participation de l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle.

⁴⁰ En cette troisième année d'existence du programme (2014), 326 postes ont été offerts à Montevideo, dont 23 à des personnes d'ascendance africaine.

⁴¹ Ces séminaires ont rassemblé 89 participants en 2010, 39 en 2011, 7 en 2012, 21 en 2013 et 140 en 2014.

d'éléments pour favoriser le débat, la conclusion d'accords et l'application effective d'une stratégie d'intégration de la dimension ethnique et raciale eu égard au sexe à tous les stades (formulation, élaboration, application, suivi et évaluation) de la mise en œuvre des politiques publiques, et d'appliquer, au bénéfice des populations d'ascendance africaine, des mesures spéciales plus particulièrement centrées sur les femmes. Le Groupe de travail est rattaché au Ministère du développement social; tous les ministères et les organismes autonomes ainsi que l'intendance de Montevideo y sont représentés, et le secrétariat technique en est assuré par l'Institut national de la femme.

62. L'Institut national de la femme a publié différents ouvrages pour générer et diffuser de l'information et donner de la visibilité à l'incorporation des variables sexe et race/origine ethnique⁴². En particulier, le système d'informations ventilées par sexe de l'Institut sert à produire une publication annuelle sur l'état des inégalités dans la population selon le sexe et selon l'appartenance ethnique ou raciale, grâce au traitement des résultats de l'Enquête continue auprès de ménages et d'enquêtes spécifiques, ainsi que du recensement de la population et des ménages de 2011; cela a permis d'établir des séries de données caractérisant la population d'ascendance africaine (voir l'annexe V).

63. En ce qui concerne d'autre part la question des femmes dans le monde du travail, l'article 6 de la loi n° 16045 enjoint à l'État, et en particulier aux institutions d'enseignement, de réaliser les campagnes éducatives nécessaires pour éveiller l'intérêt à l'égard des difficultés rencontrées par les femmes qui travaillent et en favoriser la compréhension, sensibiliser ces femmes ainsi que les employeurs à leur condition et, en particulier, éliminer les obstacles à l'utilisation optimale des capacités des travailleuses.

64. Pour ce qui est, en particulier, de l'intégration des femmes d'ascendance africaine au marché du travail, un ensemble de règles qui favorisent la participation de la population d'ascendance africaine aux activités d'éducation et de formation professionnelle a été édicté. L'article 5 de la loi n° 10122 fait obligation à l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle de prévoir un quota de 8 % au moins pour la population d'ascendance africaine dans les divers programmes de formation et de qualification qu'il propose.

65. L'Institut national de la femme met en place une base de données pour collecter des informations fiables et de première main sur les hommes et les femmes cadres et techniciens d'ascendance africaine qui vivent dans le pays. L'objectif est de constituer un ensemble territorial de données de référence à l'appui des politiques publiques concernant ce secteur et la population d'ascendance africaine en général, et de la conception de mesures de discrimination positive. Cette base de données contribue aussi, notamment, à générer des connaissances sur l'accès à l'enseignement supérieur, les obstacles auxquels il se heurte et les parcours des étudiants, à faciliter l'accès de la population d'ascendance africaine à des postes de responsabilité ou spécialisés, et à encourager la formation et le renforcement d'organisations et d'associations de femmes⁴³.

⁴² Citons: *Incorporación del enfoque étnico-racial: Elementos conceptuales* (2007); *Tríptico para el 25 de julio «Día Internacional de las Mujeres Afrolatinas, Afrocaribeñas y de la Diáspora»* (2011); *«La inclusión de la dimensión racial en la producción de información: Diagnóstico sobre programas y políticas para la equidad de género y raza en organismos del Estado»* (2011); *Cuaderno del Sistema de Información de Género, n° 1 «La población afrodescendiente en Uruguay desde una perspectiva de género»* (2011); *Diagnósticos Departamentales de género* (2013); *Estadísticas de Género* (années 2010 et suiv.), où toutes les données sont ventilées en fonction de l'ascendance ethnique ou raciale.

⁴³ À ce jour, le nombre des cas auto-enregistrés ne permet pas de procéder à des analyses statistiques valides. C'est pourquoi une analyse de la population considérée a été réalisée en 2013, à partir des données du recensement de 2011. Cela a permis de constater que 9,7 % de la population d'ascendance

66. Pour améliorer les qualifications des travailleuses domestiques, le Département des femmes d'ascendance africaine a organisé de 2009 à 2012 des cycles de formation⁴⁴ où ont été abordés la problématique hommes/femmes, le rôle et la condition de la femme, la situation des femmes d'ascendance africaine et le travail domestique. Ces activités se sont déroulées dans différents départements du pays, et 30 % des places ont été réservées aux femmes d'ascendance africaine.

67. De plus, l'Institut national de la femme mène depuis 2010 des activités de formation – ateliers de sensibilisation aux questions relatives au genre et à la dimension ethnique et raciale, de promotion des droits et d'exercice de la citoyenneté – qui visent à développer les aptitudes des femmes d'ascendance africaine à exercer des fonctions de direction et à former des associations. Il s'agit de renforcer l'identité spécifique des femmes d'ascendance africaine du pays et de promouvoir les différentes politiques publiques appliquées par l'Institut national de la femme et les autres institutions publiques pour favoriser l'égalité ethnique et raciale entre hommes et femmes, conformément aux engagements pris par l'État dans le Plan national pour l'égalité des chances et des droits.

