



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

Distr. générale  
5 août 2020  
Français  
Original : espagnol  
Anglais, espagnol et français  
seulement

**Comité pour l'élimination de la discrimination raciale**

**Rapport valant vingt-quatrième à vingt-sixième  
rapports périodiques soumis par l'Uruguay  
en application de l'article 9 de la Convention,  
attendu en 2020<sup>\*</sup>, <sup>\*\*</sup>**

[Date de réception : 3 février 2020]

<sup>\*</sup> La version originale du présent document n'a pas été revue par les services d'édition.  
<sup>\*\*</sup> Les annexes au présent rapport sont disponibles sur la page Web du Comité.



## I. Présentation

1. Le présent rapport<sup>1</sup> a été élaboré dans le cadre du Mécanisme national d'établissement des rapports et de suivi des recommandations. Ce mécanisme, coordonné par la Direction des droits de l'homme et du droit humanitaire du Ministère des relations extérieures, regroupe 32 institutions<sup>2</sup> publiques représentant les trois branches du pouvoir de l'État, les entités autonomes, les services décentralisés et les autorités départementales. Il convient de souligner que l'Institution nationale des droits de l'homme-Bureau du Défenseur du peuple (INDDHH) fait partie de ce mécanisme et participe donc, en qualité d'observateur, à l'établissement des rapports nationaux destinés aux organes de suivi des traités et à l'Examen périodique universel (EPU), en conservant toutefois son indépendance et son autonomie pour élaborer et soumettre des rapports parallèles.

2. Le Mécanisme national d'établissement des rapports et de suivi des recommandations a transmis le projet de rapport national à la société civile organisée, dont les contributions et observations ont été dûment prises en compte dans la version définitive du rapport.

3. Il est important de signaler que le nouveau Gouvernement est entré en fonctions en mars 2020, à la suite des élections qui ont eu lieu en octobre et en novembre 2019, et qu'il a donc eu peu de temps pour examiner et évaluer les plans et programmes appliqués dans le domaine en question.

## II. Renseignements d'ordre général

4. Des progrès ont été faits ces dernières années pour ce qui est d'intégrer de manière transversale la dimension ethnoraciale dans l'analyse du plein exercice des droits de l'homme. Cela a permis d'obtenir des données statistiques officielles sur l'auto-identification ethnoraciale, de créer de nouvelles institutions chargées de promouvoir l'égalité des chances des personnes d'ascendance africaine, de reconnaître leur contribution à l'histoire et à la culture du pays et de généraliser l'intégration de la dimension ethnoraciale dans les politiques publiques.

5. À ce sujet, il convient de souligner qu'en application de la loi n° 19670<sup>3</sup> (2018) et de son règlement d'application n° 81/019 (mars 2019), le pouvoir exécutif a créé le Conseil

<sup>1</sup> Les renseignements figurant dans le présent rapport concernent la période comprise entre le 10 décembre 2016 et le 31 décembre 2019.

<sup>2</sup> Au moment de l'achèvement du présent rapport, le mécanisme était composé des 32 institutions publiques suivantes : *pouvoir exécutif* : Ministère des relations extérieures (MRREE), Ministère de l'intérieur (MINTERIOR), Ministère de l'économie et des finances (MEF), Ministère de la défense nationale (MDN), Ministère de l'éducation et de la culture (MEC), Ministère des transports et des travaux publics (MTOP), Ministère de l'industrie, de l'énergie et des mines (MIEM), Ministère du travail et de la sécurité sociale (MTSS), Ministère de la santé (MS), Ministère de l'élevage, de l'agriculture et de la pêche (MGAP), Ministère du tourisme (MINTUR), Ministère du logement, de l'aménagement du territoire et de l'environnement (MVOTMA), Ministère du développement social (MIDES), Bureau de la planification et du budget (OPP), Institut national de statistique (INE), Secrétariat aux droits de l'homme de la présidence de la République (SDH), Agence pour le développement de l'administration en ligne et de la société de l'information et du savoir (AGESIC), Agence uruguayenne de coopération internationale (AUCI), Bureau national de la fonction publique (ONSC) ; *services décentralisés* : Institut national pour l'insertion sociale des adolescents (INISA), Administration des travaux sanitaires de l'État (OSE), Institut uruguayen de l'enfant et de l'adolescent (INAU), Administration des services de santé de l'État (ASSE), Bureau du Procureur général de la nation (FGN), Administration nationale des postes (ANC) ; *entités autonomes* : Banque de prévoyance sociale (BPS), Administration nationale de l'enseignement public (ANEP), pouvoir judiciaire (PJ), pouvoir législatif (PL – les deux chambres), Délégué parlementaire aux affaires pénitentiaires ; *autorités départementales* : Intendance de Montevideo ; *observateurs* : Institution nationale des droits de l'homme-Bureau du Défenseur du peuple (INDDHH).

<sup>3</sup> Art. 228 de la loi n° 19670 : Il appartient à la Direction de la promotion socioculturelle, en coordination avec d'autres organismes publics aux niveaux central et départemental, d'élaborer des

national chargé de l'égalité ethn raciale et des personnes d'ascendance africaine. Il est notamment chargé de conseiller le pouvoir exécutif dans ses domaines de compétence, de promouvoir l'intégration transversale de la dimension ethn raciale et de l'ascendance africaine dans les politiques publiques, et d'œuvrer à la conception et à la mise en place d'un système national chargé de l'égalité raciale et des personnes d'ascendance africaine.

6. En ce qui concerne les progrès législatifs accomplis au niveau national, il convient de citer :

- La loi n° 19775 du 26 juillet 2019 portant modification de la loi organique relative aux forces armées et consacrant le principe de non-discrimination dans les termes suivants : « Il n'existe dans les forces armées aucune discrimination fondée sur la naissance, l'origine raciale ou ethnique, le genre, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, les opinions ou toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale » (art. 28, par. 1). Ce même article dispose que le pouvoir exécutif est tenu de prendre toutes mesures nécessaires à l'application réelle et effective de ce principe<sup>4</sup> ;
- La loi n° 19747 du 19 avril 2019 portant modification du chapitre XI du Code de l'enfance et de l'adolescence, notamment de l'article 120.1. (Principes généraux) qui dispose ce qui suit : « Toutes les mesures adoptées doivent respecter de manière stricte les principes et les dispositions de la Convention relative aux droits de l'enfant et des autres instruments internationaux et interaméricains relatifs aux droits de l'homme, ainsi que les principes directeurs du présent Code. Elles doivent notamment : A) Garantir la non-discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethn raciale, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et la situation socioéconomique. » ;
- La loi n° 19747 du 19 avril 2019 portant modification du chapitre XI du Code de l'enfance et de l'adolescence (Protection des droits des enfants et des adolescents menacés ou atteints), notamment de l'article 118 qui dispose ce qui suit : « Les procédures administratives ou judiciaires de restauration des droits menacés ou atteints doivent garantir le droit de l'enfant de : C) Ne pas faire l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique ou raciale, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la situation socioéconomique, le handicap ou le lieu d'origine ou de résidence. » ;
- La loi n° 19682 du 26 octobre 2018 portant adoption de normes relatives à la reconnaissance et à la protection des personnes apatrides<sup>5</sup> ;
- La loi n° 19643 du 20 juillet 2018 portant adoption de mesures destinées à prévenir et à réprimer la traite des êtres humains. Adoptée en prenant en compte tous les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme ratifiés par l'Uruguay, elle est conforme à la Convention et consolide la politique publique générale visant à garantir les droits de l'homme. Elle prend notamment en considération les caractéristiques des personnes les plus vulnérables, dont font partie les personnes d'ascendance africaine, ainsi que les stéréotypes discriminatoires<sup>6</sup>. Il convient d'en citer les articles suivants :

plans de promotion de l'égalité des chances en vue de garantir la non-discrimination et les droits des personnes de toutes origines raciales et ethniques, des personnes d'ascendance africaine et des personnes issues de la diversité sexuelle. Art. 229 de la loi n° 19670 : Des conseils consultatifs réunissant les organismes de l'administration centrale, les autorités départementales, l'Administration nationale de l'enseignement public, l'Université de la République et la société civile seront créés pour piloter l'intégration transversale de la dimension ethn raciale, de l'ascendance africaine et de la diversité sexuelle dans les politiques publiques. <https://www.impo.com.uy/bases/Leyes/19670-2018/229>.

<sup>4</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/Leyes/19775-2019/28>.

<sup>5</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/Leyes/19682-2018>.

<sup>6</sup> Voir notamment les articles suivants : 2 ; 3, par. C) et D) ; 5, par. A) ; 8, par. D) ; 17, par. B) ; et 32, par. H). <http://www.impo.com.uy/bases/Leyes/19643-2018>.

- L'article 3 C) consacre, entre autres principes directeurs, celui de l'égalité et de la non-discrimination, selon lequel « toutes les mesures doivent garantir le respect des droits de l'homme des victimes, sans aucune discrimination fondée sur l'origine ethnoraciale, le handicap, le sexe, le genre, l'âge, la langue, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les opinions politiques ou autres, l'origine, la nationalité, la condition d'apatride, le statut économique ou toute autre situation sociale ou migratoire »<sup>7</sup> ;
- L'article 2 (Interprétation et comblement des lacunes) dispose ce qui suit : « Pour interpréter et combler les lacunes de la présente loi, il convient notamment de tenir compte des principes et des dispositions de la Constitution, ainsi que des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme ratifiés par la République, et notamment de la Convention relative à l'esclavage, signée en 1926 et amendée par le Protocole de 1953, et de la Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage (loi n° 17304). En cas de conflit ou de doute sur l'application des dispositions de la présente loi, l'interprétation la plus favorable aux victimes de traite et d'exploitation des personnes doit prévaloir. » ;
- L'article 5 (Droits des victimes de traite et d'exploitation des personnes) dispose ce qui suit : « Toutes les victimes de la traite des êtres humains, même si elles n'ont pas dénoncé les faits à la justice ou à l'administration, bénéficient des droits suivants, sans préjudice des droits reconnus à toutes les personnes par les traités et les conventions internationales ratifiés par l'Uruguay et par la Constitution et la législation nationales : A) Droit au respect de leur dignité, de leur intimité et de leur autonomie et droit de ne pas faire l'objet d'une quelconque forme de discrimination. » ;
- L'article 8 portant création du Conseil national chargé de la prévention et de la répression de la traite et de l'exploitation des êtres humains, en tant qu'organisme directeur dans ce domaine, énonce ses attributions, et dispose qu'il est notamment chargé de : « D) Proposer des initiatives visant à informer et à sensibiliser le grand public sur la traite et l'exploitation des êtres humains, envisagée sous l'angle des droits de l'homme et du genre, en accordant une attention particulière aux enfants et aux adolescents, à la diversité ethnique et culturelle et à la langue des victimes potentielles et en respectant les normes relatives à l'accessibilité des personnes handicapées. » ;
- L'article 17, paragraphe B), dispose que les mesures de prévention (information et sensibilisation) doivent prendre en compte les facteurs de vulnérabilité vis-à-vis de la traite et de l'exploitation, et notamment l'origine ethnoraciale, et accorder une attention particulière à la discrimination historique à l'égard des personnes d'ascendance africaine<sup>8</sup> ;
- L'article 32, paragraphe H), énonce les droits des victimes en matière d'accès à la justice et dispose notamment que dans le cadre des procédures administratives et judiciaires, les victimes de la traite des êtres humains et infractions connexes ont droit à ce que leur témoignage ne soit pas déprécié pour des motifs discriminatoires, tels que l'origine ethnoraciale, les stéréotypes liés au genre, l'identité de genre, les convictions, ou l'identité culturelle, entre autres<sup>9</sup> ;
- Le Code de procédure pénale, entré en vigueur en 2017 en application de la loi n° 19293 du 19 décembre 2014, énonce, en son article 331, paragraphe e), les cas dans lesquels la demande d'extradition n'est pas recevable, notamment lorsque les circonstances de l'espèce permettent de conclure à l'existence d'une intention de poursuites pour des motifs discriminatoires fondés sur la race, la religion, la

<sup>7</sup> <http://www.impo.com.uy/bases/Leyes/19643-2018>.

<sup>8</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/Leyes/19643-2018/17>.

<sup>9</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/Leyes/19643-2018/32>.

nationalité ou de craindre que la situation de la personne concernée puisse être aggravée pour tout autre motif analogue ;

- La loi n° 19580 du 22 décembre 2018 relative à la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre a pour objet de garantir la jouissance effective du droit des femmes à une vie exempte de cette forme de violence. Elle comporte un article spécifique définissant la violence ethnoraciale dans les termes suivants : « toute agression physique, morale, verbale ou psychologique ou tout traitement humiliant ou offensant à l'égard d'une femme fondés sur son appartenance ethnique ou y faisant allusion et engendrant chez la victime un sentiment d'intimidation, de honte, de mépris, de dénigrement, que cette violence s'exerce en public, en privé ou indépendamment d'un cadre particulier » ;
- L'article 11, paragraphe J), de la loi précitée dispose que l'Institut national de la femme est notamment chargé de « créer des fichiers de données quantitatives et qualitatives sur la violence fondée sur le genre, en intégrant des variables telles que l'âge, le handicap, l'origine ethnoraciale, la religion, l'appartenance à un territoire, entre autres motifs de discrimination. Des mesures doivent être prises pour garantir la confidentialité des données personnelles de telle sorte que la personne concernée ne puisse pas être identifiée (loi n° 18331 du 11 août 2008) » ;
- La loi n° 19534 du 24 septembre 2017, en son article premier régissant le droit d'accès à des spectacles publics, dispose qu'en aucun cas ce droit ne peut être utilisé pour restreindre l'accès de manière arbitraire ou discriminatoire, au sens de l'article 2 de la loi n° 17817 ;
- La loi n° 19529 du 24 août 2017 relative à la santé mentale, en son article 4, consacre le principe de non-discrimination comme l'un de ses principes directeurs.

7. L'Uruguay est attaché aux principes qui gouvernent la lutte contre la discrimination fondée sur la race ou l'appartenance ethnique et contre toute autre forme d'intolérance. Cet engagement s'est clairement exprimé par la ratification d'instruments universels et interaméricains de protection contre la discrimination ainsi que par la ratification des traités internationaux fondamentaux en matière de promotion et de protection des droits de l'homme. À cet égard, il convient de souligner :

- La ratification de l'amendement au paragraphe 6 de l'article 8 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale<sup>10</sup> (janvier 2020) ;
- La ratification de la Convention interaméricaine contre toutes les formes de discrimination et d'intolérance<sup>11</sup> (mai 2018). L'Uruguay est le seul pays de la région à avoir ratifié cette Convention ;
- La ratification de la Convention interaméricaine contre le racisme, la discrimination raciale et les formes connexes d'intolérance<sup>12</sup> (octobre 2017) ;
- L'adoption et la ratification, en août 2019, du Protocole additionnel à la Convention ibéro-américaine sur les droits des jeunes<sup>13</sup> signé le 25 octobre 2016, en la ville de Carthagène des Indes en République de Colombie.

<sup>10</sup> <https://parlamento.gub.uy/documentos/Leyes/ficha-asunto/141625>.

<sup>11</sup> Loi n° 19584 du 19 décembre 2017.

<sup>12</sup> Loi n° 19517 du 21 juillet 2017.

<sup>13</sup> Loi n° 19789 du 30 août 2019 – <https://www.impo.com.uy/bases/Leyes/19789-2019>.

### III. Mise en œuvre des recommandations du Comité

#### A. Données statistiques

##### **Suite donnée aux recommandations figurant dans le paragraphe 9 des observations finales**

8. La population totale de l'Uruguay compte 3 506 534 habitants, dont 10,5 % sont d'ascendance africaine et 5,1 % s'identifient comme autochtones<sup>14</sup> ; 51 % des personnes d'ascendance africaine sont des femmes.<sup>15</sup>

9. En ce qui concerne la collecte de données statistiques, il convient de signaler que l'Enquête permanente sur les ménages<sup>16</sup> comporte une question sur l'ascendance raciale.

10. La variable ethnoraciale<sup>17</sup> est systématiquement introduite dans les fichiers de données de l'Institut national de statistique depuis 2006. Lors du recensement de 2011, elle a également été introduite dans la collecte des données concernant la démographie, l'éducation, le travail et l'accès aux ressources, mesurées par le niveau de satisfaction des besoins de base. Cette variable étant utilisée dans l'Enquête permanente sur les ménages, l'Uruguay dispose d'informations ventilées permettant de suivre l'évolution des inégalités en fonction de l'origine ethnoraciale. La variable ethnoraciale a également été introduite dans d'autres études réalisées par l'Institut national de statistique, comme l'Enquête sur la nutrition, le développement infantile et la santé et l'Enquête nationale sur les adolescents et la jeunesse. Les travaux portent actuellement sur son utilisation par d'autres organismes.

11. Le Ministère du développement social a introduit la variable ethnoraciale dans le Système de suivi, de gestion et de traitement des dossiers et dans les formulaires de demande d'information en octobre 2015. Il est de ce fait possible de ventiler les différents programmes en fonction de l'ascendance des personnes. Ces informations sont régulièrement rassemblées dans des rapports et comptes rendus.

12. Le Conseil de l'enseignement technique et professionnel de l'Université du travail de l'Uruguay (décision n° 3066/17 de 2017) et le Conseil directeur central de l'Administration nationale de l'enseignement public (décision n° 68/18 de 2018) ont adopté un document portant sur les mesures d'action positive en faveur des personnes d'ascendance africaine et des personnes transgenres. Selon ce document, il est nécessaire de mettre en œuvre des mesures visant à créer les conditions permettant d'améliorer les parcours scolaires des élèves d'ascendance africaine et des élèves issus de la diversité sexuelle, et de prendre en compte l'ascendance ethnoraciale au moment de l'inscription ou de la réinscription dans l'enseignement secondaire. Cela permet de savoir comment les élèves de l'enseignement secondaire s'identifient.

<sup>14</sup> Données issues du recensement 2011. Pour d'autres renseignements, voir : <http://www.ine.gub.uy/censos-2011>.

<sup>15</sup> Source : Système d'informations ventilées par sexe de l'Institut national de la femme (INMUJERES) du Ministère du développement social, d'après l'Enquête permanente sur les ménages de 2018.

<sup>16</sup> <http://www.ine.gub.uy/encuesta-continua-de-hogares1>.

<sup>17</sup> Pour d'autres renseignements, consulter le document « Dimensión étnico-racial y acciones afirmativas hacia afrodescendientes. Material de apoyo » (Dimension ethnoraciale et mesures d'action positive en faveur des personnes d'ascendance africaine – Matériel de support), disponible sur [https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/materialapoyo\\_decenio\\_agosto2016.pdf](https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/materialapoyo_decenio_agosto2016.pdf).

*Personnes privées de liberté*

13. Les données relatives à l'origine ethnoraciale des personnes privées de liberté présentées ci-après proviennent d'une enquête nationale sur le niveau d'instruction le plus élevé de la population carcérale, menée en avril 2018 par l'Institut national de réinsertion<sup>18</sup> :

<i>Répartition de la population en fonction de l'auto-identification ethnoraciale</i>		
<i>Ethnie/Race</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Africaine (ou noire)	1 737	20,1
Asiatique (ou jaune)	81	0,9
Blanche	5 465	63,2
Autochtone	267	3,1
Autre	357	4,1
Données non disponibles	160	1,9
<b>Total</b>	<b>8 646</b>	<b>100,0</b>

14. Cette étude est basée sur l'auto-identification des personnes. Menée dans 92 % des établissements pénitentiaires, elle couvre 86 % de la population carcérale.

