



**Conseil économique
et social**

Distr.
GÉNÉRALE

E/CN.4/2005/21
26 janvier 2005

FRANÇAIS
Original: ANGLAIS/FRANÇAIS

COMMISSION DES DROITS DE L'HOMME
Soixante et unième session
Point 6 a) de l'ordre du jour provisoire

**LE RACISME, LA DISCRIMINATION RACIALE, LA XÉNOPHOBIE
ET TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION:**

**APPLICATION INTÉGRALE ET SUIVI DE LA DÉCLARATION
ET DU PROGRAMME D'ACTION DE DURBAN**

**Rapport du Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance
africaine sur les travaux de sa quatrième session
(Genève, 25 octobre-5 novembre 2004)***

Président-Rapporteur: M. Peter Lesa Kasanda

* Les annexes sont distribuées telles quelles, dans la langue dans laquelle elles ont été reçues.

Résumé

À sa quatrième session, le Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine a examiné les thèmes suivants: racisme et emploi, racisme et santé et racisme et logement. Chaque thème a été présenté par un groupe d'experts. Il y a eu ensuite un débat sur les principales questions auxquelles il faudra s'atteler et les principaux défis qu'il faudra relever pour faire face efficacement au racisme, à la discrimination raciale, à la xénophobie et à l'intolérance qui y est associée à l'égard des personnes d'ascendance africaine. D'une manière générale, les experts étaient tous d'avis qu'il était difficile d'évaluer l'ampleur de la discrimination en raison de limitations conceptuelles et de carences dans la collecte de données. Le Groupe de travail a adopté plusieurs recommandations sur chaque thème.

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
Introduction	1	4
I. ORGANISATION DE LA SESSION	2 – 6	4
A. Participation	2 – 4	4
B. Documentation	5	4
C. Organisation des travaux	6	4
II. RÉSUMÉ DES TRAVAUX DE LA QUATRIÈME SESSION DU GROUPE DE TRAVAIL	7 – 95	4
A. Racisme et emploi	20 – 63	6
B. Racisme et santé	64 – 87	13
C. Racisme et logement.....	88 – 95	17
III. RECOMMANDATIONS.....	96	19
IV. QUESTIONS DIVERSES	97 – 98	24
Annexes		
I. Agenda		25
II. List of participants.....		26

Introduction

1. Le Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine a tenu sa quatrième session du 25 octobre au 5 novembre 2004 à l'Office des Nations Unies à Genève.

I. ORGANISATION DE LA SESSION

A. Participation

2. Le Groupe de travail a tenu 15 séances publiques et 4 séances privées au cours de sa quatrième session.

3. Ont participé à la session les membres du Groupe de travail dont le nom suit: Peter Lesa Kasanda (Président-Rapporteur), Joseph Frans, Georges Nicolas Jabbour et Irina Moroianu-Zlătescu.

4. Ont également pris part à la quatrième session du Groupe de travail les observateurs de 58 États, de 22 organisations non gouvernementales et de 2 organisations intergouvernementales. La liste des participants figure à l'annexe II.

B. Documentation

5. On trouvera à l'annexe III les documents dont était saisi le Groupe de travail. Tous les documents de travail présentés par les participants peuvent être consultés au secrétariat ou à l'adresse Web suivante: www.unhchr.ch/html/menu2/7/b/mafrican.htm.

C. Organisation des travaux

6. À sa 1^{re} séance, tenue le 25 octobre 2004, le Groupe de travail a, conformément à son mandat, réélu son président-rapporteur, M. Kasanda, et adopté son ordre du jour (annexe I).

II. RÉSUMÉ DES TRAVAUX DE LA QUATRIÈME SESSION DU GROUPE DE TRAVAIL

7. M. Dzidek Kedzia, Chef du Service de la recherche et du droit au développement du Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH), a prononcé une allocution d'ouverture. Il a affirmé que le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y était associée demeuraient une menace pour la dignité de la personne humaine et que la Déclaration et le Programme d'action de Durban avaient doté la communauté internationale d'un programme commun pratique pour combattre les manifestations de ces phénomènes.

8. M. Kedzia a aussi noté que parmi les défis que posaient à la communauté internationale le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y était associée figuraient la propagation de ces fléaux dans la société et le fait qu'ils portaient atteinte aux fondements mêmes des structures démocratiques. La communauté internationale ne saurait accepter plus longtemps que des communautés entières soient marginalisées en raison de la couleur de leur peau, de leur religion et/ou de leur culture.

9. Le HCDH considérait le Groupe de travail comme un mécanisme primordial dans la lutte contre la discrimination et l'exclusion économique dont souffraient certaines communautés raciales et ethniques. M. Kedzia a exprimé l'espoir que l'apport des experts constituerait une précieuse contribution et jetterait les bases d'un échange de vues fructueux entre tous les participants à la session.

10. Le Président-Rapporteur a fait quelques remarques liminaires et a parlé du programme de travail provisoire. Il a informé les participants que plusieurs experts feraient des exposés et animeraient les débats sur les trois principaux thèmes de la session, à savoir le racisme et l'emploi, le racisme et la santé et le racisme et le logement.

11. Au cours du débat général, plusieurs observateurs de gouvernement ont fourni des renseignements sur les activités menées et les mesures prises au niveau national pour appliquer la Déclaration et le Programme d'action de Durban. Certains ont souligné qu'il fallait que le Groupe de travail accorde une grande attention aux problèmes de l'accès à la justice et à l'emploi, de la cherté des soins de santé et du logement que rencontraient les personnes d'ascendance africaine.

12. Un observateur a déclaré que 70 % du segment le plus pauvre de la population de son pays étaient composés de personnes d'ascendance africaine. Comme dans d'autres pays sud-américains, son gouvernement avait pris des mesures palliatives jugées essentielles pour combattre le racisme, la discrimination raciale et pour éliminer la pauvreté parmi les personnes d'ascendance africaine.

13. Une discussion s'est engagée au sujet du mandat du Groupe de travail s'agissant de la définition de l'expression «personnes d'ascendance africaine» qui était au cœur dudit mandat. À la demande du Président-Rapporteur, le secrétariat a présenté une note d'information sur le mandat du Groupe de travail. Dans cette note, le secrétariat s'était fondé sur les dispositions des résolutions 2002/68 et 2003/30 de la Commission des droits de l'homme qui stipulaient que le mandat du Groupe de travail englobait toutes les personnes d'ascendance africaine. En effet, le paragraphe 8 a) de la résolution 2002/68, par laquelle le mandat du Groupe de travail avait été créé, stipulait que ce dernier avait pour tâche «d'étudier les problèmes de discrimination raciale que rencontraient les personnes d'ascendance africaine dans la diaspora». De même, aux termes du paragraphe 24 a) de la résolution 2003/30 de la Commission, le Groupe de travail devait «faire des propositions en ce qui concerne l'élimination de la discrimination raciale contre les Africains et les personnes d'ascendance africaine partout dans le monde».

14. De nombreux observateurs d'États africains se sont appesantis sur les circonstances dans lesquelles les personnes africaines vivaient à travers le monde, dans la diaspora. Elles étaient souvent victimes du racisme et de la discrimination raciale. Cela dit, dans certaines sociétés ces personnes étaient relativement bien intégrées et il conviendrait à cet égard que les participants signalent et analysent les pratiques exemplaires.

15. D'autres observateurs ont estimé que le mandat du Groupe de travail n'était pas limité à l'étude des problèmes de discrimination raciale que rencontraient les personnes d'ascendance africaine dans la diaspora mais s'étendait également à la formulation de propositions pour l'élimination de la discrimination raciale à l'encontre des Africains et des personnes d'ascendance africaine dans toutes les parties du monde.

16. Un observateur a évoqué la situation des personnes d'ascendance africaine pendant les conflits. En particulier, leurs besoins de soins de santé et leur accès à ces soins dans ces situations. Si le conflit avait pour cause la discrimination, le mandat du Groupe de travail englobait cette situation indépendamment de l'endroit où se déroulait le conflit.

17. M. Jabbour a mentionné une cérémonie organisée récemment par le Gouvernement français pour honorer plusieurs États africains dont les troupes avaient contribué à la libération de la France de l'Allemagne nazie à la fin de la Seconde Guerre mondiale. Il a également mentionné que récemment l'Allemagne avait demandé pardon à la Namibie pour le massacre de Herero à l'occasion du centième anniversaire de cet événement.

18. Certains observateurs s'étant déclarés préoccupés par la faible participation de représentants d'organisations non gouvernementales, le secrétaire du Groupe de travail a fait observer que les ONG, notamment celles qui prenaient une part active au processus de Durban, avaient été informées. Leur faible présence pourrait s'expliquer par le manque de ressources financières eu égard au coût de la participation à une session de deux semaines à Genève. Plusieurs observateurs ont déclaré que pour les futures sessions les ONG intéressées devraient être aidées financièrement.