Suite donnée au paragraphe 16 des observations finales

68. En 2009, la Cour suprême de justice a avalisé par un arrêt les Règles de Brasilia sur l'accès à la justice des personnes vulnérables⁴⁵, si bien qu'elles s'imposent aux magistrats. Ces règles contiennent, d'une part, des principes d'action et des éléments de réflexion sur les difficultés d'accès à la justice des groupes les plus défavorisés de la population⁴⁶, et d'autre part, une série de recommandations qui peuvent être utiles aux responsables des politiques publiques relatives à la justice ainsi qu'à tout le personnel de l'appareil judiciaire. Elles prévoient que les pouvoirs publics donnent la priorité aux initiatives destinées à faciliter l'accès à la justice des personnes que plusieurs facteurs ou la forte incidence de l'un d'eux rendent particulièrement vulnérables. Elles prescrivent en outre de

africaine, soit 25 000 personnes, étaient des cadres, dont 66 % étaient de sexe féminin et 34 %, de sexe masculin. Parmi les 123 spécialistes/techniciens inscrits, 90 étaient de sexe féminin et 33 de sexe masculin. La répartition selon le titre obtenu et le sexe révèle que 71 % des personnes considérées (57 % de femmes et 14 % d'hommes) étaient titulaires d'une licence et que 29 % (16 % de femmes et 13 % d'hommes) étaient des techniciens. L'enseignement, le travail social, la psychologie et le droit étaient les spécialités qui comptaient le plus grand nombre d'inscrits.

⁴⁴ Parmi les sujets traités figurent les compétences en matière de communication, l'autonomie, la capacité de résoudre les problèmes, la connaissance des normes de biosécurité, la connaissance de la législation et l'utilisation des nouvelles technologies.

⁴⁵ Arrêt n° 7647, circulaire n° 34/09 du 2 avril 2009. Ces 100 règles minima pour garantir l'accès à la justice, sans discrimination aucune, des personnes en situation de vulnérabilité ont été adoptées par l'assemblée plénière des participants au quatorzième Sommet judiciaire latino-américain (Brasilia, mars 2008). Elles constituent une importante avancée dans l'identification et la systématisation des principes fondamentaux d'un modèle de justice accessible dans des conditions d'égalité, particulièrement attentif aux groupes les plus vulnérables de la population, et soucieux d'atténuer les difficultés et de lever les obstacles qui empêchent ces personnes de recourir à l'appareil judiciaire pour s'assurer le plein exercice des droits que la loi leur reconnaît.

⁴⁶ Les bénéficiaires en sont les personnes qui, en raison de leur âge, leur sexe, leur état physique ou mental, leur situation sociale ou économique ou leurs caractéristiques ethniques et/ou culturelles, se heurtent à des difficultés particulières pour exercer pleinement en justice les droits que la loi leur confère. Sont cités notamment les enfants et les adolescents, les handicapés physiques ou mentaux, les membres des communautés autochtones, les victimes de délits, les travailleurs migrants, les personnes déplacées, les personnes en situation de pauvreté, les personnes victimes de discrimination ou de violences en raison de leur sexe, les membres de minorités ethniques ou religieuses et les personnes privées de liberté.

prendre les mesures d'organisation et de gestion de la justice nécessaires pour faciliter l'examen des affaires qui concernent les personnes en situation de vulnérabilité, en donnant la priorité à ces affaires, en évitant les retards et en favorisant la diligence, la coordination, la spécialisation et l'interdisciplinarité dans le traitement de ces dossiers.

69. Concrètement, l'article 9 de la loi n° 19122 charge une commission formée de représentants du Ministère du développement social, du Ministère du travail et de la sécurité sociale et du Ministère de l'éducation et de la culture de donner effet aux engagements contenus dans ce texte. Le décret d'application dispose que la Commission devra notamment conseiller, orienter et accompagner les personnes qui considèrent que leurs droits ont été bafoués.

70. De plus, la Commission honoraire de lutte contre le racisme, la xénophobie et toutes les formes de discrimination offre un service de conseils complet et gratuit aux personnes ou groupes de personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination ou de comportements racistes, xénophobes ou discriminatoires, reçoit et centralise les informations relatives aux comportements de cette nature, les enregistre et saisit la justice.

71. Notre pays garantit en principe l'accès à la justice grâce au bureau du Défenseur public, aux centres de médiation et au service de consultations juridiques de la Faculté de droit de l'Université de la République:

a) Le bureau du Défenseur public offre les services d'un conseil dans les affaires de droit civil ou pénal, de droit du travail et de droit de la famille, et pour les infractions mineures;

b) Les centres de médiation assurent un accès gratuit à un système de règlement amiable des conflits qui favorise le dialogue, l'écoute et la recherche concertée de solutions à des situations conflictuelles qui nuisent aux relations entre les personnes. Ils proposent ainsi un service parajudiciaire aux habitants impécunieux de quartiers densément peuplés et éloignés du centre du département. Ils contribuent dans le même temps à la construction d'une citoyenneté responsable, conseillant les personnes sur leurs droits et leurs devoirs vis-à-vis des autres citoyens et de l'État;

c) Par son service de consultations juridiques, la Faculté de droit de l'Université de la République intervient à la manière d'un bureau de défenseur gratuit, conseillant et aidant dans leurs procès et leurs démarches administratives les personnes que leur situation socioéconomique met dans l'impossibilité de rémunérer les services d'un avocat. Ces dernières années, un processus de décentralisation a débouché sur la création de services de consultations juridiques de quartier⁴⁷.

72. Pour ce qui est des garanties procédurales, si l'accès à la justice peut être assuré par les trois institutions susmentionnées, il n'existe pas de données désagrégées relatives à l'accès à la justice de la population d'ascendance africaine ou d'autres groupes raciaux.