## B. Mesures législatives

### Suite donnée aux recommandations figurant dans le paragraphe 11 des observations finales

15. La législation uruguayenne punit quiconque encourage, crée, organise ou dirige une association, un organe, une institution ou un groupement ayant pour objectif de provoquer ou d'imposer des conflits raciaux ou d'inciter à la haine raciale, ou quiconque prend part à leurs activités ; incrimine l'incitation à la haine, au mépris ou à la violence à l'encontre de certaines personnes et la commission d'actes inspirés par la haine ou le mépris ou d'actes de violence à l'encontre de certaines personnes, et prévoit des circonstances aggravantes et des circonstances particulièrement aggravantes en ce qui concerne les infractions d'homicide et de coups et blessures. Ces comportements ont donné lieu à un certain nombre de décisions de condamnation<sup>19</sup>.

16. À ce sujet, il convient de se référer à la condamnation du 21 juin 2018, prononcée dans le cadre d'une procédure abrégée, concernant l'infraction prévue à l'article 149 *ter* du Code pénal (commission d'actes inspirés par la haine ou le mépris ou d'actes de violence à l'encontre de certaines personnes)<sup>20</sup>.

17. La loi n° 17677 de 2003 portant modification du Code pénal érige en infraction l'incitation à la haine, au mépris ou à la violence à l'encontre d'une ou plusieurs personnes en raison de la couleur de peau, de la race, de la religion, de l'origine nationale ou ethnique, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre. La loi n° 18026 de 2006 incrimine

<sup>18</sup> Étude réalisée par l'Institut national de réinsertion conformément aux indications fournies par l'Institut national de statistique dans le Manuel opérationnel concernant l'Enquête sur la violence fondée sur le genre selon les générations.

<sup>19</sup> En ce qui concerne la législation pénale sur les crimes de haine, se référer au décret-loi n° 10279 du 19 novembre 1942 relatif à la création de juridictions d'instruction - <https://www.imo.com.uy/bases/decretos-Ley/10279-1942/6/> (Organisations) – et aux articles ajoutés au Code pénal en application de la loi n° 16048 du 16 juin 1989 et modifiés en application de la loi n° 17677 du 29 juillet 2003 portant ajout de la discrimination fondée sur l'identité ou l'orientation sexuelle – art. 149 *bis* ([https://www.imo.com.uy/bases/codigo-penal/9155-1933/149\\_BIS](https://www.imo.com.uy/bases/codigo-penal/9155-1933/149_BIS)) (Incitation) et 149 *ter* ([https://www.imo.com.uy/bases/codigo-penal/9155-1933/149\\_TER](https://www.imo.com.uy/bases/codigo-penal/9155-1933/149_TER)) (Commission d'actes).

<sup>20</sup> <http://www.fiscalia.gub.uy/innovaportal/v/6116/1/innova.front/fiscal-mirta-morales-solicito-la-condena-de-cuatro-hombres-por-violencia-privada-y-delitos-de-odio.html>.

l'incitation publique à commettre un génocide, l'association en vue de commettre un génocide, des crimes contre l'humanité ou des crimes de guerre, et l'apologie des crimes commis par le passé.

18. La loi n° 17817 de 2004, en son article 2, définit la discrimination en reprenant tous les éléments inscrits dans les différentes conventions des Nations Unies relatives à la discrimination que l'Uruguay a ratifiées. Le seul élément qui n'a pas été inclus est le lignage, car cela serait contraire aux dispositions de l'article 9 de la Constitution. L'article premier de la loi précitée dispose que la lutte contre la discrimination présente un intérêt national, ainsi que la lutte contre le racisme et la xénophobie, mettant ainsi l'accent sur ces actes discriminatoires<sup>21</sup>.

19. Il convient également de citer un projet de modification du Code pénal étudié par le Parlement national depuis 2010. Selon ce projet, l'article 149 *bis* (Incitation) deviendrait l'article 179, son libellé demeurant identique sauf en ce qui concerne la peine, qui deviendrait équivalente à la peine prévue à l'article 149 *ter* (Commission d'actes), son minimum passant de trois à six mois d'emprisonnement et son maximum de dix-huit à vingt-quatre mois d'emprisonnement<sup>22</sup>.

20. L'État uruguayen s'est engagé à continuer à promouvoir et à faciliter l'élaboration de stratégies et de politiques à long terme pour lutter contre toutes les formes de discrimination, y compris raciale, par des mesures d'action positive visant à compenser les inégalités qui existent au sein de la société. La loi n° 17817 n'a pas pour objet de réprimer des faits, mais de promouvoir et de faciliter les initiatives de ce type. À cet égard, il convient de citer, à titre d'exemple, l'adoption en 2013 de la loi n° 19122 portant sur les mesures d'action positive dans les secteurs public et privé, l'accès au marché du travail, l'instauration de quotas et l'octroi de bourses aux personnes d'ascendance africaine.

21. En août 2019, l'Institution nationale des droits de l'homme-Bureau du Défenseur du peuple a mis en place et coordonné un forum d'échanges sur les progrès accomplis, les vides juridiques et les défis à relever concernant la législation nationale relative à la discrimination, et notamment sur l'article 149 *bis* du Code civil et la loi n° 17817 relative à la lutte contre le racisme, la xénophobie et la discrimination. Les autorités nationales et la société civile ont participé à ces échanges et ont encouragé les propositions créant des synergies d'objectifs et d'efforts.

22. En outre, l'Institution nationale des droits de l'homme-Bureau du Défenseur du peuple, la Commission honoraire contre le racisme, la xénophobie et toutes les autres formes de discrimination, le service du Ministère de l'intérieur chargé des questions ethnoraciales et le pouvoir judiciaire ont rédigé un avant-projet de loi visant à inclure dans le Code pénal un article 149 *quater*, prévoyant une peine spécifique pour les actes visant à refuser la jouissance des droits en matière de travail, tels que l'accès à un emploi, une promotion ou toute autre amélioration de la situation professionnelle, l'accès et le séjour dans des lieux ou établissements commerciaux, moyens de transport, salles de spectacles et locaux pour la pratique sportive, ainsi que l'obtention de prestations ou de services publics ou privés pour les raisons énoncées dans l'article.

#### *Code de procédure pénale*

23. Le nouveau Code de procédure pénale portant modification de la procédure pénale et remplaçant la procédure inquisitoire par la procédure accusatoire, orale et publique, est entré en vigueur en novembre 2017<sup>23</sup>. En vertu de cette modification, le ministère public est désormais chargé de diriger les enquêtes. Le nouveau Code de procédure pénale prévoit en outre des garanties et des mesures de prise en charge et de protection des victimes d'infractions.

<sup>21</sup> Pour d'autres renseignements, voir : <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/D2003111233-014864545.pdf>.

<sup>22</sup> Art. 13 et 14 du nouveau Code pénal, [https://parlamento.gub.uy/documentosyLeyes/ficha-asunto/105583/ficha\\_completa](https://parlamento.gub.uy/documentosyLeyes/ficha-asunto/105583/ficha_completa).

<sup>23</sup> Loi n° 19510 du 14 juillet 2017.



24. Avec l'entrée en vigueur du nouveau Code de procédure pénale, un système d'information concernant la procédure pénale accusatoire en Uruguay a été mis en place. Il permet de collecter les données relatives à toutes les plaintes enregistrées en Uruguay (nombre, type d'infraction, etc.) et de produire des données statistiques permettant d'évaluer les politiques publiques et de redéfinir les compétences des parquets et leur nombre par région.

## C. Politique de lutte contre la discrimination raciale

### Suite donnée aux recommandations figurant dans le paragraphe 13 des observations finales

*Stratégie nationale relative aux politiques publiques en faveur des personnes afro-uruguayennes et des personnes d'ascendance africaine à l'horizon 2030 (ENPA 2030)*

25. En 2015, le Bureau de la planification et du budget a commencé d'élaborer la Stratégie nationale pour le développement à l'horizon 2050, qui définit trois axes transversaux pour le développement intégré de l'Uruguay : équité territoriale, égalité femmes-hommes et égalité raciale. La Stratégie nationale relative aux politiques publiques en faveur des personnes afro-uruguayennes et des personnes d'ascendance africaine à l'horizon 2030 est, quant à elle, élaborée avec la coopération technique de la Banque interaméricaine de développement, de l'Agence espagnole de coopération internationale pour le développement et de la Banque mondiale.

26. La stratégie précitée contient un ensemble de recommandations de politique générale à moyen terme visant à promouvoir l'équité socioéconomique, productive et politique entre les citoyens afro-uruguayens et le reste de la population. Elle a pour objectif de contribuer à la mise en œuvre des engagements pris dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 de l'Organisation des Nations Unies, en coordination avec les propositions du Plan national en faveur de l'égalité raciale et des personnes d'ascendance africaine (2019-2022), élaboré par le Conseil consultatif national en faveur de l'égalité ethnoraciale et des personnes d'ascendance africaine du Ministère du développement social, et avec les propositions de la Stratégie nationale pour le développement de l'Uruguay à l'horizon 2050, élaborée par le Bureau de la planification et du budget.

27. La Stratégie nationale relative aux politiques en faveur des personnes afro-uruguayennes et des personnes d'ascendance africaine 2030 propose un ensemble de politiques publiques fondées sur les données disponibles concernant les facteurs qui empêchent l'égalité des chances entre les citoyens afro-uruguayens et le reste de la population, dans le but de caractériser avec précision la population cible et d'établir un point de référence pour évaluer par la suite l'efficacité des mesures proposées.

28. Cette stratégie est fondée sur une démarche participative et inclusive, intégrant les apports de la société civile afro-uruguayenne et des représentants des différents partis politiques nationaux, en collaboration avec les autorités des cinq départements qui ont les plus fortes proportions de personnes d'ascendance africaine. Trois consultations ont été organisées avec la société civile afro-uruguayenne, dont deux au niveau régional et une au niveau national<sup>24</sup>, afin de connaître ses attentes et ses besoins. Des partenariats de travail ont également été mis en place avec les autorités des départements d'Artigas, Cerro Largo, Rivera, Salto et Montevideo, en vue de définir le consensus politique nécessaire à une mise en œuvre cohérente des recommandations de la stratégie.

<sup>24</sup> La première consultation régionale s'est déroulée dans la ville de Rivera le 16 mars 2018, avec des participants venant des départements de Cerro Largo, Rivera Rocha et Tacuarembó. La deuxième consultation régionale s'est déroulée dans la ville de Salto le 28 avril 2018, avec des participants venant des départements d'Artigas, Paysandú, Río Negro et Salto. La consultation nationale a eu lieu à Montevideo le 21 mai 2018.

*Plan national en faveur de l'égalité raciale et des personnes d'ascendance africaine*

29. Le Plan national en faveur de l'égalité raciale et des personnes d'ascendance africaine a été présenté le 21 mars 2019. Son élaboration s'est notamment déroulée dans le cadre d'assemblées régionales, aux travaux desquelles ont participé des représentants des autorités départementales, des organismes publics et des organisations de la société civile, ainsi que des personnes d'ascendance africaine<sup>25</sup>. Elle a bénéficié du soutien d'organismes de coopération internationale (système des Nations Unies et Agence espagnole de coopération internationale pour le développement).

30. Le plan national précité a notamment pour objectif de réduire définitivement les inégalités qui existent dans le pays entre les personnes afro-uruguayennes et les autres, de lutter contre le racisme sous toutes ses formes et de promouvoir l'égalité raciale, notamment en tenant compte du genre et du facteur génération, ainsi que l'exercice des droits politiques, économiques, sociaux, culturels et environnementaux des personnes d'ascendance africaine.

31. La mise en œuvre du Plan national repose sur les 10 stratégies suivantes : 1) obtention de données statistiques sur la population d'ascendance africaine ; 2) lutte contre toutes les formes de discrimination afin de garantir l'exercice des droits des personnes d'ascendance africaine et de renforcer leur dignité ; 3) réduction de la pauvreté multidimensionnelle dans une perspective ethnoraciale et territoriale ; 4) promotion des logements dignes et des environnements inclusifs ; 5) système éducatif soucieux d'améliorer la situation actuelle et l'avenir des personnes d'ascendance africaine ; 6) marché de l'emploi équitable, dans une perspective ethnoraciale ; 7) système de santé organisé sous l'angle de l'égalité ethnoraciale ; 8) reconnaissance des femmes d'ascendance africaine en tant que piliers d'une nouvelle citoyenneté ; 9) émancipation économique dans une perspective ethnoraciale et territoriale ; 10) amélioration de la coordination entre l'État et la société civile d'ascendance africaine afin d'augmenter son autonomie.

32. Le plan prévoit l'intégration de la perspective de genre, notamment dans la stratégie 8 qui vise à reconnaître les femmes d'ascendance africaine en tant que piliers d'une nouvelle citoyenneté. Il convient néanmoins de rappeler que la dimension de genre est une composante transversale de l'ensemble du plan et du conseil.

33. En vue de la mise en œuvre du Plan national en faveur de l'égalité raciale et des personnes d'ascendance africaine, le Groupe de travail sur les politiques d'égalité raciale, placé sous la direction du Ministère du développement social, a mené en 2018 des travaux sur les thèmes suivants, dans le cadre d'une démarche participative et territoriale avec les organismes locaux et la société civile : éducation, travail, santé, logement, situations et manifestations de racisme et de discrimination raciale.

34. Le Conseil national chargé de l'égalité ethnoraciale et des personnes d'ascendance africaine a été créé en application de la loi n° 19670 adoptée en 2018. Il est chargé de conseiller le pouvoir exécutif dans les domaines de sa compétence, de promouvoir l'intégration transversale de la dimension ethnoraciale et de l'ascendance africaine dans les politiques publiques, d'apporter un conseil technique spécialisé concernant l'application des lois, des programmes et des politiques publiques, ainsi que de promouvoir l'intégration de la variable ethnoraciale dans les fichiers officiels de l'État. Le décret n° 81/019 du 18 mars 2019 précise les modalités d'application de l'article 229 de la loi n° 19670 portant création du Conseil consultatif national en faveur de l'égalité ethnoraciale et des personnes d'ascendance africaine<sup>26</sup>.

35. L'une des lignes stratégiques du plan porte sur la nécessité de disposer d'un système éducatif soucieux d'améliorer la situation actuelle et l'avenir des personnes d'ascendance africaine, en tenant compte des conclusions de diverses études<sup>27</sup> concernant les inégalités d'accès et de maintien dans le système éducatif qui existent entre les personnes

<sup>25</sup> Voir annexe 1 – Plan national en faveur de l'égalité raciale et des personnes d'ascendance africaine.

<sup>26</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/81-2019/1>.

<sup>27</sup> PNUD, 2008 ; Lucía SCURO *et al.*, 2013 ; J. CALVO *et al.*, 2013 ; Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, 2017.

afro-uruguayennes et les autres. Entre autres mesures proposées, il convient de citer l'introduction de la perspective ethnoraciale au niveau de l'enseignement primaire et du Conseil de l'enseignement technique et professionnel, l'amélioration de l'accès des personnes afro-uruguayennes à l'offre de bourses, ainsi que la protection de ces personnes et la lutte contre le risque d'abandon scolaire dans les parcours éducatifs. Il apparaît également nécessaire d'intervenir pour modifier les pratiques éducatives perpétuant des logiques racistes, qui vont des stéréotypes et préjugés jusqu'à la non-reconnaissance de l'histoire de la population afro-uruguayenne et de son apport à la culture uruguayenne.

36. En application de la décision n° 30/66-17 du Conseil de l'enseignement technique et professionnel de l'Université du travail de l'Uruguay et de la décision n° 68/18 de l'Administration nationale de l'enseignement public (Conseil directeur central, Conseil de l'enseignement secondaire et Conseil de l'enseignement technique et professionnel), des mesures d'action positive concernant le parcours scolaire des élèves sont prises pour améliorer l'accès à l'éducation. Dans ce cadre, en 2019, l'Administration nationale de l'enseignement public (Conseil directeur central) et le Ministère du développement social ont organisé conjointement des formations régionales (à l'intention des conseillers d'orientation) et des formations départementales (destinées aux enseignants, au personnel administratif et aux autres membres de la communauté éducative) dans tout le pays. Au moment de l'achèvement du présent rapport, plus de 1 000 personnes avaient bénéficié de ces formations.

37. La Direction nationale des politiques socioculturelles du Ministère du développement social a également mis en œuvre trois mesures spécifiques. La première mesure concerne la signature d'une convention avec la Faculté des sciences humaines et des sciences de l'éducation en vue de mener des recherches historiques sur l'apport de la communauté d'ascendance africaine à la construction de l'État-nation. La deuxième, mise en œuvre en septembre, concerne les archives *Sociedades en Movimiento* (Sociétés en mouvement)<sup>28</sup> dont l'objectif est de contribuer à préserver, organiser et diffuser le patrimoine documentaire relatif aux mouvements sociaux en Uruguay, autour de différents axes dont celui de la communauté afro-uruguayenne. La troisième mesure concerne la stratégie des Centres de promotion des droits, qui travaillent notamment sur la question de l'ascendance africaine (au niveau des établissements scolaires, avec les conseillers d'orientation et les enseignants, ainsi qu'au niveau de la plateforme virtuelle proposant des contenus didactiques, éducatifs et théoriques pour travailler sur ces thèmes dans le domaine de l'éducation)<sup>29</sup>.

38. En ce qui concerne la sensibilisation et la formation, il convient de citer le stand éducatif itinérant *Iguales en la diferencia* (Égaux dans la différence) de la Commission honoraire contre le racisme, la xénophobie et toutes les autres formes de discrimination, qui diffuse du matériel didactique et des informations sur le racisme et l'ascendance africaine, le handicap, l'égalité femmes-hommes, la diversité sexuelle, la diversité religieuse et la migration, entre autres thèmes. Les contenus ont été approuvés par l'Administration nationale de l'enseignement public, avec le soutien financier du PNUD en Uruguay.

39. Une formation virtuelle sur la question de l'éducation et de l'ascendance africaine a été mise en place dans le cadre du Plan national d'éducation aux droits de l'homme. Elle a été élaborée grâce à un accord de collaboration mis en œuvre à partir de 2016 entre le Ministère de l'éducation et de la culture (Direction nationale de l'éducation), l'Administration nationale de l'enseignement public (Direction des droits de l'homme du Conseil directeur central), le Réseau pour l'égalité des genres et le Ministère du développement social (Programme d'éducation sexuelle de l'Institut national de la femme), institutions représentées au Conseil national chargé des questions de genre, et le plan CEIBAL (Connectivité éducative et informatique de base pour l'apprentissage en ligne). L'objectif de cette formation, dispensée en 2017, 2018 et 2019, est de contribuer à la réflexion et au travail sur la question de l'égalité et de la non-discrimination pour motifs ethnoraciaux, ainsi que de faire connaître la législation nationale et internationale en la matière.

<sup>28</sup> <https://asm.magnesium.link/>.

<sup>29</sup> <http://cpd.mides.gub.uy/>.

40. Enfin, il convient de signaler que le Ministère de l'éducation et de la culture, le Ministère du développement social et l'Administration nationale de l'enseignement public organisent actuellement une formation de formateurs qui apporte des connaissances sur le thème des personnes d'ascendance africaine, dans une perspective ethnoraciale centrée sur les droits de l'homme, ainsi que des informations sur les principales avancées législatives récentes dans ce domaine et la lutte contre le racisme aux niveaux national et international. Des formations et des sensibilisations sont également proposées aux enseignants, aux non-enseignants et aux conseillers d'orientation.

*Avancées dans la mise en œuvre du Plan*

41. En 2019, des réunions ont été organisées avec les groupes de travail interinstitutionnels sur les politiques sociales afin d'encourager la création de groupes de travail sur les droits de l'homme au niveau local dans tous les départements uruguayens.