19. Intervenant au nom du Groupe des États africains, l'observateur de la République du Congo s'est enquis de l'absence de deux des cinq experts qui devaient participer à la session. Le Président a expliqué qu'à cause de leurs engagements ils ne pouvaient participer à la première semaine de la session.

A. Racisme et emploi

20. M^{me} Manuela Tomei, Directrice du Plan d'action pour le suivi du rapport global de l'Organisation internationale du Travail (OIT), a fait un exposé intitulé «Measuring interracial inequalities in the labour market: issues, facts and challenges» (Mesurer les inégalités interraciales sur le marché du travail: problématique, faits et défis). Elle a évoqué les principales questions et les principaux défis inhérents aux inégalités interethniques/interraciales sur le marché du travail. Elle a estimé que, pour combattre efficacement la discrimination dans le domaine de l'emploi et sur le plan professionnel, il fallait au préalable en connaître l'étendue et les manifestations. Il était donc nécessaire de recueillir des données pour: a) mieux connaître la discrimination; b) établir des objectifs et des points de repère afin de mesurer les progrès vers l'égalité; c) faire en sorte que les choix politiques soient faits en connaissance de cause; d) influencer sur la répartition des dépenses budgétaires; et e) suivre l'application des mesures prises et en évaluer l'efficacité.

21. M^{me} Tomei a en particulier passé en revue les méthodes d'identification raciale et les catégories raciales utilisées au Brésil, au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, aux Pays-Bas et aux États-Unis d'Amérique et les résultats correspondants, étant donné que ces pays avaient tous accueilli par le passé et continuaient d'accueillir des émigrants originaires de nombreuses régions. En outre, le Brésil et les États-Unis avaient tous deux par le passé pratiqué la traite des esclaves africains encore que la taille relative de leur population noire différait considérablement.

22. M^{me} Tomei a fait observer que toutes les études empiriques convergeaient quant à l'existence d'écarts de revenu ou de disparités en matière de taux de chômage et d'emploi entre les groupes ethniques dominants et les groupes ethniques minoritaires mais les avis divergeaient au sujet de la nature de ces disparités, notamment sur la question de savoir si elles étaient la manifestation d'une discrimination actuelle ou d'une discrimination passée ou des deux à la fois. Une bonne analyse des déséquilibres existants était capitale compte tenu de leurs implications pour l'élaboration de politiques.

23. Mesurer l'étendue de la discrimination était une tâche difficile en raison à la fois de limitations conceptuelles et de carences dans la collecte de données. Au cours de la première moitié du XX^e siècle le Brésil était décrit comme un exemple parfait de démocratie raciale. Le fait que les non-Blancs y étaient relativement défavorisés était imputé non pas à la discrimination raciale mais aux séquelles de l'esclavage et à des préjugés de classe. On estimait toutefois que les Mulâtres avaient une meilleure mobilité sociale que les Noirs dès lors que les préjugés à l'égard des «Métis» étaient moins marqués.

24. En 1990, on avait commencé à parler d'«autochtones», d'où le passage vers un système de classification fondé à la fois sur la «couleur» et sur la «race». Les cinq catégories utilisées étaient: *branco*, *pardo*, *preto*, *amarelo* (jaune, adjectif qui désigne les descendants des immigrants asiatiques) et «autochtones». Les *Pardos* et les *Pretos* étaient les «Négros» (les Noirs) qui représentent la majorité de la population dans la plupart des États de la Fédération brésilienne. Cette classification raciale était utilisée à la fois dans le cadre du recensement national qui est effectué tous les 10 ans et de l'enquête auprès des ménages qui avait lieu chaque année. Le recensement national portait aussi sur la nationalité et le lieu de naissance.

25. En 2000, les «Noirs» représentaient 45,2 % de la population totale (5,7 % de *Pretos* et 39,5 % de *Pardos*), qui s'élevait à 75 millions d'habitants. Il y avait de grandes inégalités socioéconomiques entre les Blancs et les Noirs et une hiérarchie manifeste dans la structure des revenus, avec les Blancs en haut de la pyramide, les femmes noires en bas et les femmes blanches et les Noirs au milieu. Ces disparités rendaient compte de différences marquées sur le plan du capital humain entre les groupes raciaux, de disparités dans le type de profession exercée par les membres de ces groupes – une plus forte proportion de Noirs occupant des emplois précaires, non qualifiés et faiblement rémunérés et entamant leur vie professionnelle à un âge plus précoce – et enfin d'une discrimination au niveau de la rémunération. Les Noirs (aussi bien les hommes que les femmes), indépendamment de leur niveau d'études, gagnaient environ 30 % de moins que les Blancs ayant le même niveau de qualification, ce qui dénotait l'existence de pratiques discriminatoires.

26. Le Royaume-Uni avait introduit pour la première fois, en 1991, dans le recensement de sa population une question sur l'affiliation ethnique des personnes interrogées et les choix multiples étaient acceptés. Une distinction était faite entre neuf catégories: «les Blancs», «les Antillais noirs», «les Africains noirs», «les divers Noirs», «les Indiens», «les Pakistanais», «les Bangladais», «les Chinois» et «les autres groupes ethniques». Le recensement concernait l'Angleterre, le pays de Galles et l'Écosse.

27. La Quatrième enquête nationale de 1994 ne portait, elle, que sur l'Angleterre et le pays de Galles dans la mesure où peu de minorités vivaient en Écosse. On s'y était servi de deux questions pour identifier les minorités ethniques: une était similaire à celle posée dans le cadre

du recensement et l'autre portait sur l'origine familiale (Blanc/Britannique/Irlandais, Antillais noirs, Antillais indien, Indien, Pakistanais, Bangladais, Chinois, autres et Métis). L'«origine familiale» était considérée comme un concept plus précis et plus fiable que celui d'appartenance à un groupe: l'origine familiale était une donnée fixe alors que l'«identité ethnique» pouvait changer au cours de la vie d'une personne ou d'une génération à une autre. De façon intéressante, la vaste majorité des personnes interrogées avaient répondu de la même manière aux deux questions.

28. L'enquête sur la population active de la fin des années 80 et le recensement de 1991 avaient révélé quelques progrès dans le niveau comparatif de l'emploi et du revenu des minorités ethniques par rapport au début des années 60, période durant laquelle les Antillais et les Asiatiques étaient, indépendamment de la classe à laquelle ils appartenaient et de leur niveau de qualification, essentiellement cantonnés dans des emplois manuels faiblement rémunérés.

29. De façon générale, les femmes étaient moins nombreuses que les hommes à occuper des postes de cadre supérieur, mais les Chinoises avaient deux fois plus tendance que les Blanches à être dans les catégories professionnelles supérieures; tel était le cas pour 1 femme du sud de l'Asie sur 10 et 1 Antillaise sur 20. Généralement, le niveau professionnel et le type de profession des hommes et des femmes étaient en rapport avec les diplômes universitaires quoique pas systématiquement ce qui dénotait une certaine discrimination.

30. Aux États-Unis d'Amérique le recensement avait lieu tous les 10 ans et, depuis 2000, 15 groupes raciaux/ethniques y étaient identifiés: «les Blancs», «les Noirs», «les Afro-Américains» ou «Négro-Américains», «les Amérindiens» ou «natifs de l'Alaska», «les Indiens d'Asie», «les Chinois», «les Philippins», «les Japonais», «les Coréens», «les Vietnamiens», «les autres Asiatiques», «les natifs de Hawaï», «les Guamanais» ou «Chamorro», «les Samoa», «les autres personnes originaires des îles du Pacifique» et «les autres races».

31. Contrairement à ce qui est le cas au Brésil, aux États-Unis d'Amérique c'était la notion de race plutôt que celle de couleur qui prévalait. Les disparités économiques d'ordre ethnique/racial demeuraient très fortes encore que des élites économiques afro-américaines soient apparues depuis l'adoption de la loi sur les droits civils en 1964. Pour ce qui était des indicateurs relatifs à la pauvreté, la situation des «Afro-Américains», des «Hispaniques» et des «Blancs» entre 1970 et 1999 n'avait guère changé jusqu'au début des années 90. En effet, l'essor économique des années 90 avait considérablement contribué au recul de la pauvreté, dont l'incidence était tombée de 31 à 21 % parmi les Afro-Américains, de 27 à 20 % parmi les Hispaniques et de 9 à 7 % parmi les Blancs.

