



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

Distr. générale
18 juillet 2013
Français
Original: espagnol

Comité pour l'élimination de la discrimination raciale

**Observations finales concernant les dix-huitième,
dix-neuvième et vingtième rapports périodiques de
l'Espagne, soumis en un seul document, adoptées
par le Comité à sa soixante-dix-huitième session
(14 février-11 mars 2011)**

Additif

**Informations communiquées par l'Espagne sur les
recommandations faites aux paragraphes 9, 14 et 17
des observations finales du Comité***

[25 février 2013]

* Conformément aux informations communiquées aux États parties concernant le traitement de leurs rapports, le présent document n'a pas été revu par les services d'édition.

I. Informations sur le paragraphe 9

1. Le Conseil pour la promotion de l'égalité de traitement et de la non-discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique est un organe collégial de l'Administration générale de l'État, dans lequel sont représentés les différentes administrations publiques territoriales (État, communautés autonomes/régions et localités), des syndicats, des entreprises et 10 organisations non gouvernementales qui œuvrent en faveur de l'égalité de traitement et de la non-discrimination, autrement dit tous les acteurs sociaux et institutionnels qui contribuent à la promotion du principe de l'égalité de traitement et de la non-discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique.

2. À cet égard, il faut rappeler que l'article 13 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique dispose que «[l]es États membres désignent un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Ils peuvent faire partie d'organes chargés de défendre à l'échelon national les droits de l'homme ou de protéger les droits des personnes».

3. La directive en application de laquelle le Conseil a été créé ne précise donc pas la forme que doivent prendre les organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement, qui, comme l'indique l'article ci-dessus, «peuvent faire partie d'organes chargés de défendre à l'échelon national les droits de l'homme».

4. Le plan de travail, les activités à réaliser, la mise en œuvre des axes d'action du Conseil sont approuvés en session plénière par ses membres, parmi lesquels les acteurs institutionnels ne sont pas majoritaires. Même si les fonds nécessaires au fonctionnement du Conseil proviennent du Secrétariat d'État aux services sociaux et à l'égalité, conformément à la troisième disposition additionnelle du décret royal n° 1262 du 21 septembre 2007 qui régit la composition, les compétences et le régime de fonctionnement de l'organe considéré, il appartient au Conseil de décider en session plénière de l'affectation de ces fonds en fonction des priorités qu'il a définies.

5. En ce qui concerne le statut du personnel, il est à noter que le Conseil, qui est un organe administratif collégial, bénéficie du concours des fonctionnaires de la Direction générale pour l'égalité des chances dans l'exécution des travaux qui relèvent de ses compétences, conformément à la législation applicable au personnel des administrations publiques.

6. Il est à noter également que le Conseil est réellement entré en activité à la fin de 2009 et qu'il a toujours eu parmi ses priorités de renforcer sa présence dans la sphère publique, par le biais de ses travaux et, en particulier, par la présentation au public des résultats obtenus.

7. Au cours de cette période, diverses actions ont ainsi été organisées auprès du grand public, aussi bien dans les médias spécialisés que dans les médias d'information générale, comme la présentation de l'étude sur la perception de la discrimination par les victimes potentielles, la présentation du rapport annuel du réseau d'aide aux victimes de discrimination ou la conférence annuelle du Conseil.

8. Cette présence du Conseil dans la vie publique a encore été renforcée par la participation du Président et d'autres membres à différents événements de portée nationale et internationale et par la publication dans la presse d'articles d'opinion.

9. Le Conseil a finalement été mieux connu du grand public, comme le montre, par exemple, la fréquentation accrue de son site Web, qui est passée de 2 040 visiteurs en 2010 à 11 117 en 2011 et de 1 383 utilisateurs en 2010 à 6 513 en 2011.

II. Informations sur le paragraphe 14

A. Mise en œuvre de la Stratégie intégrale de lutte contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et d'autres formes connexes d'intolérance

10. L'élaboration de cette stratégie a été motivée par:

- La diversité qui caractérisait déjà la société espagnole et qui s'est intensifiée avec la nouvelle réalité migratoire;
- La nécessité de répondre à l'appel lancé à la Conférence de Durban et de donner suite aux recommandations faites à l'Espagne par d'autres organismes internationaux, déjà mentionnés, ainsi qu'aux normes européennes adoptées en la matière (directives et décisions-cadres);
- Le besoin de coordonner les actions menées dans ce domaine.

11. L'adoption et la mise en œuvre de cette stratégie, en septembre 2011, découlaient de l'engagement pris par l'Espagne auprès de la communauté internationale dans le cadre de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, qui a eu lieu à Durban en 2001¹.