42. La Direction nationale des politiques socioculturelles souhaite avancer dans la planification, l'exécution et l'évaluation des plans locaux concernant l'ascendance africaine ou la diversité sexuelle. À cet effet, des réunions ont été organisées avec les groupes de travail interinstitutionnels sur les politiques sociales et les acteurs locaux pour mettre en place des groupes de travail départementaux sur les droits de l'homme, avec la participation de diverses institutions publiques et organisations de la société civile travaillant sur ces sujets. Dans certains départements, des formations et des sensibilisations ont été organisées à l'intention des groupes de travail interinstitutionnels et autres acteurs locaux.

## **D. Mesures institutionnelles**

### **Suite donnée aux recommandations figurant dans le paragraphe 15 des observations finales**

*Groupe de travail sur les politiques ethnoraciales*

43. Le Groupe de travail sur les politiques d'égalité raciale a été créé en mars 2017, en application de la décision présidentielle DS/181, pour mettre en œuvre la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, promouvoir des initiatives concrètes pour l'application effective des mesures prévues dans la décision AGNU 68/237 et créer le Conseil national chargé de l'égalité ethnoraciale et le rendre opérationnel.

44. Cette dernière mission ayant été achevée, le Groupe de travail a cessé ses fonctions, conformément aux dispositions du décret d'application n° 81/019 de mars 2019, et le Conseil consultatif national a été mis en place.

*Commission honoraire contre le racisme, la xénophobie et toutes les autres formes de discrimination*

45. La Commission honoraire contre le racisme, la xénophobie et toutes les autres formes de discrimination<sup>30</sup> est chargée de proposer des politiques nationales et des mesures concrètes pour prévenir et combattre le racisme, la xénophobie et la discrimination, notamment par des mesures d'action positive. À cet effet lui sont notamment attribuées les compétences suivantes : a) analyser la situation nationale en la matière et proposer au pouvoir exécutif l'adoption de normes spécifiques ou la modification des normes en vigueur ; b) contrôler l'application de la législation nationale ; c) concevoir et organiser des campagnes éducatives ; d) rassembler et maintenir à jour les informations concernant le droit international en la matière ; e) recevoir et centraliser des informations sur les conduites racistes, xénophobes et discriminatoires, les enregistrer et saisir la justice, s'il y a lieu ; f) offrir un service complet de conseils gratuits aux personnes ou aux groupes qui s'estiment victimes de discrimination ou de comportements racistes, xénophobes ou discriminatoires.

<sup>30</sup> Art. 3 de la loi n° 17817.

46. En 2018 et 2019, les ressources humaines, techniques et administratives de la Commission honoraire ont été renforcées et des mesures ont été prises pour augmenter sa visibilité. Son équipe de travail a été consolidée par l'intermédiaire de la Direction nationale de l'éducation du Ministère de l'éducation et de la culture. Le volume d'heures affectées aux fonctions de secrétariat et de communication a été étendu à vingt heures par semaine (un concours de recrutement a été ouvert). L'équipe compte désormais un représentant de la Direction nationale de l'éducation, une assistante technique spécialiste de l'éducation aux droits de l'homme, ainsi qu'un avocat. En mars 2018, la Commission honoraire a également signé un accord de collaboration avec le Secrétariat aux droits de l'homme de la présidence de la République pour pouvoir bénéficier d'un accompagnement technique et juridique.

47. En 2018, la Commission honoraire et l'Institution nationale des droits de l'homme-Bureau du Défenseur du peuple ont signé un protocole d'action définissant les critères et les procédures à respecter lors du traitement des plaintes ou des requêtes concernant des cas de racisme, de xénophobie et autres formes de discrimination, ainsi que les mesures que les institutions signataires doivent prendre pour y donner suite et coopérer entre elles. Ces deux organismes reçoivent les plaintes et les requêtes concernant des cas de racisme, de xénophobie et autres formes de discrimination. En 2019, le service du Ministère de l'intérieur chargé des questions ethnoraciales a inclus la diffusion et l'application de ce protocole dans les formations proposées par la police.

48. En cas de discrimination dans le domaine du travail, la situation doit être signalée à l'Inspection générale du travail du Ministère du travail et de la sécurité sociale, sans préjudice d'autres actions judiciaires.

## **E. Discrimination structurelle**

### **Suite donnée aux recommandations figurant dans le paragraphe 17 des observations finales**

#### *Personnes d'ascendance africaine et marché du travail en Uruguay*

49. À partir des résultats de l'Enquête permanente sur les ménages de 2016, l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle a présenté une série d'indicateurs concernant le marché du travail et les personnes d'ascendance africaine. Selon cette étude, 10,27 % des personnes signalent avoir une ascendance africaine et 4,12 % déclarent qu'il s'agit de leur ascendance principale. L'analyse des résultats par département montre que le département d'Artigas est celui qui compte la plus forte proportion de personnes d'ascendance africaine (33,92 % de la population totale du département). Viennent ensuite les départements de Salto, Rivera et Soriano. Dans les départements de Cerro Largo, Treinta y Tres, Tacuarembó, Rocha et Montevideo, la proportion de personnes d'ascendance africaine est supérieure à la moyenne nationale.

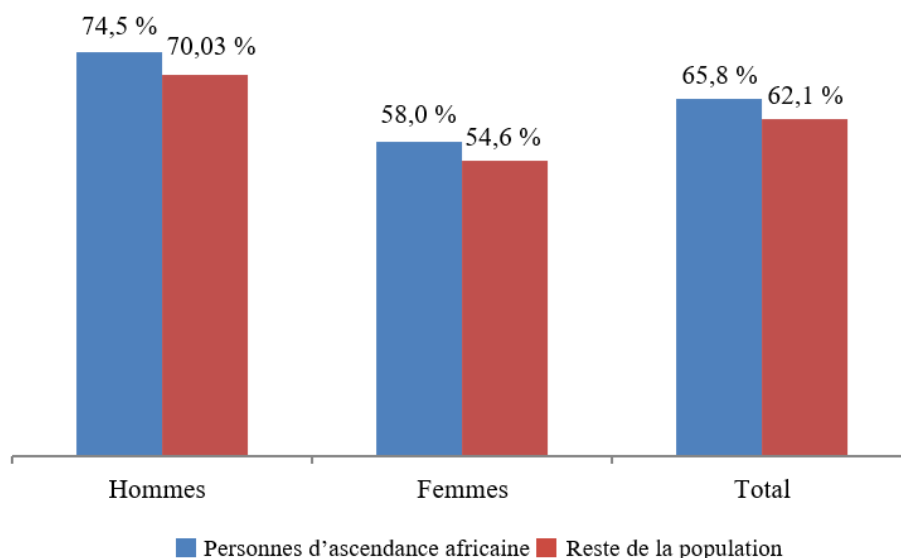
50. On obtient des résultats similaires lorsqu'on considère les personnes dont l'ascendance est principalement africaine. Les départements d'Artigas et Rivera sont ceux qui comptent la plus forte proportion de personnes afro-uruguayennes avec 13,59 % et 11,3 % respectivement. Dans les départements de Treinta y Tres, Salto, Cerro Largo, Tacuarembó, Rocha et Montevideo, cette proportion est supérieure à la moyenne nationale.

51. On peut donc constater que la population d'ascendance africaine se situe géographiquement dans les départements du nord du pays.

52. En ce qui concerne le taux d'activité, qui reflète l'offre de travail, on constate que la population d'ascendance africaine est plus active sur le marché du travail, comparativement à la population d'ascendance blanche ou à la moyenne nationale. Les plus grandes différences s'observent lorsqu'on considère les personnes dont l'ascendance est principalement africaine : lorsqu'elles sont en âge de travailler, 69 % de ces personnes travaillent ou cherchent un emploi. Dans la population active d'ascendance blanche, ce chiffre est de 63 %, contre une moyenne nationale de 63,42 %

53. Le tableau suivant représente le taux d'activité professionnelle des personnes âgées de 14 ans et plus, au niveau national (2018), ventilé selon le sexe et l'ascendance ethnoraciale, africaine ou non africaine.

**Taux d'activité professionnelle des personnes âgées de 14 ans et plus**

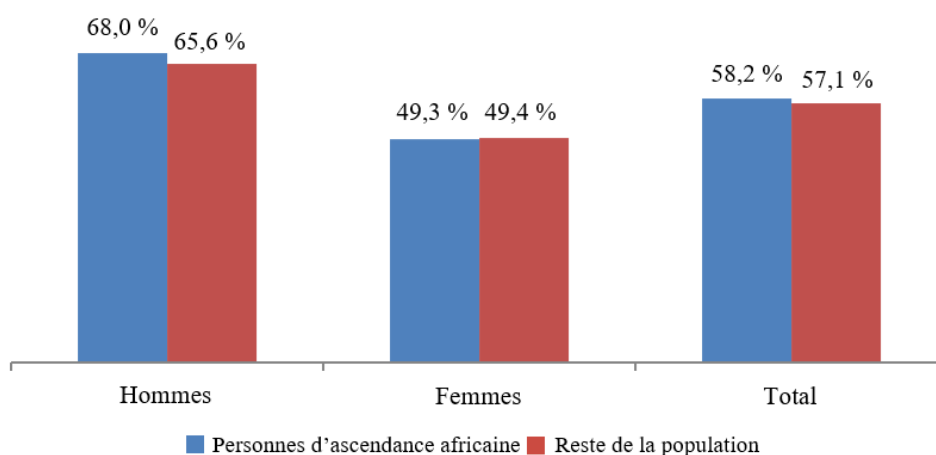


Source : Institut national de la femme.

54. En ce qui concerne le taux d'emploi, qui reflète la demande de travail, on constate qu'il est proportionnellement plus élevé chez les personnes dont l'ascendance est principalement africaine. Lorsqu'elles sont en âge de travailler, 61,81 % de ces personnes ont un emploi. Ce pourcentage descend à 59,87 % si on considère l'ensemble des personnes d'ascendance africaine. Dans les deux cas, ce pourcentage est supérieur à la moyenne nationale (58,44 %) et au taux d'emploi des personnes d'ascendance blanche (58,23 %).

55. Le tableau suivant représente le taux d'emploi des personnes âgées de 14 ans et plus, au niveau national (2018), ventilé selon le sexe et l'ascendance ethnoraciale, africaine ou non africaine.

**Taux d'emploi des personnes âgées de 14 ans et plus**

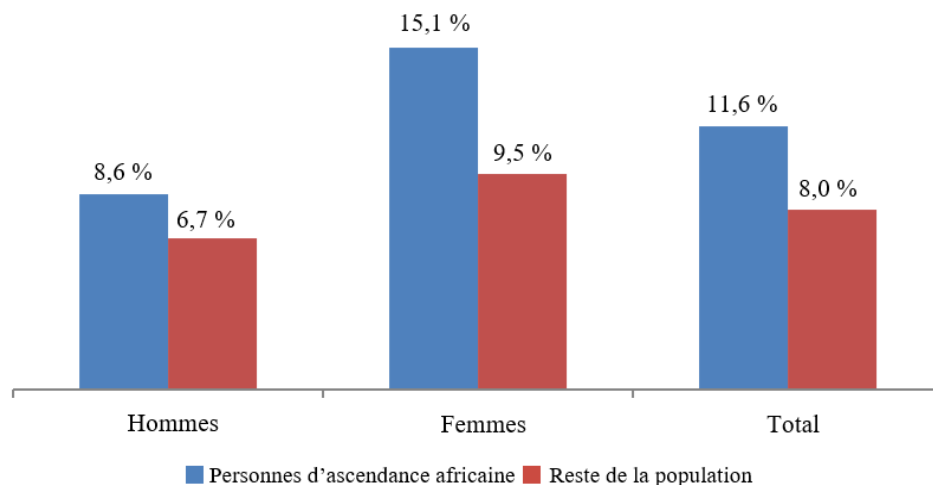


Source : Institut national de la femme.

56. Enfin, en ce qui concerne le chômage, on constate que le taux de chômage de la population d'ascendance africaine est supérieur à la moyenne nationale. Le taux de chômage national (7,84 %) est supérieur au taux de chômage de la population d'ascendance blanche (7,71 %). Le taux de chômage est de 10,81 % chez les personnes d'ascendance africaine et de 10,73 % chez les personnes dont l'ascendance est principalement africaine.

57. Le tableau suivant représente le taux de chômage des personnes âgées de 14 ans et plus, au niveau national (2018), ventilé selon le sexe et l'ascendance ethnoraciale, africaine ou non africaine.

**Taux de chômage des personnes âgées de 14 ans et plus**



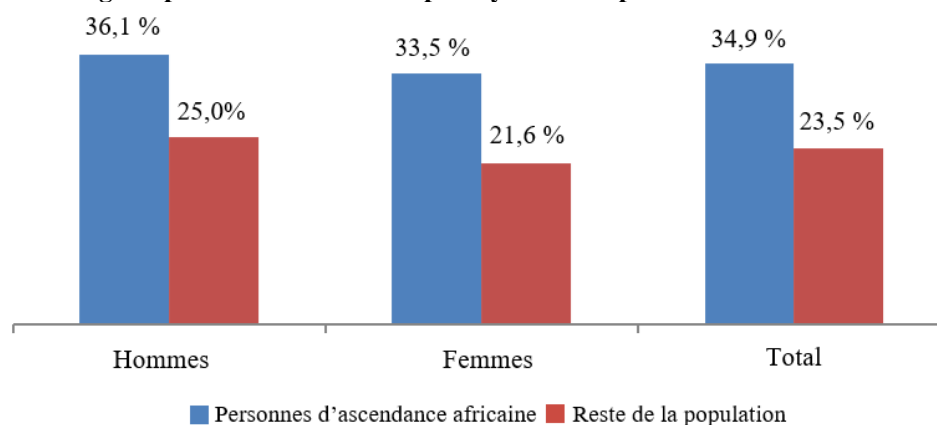
Source : Institut national de la femme.

58. En résumé, si l'on considère les trois indicateurs à la fois, on constate que le plus fort taux d'emploi de la population d'ascendance africaine ne suffit pas à compenser le plus fort taux d'activité, ce que reflètent le taux d'activité et le taux de chômage élevés. En bref, la population d'ascendance africaine présente un taux de chômage plus important, bien que son taux d'emploi soit plus élevé.

59. Les personnes d'ascendance africaine travaillent essentiellement comme salariés dans le secteur privé. Cela s'observe également pour l'ensemble des travailleurs mais on constate des différences en fonction de l'ascendance ethnoraciale. Le pourcentage de salariés est de 63,44 % chez les personnes dont l'ascendance est principalement africaine et de 60,61 % chez les personnes d'ascendance africaine. Ces chiffres sont supérieurs à la moyenne nationale (56,79 %) et aux chiffres correspondant aux personnes dont l'ascendance est principalement blanche (56,54 %).

60. Le tableau suivant représente la proportion de personnes âgées de 14 ans et plus qui disposent d'un emploi mais ne sont pas inscrites à la sécurité sociale, au niveau national (2018), ventilée selon le sexe et l'ascendance ethnoraciale, africaine ou non africaine.

**Pourcentage de personnes de 14 ans et plus ayant un emploi**

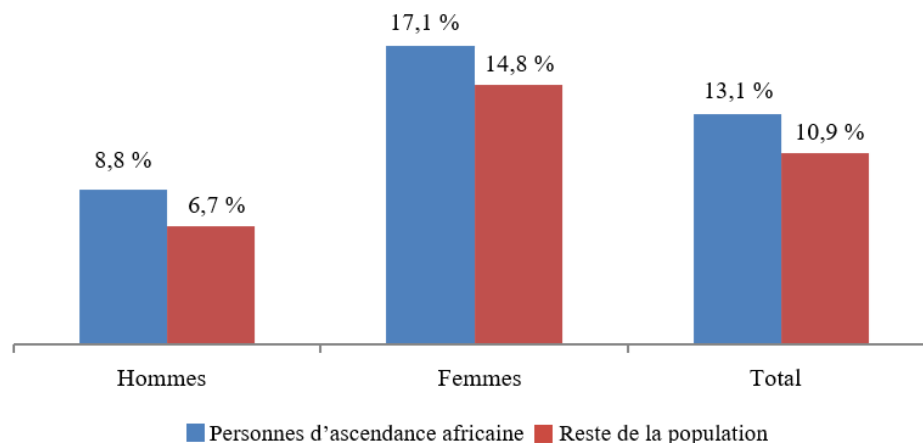


Source : Institut national de la femme.

61. En ce qui concerne les autres catégories, on constate une sous-représentation de la population d'ascendance africaine dans les emplois du secteur public, ainsi que dans la catégorie des employeurs et des travailleurs indépendants disposant de locaux ou de capitaux, par rapport à la moyenne nationale et à la population d'ascendance blanche. On constate en revanche que les personnes d'ascendance africaine et, plus encore, les personnes dont l'ascendance est principalement africaine sont davantage représentées parmi les travailleurs indépendants ne disposant pas de locaux ni de capitaux.

62. Le tableau suivant représente la proportion de personnes âgées de 14 ans et plus qui ne perçoivent pas de revenus propres, au niveau national (2018), ventilée selon le sexe et l'ascendance ethnoraciale, africaine ou non africaine.

**Pourcentage de personnes de 14 ans et plus qui n'ont pas de revenus propres**



Source : Institut national de la femme.

*Application de la loi n° 19122*

63. La loi n° 19122 portant des dispositions destinées à favoriser la participation des personnes d'ascendance africaine dans les domaines de l'éducation et de l'emploi a été adoptée en 2013. Elle prévoit des mesures d'action positive telles que l'octroi de bourses d'études secondaires et supérieures aux personnes d'ascendance africaine et dispose que les services de l'État et les personnes morales de droit public non étatiques sont tenus de respecter un quota de 8 % de personnes d'ascendance africaine parmi les personnes nouvellement recrutées chaque année par concours. Ce pourcentage doit être réservé pendant quinze ans aux personnes d'ascendance africaine qui remplissent les conditions d'accès aux postes à pourvoir par voie de concours.

64. Le Ministère du développement social préside la Commission de mise en œuvre de la loi n° 19122 et est notamment chargé de rédiger des rapports annuels concernant l'application de cette loi. Dans le domaine du travail, la rédaction des rapports incombe au Bureau national de la fonction publique<sup>31</sup>, qui a présenté cette année son rapport quinquennal. Dans le domaine de l'éducation, la variable ethnoraciale a été introduite dans les fichiers administratifs de l'Université du travail de l'Uruguay mais pas dans l'ensemble du système. Elle doit encore être introduite dans d'autres organismes publics.

<sup>31</sup> L'article 5 de la loi n° 19535 du 25 septembre 2017 dispose que la commission créée en application de l'article 9 de la loi n° 19122 (commission de trois membres, disposant d'un conseil consultatif d'organisations non gouvernementales, chargée de contrôler l'application de la loi et des mesures d'action positive qu'elle prévoit) est rattachée au Bureau national de la fonction publique. Cette décision est conforme à l'élargissement des missions du Bureau national de la fonction publique prévu par la loi n° 19149 du 11 novembre 2013 portant ajout d'un paragraphe R) à l'article 4 de la loi n° 15757 disposant que ce bureau est chargé de vérifier que les concours aux postes 02 à 15 émergeant au budget national (Administration centrale) respectent les quotas légaux fixés dans le cadre des mesures d'action positive et qu'il peut annuler ces concours si tel n'était pas le cas – Art. 4 de la loi n° 19438 du 14 octobre 2016 (Reddition de comptes 2015 et obligations des organismes).



65. La loi précitée représente un progrès fondamental pour en finir avec la discrimination et l'inégalité des chances auxquelles les personnes d'ascendance africaine font face depuis longtemps en Uruguay, en ce qu'elle propose des mesures d'action positive visant à promouvoir l'accès de ces personnes au marché du travail dans le secteur public.