32. Le recul de la pauvreté s'était accompagné d'une augmentation spectaculaire (plus rapide que le recul de la pauvreté) du pourcentage des personnes aisées dans tous les groupes. L'essor économique des années 90 avait donc entraîné une amélioration du niveau de vie en termes absolus des trois groupes et de celui des Afro-Américains et des Hispaniques par rapport à celui des Blancs. Mais les disparités étaient restées marquées: le revenu des Noirs ne dépassait pas les deux tiers de celui des Blancs. Pendant la récession des années 2000 à 2002, les pertes annuelles de revenu avaient été de 2,4 % pour les Noirs et de 2,5 % pour les Hispaniques, contre 0,7 % seulement pour les Blancs.

33. En conclusion, M^{me} Tomei a fait observer que les différences raciales et le racisme étaient des phénomènes universels mais que leurs manifestations et intensité variaient d'un pays à un autre et d'une période à une autre en fonction des réalités historiques nationales, de la situation économique et du système politique. La collecte de manière régulière de données précises et fiables sur la situation socioéconomique comparative des groupes raciaux/ethniques non dominants, y compris des données sexospécifiques, était essentielle pour éliminer la discrimination raciale.

34. M. Chris Alando, membre du Conseil consultatif de l'organisation non gouvernementale Vision mondiale, a fait un exposé intitulé «Macroeconomics and ethnicity: monitoring global Afro-descendant employment» (Facteurs macroéconomiques et groupes ethniques: surveillance de la situation de l'emploi des personnes d'ascendance africaine à l'échelle mondiale). Il a commencé par mentionner le Sommet du Millénaire et les huit objectifs de développement du Millénaire.

35. M. Alando a déclaré que ces ambitieux objectifs resteraient lettre morte tant que les obstacles sociaux au développement humain, notamment le racisme, n'auront pas été levés. Il a présenté et examiné quelques données statistiques et indicateurs relatifs à l'emploi de personnes d'ascendance africaine à la fois sous l'angle du développement macroéconomique et du suivi et de l'évaluation des programmes. Il a conclu que les données statistiques et les indicateurs relatifs à l'emploi des personnes d'ascendance africaine sur le marché mondial du travail montraient que ces personnes étaient victimes dans les sociétés où elles vivaient d'une discrimination dont l'ampleur dépassait généralement celle de la discrimination fondée sur le sexe.

36. De graves lacunes dans la collecte ou la disponibilité des données statistiques sur les disparités raciales ou ethniques dans le domaine de l'emploi aux niveaux national et international indiquaient que le lien entre la réalisation des objectifs du Millénaire et l'égalité raciale avait peut-être été négligé.

37. En dépit de l'ampleur du problème, rares étaient les pays qui s'étaient dotés de systèmes de surveillance et d'évaluation suffisamment efficaces pour pouvoir mesurer le degré d'application des différentes résolutions adoptées et plus rares encore étaient ceux qui avaient adopté une législation antidiscrimination spécifiquement axée sur les populations ou les personnes d'ascendance africaine.

38. Ces exposés ont été suivis par une discussion au cours de laquelle un observateur s'est référé au paragraphe 92 du Programme d'action de Durban soulignant qu'il y avait un consensus au sein de la communauté internationale quant à la nécessité de recueillir, de compiler, d'analyser, de diffuser et de publier des données statistiques fiables. Il a évoqué la troisième session du Groupe de travail intergouvernemental sur l'application effective de la Déclaration et du Programme d'action de Durban et ses recommandations sur la collecte de données en tant qu'éléments essentiels pour l'élaboration des politiques. À cet égard l'observateur a demandé si l'OIT avait des programmes de collecte de données statistiques et s'il était possible d'harmoniser les politiques de lutte contre la discrimination en comparant les statistiques nationales.

39. Un autre observateur a mentionné le commentaire fait par M. Lee Swepton (chef du Service de l'égalité de l'emploi et Coordonnateur pour les droits de l'homme du Bureau international du Travail) à la troisième session du Groupe de travail intergouvernemental

lorsque, s'exprimant en tant qu'expert sur la question de l'élaboration de normes internationales complémentaires pour renforcer et mettre à jour les instruments internationaux contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y était associée sous tous leurs aspects, il avait déclaré qu'une «solution du problème de la discrimination raciale [était] impossible si des données n'[étaient] pas recueillies».

40. De nombreux observateurs se sont fait l'écho du point de vue selon lequel il fallait faire la différence entre la collecte des données utiles pour la réalisation de l'objectif qu'était la lutte contre le racisme, et la collecte de données qui pouvaient être utilisées à des fins répréhensibles et qui entravaient la lutte contre le racisme.

41. Une observatrice a estimé que des stratégies appropriées étaient nécessaires pour chaque société qui était en butte à la discrimination raciale afin d'assurer la pleine intégration des personnes d'ascendance africaine sur le marché de l'emploi. Elle a en outre souligné la nécessité de mettre l'accent sur les mesures qui étaient les plus efficaces.

42. M^{me} Evelyne Dossou, de l'ONG Réseau européen contre le racisme, a rappelé, dans sa présentation, que les actes de racisme et de discrimination raciale étaient des violations des droits de l'homme. Concernant le Luxembourg, elle a déclaré que près de 38 % de la population était de nationalité étrangère. Cette situation s'expliquait par la situation géographique de ce pays, qui en avait fait une terre de passage mais aussi d'accueil au cours de son histoire, et qui, de plus, était devenu une terre d'immigration à partir des années 70, lors de l'essor de son secteur minier. Enfin, cette forte présence d'étrangers était liée à la politique limitative du pays en matière d'octroi de la nationalité. En effet, le droit luxembourgeois ne permettait pas, pour le moment, d'avoir une double nationalité.

43. La «priorité» communautaire pénalisait de façon certaine les Africains à la recherche d'un emploi, mais le manque de recherches et d'études dans ce domaine rendait difficile l'examen du sujet. M^{me} Dossou a ajouté qu'il existait un racisme latent dans de nombreuses institutions publiques. Les problèmes liés aux attitudes de certains fonctionnaires devaient être traités beaucoup plus sérieusement que ce n'était le cas actuellement. La répression de ces attitudes et comportements était certes importante, mais la formation l'était tout autant. La formation de ces professionnels au respect des droits de l'homme et de la différence était essentielle pour en faire de véritables «agents de protection des droits de l'homme».

44. M. Julio Faundez, professeur de droit à l'Université de Warwick (Royaume-Uni), a présenté une communication intitulée «Equal opportunity and employment» (Égalité de chances et emploi). Il a estimé que «l'égalité des chances» présupposait que les décisions relatives à l'emploi, telles que les nominations et les promotions ou la sélection de candidats pour des projets spéciaux de formation, soient prises en fonction du mérite; des facteurs sans objet tels que la race ou l'origine nationale ou ethnique ne devaient pas entrer en ligne de compte. Seuls des critères tels que les qualifications, l'aptitude à faire le travail et l'expérience devaient être pris en considération lors du choix des candidats et du recrutement. Cette méthode visait à faire en sorte que tous les candidats à un emploi soient traités sur un pied d'égalité et que le principe de l'égalité des chances soit respecté.

45. M. Faundez a passé en revue les aspects directs ou indirects de la discrimination. Il y avait discrimination directe lorsqu'un employeur refusait un emploi à une personne en raison de

sa race, de sa couleur, de son origine nationale. Cette forme de discrimination présupposait une intention discriminatoire. L'existence d'une telle intention était relativement facile à prouver lorsque l'employeur avait dit ou laissé entendre qu'il n'était pas disposé à recruter des personnes appartenant à telle ou telle race. L'intention pouvait toutefois aussi être déduite du comportement de l'employeur. Une telle déduction pouvait être faite lorsqu'un employeur refusait de recruter une personne qualifiée appartenant à telle ou telle race alors que le poste restait accessible à des personnes ayant les mêmes qualifications mais appartenant à une autre race. À moins que l'employeur ne puisse justifier sa décision par des motifs légitimes, un tel comportement pouvait être assimilé à une discrimination directe.

46. La discrimination pouvait également être indirecte. Tel était le cas lorsque des politiques ou des pratiques institutionnelles avaient pour effet de priver systématiquement des membres d'un certain groupe de la possibilité d'accéder à des emplois. Ce type de discrimination était peut-être le plus courant. Il était aussi le plus difficile à éliminer. Dans ce type de discrimination, des descriptions d'emploi apparemment neutres excluaient systématiquement les membres d'une race déterminée, notamment par le jeu de restrictions concernant la taille ou le poids, les diplômes ou d'autres critères de pure forme sans rapport avec le poste à pourvoir.

