



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

Distr. générale
27 octobre 2011
Français
Original: anglais

Comité pour l'élimination de la discrimination raciale Soixante-seizième session

Compte rendu analytique de la partie publique* de la 2005^e séance

Tenue au Palais Wilson, à Genève, le mardi 9 mars 2010, à 15 h 30

Président: M. Kémal

Sommaire

Questions d'organisation et questions diverses

Célébration de la 2000^e séance du Comité

* Le compte rendu analytique de la partie privée de la séance est publié sous la cote CERD/C/SR.2005.

Le présent compte rendu est sujet à rectifications.

Les rectifications doivent être rédigées dans l'une des langues de travail. Elles doivent être présentées dans un mémorandum et être également incorporées à un exemplaire du compte rendu. Il convient de les adresser, *une semaine au plus tard à compter de la date du présent document*, au Groupe d'édition, bureau E.4108, Palais des Nations, Genève.

Les rectifications aux comptes rendus des séances publiques du Comité seront groupées dans un rectificatif unique qui sera publié peu après la session.

La partie publique de la séance commence à 15 h 30.

Questions d'organisation et questions diverses

Célébration de la 2000^e séance du Comité

1. **Le Président** dit que la 2000^e séance du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, qui s'est tenue quelques jours plus tôt, représente un moment important de l'histoire du Comité. Il propose que le Comité marque cette célébration en rappelant la tâche accomplie par ceux de ses membres dont le travail a permis de l'édifier tel qu'il existe aujourd'hui. Il rappelle que la première réunion du Comité s'est tenue en présence de l'un des ses anciens membres, M. Aboul-Nasr, qui n'a pris sa retraite que depuis quelques mois seulement. Le Comité exprimera de nouveau son attachement à combattre la discrimination raciale dans les années à venir en fondant ses efforts sur les dispositions de la Convention et la sagesse collective que ceux qui en sont membres ou l'ont été ont acquise au cours des quarante années précédentes.
2. Le secrétariat a élaboré des statistiques se rapportant à l'histoire de la ratification de la Convention, montrant que le Comité progresse lentement mais sûrement vers son but d'assurer la ratification universelle de ladite Convention. Alors que 37 États seulement avaient ratifié la Convention avant 1970, 68 l'ont fait entre 1970 et 1979. De 1980 à 1989, 22 États ont ratifié la Convention; 29 l'ont fait entre 1990 et 1999 et 19 entre 2000 et 2010.
3. Il est regrettable que la composition du Comité ne se soit pas caractérisée par l'égalité entre les sexes au fil des ans. Les États parties devraient remédier à ce problème en présentant les candidatures d'un plus grand nombre d'expertes.
4. Il demande aux membres qui ont exercé la présidence de faire part de leurs pensées aux autres membres du Comité à l'occasion de la 2000^e séance.
5. **M. Diaconu** dit que le Comité n'était au début qu'une petite flamme qui était devenue un flambeau que ses membres actuels doivent porter et transmettre. Il pense que se mettre au service du Comité exige un véritable acte de foi car les membres doivent croire à la valeur de leur travail. En outre, ils doivent s'adapter à l'évolution du monde tout en gardant à l'esprit leur but ultime: l'élimination de la discrimination raciale.
6. C'est grâce au Comité que la Convention est devenue un instrument aussi dynamique. D'autres conventions, faute de disposer d'un organe de supervision, n'ont pas la vitalité ou l'influence de la Convention. Les travaux du Comité inspirent à des millions de personnes du monde entier courage et espérance. Il est important tant pour les personnes que pour les États parties que le Comité ne déçoive pas leurs espoirs.
7. Au fil des ans, le Comité a appris à coopérer efficacement avec les États parties en nouant avec eux les liens d'un dialogue constructif mais rigoureux. De nombreux États parties ont estimé que l'action du Comité leur est utile même si certains ont du mal à accepter certaines de ses recommandations.
8. La sagesse collective du Comité est la source où il s'inspire l'action qu'il mène pour affiner encore la mise en œuvre de la Convention par les États parties. Sous cet angle, il est intéressant de comparer entre elles les recommandations générales que le Comité a adoptées dans les années 1990 et les années 2000. Quoique le nombre des recommandations générales ait diminué, passant de 17 à 9 seulement, les plus récentes témoignent d'un niveau accru de développement, de précision et de clarté dû aux années d'expérience que le Comité a acquises. Il engage vivement les membres du Comité à continuer d'améliorer leur travail en rappelant qu'ils ont à ce titre des responsabilités à l'égard des millions de personnes qui le croient utile, à l'égard de ceux qui leur ont confié

la mission d'experts et de leur pays et du peuple dont ils sont issus. Ils doivent aborder leur tâche avec le plus grand respect, avec la foi cumulative de tous ceux qui les ont précédés.