#### *Travail*

66. L'entrée en vigueur de l'article 4 de la loi n° 19122 a eu un effet positif sur l'évolution du nombre de personnes d'ascendance africaine qui ont accédé à des postes de travail dans le secteur public depuis 2016, bien que le quota de 8 % prévu n'ait pas encore été atteint. En 2018, 642 personnes d'ascendance africaine ont accédé à des postes de travail dans le secteur public, contre 361 en 2017 et 275 en 2016. Les chiffres disponibles montrent que le pourcentage est passé de 1,8 % en 2016 à 3,3 % en 2018.

67. L'évolution du pourcentage de postes pourvus au niveau du pouvoir exécutif figure dans le tableau ci-après :

<i>Année</i>	<i>Quotas de postes réservés dans les concours (%)</i>	<i>Nombre de candidats d'ascendance africaine (%)</i>	<i>Nombre d'inscrits sur les listes prioritaires (%)</i>	<i>Nombre de candidatures de personnes d'ascendance africaine</i>	<i>Nombre de personnes d'ascendance africaine sélectionnées</i>
2014	3,3	7,7	0,36	278	1
2015	7,3	6,2	2,2	1 390	30
2016	8,0	5,9	1,4	12 296	166
2017	9,2	6,6	0,8	7 787	66
2018	9,8	8,2	1,1	15 142	172

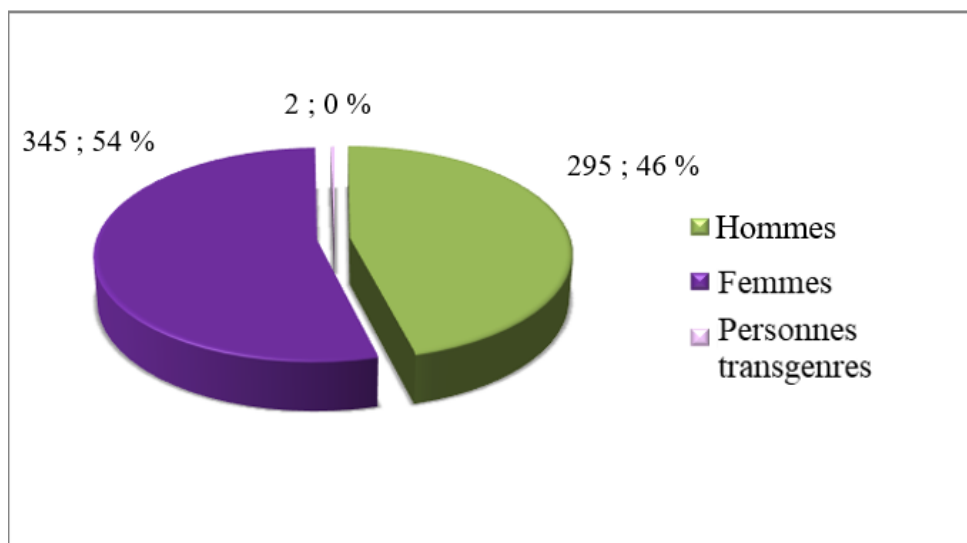
68. Ce tableau montre que si le pouvoir exécutif respecte le quota de 8 % dans les avis de concours gérés par l'intermédiaire du portail *Uruguay Concurso*<sup>32</sup>, le nombre de personnes d'ascendance africaine qui figurent en fin de procédure dans les listes prioritaires est néanmoins inférieur à 2 % en moyenne.

69. Parmi les personnes d'ascendance africaine qui ont intégré le secteur public en 2018, 295 (46 %) sont des hommes et 345 (54 %) sont des femmes. En ce qui concerne les hommes, 29 % d'entre eux ont été recrutés par le Ministère de la défense, ce qui représente une proportion nettement plus faible que l'année précédente (64 %).

70. En ce qui concerne les femmes d'ascendance africaine, 84 (24 %) ont été embauchées par le Ministère du développement social et 61 (18 %) par l'Administration nationale des centrales et des transmissions électriques. En troisième position figure le Ministère de l'éducation et de la culture (13 %).

<sup>32</sup> *Uruguay Concurso* est un portail Web de l'État, par l'intermédiaire duquel les citoyens ont accès à tous les concours de la fonction publique. Pour d'autres renseignements, voir : [www.uruguayconcurso.gub.uy](http://www.uruguayconcurso.gub.uy).

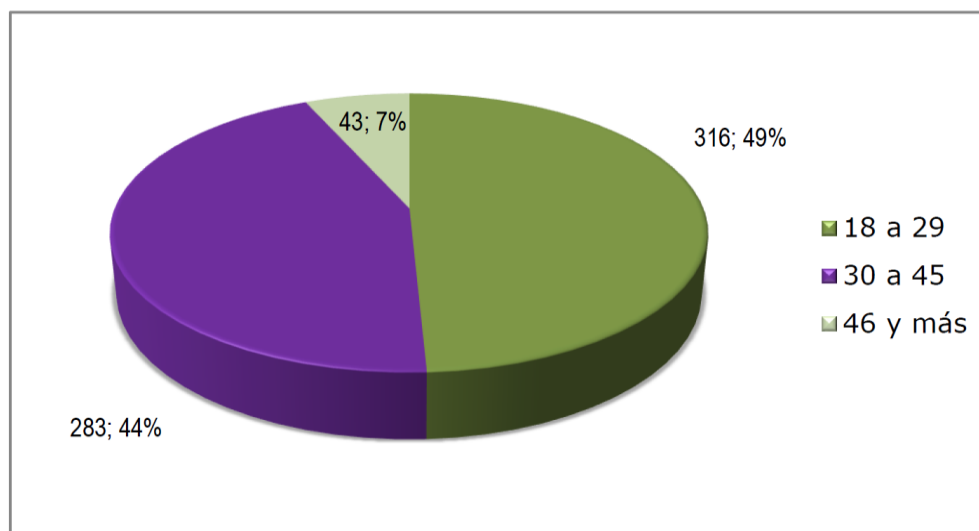
**Répartition des personnes d'ascendance africaine embauchées en 2018, en fonction du genre<sup>33</sup>**



71. L'âge moyen des personnes embauchées est de 31 ans et se répartit ainsi : 49 % des personnes d'ascendance africaine embauchées sont âgées de 18 à 29 ans, 44 % sont âgées de 30 à 45 ans et 7 % ont plus de 45 ans.

72. Dans le groupe d'âge le plus représenté (18 à 29 ans), les hommes représentent 78 % de l'effectif et les femmes 22 %. Sur les 258 personnes embauchées dans ce groupe d'âge, 171 (67 %) ont intégré le Ministère de la défense.

**Répartition des personnes d'ascendance africaine embauchées en 2018, par catégorie d'âge<sup>34</sup>**



<sup>33</sup> Source : Bureau national de la fonction publique

<sup>34</sup> Source : Bureau national de la fonction publique

**Répartition des personnes d'ascendance africaine embauchées, en fonction de leur âge**

<i>Sexe</i>	<i>18 à 29 ans</i>	<i>30 à 45 ans</i>	<i>Plus de 45 ans</i>	<i>Total</i>
Hommes	180	95	20	295
Femmes	135	187	23	345
Personnes transgenres	1	1		2
Total	316	283	43	642

*Source* : Bureau national de la fonction publique.

73. Il convient également de souligner que les organismes publics qui appliquent les dispositions réglementaires sont plus nombreux (de 19 en 2016, ils sont passés à 37, parmi lesquels 14 ont respecté le quota de 8 %). Certains organismes en ont fait une pratique habituelle. Parallèlement, une expérience a été acquise et exploitée en ce qui concerne les modalités de recueil de l'information, les modalités de tirage au sort et d'adjudication des postes et l'introduction de la variable ethnoraciale dans les systèmes d'information concernant les emplois dans le secteur public. Un guide d'organisation des concours, destiné aux responsables des ressources humaines de l'administration publique, a été élaboré à partir de cette expérience<sup>35</sup>.

74. Au moment de l'achèvement du présent rapport, le Bureau de la planification et du budget procédait à l'évaluation de l'application de la loi n° 19122 (conception, mise en œuvre et résultats).

75. Par ailleurs, il convient de souligner qu'en août 2017, la plateforme *Vía Trabajo*, cogérée par l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle et le Ministère du travail et de la sécurité sociale, qui offre des services dans le domaine de l'information, de l'orientation, de la formation et de la mise en relation professionnelle, a introduit la variable ethnoraciale dans le formulaire de recueil d'informations concernant les personnes qui s'inscrivent dans le système, selon la méthodologie utilisée pour les questionnaires du recensement national.

76. La variable ethnoraciale a également été prise en compte dans le programme *Yo estudio y trabajo* (J'étudie et je travaille), initiative interinstitutionnelle<sup>36</sup> visant à renforcer les liens entre le monde éducatif et le monde du travail, en offrant aux jeunes une première expérience professionnelle formelle. Ce programme est coordonné par la Direction nationale de l'emploi du Ministère du travail et de la sécurité sociale.

77. Parmi les directives et les objectifs du Plan stratégique de l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle pour 2017-2019 (par. 1.2.11) figurent l'adoption de mesures en faveur de l'application de la loi n° 19122 et notamment l'allocation d'un budget à cet effet.

78. Depuis mars 2019, le Conseil national chargé de l'égalité ethnoraciale et des personnes d'ascendance africaine, créé en application de la décision présidentielle CM797/2019, est rattaché à l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle, qui désigne ses représentants institutionnels (décision n° 325/19 du Conseil directeur). La coordination institutionnelle avec le Bureau de la planification et du budget en vue de l'élaboration de la stratégie 2050 est également assurée.

79. En 2017, l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle a également inclus la communication sur la loi n° 19122 et la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine dans son image institutionnelle. En 2018, son site Web a été mis à jour, avec l'ajout d'un lien sur la population d'ascendance africaine, qui permet

<sup>35</sup> [https://www.onsc.gub.uy/onsc1/images/observatorio/documentos/2019/Gu%C3%ADa\\_para\\_la\\_transversalizaci%C3%B3n-09-05-19.pdf](https://www.onsc.gub.uy/onsc1/images/observatorio/documentos/2019/Gu%C3%ADa_para_la_transversalizaci%C3%B3n-09-05-19.pdf).

<sup>36</sup> Les organismes suivants participent au programme *Yo estudio y trabajo* : Ministère du travail et de la sécurité sociale, Ministère de l'éducation et de la culture, Institut national de la jeunesse (INJU) du Ministère du développement social, Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle, Institut uruguayen de l'enfant et de l'adolescent, Administration nationale de l'enseignement public.

d'accéder à des informations sur la réglementation nationale et internationale, ainsi qu'à des documents techniques. En 2019, des visuels de personnes d'ascendance africaine et de personnes LGBT ont été apposés sur la façade de son bâtiment central et des brochures spécifiques contenant des images de personnes d'ascendance africaine ont été réalisées.

80. Par ailleurs, la Direction nationale de l'emploi participe activement aux travaux du Conseil national chargé des questions de genre, créé en application de la loi n° 18104, ainsi qu'à l'élaboration de son plan de travail 2015-2020. Elle intervient en particulier sur l'axe 5 – Droit à un emploi de qualité et au renforcement des compétences professionnelles – pour améliorer la stratégie de renforcement des politiques publiques qui favorisent l'accès des femmes, et notamment des femmes jeunes et des femmes d'ascendance africaine, au marché du travail.

81. Dans le cadre du dialogue social en faveur de l'emploi, dans les départements de Río Negro (2016-2018) et Rivera (depuis 2017), la Direction nationale de l'emploi et l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle ont participé, avec d'autres organismes publics et acteurs locaux, à des programmes de développement local encourageant l'adoption de politiques prévoyant des mesures d'action positive dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle en faveur des personnes socialement vulnérables. La population d'ascendance africaine étant à cet égard prioritaire, des mesures sont prises pour favoriser son accès à l'éducation et à un travail décent. Il convient notamment de mentionner le séminaire-débat *Quilombo 2017, Afrodescendencia, territorio y frontera* (Quilombo 2017, population d'ascendance africaine, territoire et frontière), qui s'est déroulé à Rivera.

82. Depuis sa troisième édition (2014), le programme *Yo estudio y trabajo* comporte des mesures d'action positive visant à garantir le respect des quotas fixés par la loi n° 19133 relative à l'emploi des jeunes. Ces mesures réservent un quota de 8 % pour les personnes d'ascendance africaine. Le concours est ouvert, sans distinction aucune, à tous les jeunes étudiants âgés de 16 à 20 ans.

83. Des espaces de rencontre et de dialogue avec les référents, les organisations sociales et les personnes d'ascendance africaine ont été créés dans le but de promouvoir la loi n° 19122 et l'ensemble des services de l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle, en coordination avec les partenaires sociaux aux niveaux local et national et avec des organismes internationaux tels que la Banque interaméricaine de développement, la Banque mondiale, le Programme des Nations Unies pour le développement, le Fonds des Nations Unies pour la population et le Bureau de la Coordonnatrice résidente des Nations Unies en Uruguay.

84. En 2019, la Direction nationale de l'emploi du Ministère du travail et de la sécurité sociale, la Direction nationale des politiques socioculturelles du Ministère du développement social et l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle ont travaillé conjointement pour concevoir et mettre en place un projet pilote visant à favoriser l'inclusion des personnes transgenres dans le domaine de l'éducation et du travail, en prenant en compte le genre et d'autres dimensions telles que l'origine ethnoraciale.

85. Toujours en 2018, une convention a été signée entre l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle et le Centre d'études et de recherches sur la population afro-uruguayenne, avec le soutien du Ministère du travail et de la sécurité sociale. Cette convention a pour objectif de mutualiser les efforts visant à mettre en œuvre des politiques d'action positive dans le domaine de l'emploi, de la formation professionnelle et de la création d'entreprises afin d'améliorer l'employabilité des personnes d'ascendance africaine en Uruguay.

86. Depuis 2017, le service des statistiques du travail et de la sécurité sociale mène une étude portant spécifiquement sur la dimension ethnoraciale, dont rend compte le rapport *Ascendencia étnico-racial y mercado de trabajo* (Ascendance ethnoraciale et marché du travail), avec une analyse de la population d'ascendance africaine sur la période 2006-2016, réalisée à partir des données de l'Enquête permanente sur les ménages. Ce rapport a été mis

à jour en 2017. Les travaux portent actuellement sur une nouvelle mise à jour prenant en compte les données de l'année 2018<sup>37</sup>.

87. En 2018, à l'occasion du dixième anniversaire de la création de l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle, l'Administration nationale des postes a édité un timbre et un cachet faisant référence à la loi n° 19122.

88. De son côté, depuis 2018, le Ministère des relations extérieures, applique le quota légal dans le cadre des concours annuels concernant les postes à pourvoir pour l'échelon M (diplomatie). Malgré cela, aucun candidat n'a réussi aux épreuves éliminatoires permettant d'accéder à la représentation diplomatique de l'État. Les derniers recrutements à l'échelon C (administratif) ont été réalisés selon un ordre de priorité (datant de 2015) qui ne prévoyait pas de quotas.

### *Éducation*

89. Faisant suite à l'application de la loi n° 19122 relative aux mesures d'action positive en faveur des personnes d'ascendance africaine, le nombre de bourses accordées par le Ministère de l'éducation et de la culture à des jeunes d'ascendance africaine a augmenté ces dernières années. Ainsi, le pourcentage de bourses d'aide financière accordées aux jeunes d'ascendance africaine inscrits dans l'enseignement secondaire a augmenté, passant de 19 % en 2016 à 21 % en 2018. Le pourcentage de bourses accordées aux jeunes d'ascendance africaine dans le cadre du programme *Compromiso Educativo* (Engagement pour l'éducation) a également augmenté, passant de 13 % en 2016 à 18 % en 2018, de même que le pourcentage de bourses d'études universitaires de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles *Carlos Quijano*, qui est passé de 36 % en 2016 à 40 % en 2018.

90. En 2018, une formation sur l'égalité raciale et la protection des personnes d'ascendance africaine a été dispensée aux enseignants de la formation de chauffagiste de l'Université du travail de l'Uruguay et un atelier de sensibilisation a été organisé pour les enseignants des zones rurales de tout le pays, en coordination avec le Conseil de l'éducation préscolaire et primaire.

### *Commission honoraire contre le racisme, la xénophobie et toutes les autres formes de discrimination*

91. Comme mentionné précédemment, la Commission honoraire contre le racisme, la xénophobie et toutes les autres formes de discrimination est chargée de proposer des politiques nationales et des mesures concrètes pour prévenir et combattre le racisme, la xénophobie et la discrimination, notamment par des mesures d'action positive. À cet effet, parmi ses attributions spécifiques figure notamment le suivi de l'application de la législation nationale, et en particulier de la loi n° 19122.

92. Les ressources humaines, techniques et administratives de la Commission honoraire ont été renforcées en 2018 et 2019.

## **F. Droits politiques**

### **Suite donnée aux recommandations figurant dans le paragraphe 19 des observations finales**

93. On mentionnera en particulier que le Mois des personnes d'ascendance africaine a continué d'être observé en juillet au niveau national, en accordant une importance particulière à la communication des données et aux projections, dans le cadre de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine 2015-2024. En 2017, l'accent

<sup>37</sup> Parmi d'autres documents disponibles, il convient notamment de citer : 1) un rapport sur les écarts de salaire entre hommes et femmes, analysant les paramètres du salaire, dans le secteur du bâtiment, du commerce et de l'enseignement ; 2) un bref exposé de la situation des femmes sur le marché du travail ; 3) un rapport sur la situation des femmes dans le marché du travail uruguayen ; 4) une étude d'impact sur le travail domestique ; 5) un document concernant l'effet des politiques publiques sur le travail domestique en Uruguay ; 6) les données recueillies (éditions 5 à 7).

a été mis en particulier sur l'obligation de rendre des comptes qui incombe à l'État et la communication de données sur différents aspects de la situation de la population afro-uruguayenne, ce qui a permis de faire mieux connaître et comprendre la situation de ce groupe de population dans le pays.

94. En ce qui concerne les femmes d'ascendance africaine, une Conférence sur la double dimension du genre et de l'ascendance africaine dans les politiques publiques sur l'ensemble du territoire a été organisée en 2017 à l'intention des membres du Conseil national chargé des questions de genre et des responsables de l'élaboration des politiques en général. Il convient également de signaler l'organisation, à l'occasion de la Journée internationale des femmes d'ascendance africaine d'Amérique latine et des Caraïbes et des femmes issues de la diaspora, de la onzième édition du prix Amanda Rorra, qui a pour objet d'améliorer la reconnaissance et la visibilité des femmes d'ascendance africaine de tout le pays, ainsi que l'organisation d'une table ronde sur la participation des femmes afro-uruguayennes à la vie politique et leur droit de voter et d'être élues. Cette table ronde avait un triple objectif : 1) renforcer la participation des femmes d'ascendance africaine à la vie politique, dans le cadre de l'exercice de leurs droits civiques ; 2) développer la participation des femmes d'ascendance africaine aux espaces politiques visant au développement démocratique de la société ; et 3) renforcer la capacité d'influence politique des femmes d'ascendance africaine dans les réseaux de participation à la vie locale et nationale, de façon que leurs préoccupations soient prises en compte au niveau des politiques.

95. Une vidéo documentaire et didactique réunissant des témoignages de personnes d'ascendance africaine a été réalisée en 2018 dans le cadre du Mois des personnes d'ascendance africaine. Il convient également de mentionner des publications telles que le guide du Bureau national de la fonction publique ou encore la publication *Construyendo políticas públicas hacia los niños, niñas y adolescentes afrodescendientes de las Américas y el Caribe* (Élaborer des politiques publiques en faveur des enfants et des adolescents d'ascendance africaine des Amériques et des Caraïbes), qui a bénéficié du soutien du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, dans le cadre de la première réunion du Forum régional des ministres du développement social pour l'Amérique latine et les Caraïbes.