47. M. Faundez a fait valoir que les recours juridiques contre la discrimination avaient pour but de réaffirmer et de rétablir le principe de l'égalité des chances. Pourtant ce principe présentait un grand inconvénient en ce sens qu'il ne tenait pas compte des conséquences actuelles des politiques discriminatoires passées. M. Faundez a conclu que l'un des moyens acceptables de briser le cercle vicieux de la discrimination était d'exiger des employeurs qu'ils prennent des mesures correctives de façon que les obstacles visibles et invisibles qui reproduisaient les comportements discriminatoires soient rapidement levés.

48. Pendant la discussion qui a suivi, un observateur a noté que de nombreux emplois dans le secteur public étaient légitimement réservés aux nationaux dans la mesure où ils étaient intimement liés à l'autorité de l'État et à la manière dont elle s'exerçait.

49. L'observateur d'une ONG a mentionné le lien direct entre le racisme et le chômage et décrit le rapport entre ce phénomène et le manque de possibilités d'accès à l'éducation et la pauvreté.

50. Un autre observateur a signalé que l'inégalité fondée sur le sexe dont souffraient les femmes noires était telle que des mesures de discrimination positive étaient nécessaires pour la juguler. Bien qu'il soit très difficile de dire pendant combien de temps il fallait y recourir de telles mesures n'en demeuraient pas moins nécessaires.

51. Un autre observateur a évoqué un sujet qui revenait constamment à savoir la question de la volonté politique. Ce n'était pas toutefois un remède miracle. Ce n'était qu'un des moyens dont les États disposaient et auquel il fallait assigner un degré de priorité. L'observateur a soulevé la question de savoir comment la volonté politique pouvait être générée et quelle en serait la source.

52. Deux observateurs d'organisation non gouvernementale ont déclaré que certains pays attiraient certes des migrants très instruits et hautement qualifiés de toutes les régions du monde mais la situation professionnelle et l'accès aux emplois qualifiés étaient soumis à des barrières

raciales systémiques qui avaient une influence néfaste directe sur les migrants originaires d'Afrique.

53. M. Jean-Pascal Obembo, expert en droits de l'homme, a fait une présentation intitulée «Égal accès à l'emploi dans le secteur public des personnes d'ascendance africaine». Il a déclaré que l'emploi était le domaine de la vie quotidienne qui faisait l'objet du plus grand nombre de signalements de cas de discrimination auprès des organisations et institutions spécialisées tant au niveau national qu'international. La discrimination en matière d'emploi à l'égard des populations d'ascendance africaine restait une préoccupation majeure dans la plupart des pays occidentaux, à la fois à l'embauche et dans la vie professionnelle (conditions de travail, répartition des tâches, accès à la formation continue, sanctions, licenciements).

54. Pour expliquer les difficultés des populations d'ascendance africaine à avoir accès et à s'insérer sur le marché du travail dans le secteur public, on pouvait formuler deux hypothèses: la première était celle d'une dotation moyenne inférieure en termes de qualification ou de formation; la seconde était celle d'une discrimination directe à l'embauche sur le marché du travail dans le secteur public.

55. Si la discrimination à l'embauche était un phénomène dont l'existence n'était pas contestée, son importance restait difficile à évaluer. Même des statistiques globales fournies par des instituts de sondage ne permettaient pas d'appréhender le problème dans sa complexité.

56. Le phénomène de la discrimination à l'embauche n'était pas propre à un pays; ainsi on disposait de données d'études comparatives. La lutte contre la discrimination à l'embauche dans le secteur public ne se distinguait pas nettement des méthodes de lutte contre la discrimination dans d'autres domaines de la vie quotidienne.

57. Cette lutte présupposait qu'il fallait combattre des comportements discriminatoires, en particulier sur le plan juridique, en accompagnant les victimes, mais aussi œuvrer préventivement par des actions de sensibilisation, la formation et la mobilisation contre la discrimination.

58. M^{me} Boel Sambuc, Vice-Présidente de la Commission fédérale suisse contre le racisme, a fait une présentation intitulée «Les discriminations dans l'emploi des personnes d'ascendance africaine».

59. M^{me} Sambuc a estimé que les discriminations dans le monde du travail comptaient parmi les problèmes les plus complexes relevant des stratégies de lutte contre le racisme. Malgré les lacunes méthodologiques, il avait été possible, au cours de ces dernières années, de se faire une idée de la discrimination contre les personnes d'ascendance africaine dans l'emploi, notamment grâce au recours à la méthode dite du «testing». En Suisse aussi, cette méthode avait servi récemment de base à une étude sur la discrimination dans l'accès à l'emploi des jeunes migrants. Fondée sur l'appel téléphonique ou la correspondance directe avec les responsables en charge du recrutement, la démarche était effectuée par deux candidats dont les qualifications étaient identiques mais appartenant pour l'un à la majorité et pour l'autre à un groupe minoritaire par l'origine, l'ethnie ou la couleur. Ces tests ont démontré avec certitude l'existence de schémas ou de processus discriminants et de pratiques de recrutement caractérisées par une large palette de préjugés et de comportements discriminatoires.

60. Le recours aux mesures positives, dans le cadre des politiques nationales de lutte contre le racisme, était pour l'heure loin de faire l'unanimité, en tous cas sous leur forme «dure» telle que l'imposition de quotas. C'était le cas, par exemple, en France ou en Suisse, où le Parlement avait refusé toute politique antidiscriminatoire fondée sur des quotas quand la question s'était posée pour les femmes. D'autre part, ces mesures y étaient souvent identifiées à l'octroi injuste d'avantages – au détriment de la société majoritaire – et à une distorsion des règles du marché du travail.

61. Il existait un vaste catalogue de mesures dites «douces» fondées sur l'incitation et le pragmatisme telles que des méthodes de recrutement conformes au principe de non-discrimination ainsi que l'application de normes antiracistes sur les lieux de travail. Cette méthode pourrait être utilisée systématiquement par les responsables, lors de toute procédure de recrutement, aussi bien par les administrations publiques que par les entreprises privées.

62. Dans le débat qui a suivi, l'observateur du Congo a posé la question de savoir comment les instruments relatifs aux droits de l'homme portant sur la lutte contre la discrimination pourraient être utilisés de manière optimale dans la mesure où leur simple existence ne mettait pas les personnes à l'abri de la discrimination. Il a également souligné le rôle fondamental de la volonté politique dans la mise en œuvre de mesures antidiscrimination.

63. M^{me} Vernellia R. Randall a présenté plusieurs exemples de discrimination dans le domaine de l'emploi aux États-Unis et de l'utilité de la discrimination positive dans la lutte contre les restrictions à l'accès à l'emploi imposées par des pratiques discriminatoires.

B. Racisme et santé

64. M^{me} Vernellia R. Randall, professeur de droit à l'Université de Dayton (États-Unis), a présenté une communication intitulée «Éliminer le déficit en matière de santé de la population noire d'ascendance africaine dans les Amériques et en Europe en assurant l'accès à des soins de santé de qualité». Elle a examiné la problématique de l'accès à des soins de santé de qualité dans des conditions d'égalité en tant que question cruciale à laquelle les personnes d'ascendance africaine vivant dans la diaspora faisaient face.

65. M^{me} Randall a estimé que l'accès à des soins de santé abordables constituait un problème majeur pour les personnes d'ascendance africaine qui vivaient dans des pays sans couverture sanitaire universelle. Les obstacles raciaux à l'obtention de soins de santé tenaient dans une large mesure à la pénurie de services dans les collectivités noires. Le manque de personnel médical noir constituait un autre obstacle à la disponibilité de soins de santé dans la mesure où il restreignait l'apport des Noirs au système de soins de santé.

66. Aucune approche unidimensionnelle ne permettrait de faire face au problème multiforme de l'accès aux soins de santé des personnes d'ascendance africaine. Indépendamment des considérations économiques, le facteur racial influait sur l'accès aux soins et le type et la qualité des prestations. En conséquence, pour améliorer la santé de personnes d'ascendance africaine dans les Amériques et en Europe, il ne suffisait pas d'éliminer les obstacles économiques à l'accès. Les prestations des établissements de santé devaient être non seulement abordables mais être aussi disponibles et équitables.

67. M^{me} Alicia Ely Yamin, professeur au Département des politiques et de la gestion de la santé à l'École de santé publique de Harvard (États-Unis d'Amérique), a commencé son exposé sur l'utilisation de données et d'indicateurs statistiques en vue de surveiller et de promouvoir les droits à la santé des personnes d'ascendance africaine en citant les propos du militant des droits civils américain Martin Luther King Junior selon lesquels «de toutes les formes de discrimination la discrimination dans le domaine de la santé est la plus cruelle».

68. M^{me} Yamin s'est appuyée sur les principales dispositions relatives au droit à la santé figurant à l'article 12 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et à l'article 5 e) iv) de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale qui faisaient obligation des États d'interdire et d'éliminer la discrimination raciale sous toutes ses formes et de garantir le droit de chacun, sans distinction de race, de couleur ou d'origine nationale ou ethnique, à l'égalité devant la loi, notamment en ce qui concerne l'exercice des droits à la santé publique et aux soins médicaux.