73. Il n'y a pas eu d'avancées appréciables en ce qui concerne les garanties sociales de l'accès à la justice. Si l'entrée en activité de la Commission honoraire de lutte contre le

⁴⁷ Ces services ont été mis en place dans les quartiers densément peuplés de la capitale (Barrio Sur, Nuevo París, la Unión), et un accord avec l'intendance de Montevideo a débouché sur la création de trois centres supplémentaires. Au titre d'un accord avec une organisation non gouvernementale, un service de consultations juridiques décentralisé fonctionne aussi dans le quartier «40 Semanas». La décentralisation s'est étendue au-delà du département de Montevideo, puisque des services de consultations juridiques ont été créés dans les villes de Paysandú, Bella Unión et Maldonado, en plus de celui qui avait été ouvert à Salto dans le cadre du programme d'études de l'antenne régionale de l'Université de la République dans le nord du pays.

racisme, la xénophobie et toutes les formes de discrimination et de l'Institution nationale des droits de l'homme et bureau du Défenseur du peuple facilite la présentation de requêtes pour discrimination ou pour racisme, les progrès au plan judiciaire ne sont pas encore sensibles.

74. Des progrès ont cependant été réalisés dans la prise en compte de la problématique du racisme à l'égard des personnes d'ascendance africaine, car des décisions de justice commencent à être rendues à la suite de plaintes et de requêtes civiles pour discrimination contre ces personnes dans différents domaines; cependant, la jurisprudence est encore rudimentaire. En outre, il n'existe ni travaux de recherche statistique ou sociologique permettant de mesurer exactement l'accès à la justice des personnes d'ascendance africaine, ni statistiques qui illustrent ce qu'il en est véritablement.

Suite donnée au paragraphe 17 des observations finales

75. Comme il lui incombe de générer des politiques publiques en faveur de la population d'ascendance africaine, notamment par des mesures de discrimination positive aux fins d'inclusion, le Ministère de l'éducation et de la culture est chargé à ce titre de sauvegarder le candombe en tant qu'élément du patrimoine culturel immatériel de l'humanité. L'action menée à cet égard par la Commission du patrimoine culturel national du Ministère s'articule autour de plusieurs axes, dont le plus important est celui de la valorisation de l'histoire et de la mémoire de la collectivité d'ascendance africaine; il s'y ajoute des mesures concrètes de sauvegarde du candombe.

76. Au moment où elle préparait la demande d'inscription du candombe sur la Liste représentative du patrimoine culturel immatériel de l'UNESCO, la Commission du patrimoine culturel national du Ministère de l'éducation et de la culture a déclaré patrimoine culturel immatériel plusieurs genres musicaux uruguayens, dont ceux du candombe «*afromontevideano*». En 2010, c'est-à-dire un an après l'inscription du candombe sur la Liste, le Ministère a pris un arrêté ministériel (n° 1235/10) dont l'article premier porte création du «Groupe consultatif sur le candombe et son espace socioculturel». Placé auprès de la Commission du patrimoine culturel national, le Groupe est constitué d'artistes de renom et d'éminents spécialistes de l'histoire du candombe. Les mesures de sauvegarde du candombe, au sens de l'arrêté ministériel, sont celles qui garantissent la viabilité de ce patrimoine culturel immatériel, ce qui comprend l'identification, la collecte de documents, la préservation, la recherche, la diffusion, la protection, la mise en valeur, etc. La Commission, comme d'autres directions et unités du Ministère, travaille avec le Groupe consultatif à la sauvegarde de ce patrimoine depuis 2011.

77. Le Ministère de l'éducation et de la culture participe aussi depuis 2009 au projet de l'UNESCO «La Route de l'esclave: résistance, liberté, héritage», dont les principaux axes comprennent la promotion des cultures vivantes et des expressions artistiques et spirituelles, et la préservation des archives et traditions orales.

78. La Direction nationale de la culture participe très largement aussi à l'activité du Groupe de travail pour la révision de l'Histoire⁴⁸. Le propos central de ce programme est de produire des manuels scolaires qui traitent de la question des populations d'ascendance africaine, ainsi que d'encourager la recherche et de rassembler les travaux existants pour favoriser le développement d'une identité nationale dans une perspective démocratique et

⁴⁸ Composé de représentants de la Direction nationale de la culture, de la Commission du patrimoine culturel national, de la Direction nationale des droits de l'homme, de l'Administration nationale de l'enseignement public, du Conseil de l'enseignement technique et professionnel, du Conseil de la formation pédagogique et de l'Université de la République.

compte dûment tenu de la contribution des Africains et de la population d'ascendance africaine à l'histoire nationale, en favorisant la reconnaissance de la diversité des apports de cette population et en améliorant la connaissance et la compréhension des causes, des conséquences et des méfaits du racisme.

79. Afin de retracer les origines des familles et de sauvegarder la diversité culturelle des générations passées d'Uruguayens d'ascendance africaine, l'Institut national de la femme a conçu une étude généalogique qui permettra de reconstituer l'identité ethnique des générations passées de personnes d'ascendance africaine. Le but essentiel est d'établir la généalogie de personnes d'ascendance africaine qui ont joué un rôle dans l'histoire nationale et de femmes d'ascendance africaine⁴⁹.

80. Dans le département de Montevideo, l'Unité thématique des droits des personnes d'ascendance africaine a pris une série d'initiatives pour rechercher, consigner et recenser les contributions des Africains et de leurs descendants à l'identité nationale, afin de sensibiliser la communauté d'ascendance africaine et la population tout entière à leurs apports au patrimoine de Montevideo⁵⁰.