96. D'autres initiatives peuvent également être citées : la sixième édition (2017) du séminaire-débat *Quilombo* ; la réunion de travail consacrée aux progrès réalisés et aux difficultés rencontrées dans l'application de la loi n° 19122 ; le financement d'un capital amorçage au profit de projets socioculturels de la communauté d'ascendance africaine dans tout le pays ; la deuxième journée universitaire sur l'ascendance africaine ; la présentation de la publication *Perspectiva étnico-racial y políticas públicas* (Perspective ethnoraciale et politiques publiques), élaborée par la Division des droits de l'homme du Ministère du développement social. En 2018, s'est tenue la septième édition du séminaire-débat *Quilombo* en faveur d'un plan national. Un séminaire sur l'éducation et l'emploi, ainsi que la deuxième journée universitaire sur ce thème ont également été organisés.

97. La huitième édition du séminaire-débat *Quilombo*, au cours duquel les autorités, les experts, les organisations de la société civile et le grand public peuvent échanger sur les politiques publiques en faveur de la population d'ascendance africaine, s'est tenue dans le cadre du Mois des personnes d'ascendance africaine 2019. Cinq ans après la proclamation de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine (2015-2024) par les Nations Unies, les débats ont porté sur les progrès accomplis et les défis à relever en matière d'intégration de la dimension ethnoraciale dans les politiques publiques. Les avancées récentes concernant la prise en compte des personnes d'ascendance africaine dans les politiques publiques ont été présentées selon les trois thèmes de la décennie : reconnaissance, justice et développement.

98. À cette occasion a été présentée la publication précédemment citée *Construyendo políticas públicas hacia los niños, niñas y adolescentes afrodescendientes de las Américas y el Caribe*, qui a bénéficié du soutien de l'UNICEF, de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, du système de soins, de l'Institut uruguayen de l'enfant et de l'adolescent, du programme *Uruguay Crece Contigo* (L'Uruguay grandit avec toi) et de la Division des droits de l'homme du Ministère du développement social.

99. Le Guide pour l'intégration transversale de la question de l'ascendance africaine et le respect des quotas dans les emplois du secteur public, élaboré par le Bureau national de la fonction publique, a été publié en 2019. Cette même année, une chronologie de la mobilisation sociale, des réformes législatives et institutionnelles et des politiques publiques en faveur de l'égalité raciale (1987-2019) a été élaborée avec l'appui du Fonds des Nations Unies pour la population. Par ailleurs, l'organisation de campagnes antiracisme, générales ou ciblées, est prévue.

100. Il importe de souligner que la question du changement culturel, de l'égalité et de la non-discrimination est l'un des axes de travail du Secrétariat aux droits de l'homme de la présidence de la République. Les initiatives visant à promouvoir la citoyenneté et l'exercice des droits de l'homme insistent sur l'importance d'une participation active à la vie publique et politique. Diverses institutions publiques participent à ces initiatives. Il convient de mentionner les activités qui se déroulent dans le cadre de la Semaine de la démocratie et du Mois des droits de l'homme (organisation de tables rondes, entretiens, campagnes, ateliers sur le thème des droits de l'homme, notamment, sur l'ensemble du territoire).

### *Éducation*

101. Dans le domaine de l'éducation, la Commission chargée de l'éducation et de l'ascendance africaine a été créée en 2016. Coordonnée par la Direction de l'éducation du Ministère de l'éducation et de la culture, elle réunit divers acteurs de la société civile et du secteur public. Depuis sa création, elle organise, en collaboration avec le Ministère du développement social, des ateliers de sensibilisation sur cette question pour les fonctionnaires du Ministère de l'éducation et de la culture.

### *Sensibilisation, promotion et reconnaissance*

102. Plusieurs programmes de sensibilisation et de formation ont été organisés pour les agents de la fonction publique et les personnes d'ascendance africaine, dans le but de faire connaître les droits consacrés par la loi n° 19122. Des formations conjointes sont également organisées à l'intention des responsables des organismes publics, aux fins de mise en œuvre de la loi. À titre d'exemple, le Ministère de l'intérieur dispense des cours aux agents de la police, à Montevideo et dans d'autres départements, en collaboration avec la société civile, le Groupe de travail sur les politiques d'égalité raciale et la Direction nationale chargée de la formation de la police.

103. Par ailleurs, un groupe de travail a été créé au sein de la Direction nationale chargée de la formation de la police pour redéfinir les contenus de la formation des policiers, mais aussi les procédures et les protocoles applicables à l'action de la police lorsque des questions d'ordre ethnique sont en jeu. La Commission honoraire contre le racisme, la xénophobie et toutes les autres formes de discrimination a remis le prix Nelson Mandela à la direction précitée, pour son travail de promotion de la solidarité et de lutte contre l'intolérance sexiste et religieuse. Il convient également de signaler que des activités hors programme visant à promouvoir la lutte contre toutes les formes de discrimination sont proposées aux étudiants de l'Institut universitaire de formation de la police.

104. De son côté, la Division des droits de l'homme du Ministère du développement social assure la formation aux droits de l'homme des responsables des ressources humaines de tous les services de l'État. Elle accompagne et conseille également ces personnes sur le plan technique, pour l'élaboration des appels à candidatures et des formulaires des concours. Dans le cadre de la convention signée entre l'Administration nationale de l'enseignement public et le Conseil directeur central, plus de 500 personnes ont été formées en 2019 sur la quasi-totalité du territoire national. Les formations organisées à l'intention des groupes interinstitutionnels élargis travaillant sur les politiques sociales et des responsables des ressources humaines du Laboratoire technologique de l'Uruguay ont réuni environ 200 personnes.

105. Depuis 2011, l'Administration nationale des postes émet des timbres dans le cadre d'une politique culturelle pour la visibilité et la reconnaissance des personnalités afro-uruguayennes. Cette politique est durable (huit éditions sans interruption) et a pour objectif de faire connaître l'importance de l'action de ces personnalités. Des artistes

d'ascendance africaine participent à la conception des timbres. Il convient de citer, à titre d'exemple, les timbres lancés ces dernières années en hommage à Sayago (2016), à Gregorio el Pregonero et au centenaire d'Obdulio Varela (2017), à Ana Gasquen et Martin Luther King (2018), ainsi qu'à Angela Davis (2019), entre autres<sup>38</sup>.

106. La Poste a également progressé dans la réalisation de son site Web inclusif et renforcé sa politique de promotion de la diversité et de l'égalité des chances au moyen d'une campagne publicitaire en faveur de l'inclusion, lancée en 2013. Cette campagne a été inclusive jusque dans le choix des acteurs, parmi lesquels des personnes afro-uruguayennes, des personnes handicapées et des personnes transsexuelles ont été retenues pour assurer la promotion des nouveaux produits.

107. En 2019, la Direction nationale de la promotion socioculturelle a invité Angela Davis à venir en Uruguay à l'occasion de la présentation du Plan national en faveur de l'égalité raciale. Des journées d'échange avec les experts de la Direction nationale de la promotion socioculturelle et des représentants de la société civile ont été organisées dans ce cadre.

## G. Discrimination dans le domaine de l'enseignement

### Suite donnée aux recommandations figurant dans le paragraphe 21 des observations finales

108. Le Groupe de travail chargé de l'inclusion de la dimension ethnoraciale et de l'ascendance africaine dans le domaine de l'éducation (Administration nationale de l'enseignement public/Institut national de la femme) oriente, coordonne et renforce les politiques relatives aux droits de l'homme dans l'enseignement, ainsi que les politiques relatives à l'enseignement des droits de l'homme. Son objectif général est de garantir la prise en considération de la dimension ethnoraciale dans les politiques mises en place par l'Administration nationale de l'enseignement public pour lutter contre la discrimination.

109. Ses objectifs particuliers sont, entre autres : i) de créer un Groupe de travail pour l'égalité ethnoraciale dans l'éducation, rattaché à la Direction des droits de l'homme de l'Administration nationale de l'enseignement public ; ii) d'examiner les situations de discrimination ethnoraciale et la manière dont elles se conjuguent avec les inégalités entre hommes et femmes dans les institutions relevant de l'Administration nationale de l'enseignement public, dans tous les domaines et à tous les niveaux ; et iii) de prendre des mesures de nature à favoriser l'égalité ethnoraciale.

110. Le Groupe de travail a : 1) diffusé le guide *Educación y Afrodescendencia* (Éducation et ascendance africaine) et organisé quatre journées de formation à son utilisation dans les départements du nord du pays ; 2) organisé une journée de sensibilisation du personnel non enseignant du Conseil directeur central (CODICEN) ; 3) mis en place une formation en ligne sur la question de l'éducation et de l'ascendance africaine sur les plateformes du Ministère de l'éducation publique, du Plan CEIBAL et de l'Administration nationale de l'enseignement public ; 4) intégré la variable ethnoraciale dans les registres de l'Administration nationale de l'enseignement public ; et 5) siégé à la sous-commission de l'éducation de la Commission d'application de la loi (loi n° 19122).

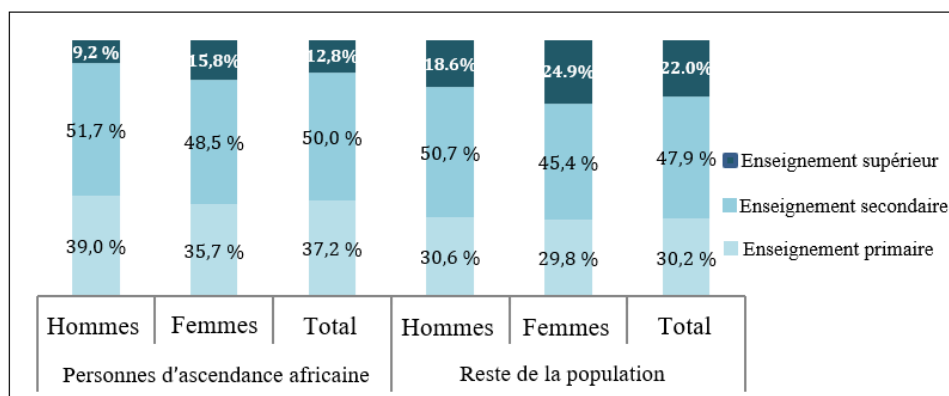
111. Conformément aux dispositions de la loi n° 19122, le Ministère de l'éducation et de la culture organise chaque année une campagne d'attribution de bourses d'études soit sur critères de ressources (bourses d'aide financière), soit dans le cadre du programme de bourses *Carlos Quijano*, soit encore dans le cadre du programme interinstitutionnel *Compromiso Educativo*. Comme indiqué précédemment, le nombre de bourses accordées par le Ministère de l'éducation et de la culture à des jeunes d'ascendance africaine a augmenté ces dernières années. Ainsi, entre 2016 et 2018, le pourcentage de bourses accordées aux jeunes d'ascendance africaine est passé de 19 % en 2016 à 21 % pour les bourses d'aide financière, de 13 % à 18 % pour les bourses accordées dans le cadre du programme *Compromiso Educativo* et de 36 % à 40 % pour les bourses d'études universitaires de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles *Carlos Quijano*.

<sup>38</sup> Ces timbres sont présentés sur : <https://www.correo.com.uy/sellos>.



112. Il convient néanmoins de souligner que l'intégration de la variable ethnoraciale dans tous les programmes de bourses d'études, aux fins de la mise en œuvre des quotas réservés aux personnes d'ascendance africaine, demeure un défi pour les pouvoirs publics

113. Le graphique suivant représente la proportion de personnes âgées de 24 ans et plus selon le niveau d'instruction le plus élevé, au niveau national (2018), ventilée selon le sexe et l'ascendance ethnoraciale, africaine ou non africaine<sup>39</sup>.



114. En 2018, le Conseil directeur central a adopté un ensemble de mesures d'action positive concernant le parcours scolaire des personnes d'ascendance africaine et des personnes transgenres inscrites dans les établissements d'enseignement de l'Administration nationale de l'enseignement public. Des acteurs clés du système éducatif ont été formés à cet effet : 23 journées de formation ont été organisées dans tout le pays en 2019, pour 3 000 personnes intervenant dans des institutions éducatives et sociales.

115. Depuis 2016, en vue de prévenir la discrimination, l'Institut national de la femme organise une formation en ligne sur la question de l'éducation et de l'ascendance africaine, destinée aux éducateurs, aux enseignants, aux étudiants en sciences de l'éducation et aux personnes qui travaillent dans le domaine de l'éducation formelle ou non formelle.

116. En 2019, la Direction nationale de la promotion socioculturelle et la Banque interaméricaine de développement ont mené conjointement, avec la participation de l'Administration nationale de l'enseignement public, une étude sur le vivre-ensemble et la discrimination dans les établissements d'enseignement secondaire en Uruguay. L'objectif de cette étude étant d'analyser le vivre-ensemble et les situations de discrimination dans ces établissements, la question est abordée sous l'angle des personnes concernées (élèves, enseignants, personnel de direction et autres adultes intervenants) en mettant l'accent sur les migrants, les personnes LGBTI et les personnes d'ascendance africaine. L'étude s'appuie sur des méthodologies quantitatives (enquête nationale auto-administrée auprès des élèves des six années de l'enseignement secondaire dans les lycées privés, les lycées publics et l'Université du travail de l'Uruguay) et sur des méthodologies qualitatives (entretiens et groupes de discussion avec des élèves, des enseignants, des représentants des autorités et autres membres de la communauté éducative), pour pouvoir recommander ultérieurement des bonnes pratiques à intégrer dans les politiques relatives à l'éducation. À moyen terme, il est prévu de lancer une campagne de lutte contre la discrimination dans les établissements d'enseignement.

117. La Direction nationale de la promotion socioculturelle, par l'intermédiaire de sa Division socioéducative, met par ailleurs en œuvre la stratégie relative aux Centres de promotion des droits, en vue de favoriser une inclusion éducative basée sur de nouvelles pratiques de promotion des droits. Cette stratégie constitue un instrument de travail conjuguant les efforts intra et interinstitutionnels pour promouvoir les droits et à les mettre en pratique dans le cadre des établissements d'enseignement secondaire. Elle vise également à favoriser l'égalité des chances en matière d'accès et de maintien des adolescents dans les établissements d'enseignement, en les incitant à développer une pensée

<sup>39</sup> Source : Institut national de la femme.

critique, exempte de toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'origine ethnoraciale, l'orientation sexuelle, la nationalité ou toute autre forme de discrimination. Dans cette optique, elle s'attache à renforcer les cultures institutionnelles contribuant à former des citoyens conscients de leurs droits et de leurs responsabilités.

## H. Peuples autochtones

### Suite donnée aux recommandations figurant dans le paragraphe 23 des observations finales

118. Selon le recensement de 2011, 5,1 % de la population uruguayenne s'identifie comme autochtone<sup>40</sup>. Comme cela a été signalé au sujet de la collecte de données statistiques, l'Enquête permanente sur les ménages<sup>41</sup> comporte une question sur l'ascendance raciale.

119. En novembre 2016, en coordination avec le Conseil de la nation charrúa, le Ministère de l'éducation et de la culture a présenté le livre *Devenir charrúa en el Uruguay* (L'avenir des charrúas en Uruguay), dans le cadre du Musée national des arts visuels, afin d'améliorer la visibilité des personnes qui s'identifient comme descendants d'autochtones. Le court-métrage *El país sin indios* (Un pays sans indiens)<sup>42</sup> a été projeté à cette occasion.

120. Le séminaire *Experiencias significativas en el desafío de enseñar el Holocausto, el pasado reciente y la discriminación en nuestros días* (Expériences importantes pour relever le défi d'enseigner l'holocauste, le passé récent et la discrimination de nos jours) a été organisé conjointement par le Ministère de l'éducation et de la culture, l'Organisation des Etats ibéro-américains pour la science, l'éducation et la culture, l'Administration nationale de l'enseignement public, l'Intendance de Montevideo, le Secrétariat aux droits de l'homme de la présidence de la République, le projet *Shoá: Memoria y Legado del Holocausto* (Shoá, mémoire et héritage de l'holocauste), le Centre Anne Frank en Argentine et l'*International Holocaust Remembrance Alliance* (Alliance internationale pour la mémoire de l'Holocauste). Le Conseil de la nation charrúa a participé à la table ronde sur la transmission, l'héritage et le témoignage en tant qu'outil de prévention des violations des droits de l'homme. Ce séminaire s'est déroulé au palais de l'Assemblée législative en octobre 2017.

121. Dans le cadre de la Journée de la nation charrúa et de l'identité autochtone et du soixante-dixième anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, une table ronde sur la reconnaissance de la contribution des autochtones à l'identité nationale, en particulier dans le domaine de l'éducation et de la culture, a été organisée le 11 avril 2018 dans les locaux de l'Institution nationale des droits de l'homme-Bureau du Défenseur du peuple. Le Conseil de la nation charrúa, l'Administration nationale de l'enseignement public et la Direction nationale de l'éducation du Ministère de l'éducation et de la culture ont participé à cet événement.

122. Un débat sur le thème de la contribution autochtone à la diversité culturelle, auquel a participé le Conseil de la nation charrúa, s'est tenu dans les locaux du Musée national d'anthropologie (Direction nationale de la culture), la veille de la Journée du patrimoine 2018. Cet événement a été organisé par la Commission du patrimoine culturel de la nation et le Musée national d'anthropologie, avec le soutien de la Faculté des sciences humaines et des sciences de l'éducation de l'Université de la République.

123. Par ailleurs, le Secrétariat aux droits de l'homme de la présidence de la République a mis en œuvre diverses initiatives visant à lutter contre les stéréotypes et les préjugés fondés sur l'origine ethnoraciale, dans le cadre de son axe de travail sur la question du changement culturel, de l'égalité et de la non-discrimination. Il convient notamment de citer la création des groupes de travail pour la paix, auxquels ont participé des représentants des collectifs autochtones, ainsi que l'organisation de l'opération *Bibliotecas Humanas* (Bibliothèques humaines) dans le cadre de la Semaine de la démocratie 2019.

<sup>40</sup> Pour d'autres renseignements, voir : <http://www.ine.gub.uy/censos-2011>.

<sup>41</sup> <http://www.ine.gub.uy/encuesta-continua-de-hogares1>.

<sup>42</sup> Pour d'autres renseignements, voir : <http://mnav.gub.uy/cms.php?id=charruas>.

**Suite donnée aux recommandations figurant dans le paragraphe 24 des observations finales**

*Convention n° 169 de l'OIT (Organisation internationale du Travail)*

124. L'Uruguay a examiné les modalités d'application de la Convention n° 169 de l'OIT. La définition des peuples autochtones énoncée à l'article premier de la Convention ne facilite pas l'application de cet instrument en Uruguay, compte tenu des réalités actuelles. Toutefois, l'Unité chargée des questions ethnoraciales au sein du Ministère des relations extérieures étudie les moyens de travailler avec les services compétents pour mettre en œuvre certaines dispositions de la Convention se rapportant à la population d'ascendance autochtone.

**I. Discrimination multiple à l'égard des femmes d'ascendance africaine**

**Suite donnée aux recommandations figurant dans le paragraphe 26 des observations finales**

125. Le Conseil national chargé des questions de genre, présidé par l'Institut national de la femme (Ministère du développement social), a été créé en application de la loi n° 18104 relative à l'égalité des droits et des chances entre hommes et femmes. Il constitue un cadre propice pour l'élaboration des politiques publiques prenant compte l'égalité hommes-femmes. Réunissant les plus hauts représentants des organismes publics et des partenaires sociaux, le groupe d'échange mène un débat enrichi par la diversité des contributions et des points de vue. La coordination interinstitutionnelle est la stratégie adoptée pour concevoir, appliquer et évaluer les politiques publiques. Cette stratégie, qui doit amorcer un profond changement dans les cultures institutionnelles, a permis de renforcer le travail en équipe, de prendre en compte de nouvelles perspectives et de nouveaux besoins et d'instaurer un dialogue plus fluide entre la sphère politique et la sphère technique, par l'intermédiaire des diverses institutions participantes, dans le cadre de leurs responsabilités et compétences propres.