69. M^{me} Yamin a fait observer qu'un examen de ces instruments, ainsi que de leur interprétation, faisait ressortir que le droit à la santé englobait: a) à la fois les soins de santé et les conditions nécessaires pour une bonne santé (notamment l'hygiène du milieu et les conditions de vie qui constituaient des facteurs sociaux déterminants pour la santé) et b) la participation active à la prise des décisions affectant le bien-être des personnes tant individuellement que collectivement.

70. Pour éliminer les disparités fondées sur la race, il fallait recueillir des données sur les facteurs dont l'incidence allait bien au-delà du secteur de la santé et prendre les mesures correctives nécessaires. Pour ce qui était de la différence entre un indicateur de la santé et un indicateur du droit à la santé, M^{me} Yamin s'est référée aux travaux du Rapporteur spécial sur le droit de toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale susceptible d'être atteint, M. Paul Hunt, qui estimait que les indicateurs du droit à la santé étaient liés aux activités de conception, de réalisation et de suivi concernant le droit aux normes de santé, en vue d'établir les responsabilités.

71. Le besoin de données ventilées concernait également l'évaluation des politiques et du comportement des pouvoirs publics. Tout en représentant déjà une lourde tâche, la collecte de données n'était pas suffisante. Il convenait en outre de mettre en place les mécanismes voulus pour procéder périodiquement à une analyse systématique des données en vue de détecter les disparités raciales de façon à pouvoir les corriger et à établir les responsabilités. De tels mécanismes, qui étaient rares au niveau national, même dans les pays riches, devraient exister à la fois aux niveaux national et international.

72. Lorsqu'ils étaient bien compris et correctement utilisés, les données et les indicateurs statistiques pouvaient: a) apporter un nouvel éclairage sur les problèmes de santé des personnes d'ascendance africaine en mettant en évidence les omissions ou les violations et leurs caractéristiques; b) renseigner systématiquement sur les disparités ainsi que sur les facteurs susceptibles de faciliter la surveillance et la comparaison et permettre de fixer des orientations aux niveaux national et international; c) favoriser au sein du public une prise de conscience et un débat sur la situation dans le domaine de la santé des personnes d'ascendance africaine et mettre en évidence les problématiques et les disparités; et d) donner de manière concise une idée de l'importance que revêtaient l'élimination de la discrimination raciale et la protection des droits

à la santé des personnes d'ascendance africaine ainsi que d'autres victimes du racisme et de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y était associée.

73. M^{me} Florence Nantulya, experte pédiatre (Suisse), a présenté une communication sur les disparités concernant les taux de mortalité infantile et liée à la maternité, la vaccination des enfants, et la lutte contre le VIH/sida, les maladies cardiaques, le cancer et les maladies contagieuses. Elle a entamé son exposé en affirmant qu'il était largement reconnu que les groupes minoritaires à travers le monde étaient défavorisés en raison de certaines pesanteurs sociales, économiques et culturelles qui les marginalisaient.

74. Le taux de mortalité infantile (TMI) était défini comme le nombre de décès d'enfants (de moins de 1 an) pour 1 000 naissances vivantes pendant une année donnée. Des études avaient montré que le TMI était un bon indicateur de l'état de santé d'un segment de la population et qu'il était aussi important de par ses conséquences pour l'espérance de vie à la naissance. La plupart des nations développées avaient enregistré une baisse du TMI à 10 pour 1 000 naissances vivantes et l'espérance de vie y avait dépassé 75 ans en 2000. La baisse du TMI dans les pays en développement avait été plus lente et moins marquée. Ce taux était encore de l'ordre de 100 ‰ dans plus de 39 pays d'Afrique et des Caraïbes. Les mêmes disparités étaient observées au niveau national entre les groupes ethniques et les groupes majoritaires et minoritaires à la fois dans les pays développés et dans les pays en développement.

75. Récemment, ces disparités avaient fait l'objet de nombreux travaux de recherche, en particulier aux États-Unis. Ces travaux avaient montré que les personnes d'ascendance africaine avaient des taux de mortalité infantile systématiquement plus élevés du fait d'un fort pourcentage de naissances avant terme et de la fréquence des infections et, partant, un état de santé moins bon et une espérance de vie à la naissance plus faible que les autres groupes.

76. M^{me} Nantulya a expliqué que le taux de mortalité liée à la maternité (TMM) était défini comme le nombre de décès liés à la maternité pour 100 000 naissances vivantes pendant une année donnée. Le XX^e siècle avait été marqué par une baisse du TMM à l'échelle mondiale, qui était tombé de 150 décès pour 100 000 naissances vivantes en 1950 à 57 en 1998. Mais des disparités entre groupes raciaux/ethniques et groupes majoritaires et minoritaires étaient systématiquement constatées. Les TMM étaient élevés dans les groupes socioéconomiques à faible revenu et plus élevés encore dans les nations en développement où ils étaient 100 fois supérieurs aux taux enregistrés aux États-Unis. Selon certaines études, les femmes noires avaient un TMM plus élevé que la moyenne nationale.

77. Les personnes d'ascendance africaine avaient une prédisposition génétique à une tension artérielle élevée entraînant des complications à un âge plus jeune. Les attaques cérébrales étaient particulièrement fréquentes parmi les femmes noires d'un certain âge. Le diabète provoquait des affections cardiaques, augmentant le risque de maladie et de décès. Le cancer était plus fréquemment diagnostiqué chez les personnes d'ascendance africaine et était à l'origine d'un mauvais état de santé et de décès. Les disparités dans la couverture médicale empêchaient ces personnes d'accéder à des programmes préventifs et curatifs pour lutter contre les maladies ou prévenir les complications et les décès qui en résultaient.

78. Le fléau que représentaient le VIH/sida et ses effets dévastateurs sur les populations d'Afrique subsaharienne avait été largement étudié. En 2001, 40 millions de personnes étaient

infectées par le VIH ou atteintes du sida et 3 millions en étaient mortes la même année. Des données récentes indiquaient que, dans les pays développés, l'infection par le VIH augmentait beaucoup plus rapidement parmi les Noirs que parmi les autres groupes minoritaires de la population en raison d'un comportement à haut risque. Le combat pour assurer un traitement aux patients se poursuivait alors que dans les pays développés les malades accédaient pleinement aux thérapies nécessaires depuis maintenant plus de 10 ans.

79. Les travaux de recherche et les expériences effectués continuaient de montrer clairement que les disparités en matière de santé existaient entre les différents groupes de la population et que les personnes d'ascendance africaine étaient les moins bien loties. Il importait au plus haut point de mener aux niveaux mondial, régional et national une politique de sensibilisation rigoureuse et de longue haleine afin de corriger les inégalités socioéconomiques et d'élaborer des plans d'action pour inverser la tendance dans ce domaine.

80. M. Jean-Pierre Poullier, consultant à l'Organisation mondiale de la santé, a parlé du racisme et, en particulier, des populations d'ascendance africaine et a évoqué la question des investissements sous l'angle des droits de l'homme. Il a déclaré que la santé, le racisme et l'investissement étaient liés de manière singulière: des améliorations dans l'état de santé passaient par une politique et une stratégie globales destinées à éliminer les conséquences des inéquités, des inégalités, de la discrimination et de la pauvreté dont les racines plongeaient dans l'histoire.

81. M. Poullier a noté qu'une bonne planification en matière de santé faisait partie intégrante de presque chaque aspect du processus de planification au niveau national, dont par exemple l'administration de la justice et les relations extérieures. De même, presque tous les aspects d'une stratégie nationale comportaient un volet amélioration/détérioration de l'état de santé. Ce principe, qui avait déjà été proclamé dans plusieurs instances, était réaffirmé parce que la plupart des politiques appliquées par les États étaient menées sans tenir compte des conséquences négatives pour les populations d'ascendance africaine et d'autres minorités.