9. **M. de Gouttes** dit que les négociations qui ont donné le jour à la Convention ont été profondément marquées par les divisions inhérentes à la guerre froide. L'un des mérites du Comité est d'avoir été capable de les dépasser dans son interaction avec les États parties après l'adoption de la Convention, en 1965, moyennant principalement une approche qu'il qualifierait de «légaliste». Dans la période d'après guerre, le Comité s'est adapté à la situation géopolitique en interprétant son mandat et la Convention de manière innovante. En atteste le fait que le Comité a estimé que la Convention contient en soi un tel potentiel que l'adoption de tout nouvel instrument ou de nouvelles dispositions de fond pour combattre la discrimination raciale, même dans ses formes les plus contemporaines, serait inutile.

10. Le Comité a fait des progrès en ce qui concerne tant le fond que les procédures grâce à une interprétation dynamique de la Convention. S'agissant du fond, ses interprétations se reflètent dans ses recommandations générales, ses observations finales et ses opinions concernant les plaintes individuelles. Il a ainsi adopté une interprétation constructive de la définition de la discrimination raciale énoncée à l'article premier, et adapté au fil du temps son approche en y incluant, par exemple, la discrimination indirecte et la discrimination double ou multiple que subissent certains groupes qu'il a identifiés au cours de ses travaux.

11. S'agissant des sources d'information, le Comité a pris conscience, après une période restrictive au cours de laquelle il s'était reposé uniquement sur les rapports des États parties, qu'il devait élargir ses horizons. C'est pourquoi il a adopté, dès le début de 1991, une déclaration sur les sources d'information dans laquelle il déclarait que les membres du Comité, en leur qualité d'experts indépendants, doivent avoir accès à une vaste gamme d'informations provenant de sources gouvernementales et non gouvernementales. En 1990, le Comité a adopté la recommandation générale n° 9 concernant l'indépendance des experts, dans laquelle il s'est alarmé de la tendance des représentants d'États, d'organisations et de groupes à faire pression sur les experts, en particulier sur ceux qui font office de rapporteur pour tel ou tel pays.

12. Allant au-delà d'une analyse juridique formelle des indicateurs de la discrimination raciale, le Comité a concentré son attention sur des indicateurs socioéconomiques et culturels tels que le chômage, les inégalités en matière d'accès au logement, au travail, à l'éducation ou aux services sociaux et les taux élevés de détention, qui lui ont permis d'identifier des groupes sociaux particulièrement exposés à des risques de marginalisation et, de ce fait, à la discrimination raciale ou ethnique.

13. La crise qui est survenue dans l'ex-Yougoslavie en 1993 puis celles qui ont touché la Somalie et le Rwanda ont signalé au Comité la nécessité d'agir en amont pour prévenir les phénomènes de discrimination raciale systématique à grande échelle. En 1993, il a adopté un document intitulé «Prévention de la discrimination raciale, alerte rapide et procédure d'urgence» (A/48/18), dont M. de Gouttes a été le rapporteur. Ce document a été ensuite approuvé par l'Assemblée générale des Nations Unies et la Conférence mondiale de 2001 contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée. Les mesures d'alerte rapide s'appuient sur les indicateurs des situations d'urgence, dont la liste comprend, depuis 2005, le risque de génocide. Cette procédure a été appliquée à plus de 20 pays. Lors de sessions récentes, elle a été appliquée à la demande de communautés autochtones qui se plaignaient de violations de leurs droits sur leurs terres ancestrales.

14. En 1991, le Comité a institué la procédure de bilan qui lui permet d'examiner la situation dans les pays dont les rapports sont très en retard.