126. Cet espace interinstitutionnel a mis en lumière la contribution des femmes d'ascendance africaine à la culture et au développement du pays. Il a également permis de renforcer la position des femmes afro-uruguayennes grâce à des mesures spécifiques de soutien aux organisations de femmes d'ascendance africaine, dans un dialogue permanent avec celles-ci.

127. Les principaux résultats obtenus par le Conseil national chargé des questions de genre pendant cette période sont associés à des modifications au niveau institutionnel, législatif et budgétaire. Il convient notamment de citer le renforcement institutionnel du Conseil national chargé des questions de genre, la Stratégie nationale en faveur de l'égalité femmes-hommes 2030, l'élaboration et l'adoption de la loi n° 19846 relative à l'égalité femmes-hommes et à la non-discrimination à l'égard des femmes (décembre 2019) et l'inscription de lignes pour l'égalité femmes-hommes dans le budget national.

128. La Stratégie nationale en faveur de l'égalité femmes-hommes 2030<sup>43</sup>, adoptée en application du décret exécutif n° 137/18, est l'outil de programmation à moyen terme le plus important pour la conception et la mise en œuvre de politiques publiques prenant en compte le genre.

129. Cette stratégie est le fruit d'un intense travail interinstitutionnel mené avec l'Université, les organisations sociales et des élus de tout le territoire national. Basée sur des études prospectives réalisées par le Bureau de la planification et du budget de la présidence de la République, elle est conforme aux engagements internationaux pris par l'Uruguay dans le cadre de l'Agenda régional pour l'égalité des sexes, de la Stratégie de Montevideo, de la Conférence régionale sur les femmes de l'Amérique latine et des Caraïbes, des objectifs de développement durable à l'horizon 2030 et des recommandations des organes de suivi des traités (Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard

<sup>43</sup> <http://www.impo.com.uy/bases/decretos/137-2018>.

des femmes, Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, Comité des droits économiques, sociaux et culturels). Elle propose un cadre théorique centré sur les droits de l'homme, l'égalité de fait et le développement humain, reconnaît les particularités territoriales et humaines et adopte une approche multidimensionnelle.

130. La Stratégie nationale en faveur de l'égalité femmes-hommes propose d'inclure la question du genre de manière transversale dans toutes les initiatives de l'État, dans une perspective multidimensionnelle prenant en compte l'ascendance ethnoraciale, l'âge, l'identité de genre et l'orientation sexuelle, le handicap et le lieu de résidence.

131. Les organismes publics proposent des mesures spécifiques pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale et promouvoir l'exercice des droits de l'homme des personnes d'ascendance africaine en général, et des femmes en particulier.

132. Dans ses quatre premiers objectifs stratégiques, qui sont des objectifs généraux concernant le développement durable, le cadre institutionnel de l'égalité femmes-hommes, l'obtention de données statistiques permettant d'améliorer les décisions de politique publique, et l'influence politique des divers collectifs de femmes, la stratégie précitée prévoit une prise en compte globale des femmes d'ascendance africaine, dans une approche multidimensionnelle.

133. Pour mettre en œuvre la Stratégie nationale en faveur de l'égalité femmes-hommes 2030, il était nécessaire, entre autres, d'adopter une nouvelle loi visant à renforcer le cadre institutionnel relatif à l'égalité des genres en Uruguay, ainsi que de respecter les engagements pris par l'État au niveau international en ce qui concerne l'égalité et la non-discrimination à l'égard des femmes. Élaborée par le Conseil national chargé des questions de genre et adoptée en décembre 2019, la loi n° 19846<sup>44</sup> instaure dans ce cadre institutionnel le principe de l'égalité et de la non-discrimination à l'égard des femmes pour des motifs fondés sur le genre, qui s'inscrit dans une approche multidimensionnelle abordant de manière complète les différents motifs de discrimination et d'atteinte aux droits, parmi lesquels figure l'origine ethnoraciale. Les directives politiques portent notamment sur des éléments fondamentaux pour atteindre l'égalité, tels que l'élimination des stéréotypes liés au genre, la prévention et la lutte contre le racisme et la discrimination raciale à l'égard des femmes d'ascendance africaine, l'autonomie financière, l'élimination de la ségrégation et de la discrimination dans le domaine du travail, la participation politique, l'égalité en matière de soins, de santé sexuelle et de santé procréative, le droit à une vie sans violence. Il convient de souligner tout particulièrement le renforcement de la participation de la société civile organisée au Conseil national chargé des questions de genre. Il est prévu d'intégrer à ce conseil cinq organisations de femmes et de féministes, avec notamment des représentantes d'organisations de femmes d'ascendance africaine et de femmes rurales, qui vivent dans une situation de grande inégalité.

134. Il est également important de mentionner l'adoption de la loi n° 19580 relative à la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre, dont l'objet est de garantir la jouissance effective du droit des femmes à une vie sans violence et dont la portée est stratégique en la matière. L'article 6 de cette loi définit la violence ethnoraciale dans les termes suivants : « toute agression physique, morale, verbale ou psychologique ou tout traitement humiliant ou offensant à l'égard d'une femme fondés sur son appartenance ethnique ou y faisant allusion et engendrant chez la victime un sentiment d'intimidation, de honte, de mépris, de dénigrement, que cette violence s'exerce en public, en privé ou indépendamment d'un cadre particulier ». Il convient de souligner que cet article a fait l'objet d'une consultation à laquelle ont participé des représentantes d'organisations de la société civile de femmes afro-uruguayennes féministes.

135. La deuxième Enquête nationale sur la prévalence de la violence fondée sur le genre selon les générations a été lancée en 2019, sous la direction de l'Observatoire de la violence fondée sur le genre, avec l'appui et la coordination technique de l'Institut national de la femme et de l'Institut national de statistique, en coordination avec le Conseil national consultatif. Cette deuxième enquête sera davantage axée sur les enfants, l'ascendance ethnoraciale, l'identité de genre, l'âge, le lieu de résidence et le handicap.

<sup>44</sup> [https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2019/leyes/12/mides\\_459.pdf](https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2019/leyes/12/mides_459.pdf).

136. L'Institut national de la femme, par l'intermédiaire de son département chargé des femmes d'ascendance africaine, traite les plaintes pour racisme en coordination avec l'Institution nationale des droits de l'homme-Bureau du Défenseur du peuple et la Commission honoraire contre le racisme, la xénophobie et toutes les autres formes de discrimination, afin d'obtenir le meilleur conseil possible. Il assure également le suivi de ces plaintes. La variable ethnoraciale ne figure toutefois pas dans les registres de détention.

137. En 2018, avec l'appui de l'Agence espagnole de coopération internationale pour le développement, l'Institut national de la femme a mené une étude pour analyser la situation des femmes afro-uruguayennes chefs d'entreprise, les programmes d'aide aux entreprises productives (niveau de développement et viabilité de ces entreprises), ainsi que l'insertion socioéconomique et le niveau d'intégration sociale de ces femmes, notamment dans les départements d'Artigas, Rivera, Tacuarembó, Cerro Largo et Montevideo. Il a également systématisé les informations concernant les caractéristiques des programmes publics de promotion et de soutien à la création d'entreprises (population cible, conditions requises pour bénéficier des programmes, mesures d'action positive). En 2019, les femmes afro-uruguayennes recensées par cette étude ont été invitées à participer à une rencontre nationale destinée à renforcer leurs droits de citoyennes, leur identité ethnoraciale et leur capacité d'entreprendre.

138. L'Institut de la femme continue à agir auprès des femmes d'ascendance africaine dont les entreprises font partie du programme de la Direction nationale de l'économie sociale et de l'intégration sociale (Ministère du développement social), en organisant un cycle d'ateliers sur les questions du genre, de l'ascendance africaine et de l'identité, dans le but de promouvoir l'émancipation de ces femmes, d'encourager leur auto-identification en tant que sujets de droit, femmes d'ascendance africaine et citoyennes à part entière, ainsi que d'améliorer leur capacité entrepreneuriale pour leur permettre de développer avec succès leurs entreprises.

139. Un document contenant des recommandations stratégiques sur l'intégration de la perspective ethnoraciale dans les politiques du MERCOSUR (Marché commun du Sud) relatives à l'égalité femmes-hommes a été élaboré dans le cadre du projet *Propuesta de una Estrategia Regional de Desarrollo Sustentable para mujeres afrodescendientes e indígenas del MERCOSUR* (Proposition de stratégie régionale de développement durable pour les femmes d'ascendance africaine et les femmes autochtones du MERCOSUR), mené conjointement par la Réunion des femmes ministres et des hautes autorités chargées de la condition féminine au sein du MERCOSUR et l'Agence espagnole de coopération internationale pour le développement. Ces recommandations appellent les organisations de femmes d'ascendance africaine et les organisations de peuples autochtones de la région à participer à ce projet pour permettre l'élaboration d'une politique régionale ayant pour but d'améliorer l'accès des femmes d'ascendance africaine et des peuples autochtones à la pleine citoyenneté et de garantir l'exercice effectif des droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels de ces personnes. Ce document constitue un guide pour l'action de la Réunion des femmes ministres et des hautes autorités chargées de la condition féminine, et de l'ensemble des pays concernés.

140. Un atelier de perfectionnement a également été organisé pour les représentants des organisations de femmes d'ascendance africaine et de femmes autochtones du MERCOSUR, de la Réunion des femmes ministres et des hautes autorités chargées de la condition féminine, de la Réunion des autorités chargées des peuples autochtones et de la Réunion des autorités chargées des droits des personnes d'ascendance africaine au sein du MERCOSUR. Cet atelier est devenu un espace de formation et de perfectionnement pour les femmes d'ascendance africaine et les femmes autochtones de la région, auxquelles il fournit des outils pour défendre et promouvoir leurs droits fondamentaux. Dans cette optique, la campagne *Escucha Nuestras Voces* (Écoutez nos voix), diffusée sur les réseaux sociaux, comporte un ensemble de supports audiovisuels et graphiques sur les témoignages de femmes d'ascendance africaine et de femmes autochtones du MERCOSUR. Elle a pour but de donner une meilleure visibilité à la contribution des femmes d'ascendance africaine et des femmes autochtones du MERCOSUR dans les domaines politique, social et culturel. La campagne et le document contenant des recommandations stratégiques ont été présentés au niveau national en juillet 2019, avec l'appui de l'Agence espagnole de coopération internationale pour le développement.

141. Depuis 2016, l'Institut national de la femme organise chaque année une formation en ligne sur la question de l'éducation et de l'ascendance africaine, destinée aux éducateurs, aux enseignants, aux étudiants en sciences de l'éducation et aux personnes qui travaillent dans le domaine de l'éducation formelle ou non formelle.

142. Le Département chargé des femmes d'ascendance africaine au sein de l'Institut national de la femme a organisé en 2017 une formation sur l'ascendance africaine et les mouvements féministes, à l'intention des représentants de la société civile. Cette même année, pour répondre à la demande de la société civile organisée, l'Institut a également organisé une formation sur le thème des femmes d'ascendance africaine dans le dialogue politique, destinée à ces mêmes femmes. L'objectif était de fournir aux intéressées des outils conceptuels sur les questions d'égalité entre hommes et femmes et la dimension ethnoraciale. Des femmes de différents territoires et localités y ont pris part. Dans la mesure où toutes ne portaient pas le même intérêt à la question et où les unes et les autres étaient plus ou moins investies tant sur le plan personnel, qu'au titre de l'action sociale organisée et communautaire, le groupe était assez hétérogène. Des représentants de la société civile ont également bénéficié de cette formation.

143. Par ailleurs, en 2019, l'Institut national de la femme, en collaboration avec le Département chargé de la question de l'ascendance africaine au sein de la Division des droits de l'homme (Direction nationale de la promotion socioculturelle du Ministère du développement social), a organisé trois séances de sensibilisation sur le thème du genre et de l'ascendance africaine, à l'intention du personnel du Ministère du développement social.

144. Le Département chargé des femmes d'ascendance africaine au sein de l'Institut national de la femme organise également des activités de communication, de conseil et de formation continue.

145. De son côté, le service chargé des questions de genre au sein du Bureau du Procureur général de la nation a organisé l'exposition photographique *¿ Me ves ? Ciudadanas Afrouruguayas* (Me voyez-vous ? Citoyennes afro-uruguayennes) en mars 2018. Cette exposition a été réalisée en collaboration avec le Département chargé des femmes d'ascendance africaine au sein de l'Institut national de la femme (Ministère du développement social) et les photographes Alex Espinosa et Carlos Stuart. Elle s'intègre dans une politique de reconnaissance de la multiculturalité et des diverses personnes qui constituent la société, dont l'objectif est de donner une visibilité aux femmes afro-uruguayennes et de combattre les attitudes de dénigrement et d'infériorisation qui perpétuent la discrimination raciale et le racisme<sup>45</sup>.

146. Le Secrétariat aux droits de l'homme de la présidence de la République a abordé le thème du genre de manière multidimensionnelle, prenant en compte l'origine ethnoraciale et les divers obstacles et mécanismes de discrimination qui s'opposent à l'exercice effectif des droits. En coordination avec le Ministère du logement, de l'aménagement du territoire et de l'environnement et l'Institut national de la femme, il a organisé un atelier sur les droits de l'homme, les politiques publiques, la question du genre, le logement et l'habitat. Il a également organisé la campagne *Todos(as) somos Uruguay – Todos(as) somos Migrantes* (Nous faisons tous l'Uruguay – Nous sommes tous migrants), qui présente des histoires familiales représentatives de la diversité ethnique de la société uruguayenne actuelle, sous la forme d'une exposition photographique conçue selon une approche multidimensionnelle intégrant notamment le genre et l'origine ethnoraciale.

#### *Protection des travailleurs domestiques*

147. Depuis l'adoption de la loi n° 18065 (2006) relative au travail domestique, les travailleurs domestiques relèvent des conseils des salaires, ce qui renforce les droits de ces personnes en matière de travail et de sécurité sociale en leur donnant les mêmes droits que les autres travailleurs. L'exercice de la citoyenneté est aussi nettement amélioré par la possibilité d'adhérer à des syndicats aux fins de négociation collective.

<sup>45</sup> <http://www.fiscalia.gub.uy/innovaportal/v/5551/1/innova.front/exposicion-sobre-mujeres-afrodescendientes-en-nuestra-sede-central.html>.

148. Le système de prévoyance uruguayen encourage la transition vers l'économie formelle puisque le fait de cotiser à la sécurité sociale ouvre tous les droits, aussi bien en ce qui concerne la branche vieillesse que la branche maladie et risques professionnels. La proportion de travailleurs domestiques non-affiliés est de 34,42 % en 2018, ce qui représente une diminution de 33 % par rapport à 2012.

149. La législation du travail domestique prévoit que le travailleur doit être inscrit par son employeur. La Banque de prévoyance sociale contrôle les entreprises et les employeurs, y compris dans le secteur du travail domestique. Ses objectifs sont les suivants : mettre en place l'analyse de risque basée sur le renseignement fiscal ; promouvoir l'inclusion et lutter contre le travail informel au moyen d'une analyse interne et d'un contrôle sur le terrain ; et protéger les travailleurs en répondant formellement et en temps utile à leurs signalements. La Banque de prévoyance sociale dispose d'un corps d'inspecteurs spécialisés. En 2018, 10 794 interventions ont été réalisées, dont 8 % dans le secteur du travail domestique.

150. Tout travailleur, y compris dans le secteur du travail domestique, qu'il soit migrant ou Uruguayen, peut signaler les irrégularités constatées (non-paiement des cotisations, sous-déclaration, non-délivrance de bulletins de paie, inexactitudes dans la date de début ou de fin de travail, erreurs dans la déclaration des journées de travail, etc.) à la Banque de prévoyance sociale qui procède à une inspection pour déterminer s'il s'agit ou non d'irrégularités commises par l'employeur. Si le signalement est fait par le travailleur, il est traité de manière confidentielle. En 2018, 378 signalements émanant de travailleurs ont été reçus, dont 86 % ont été confirmés par des inspections.

151. Au fil des ans, la Banque de prévoyance sociale a diffusé une série de campagnes publicitaires de sensibilisation sur les droits et les obligations, destinées aux employeurs comme aux travailleurs. À titre d'exemple, il convient de mentionner la diffusion, en 2013, d'une campagne en faveur de la régularisation du travail domestique et d'un manuel de bonnes pratiques dans ce domaine, ainsi que la campagne de 2018, dont le principal objectif était de faire en sorte que les travailleurs domestiques connaissent leurs droits et les obligations des employeurs.

152. Ces dernières années, la Banque de prévoyance sociale a également mis en œuvre une politique visant à améliorer la proximité avec les citoyens, notamment grâce aux initiatives suivantes : accès facilité à l'information concernant le travail domestique sur sa page Web ; mise en place de diverses modalités de prise en charge (présentielle, téléphonique, par courriel, par assistance virtuelle) ; simplification des démarches sur Internet, par téléphone ou grâce à des applications mobiles ; mise à la disposition des travailleurs, dans le cadre de services en ligne sécurisés, d'informations leur permettant de vérifier la conformité des déclarations des entreprises et du paiement des cotisations correspondantes.

153. L'Inspection générale du travail et de la sécurité sociale du Ministère du travail et de la sécurité sociale reçoit et traite tous les signalements. Lorsque le travailleur concerné a besoin d'un autre type de service, elle coordonne son action avec les institutions membres du Bureau interinstitutionnel de lutte contre la traite. À cet égard, elle a notamment collaboré avec l'Institut national de l'alimentation et le Service de prise en charge des victimes de la traite, en particulier pour ce qui concerne le logement. Il convient de souligner que l'Inspection générale du travail et de la sécurité sociale procède régulièrement à divers types d'inspections et donne suite aux plaintes individuelles et aux plaintes émanant du *Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas* (Syndicat unique des travailleurs domestiques). En 2018, une opération a été réalisée sur la côte de Montevideo et dans des lotissements gardés.

154. Il convient également de mentionner la formation interne des fonctionnaires. Les inspecteurs du travail et les avocats de l'Inspection générale du travail et de la sécurité sociale ont bénéficié de formations sur la migration aux fins d'emploi, la détection et la prévention de la traite des travailleurs migrants (formation délivrée par l'Organisation internationale du Travail), ainsi que d'une formation proposée et financée par l'Organisation internationale pour les migrations, le Programme des Nations Unies pour le développement et l'ambassade des États-Unis, dans le cadre du projet *Fronteras en acción : estrategia regionales contra la Trata de personas* (Vigilance aux frontières : stratégies régionales de lutte contre la traite des êtres humains) mis en œuvre par l'organisation non gouvernementale *Casa Abierta* (Maison ouverte).

## J. Autres formes de discrimination multiple

### Suite donnée aux recommandations figurant dans le paragraphe 28 des observations finales

155. En matière de diversité sexuelle, les progrès réalisés comprennent l'adoption et l'application d'un ensemble de lois de protection, à savoir, notamment : la loi n° 18246 relative au concubinage (2007) ; la loi n° 18260 relative au droit à l'identité sexuelle et au changement de nom et de sexe dans les documents d'identité (2009) ; la loi n° 18590 portant modification des dispositions du Code de l'enfance et de l'adolescence relatives à l'adoption (2009) ; la loi n° 19075 relative au mariage entre personnes de même sexe (2013) ; la loi n° 19167 relative aux techniques de procréation médicalement assistée (2013) ; la loi générale n° 19684 relative aux personnes transgenres (2018)<sup>46</sup> ; la loi n° 19670 portant création du Conseil national chargé de la diversité sexuelle et en confiant la direction thématique au Ministère du développement social (2019).