81. Deux des activités menées pour donner plus de visibilité aux femmes d'ascendance africaine se signalent plus particulièrement à l'attention, ce sont:

a) L'exposition de photographies «¿Me ves?» (Me vois-tu?), réalisée en 2014, qui présentait des images de 63 femmes uruguayennes d'ascendance africaine actives dans différents domaines. L'exposition a eu lieu le 25 juillet 2014 à Montevideo, dans la galerie de photos à ciel ouvert du parc Rodó, à l'occasion de la Journée internationale de la femme latino-américaine d'ascendance africaine, de la femme caraïbe d'ascendance africaine et de la diaspora; elle circulera dans cinq autres départements;

b) L'élaboration et la diffusion du «Calendrier afro 2014-2015», qui explique les dates marquantes du processus de défense et de reconnaissance des droits des femmes, ainsi que les principaux événements historiques nationaux et internationaux d'intérêt pour la population d'ascendance africaine. Le calendrier contient des images d'Uruguayens d'ascendance africaine, et en particulier de femmes militantes d'aujourd'hui. Mille exemplaires en ont été publiés et distribués à différentes institutions, personnes et organisations.

Suite donnée au paragraphe 18 des observations finales

82. En ce qui concerne la formation des fonctionnaires, il convient de mentionner:

a) Les cours sur la dimension appartenance ethnique/race dispensés de 2008 à 2013 à l'École nationale de police du Ministère de l'intérieur⁵¹. En particulier, l'École a

⁴⁹ Une première étape a été franchie en 2013 avec la présentation publique de l'étude consacrée à la famille d'Esperanza Barrios Páez, qui a fondé *Nuestra Raza* (Notre race), premier périodique produit dans la communauté de Montevideo. Le lancement de la première publication devrait avoir lieu en décembre 2014.

⁵⁰ On peut citer par exemple l'attribution, fin 2013, du nom de Juan Julio Arrascaeta à un espace public du quartier Malvín, en hommage au poète moderniste uruguayen d'ascendance africaine (1899-1988) qui a vécu dans cette zone et qui a défendu la tradition d'origine africaine en écrivant notamment une série de poèmes en *bozal*, ou encore la redécouverte de cet éminent enseignant qu'a été Héctor Almada Canchelo – premier Uruguayen d'ascendance africaine à obtenir le diplôme de l'Institut pédagogique, et dont le nom a été donné à l'un des lycées de la ville de San José de Mayo.

⁵¹ Ces cours visent, entre autres objectifs, à créer et renforcer les liens entre la société civile et les organismes publics, à donner de la visibilité aux espaces municipaux et nationaux d'égalité raciale, à

participé de 2011 à 2013, avec l'Unité des questions ethniques et raciales du Ministère des relations extérieures, à l'administration du cours sur «Les politiques d'égalité raciale et leur lien avec l'activité de la police», organisé par les associations Mundo Afro;

b) Le cours destiné aux élèves magistrats du Centre d'études judiciaires organisé par le Service des politiques publiques pour la communauté d'ascendance africaine du Ministère de l'éducation et de la culture, au moyen d'un module d'étude des droits de l'homme consacré à l'interdiction de la discrimination pour différents motifs et aux conventions qui s'y rapportent⁵². Il s'agit de former et de sensibiliser les juges, les procureurs et les avocats aux avancées en matière de droits de l'homme et plus particulièrement de non-discrimination, et d'obtenir que la justice se montre plus ouverte.

83. Pour ce qui est, d'autre part, des plaintes, la loi n° 17817 porte création de la Commission honoraire de lutte contre le racisme, la xénophobie et toutes les formes de discrimination, qui a notamment pour fonctions de recevoir et centraliser les informations relatives aux comportements racistes, xénophobes et discriminatoires, de les enregistrer et, le cas échéant, de saisir la justice.

84. La Commission honoraire de lutte contre le racisme, la xénophobie et toutes les formes de discrimination, l'Institution nationale des droits de l'homme et bureau du Défenseur du peuple, le bureau du Défenseur du voisin et l'Unité thématique des droits des personnes d'ascendance africaine ont établi cette année un protocole de traitement des plaintes et des requêtes qui dispose que tout citoyen peut présenter à l'une quelconque des institutions compétentes des informations relatives aux conduites qu'il juge discriminatoires. Bien que ce protocole prévoit la création d'un registre unifié, l'analyse ci-après des plaintes reçues est organisée par institutions.

85. La Commission honoraire de lutte contre le racisme, la xénophobie et toutes les formes de discrimination, rattachée au Ministère de l'éducation et de la culture, a reçu, du milieu de l'année 2008 à mars 2015, 195 plaintes pour différentes formes de discrimination. Les plaintes pour discrimination raciale forment 41 % du total, et sont liées, pour 93 % d'entre elles, à une ascendance africaine, pour près de 5 % à une ascendance juive, et pour 4 % à une ascendance autochtone⁵³.

86. L'Inspection générale du travail et de la sécurité sociale (IGTSS) du Ministère du travail et de la sécurité sociale, dont la mission consiste à veiller à la protection des travailleurs et à la légalité des conditions de travail, reçoit des plaintes pour des discriminations fondées sur différentes considérations – motifs d'ordre religieux, idéologique ou racial, sexe, incapacité physique et apparence, notamment⁵⁴. Comme on peut le voir à l'annexe VI, l'Inspection a reçu, en 2013, 15 plaintes pour discrimination, laquelle était liée, dans deux cas, à la race, et dans deux autres cas, à la nationalité⁵⁵. Si les

former les fonctionnaires aux questions relatives au racisme et à la discrimination, et à concevoir avec des fonctionnaires de justice (juges et procureurs) des expériences pilotes sur la dimension appartenance ethnique/race dans le cadre des séminaires régionaux et nationaux, notamment.