15. En 2004, le Comité a inauguré la procédure de suivi, importante initiative visant à s'assurer que les États parties prennent des mesures concrètes pour donner suite à ses observations finales et à ses opinions concernant les plaintes individuelles qu'il examine.

16. Le Comité a progressivement rationalisé ses méthodes de travail et les a mises en conformité avec les recommandations issues des réunions intercomités et des réunions des présidents des organes conventionnels des droits de l'homme. À titre d'exemple, il désigne des rapporteurs de pays, établit des listes de points à traiter et entretient un dialogue de plus en plus interactif avec les États parties.

17. Pour répondre aux critiques qui ont dès le début visé son prétendu isolement, le Comité a développé ses relations avec le monde extérieur, par exemple avec les institutions nationales des droits de l'homme, qui peuvent désormais prendre la parole au cours de ses séances publiques, avec les ONG dans un cadre informel, avec les rapporteurs spéciaux et les experts indépendants et avec le Conseil des droits de l'homme.

18. Les nouvelles procédures sont présentées dans une version révisée des directives du Comité concernant l'établissement des rapports, adoptée en août 2007 (CERD/C/2007/1).

19. Envisageant l'avenir, il souhaite que la procédure de suivi, qui revêt une importance critique, soit renforcée et, si cela s'avère nécessaire, qu'elle comprenne également des visites d'évaluation et d'enquête sur le terrain. Le Comité devrait en outre continuer de rationaliser ses méthodes de travail et les harmoniser avec celles des autres organes conventionnels. M. de Gouttes souligne la nécessité de consulter les États parties et d'écouter leurs observations concernant les méthodes de travail du Comité. En outre, il faudrait développer les relations avec les institutions nationales des droits de l'homme et les formaliser davantage. Enfin, M. de Gouttes compte sur une augmentation des ressources du Comité en ce qui concerne tant les services de secrétariat que les moyens disponibles pour les missions d'experts.

20. **M^{me} Dah**, s'exprimant en tant qu'ex-présidente la plus récente, adresse ses remerciements aux deux orateurs précédents qui sont des gardiens de la mémoire institutionnelle du Comité. Leur regard sur le passé et leur conseils pour l'avenir seront indubitablement une source d'inspiration pour les autres membres. La célébration de la 2000^e séance offre une occasion de réfléchir à la manière dont on pourrait redynamiser le Comité à moyen terme.

21. En dépit du fait qu'elle avait été pendant plusieurs années une diplomate de carrière auprès des organisations internationales, M^{me} Dah n'était pas préparée à l'expérience unique en son genre qu'elle a vécue au cours des six années précédentes au service du Comité en qualité d'experte indépendante. Au lieu de recevoir des instructions de ses supérieurs, elle devait défendre son point de vue personnel sur des questions de la plus haute importance. À cet égard, elle est reconnaissante aux autorités du Burkina Faso de respecter son indépendance.

22. Quoique le mandat du Comité soit extrêmement exigeant, il ne devrait jamais se laisser gagner par le découragement mais, au contraire, renouveler sa détermination à atteindre les buts de la Convention chaque fois qu'il examine un nouveau rapport, adopte une recommandation générale ou examine une plainte individuelle pour discrimination raciale. Le Comité a réussi au cours des quarante dernières années à adapter ses procédures et sa jurisprudence à des circonstances telles que la guerre froide, plusieurs génocides successifs et les formes nouvelles et changeantes de la discrimination raciale.

23. Son mandat de deux ans à la présidence du Comité, en 2008 et 2009, a été une expérience gratifiante et inoubliable. Elle a été très honorée d'être la première femme à exercer cette fonction. Elle rend hommage au secrétariat du HCDH sans le précieux soutien duquel aucun président, aussi expérimenté soit-il, ne pourrait s'acquitter de ses fonctions

efficacement. Les trois secrétaires avec lesquels elle a collaboré, Nathalie Prouvez, Torsten Schackel et Gabriella Habtom, ont été d'une efficacité étonnante, avec l'appui d'une équipe de collaborateurs dévoués. En outre, la Haut-Commissaire aux droits de l'homme a elle aussi donné un rang de priorité élevé aux travaux du Comité. Dans les coulisses, les interprètes, par leur admirable professionnalisme, ont permis aux membres du Comité de communiquer efficacement.