156. En 2018, le Conseil national chargé de la diversité sexuelle a présenté le premier Plan national relatif à la diversité sexuelle (2018-2020)<sup>47</sup>, conçu comme une feuille de route à moyen et à long terme pour la reconnaissance des droits des personnes concernées.

157. L'objet de ce plan est de promouvoir, dans une démarche fondée sur les droits de l'homme, la citoyenneté pleine et entière des personnes LGBTIQ, de garantir l'exercice des droits et l'égalité des chances de ces personnes, dans des conditions d'égalité, et d'assurer leur participation à la vie sociale, politique, économique et culturelle, ainsi que leur insertion sur le marché de l'emploi et dans la société, sans stigmatisation, discrimination ou violence. L'objectif est de mieux intégrer la diversité sexuelle, l'égalité et la non-discrimination dans les politiques publiques et les pratiques institutionnelles.

158. De même, la création de groupes de travail sur les droits de l'homme est encouragée au niveau local dans tous les départements uruguayens. Il convient également de mentionner la reconnaissance de la figure du carnaval uruguayen Carlos « Pirulo » Albín, ainsi que la publication du rapport multidimensionnel *Comparsas y diversidad sexual* (Personnages de carnaval et diversité sexuelle). Une étude sur le vivre-ensemble dans les établissements d'enseignement a également été menée ; elle s'intéresse principalement aux situations de discrimination dans les établissements d'enseignement secondaire.

159. De son côté, le Ministère de l'intérieur a adopté en août 2016 un guide pratique pour la formation des policiers sur la question du genre et de la diversité sexuelle dans les politiques de sécurité. Ce guide contribue à la professionnalisation des agents, auxquels il propose, de façon synthétique, accessible et rigoureuse, des outils théoriques et pratiques sur les diverses situations qui peuvent se présenter dans le cadre du travail quotidien de la police, de manière à éviter de porter atteinte aux droits des personnes LGTBIQ. En plus du guide, des affiches et des brochures de promotion des droits de l'homme, de l'égalité de traitement et de la non-discrimination, ont été distribuées. Cette action a reçu l'appui du Fonds des Nations Unies pour la population. Un module spécialement consacré aux droits de l'homme, au genre et à la diversité a été intégré à la formation sur le thème de la violence fondée sur le genre, qui est dispensée à tous les niveaux de la Direction nationale chargée de la formation de la police, aussi bien pour l'admission que pour la promotion.

## K. Réfugiés et demandeurs d'asile

### Suite donnée aux recommandations figurant dans le paragraphe 30 des observations finales

160. L'État a pris des mesures pour promouvoir l'intégration sociale des réfugiés et des demandeurs d'asile, afin de leur garantir l'accès sans discrimination à l'éducation, à l'emploi et aux services de santé, dans les mêmes conditions que les citoyens uruguayens, conformément aux dispositions de la législation nationale.

<sup>46</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/Leyes/19684-2018>.

<sup>47</sup> Voir annexe 2 – Plan national en faveur de la diversité sexuelle.



161. La loi n° 18076 de 2006 relative au droit d'asile et au statut de réfugié énonce les principes et les droits qui s'appliquent dans ce domaine. Elle porte création de la Commission des réfugiés et de son secrétariat permanent et définit la composition et les compétences de cet organe chargé de statuer sur les demandes d'asile. Elle est conforme aux principaux instruments internationaux et régionaux concernant le statut de réfugié qui ont fait l'objet d'une ratification ou d'une adhésion de l'Uruguay (Convention de Genève relative au statut des réfugiés de 1951 et son Protocole de 1967 et Déclaration de Carthagène de 1984).

162. En accord avec la réglementation précitée, l'Uruguay garantit aux réfugiés et aux demandeurs d'asile la jouissance et l'exercice des droits civils, économiques, sociaux et culturels et de tous les autres droits inhérents à la personne humaine, dans les mêmes conditions qu'aux autres habitants de la République, et leur impose les mêmes obligations.

163. Ces dernières années, on constate une augmentation sans précédent des demandes d'asile en Uruguay depuis la création de la Commission des réfugiés. En décembre 2014, le secrétariat permanent de la Commission des réfugiés examinait 59 demandes d'asile, alors que le nombre de dossiers en attente fin 2019 devrait dépasser les 10 000. Cette augmentation est essentiellement due à l'arrivée de personnes de nationalité cubaine qui, depuis 2016, représentent 95 % des demandes d'asile en Uruguay.

164. Depuis 2017, un programme est mis en œuvre pour renforcer la Commission des réfugiés. Cette mesure bénéficie de l'appui de l'Organisation internationale pour les migrations et vise à accélérer le traitement des demandes d'asile manifestement dénuées de fondement, à prioriser et à traiter toutes les autres demandes le plus rapidement possible et à conclure des accords interinstitutionnels visant à garantir aux réfugiés et aux demandeurs d'asile les droits reconnus par la législation en vigueur et à contribuer à la mise en œuvre la politique publique concernant la mobilité humaine en Uruguay. Les ressources humaines des trois composantes du secrétariat permanent de la Commission des réfugiés ont été augmentées et des protocoles d'action ont été signés avec le Ministère du travail et de la sécurité sociale, la Faculté de psychologie, le pouvoir judiciaire, l'Institut uruguayen de l'enfant et de l'adolescent et le Ministère du travail et de la sécurité sociale.

*Loi relative à la reconnaissance et à la protection des personnes apatrides*

165. La loi n° 19682 relative à la reconnaissance et à la protection des personnes apatrides a été adoptée en octobre 2018. Elle vise à mettre en place un cadre de protection juridique qui permette aux apatrides et aux demandeurs du statut d'apatride d'exercer effectivement leurs droits fondamentaux et de bénéficier de facilités pour obtenir la nationalité uruguayenne (naturalisation).

## **L. Migrants**

### **Suite donnée aux recommandations figurant dans le paragraphe 32 des observations finales**

166. L'Uruguay a ratifié et signé les plus importants accords, conventions et traités internationaux relatifs aux migrations et aux droits de l'homme. Il a mis en place un cadre réglementaire national fondé sur la reconnaissance et le plein respect des droits des migrants. En accord avec les préceptes énoncés dans la Constitution, ce cadre détermine les fondements et les principes sur lesquels repose la politique migratoire nationale.

167. Le Document-cadre relatif à la politique migratoire de l'Uruguay<sup>48</sup> a été adopté par le pouvoir exécutif en 2016 (décision n° 576). Approuvé par le Conseil national des migrations, il définit les objectifs, les principes et les grandes orientations stratégiques de la politique migratoire nationale à court, à moyen et à long termes et présente les réalisations les plus importantes dans ce domaine.

<sup>48</sup> Voir annexe 3 – Document-cadre relatif à la politique migratoire de l'Uruguay.

168. La politique migratoire de l'Uruguay s'appuie sur les principes suivants : reconnaissance et plein respect des droits de tous les migrants ; égalité de traitement et de droits entre les Uruguayens et les étrangers ; non-discrimination ; intégration socioculturelle ; respect de la diversité et de l'identité culturelle ; égalité femmes-hommes ; protection totale des migrants en situation de vulnérabilité.

169. Des procédures, prévues dans le cadre de cette politique, ont été mises en place pour faciliter la régularisation et l'obtention de papiers d'identité, afin que les migrants puissent, après avoir fait une demande de titre de séjour, obtenir rapidement une carte d'identité, de manière à pouvoir exercer leurs droits, y compris au travail et à la justice, dans les mêmes conditions que les Uruguayens. Un plan de réponse rapide a été mis en place en 2012 pour que les étrangers puissent faire une demande de titre de séjour et recevoir dès lors un certificat leur permettant de demander une carte d'identité, valable pendant deux ans. Depuis 2016, les demandes de titre de séjour peuvent être faites en ligne, les démarches pouvant donc être entamées depuis l'étranger. Une procédure prioritaire ne nécessitant pas de connexion Internet est cependant prévue pour les personnes vulnérables.

170. Des journées de formation, portant notamment sur la discrimination, ont également été organisées pour les membres du personnel du Ministère des relations extérieures et de la Direction nationale des migrations, en particulier pour les personnes assurant la prise en charge des migrants.

171. De son côté, le Secrétariat aux droits de l'homme de la présidence de la République présente actuellement la campagne *Todos(as) somos Uruguay – Todos(as) somos Migrantes* qui met en avant la diversité ethnique de la société uruguayenne et la richesse intrinsèque de la diversité. Il a également dispensé huit formations sur la dimension des droits de l'homme dans les politiques publiques, incluant un module sur l'égalité et la non-discrimination, destinées aux fonctionnaires de l'administration publique. Enfin, il a organisé en 2018 le séminaire international *Derechos Humanos y Nuevos Desafíos : migración, diásporas y democracia en una perspectiva comparada* (Droits de l'homme et nouveaux défis : migration, diasporas et démocratie, dans une approche comparée).

172. En vue de garantir l'accès à l'éducation pour tous les migrants, quel que soit leur statut migratoire, et de prévenir toute discrimination, le Groupe de travail sur l'éducation et les migrants coordonne des activités de formation sur la situation en matière de migration et la législation en vigueur garantissant l'accès à l'éducation, destinées au personnel du secteur éducatif, qu'il assure des activités d'accueil du public, de gestion ou d'enseignement. Ces ateliers ont été organisés en collaboration avec divers organismes publics, l'Organisation internationale pour les migrations et la société civile.

173. Un service chargé d'accueillir et de conseiller les migrants en matière d'éducation a été mis en place en mai 2018. Ces personnes peuvent y obtenir des informations sur l'accès à l'éducation et sur la législation garantissant le droit à l'éducation, indépendamment du statut migratoire.

174. La Direction nationale de l'emploi, l'Unité chargée des migrations au sein du Ministère du travail et de la sécurité sociale et l'équipe technique référente du programme *Uruguay Estudia* (2018) ont par ailleurs participé activement à la mise en place d'une procédure visant à recruter un conseiller d'orientation spécialiste des migrants, afin que l'équipe d'orientation éducative comporte du personnel technique compétent dans ce domaine.

175. En 2016, l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle a signé avec le Service œcuménique pour la dignité humaine un accord concernant l'orientation professionnelle des migrants et des réfugiés. Une convention portant sur l'enseignement de l'espagnol aux migrants et aux réfugiés a également été signée avec la Faculté des sciences humaines.

176. En 2019, la Commission nationale pour l'éducation aux droits de l'homme, le Secrétariat aux droits de l'homme de la présidence de la République, le plan CEIBAL, le Plan national en faveur de la lecture (Direction de l'éducation, Ministère de l'éducation et de la culture) et le Secrétariat chargé de l'égalité ethnoraciale et des migrants au sein de l'Intendance municipale de Montevideo ont présenté un livre réunissant des contes,

sélectionnés dans le cadre du concours *Las personas migrantes y los derechos humanos* (Les personnes migrantes et les droits de l'homme) organisé en 2018. Il est prévu de diffuser ce livre, pour qu'il puisse être utilisé à des fins pédagogiques, et d'élaborer des ressources éducatives ouvertes, en collaboration avec le plan CEIBAL<sup>49</sup>.

177. Des Journées d'échange d'expériences sur l'éducation interculturelle ont été organisées en 2018 et 2019 pour promouvoir la dimension interculturelle dans l'ensemble du système éducatif et favoriser ainsi l'insertion des migrants dans ce système et la lutte contre la discrimination. Au cours de ces journées, la société civile et divers organismes publics ont partagé leur expérience et leurs bonnes pratiques concernant le travail auprès des personnes migrantes<sup>50</sup>.

178. Le Département chargé des migrants au sein de la Direction nationale de la promotion socioculturelle du Ministère du développement social a notamment pour objectif de favoriser l'exercice des droits des personnes migrantes, de renforcer la coordination interinstitutionnelle et de promouvoir et consolider la décentralisation. À cet effet, il organise notamment des ateliers à l'intention des personnes qui travaillent auprès des migrants. La situation migratoire actuelle et les principaux concepts dans ce domaine sont présentés au cours de ces ateliers, qui proposent également des outils pour aborder des situations concrètes. Entre 2015 et 2019, 695 personnes ont participé aux 31 ateliers organisés sur l'ensemble du pays.

179. En ce qui concerne le travail, le personnel de la Division des consultations juridiques du Ministère du travail et de la sécurité sociale participe activement aux ateliers organisés pour les travailleurs migrants, au cours desquels il apporte à ces personnes des conseils et une orientation dans ce domaine. D'autres organismes et partenaires sociaux participent également à ces ateliers. Le Ministère du travail et de la sécurité sociale, le Ministère des relations extérieures et le Ministère de l'intérieur ont élaboré conjointement un communiqué concernant les formalités d'embauche des migrants, afin de protéger leurs droits. En avril 2019, le Ministère du travail et de la sécurité sociale a publié un communiqué précisant que selon la loi, les droits et les devoirs des migrants sont les mêmes que ceux des Uruguayens mais qu'il reste possible d'embaucher un migrant si, en l'absence de la carte d'identité obligatoire, ce dernier apporte la preuve qu'il a fait une demande de titre de séjour temporaire ou définitif.

180. Il convient également de signaler que le Ministère du travail et de la sécurité sociale participe également aux réunions du Conseil national des migrations. Le document relatif à la politique migratoire de l'Uruguay a été élaboré dans ce cadre en 2016. Le Service des migrations a été créé au sein du Ministère du travail et de la sécurité sociale en mai 2017 (arrêté ministériel n° 6,1). Il a organisé des formations pour les fonctionnaires qui accueillent des usagers et a collaboré avec d'autres institutions pour animer des réunions d'information sur les droits en matière de travail.

181. Le service des migrations est notamment chargé d'intégrer des variables concernant la population migrante dans les fichiers administratifs ayant trait à l'emploi, au conseil en matière de législation du travail et au traitement des plaintes concernant les droits fondamentaux. Tous ces services étant fournis par le Ministère, accessibles à tous, publics, gratuits et importants pour la recherche d'un emploi décent, il est nécessaire de disposer d'informations sur leur accessibilité aux personnes migrantes.

182. Conformément à son plan de travail 2017-2019, le Service des migrations du Ministère du travail et de la sécurité sociale a organisé des formations sur la législation et les documents migratoires pour les fonctionnaires du Ministère. La planification d'une deuxième série de formations sur la traite des êtres humains destinées aux fonctionnaires qui accueillent des usagers est en cours. Des réunions sur les droits en matière de travail sont toujours organisées à l'intention des personnes migrantes par les experts du Ministère du travail et de la sécurité sociale. Des travaux sont également menés pour intégrer des variables identifiant la population migrante dans les fichiers administratifs et pour harmoniser les fichiers relatifs à la migration.

<sup>49</sup> Pour d'autres renseignements, voir : <http://snepe.edu.uy/noticias/espacio-de-expresion-y-encuentro/>.

<sup>50</sup> <https://educacion.mec.gub.uy/innovaportal/v/118859/5/mec/educacion-intercultural?parentid=111664>.

183. Depuis 2017, le Service des migrations organise, à l'intention des femmes migrantes victimes de traite, des réunions d'information portant sur les droits en matière de travail, ainsi que sur les services concernant l'emploi. Animées par des experts de ces questions, ces réunions s'inscrivent dans le cadre de la prise en charge de ces femmes, qui comprend également des soins de santé maternelle et infantile, un accompagnement psychosocial, des conseils juridiques, etc.

184. Dans le document *Política Migratoria de Uruguay* (Politique Migratoire de l'Uruguay), le plan de travail du Ministère du travail et de la sécurité sociale (Service des migrations) prévoit d'améliorer l'insertion professionnelle. Il convient de mentionner les initiatives prises à cet effet : organisation de réunions d'information sur les droits en matière de travail ; formation des fonctionnaires ; prise de contacts avec la Chambre d'industrie, l'Intersyndicale des travailleurs-Congrès national des travailleurs (PIT-CNT) et les organisations de la société civile organisée ; signature d'accords relatifs à la réorganisation des fichiers administratifs en vue de produire des informations concernant l'accès aux services. Actuellement le Service des migrations propose, parmi d'autres mesures, de mettre en place un parcours de prise en charge en matière d'emploi et de formation professionnelle.

185. Des ateliers d'orientation et de formation professionnelle ont été organisés par l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle à l'intention des demandeurs d'asile et des réfugiés. On constate que la plupart des personnes qui y participent le font dans les trois premiers mois de leur séjour dans le pays. En 2018, des représentants de l'Organisation internationale pour les migrations, du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et du Service œcuménique pour la dignité humaine, son agence exécutrice en Uruguay, ont participé à une formation destinée aux fonctionnaires du Ministère du travail et de la sécurité sociale. En 2019, le Service des migrations a repris contact avec le Service œcuménique pour la dignité humaine pour mettre en place des activités coordonnées, dans le domaine de compétences de chaque institution, afin de contribuer au bien-être des migrants.

186. Entre décembre 2018 et mai 2019, des acteurs de la société civile et des organismes publics (Intendance départementale de Montevideo, Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle, Ministère de l'éducation et de la culture) se sont réunis pour coordonner leur action en vue de mettre en place un parcours de prise en charge en matière d'emploi et de formation professionnelle. La tenue de réunions d'information sur les droits en matière de travail à l'intention des femmes victimes de traite à des fins d'exploitation sexuelle se poursuit.

187. L'Inspection générale du travail et de la sécurité sociale reçoit et traite tous les signalements liés au travail. Les signalements concernant tous les types de harcèlement et de discrimination dans le domaine du travail représentaient 10 % des signalements reçus en 2018.

188. Lorsqu'un travailleur migrant se présente au Bureau chargé du recueil des plaintes et du conseil juridique et expose une situation nécessitant une consultation juridique auprès de la Direction nationale du travail, les mesures nécessaires sont prises, immédiatement si possible, ou en coordination avec le Service des migrations et/ou d'autres institutions concernées, pour assurer la prise en charge différenciée des travailleurs migrants.

189. Enfin, il convient de souligner qu'afin de garantir des migrations sûres, ordonnées et régulières, le décret n° 356/18 portant création de différents types de visas (visa pour activité professionnelle, visa pour études, visa humanitaire, visa pour situations d'urgence, visa pour regroupement familial, visa de tourisme, visa pour affaires et visa pour congrès et séminaires) a été adopté en 2018.

## M. Accès à la justice

### Suite donnée aux recommandations figurant dans le paragraphe 34 des observations finales

#### *Garanties concernant l'instruction des plaintes*

190. Comme cela a été mentionné au paragraphe 16 du présent rapport, la condamnation du 21 juin 2018, prononcée dans le cadre d'une procédure abrégée concernant l'infraction prévue à l'article 149 *ter* du Code pénal (commission d'actes inspirés par la haine ou le mépris ou d'actes de violence à l'encontre de certaines personnes), entre autres exemples, montre que les garanties relatives à l'instruction des plaintes sont appliquées<sup>51</sup>.

#### *Formation des agents de l'État*

191. L'École nationale d'administration publique assure une formation aux droits de l'homme et notamment à la non-discrimination pour les agents civils, relevant principalement du pouvoir exécutif, tandis que la formation des policiers et des militaires dans ce domaine est assurée par des centres spécialisés.

192. Le programme de la formation professionnelle en matière de gestion publique dispensée par l'École nationale d'administration publique aborde la question de l'inclusion des personnes d'ascendance africaine dans le corps des fonctionnaires de l'État et des quotas fixés à l'article 4 de la loi n° 19122. Cette formation est suivie en ligne par plus de 400 fonctionnaires de tout le pays, dont des fonctionnaires du Ministère de l'intérieur.