⁵² Ce cours a été organisé pour la première fois en 2011, lors de la réunion régionale des magistrats du siège et du parquet tenue dans la ville de Bella Unión.

⁵³ Il convient de noter que les plaintes dont l'auteur allègue des discriminations multiples sont comptabilisées dans plus d'une catégorie de discrimination aux fins de l'établissement des statistiques.

⁵⁴ Jusqu'en 2012, les plaintes pour discrimination étaient enregistrées sous la rubrique «Harcèlement moral». Or, si toute discrimination comporte une forme de harcèlement, le harcèlement n'est pas toujours synonyme de discrimination; c'est pourquoi il a été décidé, à compter de 2013, d'enregistrer séparément les plaintes pour chacun de ces deux motifs.

⁵⁵ Comme il n'est pas possible d'obtenir dans le courant de l'année 2014 des données statistiques

plaintes reçues à Montevideo et dans le reste du pays sont du même ordre de grandeur (46,7 % et 53,3 % respectivement), et émanent dans des proportions comparables d'hommes et de femmes (46,7 % et 53,3 %), elles proviennent en majorité du secteur privé (73 %).

87. Dès son entrée en activité, c'est-à-dire au second semestre de 2012, l'Institution nationale des droits de l'homme et bureau du Défenseur du peuple a reçu 144 plaintes, dont 15 étaient liées à des discriminations dues à la race (dans 3 cas), à la religion ou à l'orientation sexuelle. En 2013, l'Institution a reçu 260 plaintes, qui ont été classées en fonction de la nature du droit violé; il s'agissait dans 12,6 % des cas (47 plaintes) du droit à l'égalité et à la non-discrimination. C'est la raison pour laquelle l'Institution a fait de ce droit un des axes prioritaires de son plan stratégique⁵⁶. Les plaintes de cette catégorie sont classées selon le motif de la discrimination et se répartissent comme suit: incapacité, 25,5 %; sexe féminin, 19,1 %; race, 12,8 %; orientation sexuelle, 12,8 %; religion, 8,5 %; autres motifs, 21,3 %⁵⁷. Lorsque des recommandations ont été formulées, elles se sont révélées essentielles pour le règlement de l'affaire.

Suite donnée au paragraphe 19 des observations finales

88. La loi n° 1122 dispose qu'il est de l'intérêt général que les programmes d'enseignement et de formation des enseignants prennent en compte le legs historique des communautés d'ascendance africaine, leur participation et leur contribution à la création de la nation et à ses différentes expressions culturelles, et le passé d'esclavage, de traite et de stigmatisation de ces communautés, et que la recherche nationale à ce sujet soit encouragée.

89. À cet égard, deux groupes de travail s'emploient à faire une place à la dimension ethnique et raciale dans les programmes d'enseignement uruguayens; ils sont coordonnés, l'un, par le Ministère de l'éducation et de la culture, et l'autre, par la Direction des droits de l'homme du Conseil de direction central⁵⁸.

90. Le second de ces groupes de travail est un espace institutionnel spécialisé dans le conseil, le suivi, la coordination et le renforcement tant des politiques des droits de l'homme dans l'éducation que de l'enseignement des droits de l'homme. Son objectif général est de garantir la prise en considération de la dimension ethnique et raciale dans les politiques de non-discrimination de l'Administration nationale de l'enseignement public; parmi ses objectifs particuliers figurent: a) la création d'un groupe de travail pour l'égalité ethnique et raciale dans l'éducation, rattaché à la Direction de droits de l'homme; b) l'examen des situations de discrimination ethnique et raciale et de la manière dont elles se conjuguent avec les inégalités entre les sexes dans les institutions de l'Administration nationale de l'enseignement public, dans toutes les sphères et à tous les niveaux; c) la

actualisées pour cette année-là, les informations relatives aux plaintes vont jusqu'à la fin de 2013.

⁵⁶ Sans compter les activités liées à la réception des plaintes, l'Institution nationale des droits de l'homme et bureau du Défenseur du peuple a organisé deux Assemblées nationales des droits de l'homme, conformément aux dispositions de l'article 61 de la loi n° 18446. La première assemblée a consacré une partie de ses travaux à «Toutes les formes de discrimination» et la seconde a porté notamment sur le Programme d'action de Durban.

⁵⁷ Comme il n'est pas possible d'obtenir dans le courant de l'année 2014 des données statistiques actualisées pour cette année-là, les informations relatives aux plaintes vont jusqu'à la fin de 2013.

⁵⁸ Créé par le 21 mai 2013 (procès-verbal n° 33, décision n° 2, dossier n° 1-6638/12), ce groupe de travail est formé de représentants du Réseau pour l'équité entre les sexes de l'Administration nationale de l'enseignement public, de la Direction des droits de l'homme et de la Direction sectorielle de la planification de l'éducation du Conseil de direction central; il bénéficie du soutien technique de représentants de l'Institut national de la femme.

conduite d'actions en faveur de l'égalité ethnique et raciale. Au nombre des résultats obtenus à la faveur de la coopération interne et intersectorielle, on peut citer:

a) L'organisation, à l'intention des enseignants de l'Administration nationale de l'enseignement public, de la «Journée de sensibilisation à la dimension ethnique et raciale» et la participation à cette journée;

b) La conception du cours d'«Étude spécialisée de la dimension ethnique et raciale» à l'Institut de perfectionnement de l'enseignement supérieur.