24. Au cours des six dernières années, elle a collaboré avec un grand nombre de membres du Comité qui étaient proprement extraordinaires, mais elle tient à mentionner spécialement M^{me} January-Bardill, premier membre sud-africain du Comité, qui avait quelque chose de symbolique sachant que la Convention a été élaborée dans le contexte de la lutte contre l'apartheid. À cet égard, elle tient à appeler l'attention sur l'échec des États parties à présenter un plus grand nombre de candidates aux fonctions du Comité. Ayant été la seule femme membre du Comité en 2008 et 2009, elle est heureuse d'y être rejointe par M^{me} Crickley à la session en cours.

25. Elle tient également à mentionner M. Aga Shahi, expert international d'une envergure exceptionnelle qui a introduit les indicateurs du génocide dans les travaux du Comité. Enfin, elle remercie M. Aboul-Nasr, qui avait participé à l'élaboration de la Convention, de son appui constant pendant son mandat.

26. Le Comité atteint, à quarante ans, l'âge de la maturité; M^{me} Dah est sûre qu'il restera énergique et dynamique.

27. **Le Président** dit que le Comité serait en effet heureux que l'équilibre hommes-femmes soit mieux assuré en son sein. Il espère que les États parties présenteront un plus grand nombre de candidatures féminines à l'avenir.

28. **M^{me} Dah** signale que l'Union africaine a de l'avance sur l'Organisation des Nations Unies en ce qui concerne l'équilibre hommes-femmes au sein de ses comités car au moins un tiers des membres de tous les comités de l'Union sont des femmes.

29. **M. Thornberry** dit que depuis qu'il a rejoint le Comité, l'environnement a considérablement changé, de même que la composition du Comité. Il a remplacé M. Banton, éminent membre du Comité et théoricien reconnu des questions de race et de discrimination raciale. Avant de rejoindre le Comité, il était devenu Président d'une ONG, Minority Rights Group International, à la suite de l'assassinat du Président précédent, le défenseur sri-lankais des droits de l'homme, Neelan Tiruchelvam. Les travaux universitaires de M. Thornberry ont porté dans une grande mesure sur les droits des minorités. Il a également collaboré avec l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe. Par comparaison, il prend note des observations de ses collègues concernant l'insuffisance des visites effectuées dans les pays et des activités menées sur le terrain et exprime l'espoir que cette situation évoluera.

30. Au cours de son mandat au sein du Comité, les normes internationales relatives aux droits des minorités, des autochtones, des femmes et des enfants ont sensiblement évolué. S'il a été initialement un peu surpris par l'attention accordée aux minorités lorsqu'il a rejoint le Comité, il reconnaît que les minorités sont à bien des égards les victimes du type de pratiques auquel le Comité s'intéresse.

31. Parmi les succès du Comité figure l'organisation de débats intéressants sur les questions de caste et d'ascendance. En outre, il a adopté le concept d'«intersectionnalité», terme créé par Kimberlé Crenshaw, le théoricien des questions de race et de genre. Quoique le Comité ne s'occupe pas spécifiquement des questions de genre ou de religion, il les considère comme relevant de son mandat lorsqu'elles se mêlent aux questions de race et d'ethnicité. Au fil des ans, le Comité a souligné qu'il importe de s'attaquer aux discours de haine, notamment dans sa recommandation générale n° 15. Les gouvernements ne partagent

pas toujours le point de vue du Comité à ce sujet, lequel fait souvent l'objet des réserves émises par les États parties.

32. S'il est tout à fait possible que le Comité n'ait pas mis suffisamment l'accent sur l'importance de l'éducation, M. Thornberry se félicite de ce qu'il s'intéresse de plus en plus à l'éducation et à la formation des responsables ainsi qu'à des aspects plutôt techniques de cette question, tels que l'éducation bilingue et l'éducation interculturelle.