12. Différents organes consultatifs ont participé à l'élaboration de la Stratégie, comme le Forum pour l'intégration sociale des immigrants, le Conseil pour la promotion de l'égalité de traitement et de la non-discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la Commission interministérielle des étrangers et le Conseil national du peuple gitan.

13. S'il est vrai que la Stratégie intégrale ne vise pas des catégories données de la population, la protection des droits de l'homme, à laquelle elle se rapporte, doit susciter l'engagement et la participation de tous les citoyens.

14. L'ancien Secrétariat d'État à l'immigration et à l'émigration, par l'intermédiaire de l'Observatoire du racisme et de la xénophobie, a coordonné la rédaction de la Stratégie, qui a été élaborée en consultation avec la société civile et des experts de l'extérieur. À partir d'un état des lieux, la Stratégie définit 41 objectifs et 129 mesures dans divers domaines. On retiendra en particulier l'analyse des systèmes d'information et les procédures pénales face aux cas de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et d'intolérance associée à ces comportements; la coordination et la coopération entre les institutions et avec la société civile; la prévention et la protection intégrale des victimes du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée; et d'autres mesures dans différents secteurs (éducation, emploi, santé, logement, moyens de communication, Internet, sports et sensibilisation).

¹ Disponible en anglais et en espagnol à l'adresse suivante:
www.oberaxe.es/files/datos/4ee5ba982ebe3/ESTRATEGIA-INEA%20INTERACTIVO%208-12-2011.pdf.

B. Promotion de l'utilisation responsable des moyens de communication pour lutter contre l'incitation à la haine et à la discrimination raciale

15. Il faut souligner que la Stratégie fait une place aux moyens de communication, appelés à contribuer activement à la lutte contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée.

16. Sont notamment prévues les mesures suivantes:

- Encourager la conclusion d'accords d'autoréglementation des médias axés sur le respect de la législation dans le domaine du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée;
- Encourager la conclusion d'accords et de conventions avec les médias du secteur public pour promouvoir les valeurs de l'égalité de traitement et de la non-discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique;
- Analyser les instructions et/ou les recommandations du Conseil de l'audiovisuel visant à prévenir l'incitation à la haine, au mépris ou à la discrimination fondée sur la naissance, la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion, la nationalité, l'opinion ou toute autre circonstance personnelle ou sociale;
- Encourager les activités de formation et de sensibilisation à la lutte contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée à l'intention des professionnels des médias;
- Continuer à encourager études et analyses sur le traitement des minorités raciales ou ethniques dans les médias;
- Appuyer la participation du mouvement associatif en lutte contre le racisme, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée dans les espaces médiatiques de débat et d'intervention;
- Promouvoir la participation des immigrés et des groupes minoritaires dans les médias;
- Favoriser la reconnaissance médiatique de travaux qui donnent une image positive de la mobilité humaine en tant que phénomène mondial et facteur de développement.

C. Actions destinées à promouvoir une sensibilisation générale à la diversité à tous les niveaux d'éducation

17. La Stratégie place la sensibilisation au centre de la lutte contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, car les stéréotypes, les préjugés et la stigmatisation dont font l'objet les personnes d'origine étrangère et les membres de minorités ethniques font obstacle à l'égalité de traitement et à l'entière participation de ces catégories de personnes.

18. L'objectif premier est de mettre en œuvre des mesures de sensibilisation à l'intention de la société en général, des institutions publiques, des médias et des services de police et de sécurité. Ces mesures visent non seulement à prévenir l'apparition de préjugés et de comportements intolérants, d'attitudes sociales discriminatoires, de manifestations de haine et de violence raciale et xénophobe, mais aussi à favoriser la connaissance mutuelle et l'interculturalité.

19. Les mesures de sensibilisation s'adressent également au milieu éducatif et ont pour but de contribuer à la formation citoyenne des élèves de manière à empêcher les manifestations de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et d'intolérance

associée à ces comportements en faisant une place à l'éducation civique et aux droits de l'homme dans les programmes scolaires ainsi qu'à des programmes éducatifs «innovants» dans le domaine de la prévention du racisme et de la discrimination.

20. Des programmes et des mesures sont mis en œuvre pour prévenir les comportements discriminatoires, racistes et xénophobes en relation avec l'intégration des immigrés. Ces programmes et mesures sont financés à l'aide de subventions accordées à l'issue de concours par le Secrétariat général à l'immigration et à l'émigration à des entités locales et des organisations non gouvernementales. On peut citer notamment la subvention cofinancée par le Fonds européen d'intégration, octroyée à des entités locales pour des programmes innovants d'intégration des immigrés et les subventions du Fonds social européen au titre du programme opérationnel de lutte contre la discrimination, qui ont pour but de favoriser l'employabilité, l'intégration, la lutte contre la discrimination et l'insertion sociale des immigrés.