91. D'autre part, le Ministre de l'éducation et de la culture a créé, par l'arrêté n° 979 du 20 octobre 2011, un groupe de travail chargé d'encourager la recherche et de collecter les travaux existants aux fins de l'incorporation de la contribution des Africains et des personnes d'ascendance africaine à l'histoire et à la culture uruguayennes. Ce groupe se propose de favoriser le développement de l'identité nationale sur la base de principes démocratiques et de la reconnaissance de la diversité des apports de tous ceux qui ont contribué à sa formation, et en améliorant la connaissance et la compréhension des causes, des conséquences et des méfaits du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée⁵⁹. Parmi les activités de ce groupe on peut signaler plus particulièrement:

a) Le texte des «Manuels didactiques sur la contribution des personnes d'ascendance africaine à l'histoire et à la culture uruguayennes», actuellement en cours d'approbation;

b) L'organisation, à l'Institut de perfectionnement de l'enseignement supérieur (Administration nationale de l'enseignement public – Conseil de la formation pédagogique – Institut de perfectionnement de l'enseignement supérieur), d'ateliers sur «La contribution des personnes d'ascendance africaine à l'histoire et la culture de l'Uruguay» ouverts aux enseignants de tout le pays⁶⁰.

92. Un groupe de travail interinstitutionnel pour l'égalité ethnique et raciale a été créé sous l'autorité du Conseil de direction central de l'Administration nationale de l'enseignement public⁶¹. L'une des fonctions de ce groupe est de garantir l'incorporation en bonne et due forme de la dimension ethnique et raciale et de la non-discrimination dans

⁵⁹ Ce groupe est constitué de représentants de la Direction nationale de la culture, de la Commission du patrimoine culturel national, de la Direction nationale des droits de l'homme, et des quatre conseils spécialisés de l'Administration nationale de l'enseignement public (les Conseils de l'enseignement primaire, de l'enseignement secondaire, de l'enseignement technique et professionnel, et de la formation pédagogique).

⁶⁰ Aux ateliers qui ont eu lieu dans les villes de Montevideo, Melo et Colonia en 2012 et 2013 viendra s'ajouter celui qui sera organisé cette année à Tacuarembó. Ces ateliers visent à renouveler l'image que donne l'enseignement de la contribution de la diaspora africaine à l'histoire de notre pays, ainsi que la connaissance du patrimoine afro-uruguayen en tant que composante de l'identité culturelle de l'ensemble de la société, de manière à contribuer à l'édification d'une société plus démocratique et sans discrimination. Ils préparent en outre les enseignants à aborder l'histoire de l'Uruguay dans une optique inclusive, et à faire preuve d'esprit critique dans l'étude des questions de discrimination.

⁶¹ En application de la décision de l'Administration nationale de l'enseignement public du 21 mai 2013 (dossier n° 1-6638/12), ce groupe se compose de représentants du Réseau pour l'équité entre les sexes de la Direction des droits de l'homme de l'Administration nationale de l'enseignement public, de la Direction sectorielle de la planification de l'éducation du Conseil de direction central, et de l'Institut national de la femme; il est épaulé si nécessaire par un groupe consultatif de référents des sous-systèmes de l'Administration nationale de l'enseignement public (les Conseils de l'enseignement primaire, de l'enseignement secondaire, de l'enseignement technique et professionnel et de la formation pédagogique).

l'enseignement, ce qui suppose l'institutionnalisation, au sein de l'Administration, d'un mécanisme chargé de coordonner et d'articuler entre elles les actions menées à cette fin. Il incombe également à ce groupe de travail de conduire des recherches sur la discrimination ethnique et raciale et son articulation avec l'inégalité entre les sexes dans le système éducatif uruguayen (du point de vue tant de l'organisation que du service public et social), et de mettre au point des mesures pour que les relations interpersonnelles dans l'enseignement ne soient pas discriminatoires.

93. S'agissant des efforts déployés pour préserver et mettre en valeur la culture de la communauté d'ascendance africaine, l'Institut national de la femme octroie tous les ans depuis 2007 le prix Amanda Rorra⁶² à l'occasion de la Journée de la femme latino-américaine d'ascendance africaine, de la femme caraïbe d'ascendance africaine et de la diaspora. Le but de ce prix, ainsi nommé en hommage à Amanda Rorra, est de faire connaître et de récompenser le travail de personnes qui ont grandement contribué à la défense et à la promotion de l'exercice de la citoyenneté et des droits de la population d'ascendance africaine, et en particulier des femmes⁶³.

94. Nombre d'activités ont été menées en 2011, année du bicentenaire de la République et Année internationale des personnes d'ascendance africaine; ainsi:

a) À l'occasion du bicentenaire de la République, la publication *«Mujeres afrodescendientes raíz y sostén de la identidad»* (Les femmes d'ascendance africaine, racines et piliers de l'identité) a mis en relief les contributions des femmes uruguayennes d'ascendance africaine;

b) L'Unité thématique des droits des personnes d'ascendance africaine a rendu hommage à de grands sportifs (comme Deborah Rodríguez, Lorena Aires ou Andrés Silva) ainsi qu'à la mémoire de certains de leurs prédécesseurs (comme Leandro Andrade, Isabelino Gradin ou Obdulio Varela);

c) Depuis 2011, le Ministère du développement social soutient des présentations de films et des festivals de cinéma qui tendent à faire progresser les droits de l'homme, à mettre en lumière les manifestations de racisme et à favoriser l'égalité raciale au bénéfice de la population d'ascendance africaine⁶⁴.