193. Entre 2016 et 2018, 1 551 agents de l'État ont suivi une formation aux droits de l'homme.

194. Le Secrétariat aux droits de l'homme de la présidence de la République a dispensé huit formations sur la dimension des droits de l'homme dans les politiques publiques, incluant un module sur l'égalité et la non-discrimination, destinées aux fonctionnaires de l'administration publique. Un module portant sur la législation antidiscrimination a été dispensé dans le cadre d'une formation sur les liens entre l'égalité raciale et l'action de la police, organisée en différents points du pays par le Ministère de l'intérieur.

195. Depuis 2017, le programme de la formation de base de l'Institut Artigas du Ministère des relations extérieures comprend des modules consacrés à la loi n° 19122 et à l'étude de cas de discrimination ethnoraciale.

#### *Ministère de l'intérieur*

196. La formation aux droits de l'homme est un axe transversal du programme d'études, aussi bien pour la formation initiale que pour la spécialisation. Tout le personnel suit le programme de formation aux droits de l'homme.

197. Un groupe de travail a été créé au sein de la Direction nationale chargée de la formation de la police pour définir des contenus concernant la formation des policiers, mais aussi la révision des procédures et protocoles applicables à l'action de la police lorsque des questions d'ordre ethnique sont en jeu. Des activités hors programme sont proposées aux étudiants de l'Institut universitaire de formation de la police, avec la participation d'organisations qui luttent contre toutes les formes de discrimination. La Commission honoraire contre le racisme, la xénophobie et toutes les autres formes de discrimination a remis publiquement le prix Nelson Mandela à la Direction nationale chargée de la formation de la police. Ce prix récompense les institutions qui promeuvent l'inclusion, la solidarité et la lutte contre l'intolérance sexiste et religieuse.

198. À ce jour, plus de 4 800 fonctionnaires de police de tout le pays ont suivi une formation mettant l'accent sur le racisme, la discrimination raciale et l'amélioration du traitement réservé aux victimes. Par ailleurs, des référents ont été nommés dans chaque

<sup>51</sup> <http://www.fiscalia.gub.uy/innovaportal/v/6116/1/innova.front/fiscal-mirta-morales-solicito-la-condena-de-cuatro-hombres-por-violencia-privada-y-delitos-de-odio.html>.

département et la coordination avec l'Institution nationale des droits de l'homme-Bureau du Défenseur du peuple a été renforcée au niveau de l'État. Un protocole applicable aux victimes de discrimination et de racisme est actuellement élaboré par la commission interinstitutionnelle chargée de ces questions.

199. Il est important que les organismes chargés d'enquêter sur les plaintes agissent de manière coordonnée et puissent échanger sur les procédures et le suivi. Pour ce faire, il est primordial de faire avancer le projet de protocole applicable aux victimes de discrimination et de racisme. La question concernant l'auto-identification ethnoraciale a été adoptée, mais n'est pas encore appliquée dans l'ensemble de la population carcérale.

200. Par ailleurs, depuis sa création, le Centre de formation pénitentiaire élabore des programmes de formation qui intègrent, dans leurs fondements pédagogiques et méthodologiques et dans leur contenu, la notion de droits de l'homme et les concepts connexes pris sous les angles juridique, éthique, professionnel et social. Les formations traitent des droits de l'homme, y compris dans une perspective ethnoraciale, des garanties que tout fonctionnaire doit promouvoir et assurer en permanence, ainsi que des sanctions dont sont passibles ceux d'entre eux qui ne respectent pas ces droits et n'assurent pas ces garanties.

201. À cet égard, un nouveau programme propose une formation complète qui s'adresse au personnel civil spécialisé des centres de détention. Cette formation porte notamment sur le traitement, la sécurité, l'administration et la gestion, les questions de genre, les droits de l'homme, l'informatique, la prévention des maladies et l'éducation physique.

202. Cette formation est aujourd'hui également dispensée à l'École nationale de la police et de la garde républicaine, fait unique en Amérique latine. Elle inclut des ateliers de jeu de rôle qui contribuent au renforcement de ces institutions et répondent aux besoins psychosociaux du personnel, structure de base de ces institutions. Ces ateliers permettent aussi la préparation des fonctionnaires, dans le but d'accroître leur motivation au travail, de les aider à prendre conscience de leur vocation, d'affermir leur identité professionnelle et de renforcer les liens professionnels, le travail en équipe et le sentiment d'appartenance au système pénitentiaire national.

203. Le 12<sup>e</sup> cycle de formation des policiers a été mis en place depuis 2008 à Montevideo et dans l'intérieur du pays. Organisé par le service du Ministère de l'intérieur chargé des questions ethnoraciales, en coordination avec la Direction nationale chargée de la formation de la police, il se déroule dans le cadre des Journées consacrées à l'analyse des liens entre les politiques en faveur de l'égalité et l'action de la police. Ce cycle de formation aborde, entre autres thèmes, la loi n° 19122, le Plan national en faveur de l'égalité raciale et des personnes d'ascendance africaine et le Protocole applicable aux plaintes et aux requêtes signé avec l'Institution nationale des droits de l'homme-Bureau du Défenseur du peuple. Des représentants du pouvoir judiciaire, de l'Institution nationale des droits de l'homme-Bureau du Défenseur du peuple, de la Commission honoraire contre le racisme, la xénophobie et toutes les autres formes de discrimination et du Groupe de travail sur les politiques d'égalité raciale participent à ces formations.

204. Depuis mars 2018, un entretien est réalisé par l'Institut national de réinsertion lorsque les personnes privées de liberté, quelle que soit leur situation pénale, entrent dans le système pénitentiaire. L'auto-identification ethnoraciale de ces personnes est alors consignée dans le formulaire d'application du Protocole d'évaluation et d'admission (OASys 2.0 v.1). La question est posée selon une procédure semblable à celle qu'utilise l'Institut national de statistique dans le cadre de l'enquête de population. Pour les personnes admises avant mars 2018, l'auto-identification ethnoraciale a été relevée pour la première fois lors de l'enquête sur le niveau d'instruction le plus élevé, réalisée tous les six mois depuis avril 2018. La question est désormais posée lors de la mise sous écrou et la réponse est consignée dans le module d'identification personnelle du Système de gestion pénitentiaire. Quant aux fiches de détention, un travail mené conjointement par l'Institut national de réinsertion et le service du Ministère de l'intérieur chargé des questions ethnoraciales a permis d'avancer vers la systématisation des statistiques sur les personnes appartenant aux divers groupes ethniques. À cela s'ajoute la coordination établie avec le Bureau de prise en charge des étrangers de l'Institut national de réinsertion pour aborder les

diverses situations des détenus et mettre en place le recensement pénitentiaire. Des avancées ont été réalisées en vue de la signature d'un accord interinstitutionnel visant à établir une coordination entre le service du Ministère de l'intérieur chargé des questions ethnoraciales, l'Institut national de réinsertion, l'Institution nationale des droits de l'homme-Bureau du Défenseur du peuple et le Ministère du développement social concernant les personnes d'ascendance africaine détenues.

#### *Ministère du développement social*

205. Comme mentionné précédemment, le Département chargé des femmes d'ascendance africaine au sein de l'Institut national de la femme a organisé en 2017 une formation sur l'ascendance africaine et les mouvements féministes, à l'intention des représentants de la société civile. Depuis 2016, l'Institut national de la femme organise également chaque année une formation en ligne sur la question de l'éducation et de l'ascendance africaine, destinée aux éducateurs, aux enseignants, aux étudiants en sciences de l'éducation et aux personnes qui travaillent dans le domaine de l'éducation formelle ou non formelle. En 2019, l'Institut national de la femme, en collaboration avec le Département chargé de la question de l'ascendance africaine au sein de la Division des droits de l'homme (Direction nationale de la promotion socioculturelle du Ministère du développement social), a organisé trois séances de sensibilisation sur le thème du genre et de l'ascendance africaine à l'intention du personnel de ce ministère.

#### *Pouvoir judiciaire*

206. Dans le cadre des programmes de formation des magistrats, greffiers et autres fonctionnaires judiciaires, la Cour suprême de justice propose, par l'intermédiaire de ses organes de formation, des cours dans plusieurs domaines ayant trait aux droits de l'homme. De plus, le Centre d'études judiciaires dispense des cours aux élèves magistrats et aux magistrats en poste, ainsi qu'aux défenseurs publics et aux juristes.

207. Dans le cas des magistrats en poste, ces cours font partie intégrante de leur formation obligatoire et peuvent donner lieu à une évaluation qualifiante.

208. Le cours de formation initiale des élèves magistrats inclut un module expressément consacré aux droits de l'homme. Le programme de formation continue et obligatoire des magistrats comprend également des cours sur les droits de l'homme. Les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme sont étudiés dans le cadre de ces cours.

#### *Bureau du Procureur général de la nation*

209. Depuis que la Cour interaméricaine des droits de l'homme a rendu sa décision dans l'affaire *Gelman c. Uruguay*, le Bureau du Procureur général de la nation organise chaque année, sans exception, des formations aux droits de l'homme à l'intention des membres du parquet. La dernière séance en date s'est tenue du 15 au 30 novembre 2018, sous la forme d'un séminaire de mise à niveau, animé par des intervenants qualifiés en la matière.

210. Pendant la période comprise entre 2016 et 2018, le Centre de formation du Bureau du Procureur général de la nation a organisé chaque année des cours de mise à niveau en matière de droits de l'homme à l'intention de tous les parquets du pays. Les systèmes de protection universelle et régionale et les conventions les plus importantes, dont la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, ainsi que toutes les dimensions du principe de non-discrimination ont été abordées dans le cadre de ces séminaires.

211. Un séminaire international sur le thème de la protection des droits de l'homme dans les systèmes judiciaires national et international, organisé par l'Équipe de pays des Nations Unies en Uruguay, le Centre d'études judiciaires de l'Uruguay et le Centre de formation du Bureau du Procureur général de la nation s'est également déroulé en novembre 2018.

## N. Stéréotypes raciaux

### Suite donnée aux recommandations figurant dans le paragraphe 36 des observations finales

212. Comme mentionné précédemment, le Secrétariat aux droits de l'homme de la présidence de la République présente actuellement la campagne *Todos(as) somos Uruguay – Todos(as) somos Migrantes*. Des initiatives ont également été menées pour promouvoir la non-stigmatisation de certains groupes de population. Il convient de citer, par exemple, la réalisation d'interventions urbaines, la tenue du séminaire international *Derechos Humanos y Nuevos Desafíos : migración, diásporas y democracia en una perspectiva comparada* et la diffusion du document *Movilidad Humana* (Mobilité urbaine). Dans le cadre de ces initiatives, des vidéos, telles que *Voces en Democracia* (Voix pour la démocratie), ont été produites et des publications sont régulièrement diffusées sur les réseaux sociaux pour promouvoir la réflexion sociale et lutter contre les stéréotypes et les préjugés. Le Plan national d'éducation aux droits de l'homme a été élaboré et mis en œuvre avec la participation du Secrétariat aux droits de l'homme de la présidence de la République.

213. La conception et la promotion de campagnes éducatives visant à défendre le pluralisme social, culturel ou religieux et à éliminer les attitudes racistes, xénophobes ou discriminatoires, dans le respect de la diversité, fait partie des axes de travail de la Commission honoraire contre le racisme, la xénophobie et toutes les autres formes de discrimination. Le stand interactif itinérant *Iguales en la diferencia* (Égaux et différents) propose des informations et du matériel didactique en la matière. Les contenus ont été conçus par la Commission précitée et approuvés par l'Administration nationale de l'enseignement public. Ils abordent notamment les thèmes suivants : racisme et ascendance africaine ; handicap ; égalité femmes-hommes ; diversité sexuelle ; diversité religieuse ; migration.

214. Comme mentionné précédemment, le service chargé des questions de genre au sein du Bureau du Procureur général de la nation a organisé l'exposition photographique *¿ Me ves ? Ciudadanas Afrouruguayas* en mars 2018. Cette exposition a été réalisée en collaboration avec le Département chargé des femmes d'ascendance africaine au sein de l'Institut national de la femme (Ministère du développement social) et les photographes Alex Espinosa et Carlos Stuart. Elle s'intègre dans une politique de reconnaissance de la multiculturalité et des diverses personnes qui constituent la société et vise à donner une visibilité aux femmes afro-uruguayennes et à combattre les attitudes de dénigrement et d'infériorisation qui perpétuent la discrimination raciale et le racisme<sup>52</sup>.

215. En 2019, dans le cadre de la Journée internationale des femmes d'ascendance africaine d'Amérique latine et des Caraïbes et des femmes issues de la diaspora, le Département chargé des femmes d'ascendance africaine au sein de l'Institut national de la femme a organisé plusieurs événements visant à donner une visibilité aux femmes d'ascendance africaine dans la sphère publique. Il convient notamment de citer la XIII<sup>e</sup> remise des prix Amanda Rorra et la présentation du catalogue de l'exposition photographique *¿ Me ves ? Ciudadanas Afrouruguayas*. L'objectif de cette exposition, dont la mise en place au niveau national a débuté en 2014, est de contribuer à éliminer les stéréotypes ethnoraciaux et les stéréotypes liés au genre.

## O. Amendement à l'article 8 de la Convention

### Suite donnée aux recommandations figurant dans le paragraphe 37 des observations finales

216. La loi n° 19755<sup>53</sup> portant ratification de l'amendement à l'article 8 de la Convention par le Parlement uruguayen a été adoptée en mai 2019.

<sup>52</sup> <http://www.fiscalia.gub.uy/innovaportal/v/5551/1/innova.front/exposicion-sobre-mujeres-afrodescendientes-en-nuestra-sede-central.html>.

<sup>53</sup> <https://parlamento.gub.uy/documentos/Leyes/ficha-asunto/141625>.



## **P. Déclaration et Programme d'action de Durban**

### **Suite donnée aux recommandations figurant dans le paragraphe 38 des observations finales**

217. Comme détaillé aux paragraphes 24 à 37 du présent rapport, l'Uruguay met en œuvre les dispositions de la Déclaration et du Programme d'action de Durban par la conception, l'élaboration et l'exécution du Plan national en faveur de l'égalité raciale et des personnes d'ascendance africaine.

## **Q. Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine**

### **Suite donnée aux recommandations figurant dans le paragraphe 39 des observations finales**

218. L'Uruguay s'est fixé trois objectifs spécifiques dans le cadre de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine<sup>54</sup> : a) renforcer l'adoption de mesures et la coopération nationale, régionale et internationale pour faire en sorte que les personnes d'ascendance africaine jouissent de leurs droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques et participent pleinement, dans des conditions d'égalité, à tous les niveaux de la société ; b) promouvoir une meilleure connaissance et un plus grand respect de la diversité du patrimoine culturel des personnes d'ascendance africaine et de leur contribution au développement des sociétés ; c) en conformité avec la Déclaration et le Programme d'action de Durban et avec la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, adopter et renforcer les cadres juridiques nationaux, régionaux et internationaux, et en assurer l'application pleine et effective.

219. Cinq ans après la proclamation de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, il convient de présenter les progrès accomplis et les défis à relever en matière d'intégration de la dimension ethnoraciale dans les politiques publiques. Les avancées récentes dans les politiques publiques sont présentées selon les trois thèmes de la Décennie : reconnaissance, justice et développement.

220. En ce qui concerne la reconnaissance, il convient de mentionner les liens qui ont été établis avec l'Université uruguayenne sur le thème de l'ascendance africaine, en insistant sur le travail mené par la Faculté des sciences humaines et des sciences de l'éducation pour produire une publication sur la contribution des personnes d'ascendance africaine à la construction de l'histoire nationale.

221. En ce qui concerne la justice, l'évolution historique de l'égalité raciale en Uruguay jusqu'à l'époque actuelle sera étudiée en tenant compte des relations entre les demandes de la société civile et l'intégration de cette problématique par l'État. Ce travail se basera sur la l'étude chronologique du thème de l'ascendance africaine, menée en collaboration avec le Fonds des Nations Unies pour la population. En tant que fait marquant de l'époque actuelle, le processus de mise en œuvre de la loi n° 19122 sera analysé par le Bureau national de la fonction publique et le Ministère du développement social.

222. En ce qui concerne le développement et les stratégies mises en place par l'État dans ce domaine, il convient de citer la stratégie en faveur de l'intégration transversale de la dimension ethnoraciale dans le secteur de l'éducation, mise en place par l'Administration nationale de l'enseignement public et le Ministère du développement social, ainsi que la planification prospective pour la période 2019-2022, réalisée dans le cadre du Plan national en faveur de l'égalité raciale et des personnes d'ascendance africaine et du Conseil consultatif national chargé de l'égalité ethnoraciale et des personnes d'ascendance africaine.

<sup>54</sup> <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/decenio-internacional-de-las-personas-afrodescendientes.pdf>.

## **R. Diffusion des rapports et des observations finales**

### **Suite donnée aux recommandations figurant dans le paragraphe 40 des observations finales**

223. Le 21 mars 2017, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale a été l'occasion de rendre publiques les recommandations reçues en 2016 du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, puis de présenter le rapport 2016 et le plan d'action 2017 de la Commission honoraire contre le racisme, la xénophobie et toutes les autres formes de discrimination.

## **S. Consultations avec les organisations de la société civile**

### **Suite donnée aux recommandations figurant dans le paragraphe 41 des observations finales**

224. Le Mécanisme national d'établissement des rapports et de suivi des recommandations s'appuie sur le dispositif de dialogue et de consultation mis en place par le Ministère des relations extérieures, en tant que voie officielle de communication avec les organisations la société civile. Le décret n° 89/2018, adopté en avril 2018, prévoit que, de sa propre initiative ou à la demande des groupes de travail interinstitutionnels qui composent ce mécanisme, le Ministère des relations extérieures est chargé d'organiser des consultations publiques avec les organisations de la société civile concernées préalablement à l'envoi des rapports destinés aux organes conventionnels ou soumis dans le cadre de l'Examen périodique universel, garantissant ainsi le dialogue entre les pouvoirs publics et la société civile sur ces rapports.

225. Il convient également de signaler que le Ministère du développement social, qui préside la Commission d'application de la loi n° 19122, organise des réunions bimensuelles de coordination entre la Commission d'application et un conseil consultatif réunissant cinq associations de la société civile constituées de personnes d'ascendance africaine. Lors de ces réunions, il a été décidé de créer un fonds non remboursable *Nuevos Sentidos* (Nouveaux sens) destiné à organiser des activités dans le cadre de la deuxième édition du Mois des personnes d'ascendance africaine.

226. Trois représentants de la société civile, proposés par les organisations sociales et désignés par la présidence de la République, siègent à la Commission honoraire contre le racisme, la xénophobie et toutes les autres formes de discrimination. En 2018, ces représentants ont été renouvelés. Les trois nouveaux membres représentent l'organisation *Mundo Afro*, l'association *Idas y Vueltas* et le Comité israéliite.

227. Le Plan national en faveur de l'égalité raciale et des personnes d'ascendance africaine a notamment pour objectif de développer les espaces ouverts à la participation citoyenne et notamment à la participation sociale des organisations de personnes d'ascendance africaine au niveau national, régional et local, et de renforcer ces organisations. Les assemblées territoriales constituent les principaux espaces ouverts à la participation vaste et active des citoyens d'ascendance africaine, de diverses institutions publiques et des autorités infranationales.

## **T. Suite donnée aux observations finales**

### **Suite donnée aux recommandations figurant dans le paragraphe 42 des observations finales**

228. Des renseignements spécifiques<sup>55</sup> sur la suite donnée aux recommandations figurant dans les paragraphes 19 et 21 des observations finales (CERD/C/URY/CO/21-23) ont été remis au Comité le 12 février 2018.

<sup>55</sup> Voir CERD/C/URY/CO/21-23/Add. 1.