33. S'agissant de la question du multiculturalisme, le Comité est en quelque sorte partagé entre la nécessité d'uniformité et l'importance croissante de la reconnaissance et du respect de la diversité. Assurément, le dynamisme du Comité est dû en grande partie au fait qu'il s'efforce de trouver des caractéristiques communes aux êtres humains tout en reconnaissant leurs différences. Cela peut naturellement donner lieu à des perceptions différentes des choses entre les membres du Comité qui continuent de réfléchir aux nuances des questions d'homogénéité, de diversité et d'égalité.

34. Il se félicite de ce que le Comité ait réussi à rédiger sa recommandation générale n° 32 concernant la question souvent controversée des mesures spéciales et des actions palliatives. Étant donné que ces questions sont souvent confondues avec les droits des minorités et des autochtones, il importe de faire des distinctions entre les différents éléments.

35. Par rapport à la période de l'apartheid, au cours de laquelle la Convention a été élaborée, il existe aujourd'hui peu d'États qui fassent délibérément des discriminations. Tandis que l'article 2 vise la discrimination encouragée par l'État, le Comité s'intéresse surtout, à l'heure actuelle, aux obligations incombant à l'État de s'occuper des activités des personnes, des groupes et des organisations touchant le domaine privé. Les activités des sociétés transnationales et nationales, domaine auquel le Comité devrait peut-être s'intéresser avec une détermination accrue à l'avenir, suscitent un vif intérêt.

36. Le Comité s'est montré novateur en élaborant des procédures, notamment les mesures d'alerte et la procédure d'action urgente, dont certaines ont été copiées par d'autres organes, ce qui est à mettre à son crédit. Le Comité doit un respectueux hommage à M. Aga Shahi pour le rôle essentiel qu'il a joué dans l'élaboration de la déclaration sur la prévention du génocide et pour la manière dont il l'a aidé à mettre au point une méthode permettant de repérer les signes avant-coureurs de violations massives des droits de l'homme susceptibles de dégénérer en génocide.

37. Si quelques études de portée limitée ont examiné les effets de l'action du Comité, aucun travail de recherche systématique n'a été fait à ce sujet. De nombreux membres du Comité ont l'impression que cette action a effectivement entraîné des changements positifs. C'est pourquoi il ne pourrait que se réjouir d'une étude qui examinerait systématiquement les effets de son action.

38. M. Thornberry ne sait toujours pas avec certitude pourquoi seuls 53 États parties à la Convention sur 173 ont fait la déclaration prévue à l'article 14 de la Convention ni pourquoi le Comité a seulement reçu des communications émanant de neuf de ces 53 États. Le Comité devrait s'intéresser à cette question étant donné que l'article 14 ouvre aux victimes de la discrimination raciale une voie de recours spécifique que ne leur offre aucun autre instrument international.

39. Il juge décevant que tant de rapports soient en retard et que certains États parties n'aient toujours pas soumis leur rapport initial. Il faudrait rappeler à ces États leurs obligations en matière de présentation de rapports.

40. Il suggère que le Comité adresse à chaque État partie, avant les élections, une déclaration générale dans laquelle il indiquerait que le Comité se féliciterait d'une amélioration de l'équilibre hommes-femmes sur son territoire.

41. Le Comité est plus conscient de l'omniprésence des droits de l'homme qu'il ne l'était lorsque la Convention a été rédigée; il a réellement élargi la portée et la signification du concept de discrimination raciale lui-même. La première chose à faire pour éliminer ce phénomène est de sensibiliser davantage l'opinion au problème qu'il pose, domaine d'action dans lequel le Comité a obtenu de bons résultats au fil des ans.

42. Le Comité doit assurément s'adapter continûment à l'évolution de l'environnement dans lequel s'inscrivent les droits de l'homme, en raison notamment de l'entrée en vigueur de plusieurs nouveaux instruments relatifs à ces droits, afin de conserver sa modernité et de continuer d'étendre son influence. Il ne doit pas perdre de vue l'importance persistante de la discrimination raciale et le caractère hautement sensible de ce sujet dans de nombreux États. Le Comité devrait s'attacher à agir dans un esprit de fidélité à son mandat et en faisant preuve de créativité et de sagesse. Le Comité devrait en outre faire de son mieux pour comprendre la pluralité du monde et la vaste gamme de victimes potentielles de la discrimination raciale.

La partie publique de la séance prend fin à 16 h 45.