21. Ces dernières années, plusieurs projets ont été menés à bien dans le domaine de l'égalité de traitement et de la non-discrimination, parmi lesquels:

- Les projets «Stratégies de sensibilisation à la citoyenneté et à l'intégration: exemples de réussite sur le plan local» et «Programmes de sensibilisation: exemples de réussite sur le plan local (2009-2010)», destinés à faire mieux connaître les aspects positifs de la diversité sociale afin de favoriser la coexistence pacifique et les processus d'intégration sociale au niveau local, qui ont pris la forme de plans locaux de sensibilisation à la discrimination raciale et ethnique et de promotion de l'égalité de traitement fondés sur des exemples de réussite et des modèles concrets;
- Le projet européen de gestion de la diversité (GESDI) (2011), dont le but était d'améliorer l'égalité de traitement et la gestion de la diversité dans le monde du travail, en insistant sur les aspects positifs de l'intégration des immigrés et des minorités ethniques dans les entreprises et le milieu professionnel. Ce projet a donné lieu à la publication et la diffusion d'un manuel sur la gestion de la diversité dans le monde professionnel, qui aborde les questions de l'égalité de traitement et de la non-discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique et qui propose des indicateurs pour l'autodiagnostic et l'analyse de la gestion de la diversité culturelle ainsi qu'un aperçu de cas de réussite et de bonnes pratiques et des recommandations pour une gestion appropriée de la diversité culturelle en milieu professionnel²;
- Les enquêtes annuelles menées sur l'ensemble du territoire national par le Centre de recherches sociologiques (Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)), qui portaient, l'une sur les comportements face à la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique (2007), et les suivantes sur les comportements face à l'immigration (2008, 2009, 2010, 2011 et 2012). Ces enquêtes intègrent des variables qui permettent de suivre l'évolution des comportements racistes et xénophobes dans la société espagnole;
- De même, des rapports sur le racisme et la xénophobie dans le pays ont été établis. C'est ainsi qu'un rapport annuel sur ces questions a été publié en 2008, 2009, 2010 et 2011 à partir de l'enquête annuelle du Centre de recherches sociologiques. Ces rapports permettent de remettre en perspective l'évolution des comportements face à l'immigration en Espagne;

² Disponible en anglais et en espagnol aux adresses suivantes:
www.oberaxe.es/files/datos/4f016d0cf0f2a/GUIAGESDI.pdf et
www.oberaxe.es/files/datos/4ef0856dcaa07/GESDIINGLES.pdf.

- Le projet européen de formation à la détection et à l'enregistrement des incidents racistes (FIRIR) (2012), destiné à favoriser l'application effective du principe de l'égalité de traitement et de la non-discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique dispensant aux forces et aux corps de sécurité de l'État des cours de formation sur le sujet et, plus précisément, sur la détection et, le cas échéant, l'enregistrement des incidents racistes ou xénophobes. Le projet s'adressait aux différents corps et forces de sécurité de l'État (police nationale, police basque (Ertzaintza), garde civile, police catalane (Mossos d'Esquadra) et police de Navarre (Policía Foral de Navarra)) et a donné lieu à l'élaboration d'un manuel de formation des forces et des corps de sécurité à la détection et à l'enregistrement des incidents racistes ou xénophobes.

III. Informations sur le paragraphe 17

22. Comme indiqué dans le rapport établi en vue de l'examen des 23 et 24 février 2011, des changements notables ont été introduits dans le régime applicable aux mineurs étrangers non accompagnés par la voie du décret n° 557 du 20 avril 2011, portant adoption du règlement d'application de la loi organique n° 4/2000 sur les droits et les libertés des ressortissants étrangers en Espagne et leur intégration sociale, telle que modifiée par la loi organique n° 2/2009.

23. De fait, ledit décret dispose que le Secrétariat général à l'immigration et à l'émigration «favorisera l'adoption d'un accord-cadre sur les mineurs étrangers non accompagnés afin de coordonner les actions de toutes les institutions et administrations concernées, depuis la localisation du mineur ou présumé mineur jusqu'à son identification, la détermination de son âge, sa mise à la disposition du service public de protection des mineurs et l'établissement de ses papiers d'identité».

24. L'accord-cadre est en cours de rédaction avec le concours de représentants de différents départements et institutions.