82. Au cours du débat qui a suivi, des observateurs du Groupe africain ont appelé l'attention sur des données statistiques qui montraient que l'Afrique subsaharienne était la région la plus durement frappée par des maladies comme le VIH/sida, le paludisme et la tuberculose. Il a également été souligné que l'état de santé des personnes d'ascendance africaine dans certains pays était pire que celui des autres segments de la population. Selon l'OMS, rien ne permettait d'affirmer que ces disparités étaient dues à des causes génétiques, et elles étaient généralement imputables au manque de services de santé et d'information. L'OMS avait noté que ces facteurs trouvaient leur origine dans la discrimination raciale. Des observateurs du Groupe africain ont également évoqué la question des maladies orphelines, telles que la filariose lymphatique (éléphantiasis), la schistosomiase, les infections intestinales parasitaires, la lèpre et la maladie du sommeil (trypanosomiase africaine), et ont établi des liens entre ces maladies et la pauvreté, la discrimination et la stigmatisation, en particulier dans le cas des personnes d'ascendance africaine. Ils ont exhorté les milieux internationaux de la recherche en général et l'OMS en particulier et les organisations internationales compétentes à financer des travaux de recherche destinés à faire la lumière sur les disparités dans le domaine de la santé et à investir dans le développement et le renforcement des systèmes de santé des pays incapables de le faire par leurs propres moyens et à soutenir ces systèmes en vue de promouvoir l'accès des personnes d'ascendance africaine aux soins de santé et d'améliorer la qualité de ces soins.

83. L'observateur d'une organisation non gouvernementale a noté que la question de la santé et du racisme représentait un cercle vicieux. De nombreuses études récentes avaient montré que le racisme lui-même était une des causes sous-jacentes des maladies. Diverses études avaient aussi révélé que les personnes d'ascendance africaine souffraient de troubles mentaux imputables aux inégalités sociales, politiques et économiques et qu'elles souffraient davantage d'anxiété ainsi que de stress et de maladies connexes, telles que l'hypertension artérielle et les affections cardiaques qui avaient des effets dévastateurs.

84. M^{me} Yamin a insisté sur la nécessité de recueillir des données ventilées fiables et de se doter de mécanismes pour les analyser d'une manière précise. M^{me} Randall a fait observer que la législation des États-Unis souvent privait des immigrants en situation légale d'accès aux soins de santé. M^{me} Sambuc a déclaré, s'agissant de la législation contre le racisme, qu'il y avait un choix à faire entre des sanctions civiles et des sanctions pénales. Elle a aussi souligné que des dispositions législatives neutres avaient parfois des effets discriminatoires (racisme indirect). M^{me} Yamin a réaffirmé que des données ventilées étaient indispensables pour mettre en évidence le racisme indirect.

85. Le débat a ensuite été élargi à la question des droits de propriété et de la protection du savoir traditionnel des personnes d'ascendance africaine qui étaient souvent exploités par l'industrie pharmaceutique sans que ceux qui détenaient ce savoir ne soient indemnisés.

86. M^{me} Asia Villegas, Ombudsman s'occupant de la santé et de la sécurité sociale au Venezuela, a évoqué les programmes d'investissement dans le domaine médical/sanitaire et de la santé publique dans son pays. Elle a noté que le Gouvernement vénézuélien avait beaucoup progressé ces quatre dernières années vers l'élaboration de politiques dans le domaine de la santé destinées à assurer l'intégration sociale et la non-discrimination. Une politique de la santé avait été mise en place qui garantissait à tous des soins de santé gratuits.

87. Au cours du débat suscité par les exposés, des questions ont été posées sur la situation particulière des personnes d'ascendance africaine dans les pays d'Amérique latine. Un représentant a recommandé qu'une politique des soins de santé efficace mette l'accent sur les groupes les plus vulnérables tels que les populations autochtones, les personnes d'ascendance africaine et les Métis.

C. Racisme et logement

88. M. Joseph Schechla, Coordonnateur du Réseau pour le droit au logement et à la terre de la Coalition internationale Habitat, a présenté une communication intitulée «L'investissement dans le logement et le racisme à l'égard des personnes d'ascendance africaine». Il a commencé par expliquer que le thème de sa communication était au croisement de deux droits fondamentaux – le droit à un logement décent et le droit de ne pas être soumis à la discrimination. Le lien entre les deux découlait de la Déclaration universelle des droits de l'homme et était codifié dans les principaux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme adoptés depuis les années 60. La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale consacrait le droit fondamental à un logement décent et l'interdiction expresse de la discrimination dans le contexte de l'alinéa e iii) de l'article 5.

89. M. Schechla a montré par une série d'exemples concrets que, s'agissant du logement, les politiques budgétaires et les politiques d'investissement étaient discriminatoires à l'égard des personnes d'ascendance africaine. Il a indiqué que, dans son observation générale n° 4 sur le droit à un logement suffisant, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels avait énoncé des principes directeurs stipulant que «[L]e logement suffisant» comprenait les éléments suivants: a) la sécurité légale de l'occupation; b) l'existence de services, matériaux, équipements et infrastructures; c) la capacité de paiement; d) l'habitabilité; e) la facilité d'accès; f) l'emplacement; et g) le respect du milieu culturel. Tel qu'il était abordé dans l'observation générale, le droit à un logement suffisant pouvait être envisagé séparément des autres droits énoncés dans les pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme et d'autres instruments internationaux applicables.

90. Pour combattre la discrimination, il y avait divers moyens de recours conformes au droit fondamental à indemnisation. En plus des recours dont pouvaient se prévaloir les victimes individuellement ou collectivement, des mesures correctives pour réparer des actes de discrimination passés revêtant la forme d'une action palliative pourraient également être efficaces. Le respect par l'État de son obligation d'assurer la non-discrimination dans l'action publique passait par l'observation des obligations législatives et de la jurisprudence visant à assurer le respect, la défense, la promotion et l'exercice du droit fondamental à un logement suffisant.

91. M. Selman Ergüden, Chef de la politique du logement et de la section du développement et Coordonnateur du Programme des Nations Unies pour le droit au logement de l'ONU-Habitat, a présenté une communication intitulée «Le problème du logement et des établissements humains à l'échelle mondiale: questions concernant les personnes d'ascendance africaine et vivant en Afrique».

92. L'Afrique a le taux d'urbanisation le plus élevé au monde avec un accroissement annuel de 4 % en moyenne soit presque le double du taux enregistré en Amérique latine et en Asie. Actuellement, 37 % de la population totale du continent vivent dans des villes et d'ici à 2030 la population urbaine devrait représenter 53 % de la population totale. Ces tendances indiquaient que l'Afrique n'était plus le continent le moins urbanisé du monde; il avait même légèrement dépassé l'Asie dans ce domaine. Les tendances actuelles montraient que l'Afrique subsaharienne était la seule région du monde où le nombre de personnes vivant dans l'extrême pauvreté augmenterait de plus de 100 millions entre 1990 et 2015. Cette situation économique et sociale transparaissait clairement dans des conditions de logement caractérisées par l'expansion des bidonvilles dans les agglomérations urbaines.

93. M. Ergüden a souligné que la politique du logement devrait être fondée sur un ensemble cohérent d'objectifs fondamentaux, notamment la sécurité d'occupation, des marchés fonciers transparents, l'accès aux services, l'accès à des prêts abordables, des lois protectrices, y compris contre les expulsions arbitraires, l'accès à l'information et une administration efficace.

94. Comme le montre l'expérience de l'ONU-Habitat, le plus important obstacle à l'amélioration des conditions de logement et de vie des groupes à faible revenu, en particulier des habitants des bidonvilles, est l'absence d'une réelle volonté politique sans laquelle la question ne pouvait être abordée de manière rigoureuse, durable et globale. Il ne fait aucun doute que l'existence d'une volonté politique, conjuguée à une prise en main de leur situation

par les personnes concernées au niveau local et une mobilisation du potentiel et des capacités de toutes les parties prenantes, en particulier de la population elle-même, constituait la clef de la réussite. Les enseignements tirés de l'expérience de plusieurs pays avaient montré l'importance et le rôle fondamental d'une volonté et d'un engagement politiques durables.

95. Il était essentiel de promouvoir la bonne gouvernance en milieu urbain de façon à favoriser la formulation de politiques efficaces dans le domaine du logement. Le rôle des collectivités locales, des propriétaires fonciers, des notables et des résidents eux-mêmes ne devrait pas être sous-estimé et un cadre institutionnel habilitant associant tous les partenaires devrait être mis en place. Dans l'optique des stratégies et des objectifs pour l'élimination de la pauvreté, il importait au plus haut point d'adopter dans le domaine de la promotion du logement une démarche fondée sur les droits pour répondre aux besoins des pauvres et d'autres groupes défavorisés et vulnérables.