95. Par l'intermédiaire de la section des politiques publiques en faveur de la population d'ascendance africaine, le Ministère de l'éducation et de la culture a mis sur pied, avec l'appui de l'Agence espagnole de coopération internationale pour le développement (AECID), une exposition d'œuvres d'artistes plasticiens d'ascendance africaine, qui a été présentée en septembre 2013 dans la salle d'expositions «Point de rencontre» du Ministère.

⁶² De 2007 à 2014, le prix a été décerné à 67 personnes – de sexe féminin en majorité.

⁶³ En 2013, les Postes uruguayennes ont produit, pour marquer la journée du 25 juillet, un timbre en hommage à Amanda Rorra, militante et grande figure historique de la communauté uruguayenne d'ascendance africaine. Autres timbres commémoratifs: un cachet spécial de la poste célébrant la première année d'inscription du candombe sur la Liste du patrimoine culturel de l'humanité (2010); une série de deux timbres célébrant l'Année internationale des personnes d'ascendance africaine: La Lancera, qui met à l'honneur la femme d'ascendance africaine, et Nelson Mandela (2011); la série des femmes remarquables intitulée *«También hicimos Patria»* (Nous aussi, nous avons fait l'Uruguay), avec des timbres à l'effigie de Lágrima Ríos, de Rosa Luna et de Virginia Brindis de Salas (2012), des timbres en hommage à des personnalités uruguayennes d'ascendance africaine comme Virginia Brindis de Salas et Andrés Aguiar (2012 et 2013 respectivement) et Ruben Rada dans la série *«Montevideo, capitale ibéro-américaine de la culture»* (2013).

⁶⁴ Il s'est agi, en 2013 et en 2014, du festival *«Cine y Derechos Humanos: Tenemos que ver»* (Le cinéma et les droits de l'homme: Ça nous regarde), et de la présentation de films sur ou par des personnes d'ascendance africaine *«A flor de piel»* (À fleur de peau).

Le commissaire de l'exposition était d'ascendance africaine et l'identité culturelle de la communauté uruguayenne d'ascendance africaine a été au cœur tant du choix des participants que des thèmes abordés.

96. À l'échelon municipal, l'Unité d'appui à la diversité culturelle⁶⁵ a été mise en place en 2006 à la Direction générale du Département de la culture de l'intendance de Montevideo pour s'occuper des activités culturelles ayant trait, notamment, aux cultures autochtones américaines, aux groupes d'ascendance africaine, aux descendants de la nation charrúa, et aux équipes de recherche ethnographique régionale relative à l'immigration. Cette unité se charge depuis sa création de la célébration, le 21 mai – ou le 18 décembre dans le cadre de la Journée internationale des migrants – de la Journée mondiale de la diversité culturelle pour le dialogue et le développement, marquée par des activités de sensibilisation, de renforcement et de développement des échanges et du respect du pluralisme culturel.

97. Toujours au niveau du département, l'Unité thématique des droits des personnes d'ascendance africaine a travaillé à la réalisation du programme «Identité occulte» ainsi que du séminaire avec participation directe et téléconférence intitulé «Politiques culturelles, défis contemporains, regards divers», organisé en coopération avec la Maison de la culture afro-uruguayenne. Inauguré en mai 2013, ce séminaire a trait aux apports des spécificités afro-uruguayennes à la culture, aux liens réciproques qu'elles entretiennent et aux défis qui s'y rapportent⁶⁶. En octobre 2013, l'Unité a reçu la pianiste colombienne d'ascendance africaine Teresita Gómez, et en avril 2014, elle a géré l'attribution du titre de «visiteur illustre» au Dr. Marvin Lewis, professeur d'université américain d'ascendance africaine.

98. Par l'intermédiaire de la Direction générale des affaires culturelles et de la Direction des contacts, agissant de concert avec l'Unité des questions ethniques et raciales, le Ministère des relations extérieures a subventionné⁶⁷ ou déclaré d'intérêt ministériel⁶⁸ différentes initiatives émanant d'associations et ayant pour objet de diffuser et de mettre en valeur la culture et le legs de la communauté uruguayenne d'ascendance africaine ainsi que d'améliorer l'exercice de ses droits sociaux, économiques, culturels et politiques.

⁶⁵ Créée par la décision n° 1065, du 24 mars 2006, de l'intendance de Montevideo.

⁶⁶ Les deux sessions ont attiré un auditoire très nombreux et varié – élèves et enseignants du second degré, membres d'organisations non gouvernementales de la communauté d'ascendance africaine, et grand public – et ont bénéficié de la participation d'acteurs nationaux et internationaux faisant partie de l'UNESCO, de la Coalition des villes latino-américaines et caraïbes contre le racisme, la discrimination et la xénophobie, de l'Université de Buenos Aires ainsi que de chercheurs américains d'ascendance africaine. Elles ont été déclarées d'intérêt culturel par le Ministère de l'éducation et de la culture et placées sous les auspices de l'intendance de Montevideo, du Ministère des relations extérieures, de l'intendance de Flores, de la Commission Fulbright, du Centre culturel Simón Bolívar, de la Société uruguayenne des artistes interprètes (SUDEI) et de la maison d'édition Abrelabios. De plus amples renseignements sont disponibles à l'adresse suivante: <http://seminario10.webnode.com.uy>.