III. RECOMMANDATIONS

96. Le Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine présente les recommandations ci-après à la Commission des droits de l'homme pour examen à sa soixante et unième session:

Recommandations générales

- 1. Les États devraient accorder la priorité à l'amélioration et au financement de systèmes de collecte de données ventilées fiables permettant de mesurer les inégalités entre les différents groupes sociaux, y compris les groupes raciaux, en vue de concevoir et d'appliquer les mesures correctives voulues pour combattre le racisme, la discrimination raciale vécus par les personnes d'ascendance africaine.**
- 2. Les États devraient faire en sorte que des données statistiques ventilées fiables soient largement diffusées dans la population et que le public, y compris les organisations de la société civile, soit consulté dans le cadre du processus d'application et d'évaluation des politiques et programmes fondés sur l'analyse de telles données, et associé à ce processus.**
- 3. Les États devraient faire en sorte que les lois antidiscrimination soient pleinement appliquées de façon à éliminer les conditions à l'origine de la discrimination institutionnelle et indirecte dont sont victimes les peuples d'ascendance africaine en public et en privé.**
- 4. Les États sont encouragés à utiliser des méthodes de mesure de l'impact racial lorsqu'ils évaluent les résultats de la législation antidiscrimination.**
- 5. Les États sont exhortés à faire face à la discrimination raciale persistante en prenant des mesures palliatives concrètes en vue de combattre la sous-représentation des personnes d'ascendance africaine et d'assurer une redistribution équitable des ressources et un rééquilibrage des rapports de force entre ces personnes et le groupe dominant. À cet égard les personnes d'ascendance africaine seront placées dans des conditions d'égalité et leurs pouvoirs seront renforcés par un environnement**

habilitant grâce à un traitement équitable à tous les niveaux de la société, de façon à éliminer les disparités engendrées par la discrimination raciale.

6. Les États devraient établir, selon qu'il conviendra, des programmes de mesures palliatives pour assurer la participation des personnes d'ascendance africaine et leur garantir l'égalité des chances dans la vie politique, dans l'administration de la justice, dans l'économie, dans l'enseignement, dans l'emploi, dans les services de santé et autres services tant publics que privés.

7. Conformément au principe de bonne gouvernance, les États devraient formuler des mesures palliatives et les intégrer dans les plans d'action nationaux pour les droits de l'homme en vue de combattre la discrimination et d'y remédier comme le prescrivent les dispositions pertinentes de la Déclaration et du Programme d'action de Durban, de façon à assurer une participation effective des personnes d'ascendance africaine.

8. Compte tenu du traitement différencié dû à la discrimination fondée sur la race et le sexe dont sont victimes les femmes et les filles d'ascendance africaine et qui les empêche d'exercer pleinement leurs droits économiques, sociaux, politiques, culturels et civils, les États sont exhortés à adopter et à appliquer des mesures palliatives pour leur assurer une véritable égalité.

9. Les États devraient faire en sorte que les mesures palliatives visant à accélérer l'instauration d'une égalité réelle dans l'emploi et sur le marché du travail en faveur des personnes d'ascendance africaine visent également à remédier à la situation des groupes vulnérables de personnes d'ascendance africaine qui sont victimes de multiples formes de discrimination.

10. Le Groupe de travail réitère sa recommandation tendant à ce qu'un fonds spécial soit créé pour faciliter la participation des ONG qui s'intéressent de près à son domaine de compétence.

Racisme et emploi

11. Les États devraient faire en sorte que les statistiques nationales sur le marché du travail soient ventilées en fonction, entre autres, de la race, de la couleur, de l'origine ethnique, du niveau d'instruction et du sexe. Des critères généraux internationalement reconnus tels que «l'auto-identification» selon la race et la couleur devraient être considérés comme des éléments importants dans le cadre de la collecte de telles données. Les données sur la ségrégation professionnelle et le revenu sont des indicateurs importants lorsqu'il s'agit de repérer les inégalités et la discrimination raciale sur le marché national du travail.

12. Les États devraient adopter et appliquer une législation nationale antidiscrimination qui ferait obligation à l'appareil de l'État de protéger le droit des personnes d'ascendance africaine de ne pas être soumises à une discrimination raciale exercée par des particuliers et faciliter l'accès des victimes à des recours utiles.

13. Les États devraient faire en sorte que la formulation et l'application de mesures palliatives en vue d'accélérer l'instauration d'une égalité réelle pour les personnes d'ascendance africaine aillent de pair avec la mise en place de vigoureux mécanismes de surveillance et d'évaluation au niveau national de façon à pouvoir mesurer l'impact interracial de ces mesures. Cela permettra d'assurer leur application concrète et de corriger de manière effective les inégalités dont souffrent les personnes d'ascendance africaine.

14. Les États et les ONG devraient joindre des mesures palliatives à des campagnes continues de sensibilisation aux niveaux national et mondial de façon à favoriser une approche systématique et cohérente dans le cadre des efforts pour éliminer les obstacles à la non-discrimination dans l'emploi en ce qui concerne les personnes d'ascendance africaine.

15. Vu le racisme distinct et généralisé auquel font face les personnes d'ascendance africaine dans le domaine de l'emploi et sur le marché du travail, l'OIT devrait prendre des mesures et notamment élaborer des politiques et des programmes qui contribueront à l'élimination de la discrimination et à l'habilitation des personnes d'ascendance africaine.

16. Les États devraient prendre des initiatives en vue de combattre la discrimination et de favoriser l'égalité des chances aussi bien dans le recrutement que sur le lieu de travail, notamment en organisant des activités de formation et en y facilitant l'accès, en assurant l'égalité en matière de rémunération et la sécurité de l'emploi et en favorisant l'accès des personnes d'ascendance africaine aux postes de cadre et aux postes de responsabilité et aux secteurs et professions dans lesquels elles sont sous-représentées.

17. Vu l'accroissement des flux migratoires à l'échelle mondiale et la double discrimination à laquelle se heurtent les travailleurs migrants d'ascendance africaine, les États sont exhortés à prendre des mesures concrètes pour élaborer et appliquer des politiques et des programmes de nature à promouvoir l'accès de ces travailleurs à l'emploi et au marché du travail.

18. Les États sont instamment invités à prendre des mesures pour éliminer les obstacles qui empêchent les personnes d'ascendance africaine, qui n'ont pas la nationalité des pays où elles résident, d'accéder aux professions qui correspondent à leur expérience et à leur niveau d'instruction.

19. Les organisations et associations qui luttent contre la discrimination raciale devraient être encouragées à développer/faciliter la collaboration avec les syndicats, les organisations d'employeurs et d'autres groupes œuvrant pour assurer des pratiques loyales en matière d'emploi.

20. Les États devraient mettre en place des mécanismes nationaux, notamment, le cas échéant, des bureaux du médiateur habilités à recevoir et à examiner les plaintes émanant de personnes d'ascendance africaine victimes de pratiques

discriminatoires en matière de recrutement et d'emploi et à assurer le suivi de ces plaintes.

Racisme et santé

21. Le Groupe de travail approuve les recommandations concernant le racisme et la santé présentées par le Groupe de travail intergouvernemental sur l'application effective de la Déclaration et du Programme d'action de Durban, telles qu'adoptées à la quatrième session du Groupe de travail intergouvernemental.

22. Les États devraient appuyer la collecte de données complètes ventilées par groupe racial sur l'accès aux soins médicaux et les disparités dans ce domaine et notamment: a) la collecte, de manière routinière et systématique, de données sur l'état de santé et les soins de santé en fonction de la race, du sexe et de la classe socioéconomique et b) la collecte de données sur l'accès aux soins de santé et la qualité de ces soins (en particulier sur la prestation de services, le diagnostic et le traitement, la disponibilité de centres de soins et de prestataires et d'autres activités et services relatifs à la santé) et devraient rendre toutes ces données accessibles au public.

23. Les États devraient améliorer les mécanismes et les processus d'évaluation systématique des données sanitaires et socioéconomiques existants et établir, si nécessaire, de tels mécanismes et processus en vue de détecter les disparités dues à la discrimination raciale, l'objectif étant de renforcer l'application des normes internationales relatives aux droits de l'homme.

24. Les États devraient appuyer la recherche et les projets visant à comprendre la relation de cause à effet entre le racisme et certains problèmes de santé, le but étant d'élaborer une législation et les politiques sociales correctives nécessaires.

25. Les États devraient assurer l'accès des personnes d'ascendance africaine à des soins de santé de qualité, notamment à des programmes de prévention, de dépistage, de diagnostic et de traitement, à des services de suivi et à des soins spéciaux. À cet égard, ils devraient aussi assurer la disponibilité des médicaments et des soins nécessaires.

26. Les États devraient faire en sorte que les essais cliniques et les découvertes dans le domaine de la santé, y compris en matière de biochimie, prennent dûment en considération les besoins des personnes d'ascendance africaine et débouchent sur des pratiques cliniques efficaces.

27. Les États devraient faire en sorte que les services de santé dispensés aux personnes d'ascendance africaine soient adaptés à leur culture et tiennent compte de leur langue.

28. Les États devraient prendre des mesures palliatives pour améliorer l'accès des personnes d'ascendance africaine aux études et à la formation dans les métiers de la santé.

29. Les États sont instamment invités à prendre des mesures pour faire face aux problèmes que rencontrent les femmes et les filles d'ascendance africaine dans le domaine des soins de santé.

Racisme et logement

30. Les États devraient adopter et appliquer de manière effective des mesures de prévention et d'indemnisation en faveur des personnes d'ascendance africaine victimes d'expulsions forcées, compte tenu en particulier des liens inextricables entre la pauvreté, le droit à un logement décent et les expulsions forcées dans le contexte du droit à un niveau de vie suffisant.

31. Les États devraient recueillir des données fiables et ventilées afin de pouvoir surveiller les conditions de vie des personnes d'ascendance africaine et de prévenir la discrimination dans le domaine du logement et des services qui débouche sur la ségrégation et le déni de l'accès aux services collectifs, de façon à empêcher les expulsions forcées, à faire face au problème des sans-abri, de l'expulsion des terres et de la perte des biens et du déni d'une participation effective à la prise des décisions concernant les droits relatifs au logement.

32. Les États devraient adopter de nouvelles politiques et harmoniser celles qui existent déjà, et prendre des mesures législatives pour assurer l'application au niveau national du droit fondamental à un logement décent, pour faire face aux violations et répondre aux besoins des victimes d'ascendance africaine, notamment par des mesures d'indemnisation, de restitution et d'autres recours utiles.

33. Les États devraient formuler et appliquer des programmes efficaces pour améliorer les conditions de vie et de logement des personnes d'ascendance africaine, notamment accorder des subventions pour l'achat et la location de logements, réglementer le marché du logement de façon à répondre aux besoins en logements à des prix abordables, assurer une protection contre les pratiques locatives inéquitables, mettre au point d'autres modes d'occupation et prendre d'autres mesures appropriées.

34. Conformément au paragraphe 8 c) du Programme d'action de Durban, les institutions financières et de développement internationales devraient développer et renforcer leurs programmes en faveur des victimes du racisme et de la discrimination raciale en allouant des fonds supplémentaires suffisants pour l'amélioration des conditions de logement des personnes d'ascendance africaine.

35. Les politiques et les stratégies de promotion du logement des gouvernements devraient faire partie intégrante de plans d'élimination de la pauvreté. L'élaboration et l'application de politiques et de stratégies du logement devraient être étroitement liées aux efforts de bonne gouvernance dans les zones urbaines et rurales.

36. Les États devraient renforcer les collectivités locales et associer toutes les parties prenantes à l'élaboration, à la surveillance, à l'évaluation et à l'application des politiques du logement par le biais de stratégies consultatives et participatives.

37. Les États devraient encourager et appuyer vigoureusement au moyen d'une assistance technique et financière les efforts et les initiatives des habitants des bidonvilles et des organisations non gouvernementales et communautaires pour améliorer leurs conditions environnementales.

38. Les États devraient faire en sorte que l'obligation de promouvoir et de mettre en œuvre le droit à l'égalité et à la non-discrimination qui leur incombe en vertu des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme soit applicable au droit à un logement suffisant, en tant que composante du droit fondamental à un niveau de vie décent, et intégrée au processus d'élaboration des politiques afin que cela contribue à remédier aux mauvaises conditions de vie des personnes d'ascendance africaine.

39. Les États sont encouragés à adopter des mesures pour améliorer les conditions de logement des personnes d'ascendance africaine, en particulier celles des femmes seules.

IV. QUESTIONS DIVERSES

97. Le Groupe de travail a tenu une réunion privée avec le Groupe des États africains le 27 octobre 2004 pour examiner les questions soulevées en ce qui concerne l'absence de deux experts du Groupe de travail. Le Groupe africain a également abordé la question de la définition des «personnes d'ascendance africaine sous l'angle du mandat du Groupe de travail». Le Président-Rapporteur a expliqué que l'absence des deux experts était due à un empêchement imputable à une modification du calendrier de la réunion mais que l'un des deux experts serait présent durant la seconde semaine de la session. Il a également indiqué que l'interprétation du mandat du Groupe de travail revenait à son organe principal, la Commission des droits de l'homme. Conformément aux résolutions 2002/68 et 2003/30 de cette dernière, le Groupe de travail avait pour tâche d'étudier les problèmes de discrimination raciale rencontrés par les personnes d'ascendance africaine dans la diaspora et de faire des propositions sur l'élimination de la discrimination raciale à l'encontre de ces personnes dans toutes les régions du monde.

98. Au cours des séances privées qu'il a tenues le 2 novembre 2004, le Groupe de travail a examiné, entre autres, la question des missions dans les pays et conclu qu'elles étaient nécessaires, permettant au Groupe de travail de s'acquitter efficacement de son mandat dans la mesure où elles facilitaient une compréhension approfondie de la situation sociale des personnes d'ascendance africaine dans différentes régions du monde. Ces missions donnaient l'occasion: d'examiner l'état de la mise en œuvre des droits de l'homme s'agissant des conditions nécessaires pour garantir les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels des personnes d'ascendance africaine, d'engager un dialogue avec certains gouvernements, les organismes des Nations Unies, les organisations intergouvernementales et la société civile dans leurs efforts pour donner effet aux principes d'égalité et de non-discrimination, de trouver des solutions concrètes, de repérer les meilleures pratiques concernant l'application des dispositions de la Déclaration et du Programme d'action de Durban et la suite donnée aux observations finales de cette conférence ainsi qu'aux observations et aux recommandations des organes conventionnels, et d'évaluer l'incidence des politiques adoptées par les pays concernés.

ANNEXES

Annex I

AGENDA

At the first meeting of the fourth session, on 25 October 2004, the Working Group, in accordance with its mandate, adopted the following agenda:

1. Opening of the session.
2. Election of the Chairperson-Rapporteur.
3. Adoption of the agenda.
4. Organization of work.
5. General statements: exchange of information on participants' implementation activities and debate on issues of general interest to the implementation process.
6. Thematic analysis: discussion on and analysis of the following issues:
 - (a) Employment;
 - (b) Health;
 - (c) Housing.
7. Adoption of conclusions and recommendations.
8. Other matters.
9. Closing of the session.

Annex II

LIST OF PARTICIPANTS

A. Members

Mr. Peter Lesa Kasanda (Chairperson-Rapporteur)

Mr. Joseph Frans

Mr. Georges Nicolas Jabbour

Ms. Irina Moroianu-Zlătescu

B. States Members of the United Nations and Members of the Commission on Human Rights represented by observers

Argentina, Bahrain, Brazil, Chile, China, Congo, Costa Rica, Croatia, Dominican Republic, Egypt, Ethiopia, France, Honduras, Ireland, Japan, Mauritania, Mexico, Nigeria, Peru, Republic of Korea, Romania, Russian Federation, South Africa, Sweden and Uganda

C. States Members of the United Nations represented by observers

Algeria, Angola, Belgium, Benin, Colombia, Cote D'Ivoire, Czech Republic, Democratic People's Republic of Korea, Denmark, Ecuador, El Salvador, Finland, Iran, Israel, Jamaica, Jordan, Libyan Arab Jamahiriya, Luxemburg, Madagascar, Mali, Mauritius, Morocco, Nicaragua, Norway, Philippines, Rwanda, Syrian Arab Republic, Tanzania, Tunisia, Turkey, Uruguay, Venezuela

D. Non-member States represented by observers

Holy See

E. Intergovernmental organizations

African Union, International Organization for Migration

F. Non-governmental organizations in consultative status with the Economic and Social Council Special consultative status

African Canadian Legal Clinic, C.I.S.M. - Veneto, Dayemi Complex Bangladesh, December Twelfth Movement International Secretariat, Femmes Africa Solidarité, Interface International, International Committee for the Respect and Application of the African Charter on Human and Peoples' Rights, International Service for Human Rights, Worldwide Organization for Women

Roster

International Human Rights Association of American Minorities, Movement Against Racism and for the Friendship Among Peoples

**G. Non-governmental organizations not in consultative status
with the Economic and Social Council**

Capital Region Race Relations Association, Club Martin Luther King, Congo Peace Initiative, DERPREA, Espacio Afroamericano, IHEAL, Ligue burundaise des droits de l'homme "ITEKA", Our Rights, National Competition in the Areas of Health and Social Security, Red Afro-Venezolana Alianza Afro Latino americana, Vancouver Island Human Rights Coalition

H. Panellists and presenters

Mr. Chris Alando, Ms. Evelyne Dossou, Mr. Selman Ergüden, Mr. Julio Faundez, Mr. Florence Nantulya, Mr. Jean-Pascal Obembo, Mr. Jean-Pierre Poullier, Ms. Vernellia Ruth Randall, Ms. Boël Sambuc, Mr. Joseph Schechla, Ms. Manuela Tomei, Ms. Alicia Ely Yamin