⁶⁷ Ont bénéficié d'un soutien économique, par exemple: le Centre Uruguay Afrique pour la création et la mise au point de sa page Web; Oscar Montañó pour la présentation de l'ouvrage «*Historia Afro-uruguaya*» et du documentaire «*Batuque de Candombe*» (La Havane, Cuba); le groupe Triangulación Kultural pour sa participation au Festival mondial de musique de Cape Town (Afrique du Sud, juillet 2014); le groupe Lubola C 1080 pour sa tournée aux États-Unis (décembre 2014); Daniel «Tatita» Márquez pour sa tournée de concerts dans différentes villes des États-Unis (de juin à août 2013); l'étudiante Stefanny Pérez pour sa visite des installations de la NASA au cap Canaveral (Floride, États-Unis).

⁶⁸ A été déclaré d'intérêt ministériel, par exemple, le projet «*Música de la diáspora africana en las Américas: candombe, jazz y una nueva fusión*» (Musique de la diaspora africaine dans les Amériques: candombe, jazz et nouvelle fusion), que l'Uruguay et les États-Unis exécuteront en 2014.

Suite donnée au paragraphe 20 des observations finales

99. Le Gouvernement a consulté les différentes autorités nationales compétentes afin d'étudier la possibilité de ratifier la Convention n° 169 de l'OIT et les conditions de son applicabilité. Comme cet instrument émane de l'OIT, sa soumission suppose la consultation préalable du Comité tripartite national, formé de représentants des pouvoirs publics et des organisations d'employeurs et de travailleurs. Saisies de la question par le Gouvernement dans les délais requis, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont fait savoir qu'elles n'étaient pas favorables à la ratification de la Convention.

100. L'Uruguay s'est cependant engagé par la suite à continuer de faire avancer le processus de ratification de la Convention, comme l'atteste l'acceptation des recommandations formulées à ce propos lors de l'Examen périodique universel, en janvier 2014.

101. D'autre part, depuis la présentation de son dernier rapport périodique concernant l'application de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, l'Uruguay a ratifié le Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, en vertu de la loi n° 19029 du 12 décembre 2012, qui porte création de mécanismes de plainte et d'enquête aux fins du respect des dispositions du Pacte. De même, et comme cela a été indiqué plus haut, l'Uruguay a signé en juillet 2013 la Convention interaméricaine contre toute forme de discrimination et d'intolérance et la Convention interaméricaine contre le racisme, la discrimination raciale et les formes connexes d'intolérance.

Suite donnée au paragraphe 21 des observations finales

102. La première phase – celle de l'établissement d'un diagnostic par la présentation de rapports – du projet «Vers un plan national de lutte contre la discrimination» a progressé, mais il reste encore à passer à la seconde phase, celle de la conception et de la mise en œuvre.

103. D'une manière générale, le Secrétariat aux droits de l'homme de la Présidence assure la coordination interinstitutionnelle de l'élaboration d'un plan national pour le vivre ensemble et les droits de l'homme. C'est ainsi qu'a été produite en 2013 une brochure intitulée «Construction d'un plan national pour le vivre ensemble et les droits de l'homme: premières indications», qui a été publiée par la Direction nationale des droits de l'homme du Ministère de l'éducation et de la culture; elle a servi de base à la réalisation, en 2014, du document «Éléments fondamentaux d'un plan national pour le vivre ensemble et les droits de l'homme», qui propose un cadre conceptuel, des axes stratégiques, des questions à traiter et des actions à envisager dans ce plan, afin de stimuler la réflexion dans les différentes sphères du pouvoir central et des administrations territoriales.

104. Un des objectifs spécifiques énoncés dans ce document est celui de la lutte contre toute forme de discrimination, et différentes mesures sont définies à cette fin; elles consistent à:

- a) Réexaminer et éliminer toute forme de discrimination fondée sur l'identité qui pourrait subsister encore dans le langage employé par l'État, dans le domaine juridique, dans les pratiques institutionnelles et dans la culture;
- b) Condamner publiquement tout acte de discrimination fondé sur le mépris ou la non-reconnaissance des identités;
- c) Faire en sorte que, dans leurs décisions, les tribunaux prêtent davantage d'attention aux faits illicites constitutifs de délits de discrimination;

d) Stimuler l'organisation de vastes campagnes visant à éliminer les stéréotypes culturels discriminatoires relatifs à l'identité, aux capacités ou aux pratiques culturelles;

e) Redoubler d'efforts, dans l'éducation formelle et non formelle, pour assurer le respect des différences et éliminer toute forme de discrimination liée à l'identité;

f) Mettre au point et appliquer un plan national de lutte contre le racisme, les discriminations et la xénophobie.

105. En complément de ce qui précède, la Présidence de la République, par sa décision n° 404/013 du 16 juillet 2013, a créé, sous l'autorité du Ministère de l'éducation et de la culture, la Commission de suivi des actions et des accords interinstitutionnels signés par le pays en matière d'élimination du racisme et de la discrimination raciale⁶⁹. La Commission devra identifier les acteurs institutionnels ainsi que les accords conclus aux niveaux national et départemental, assurer le suivi de ces accords et rendre compte de leur application, et indiquer les possibilités de coordination des politiques publiques et des actions du secteur privé aux fins d'une mise en œuvre plus efficace.

⁶⁹ La Commission compte 11 membres: un représentant du Ministère de l'éducation et de la culture (appelé à la présider), des représentants du Ministère de l'intérieur, du Ministère des relations extérieures, du Ministère du travail et de la sécurité sociale, du Ministère du tourisme et du sport, du Ministère du développement social, de l'Agence uruguayenne de coopération internationale, de la Banque de prévision sociale et du Congrès des préfets (*Congreso de Intendentes*), et deux personnalités désignées par le pouvoir exécutif sur la proposition des organisations représentatives de la population d'ascendance africaine.