



Strasbourg, 26 octobre 2007

GVT/COM/II(2007)003

**COMITE CONSULTATIF DE LA CONVENTION-CADRE POUR
LA PROTECTION DES MINORITES NATIONALES**

**COMMENTAIRES DU GOUVERNEMENT DU ROYAUME-UNI
SUR LE DEUXIEME AVIS DU COMITE CONSULTATIF SUR LA MISE EN
ŒUVRE DE LA CONVENTION-CADRE POUR LA PROTECTION DES
MINORITES NATIONALES AU ROYAUME UNI**
(reçus le 26 octobre 2007)

Introduction

Le Gouvernement du Royaume-Uni salue cette occasion de commenter le Deuxième Avis du Comité consultatif sur le Royaume-Uni au regard de la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales. Nous nous réjouissons que les membres du Comité consultatif aient pu rencontrer de nombreux fonctionnaires et intervenants lors de leur visite de contact au Royaume-Uni en mars 2007, et visiter Glasgow, Edimbourg, Belfast et Londres, pour examiner comment les politiques de lutte contre le racisme et la discrimination raciale, et de promotion de la cohésion sociale et des langues minoritaires, étaient mises en œuvre dans les différentes parties du Royaume-Uni.

Le Gouvernement du Royaume-Uni et les administrations décentralisées de l'Ecosse, du pays de Galles et d'Irlande du Nord, s'engagent fermement à éradiquer toute forme de racisme et d'intolérance, et à développer des politiques de lutte contre la discrimination et la violence d'ordre racial. Le gouvernement souhaite promouvoir des communautés soudées, dans lesquelles chaque individu, quelle que soit son origine ethnique, peut se réaliser pleinement, et jouir d'une égalité des droits, des chances et des responsabilités.

Depuis la visite du Comité consultatif, la situation s'est améliorée dans le pays. En juin 2007, le gouvernement a publié un Livre vert qui envisage l'adoption d'une loi unique sur l'égalité en Grande-Bretagne, pour remplacer l'arsenal législatif existant en la matière. Ce Livre vert —A Framework for Fairness— souligne que la législation sur la non-discrimination doit être harmonisée et simplifiée, autant que faire se peut. Il pose également une série de questions quant aux niveaux de protection appropriés pour chaque motif de discrimination. Le gouvernement étudie sérieusement toutes les recommandations émises.

En août 2007, le gouvernement a publié son deuxième rapport d'étape annuel sur sa stratégie de renforcement de l'égalité raciale et de la cohésion communautaire. Le rapport, *Improving Opportunity, Strengthening Society: Two years on*, décrit le travail entrepris au cours de l'année qui vient de s'écouler pour améliorer l'égalité raciale et la cohésion communautaire. Il souligne les progrès qui ont été réalisés pour renforcer l'égalité dans les principaux services publics et présente des statistiques détaillées sur le sujet.

Le 1er octobre 2007, la nouvelle Commission pour l'égalité et les droits de l'homme est entrée en fonction. Cette Commission jettera un jour nouveau sur l'égalité et les droits de l'homme en Grande-Bretagne, en abordant les six volets de l'égalité d'un point de vue global, et non chacun d'entre eux pris distinctement.

En octobre 2007, le gouvernement a présenté un plan d'action en dix points, destiné à renforcer la cohésion et apaiser les tensions communautaires, et a dégagé à ce titre 50 millions de livres. Il répond ainsi en partie à l'examen de la Commission pour l'intégration et la cohésion (CIC), qui a observé durant dix mois les principaux défis que la Grande-Bretagne va devoir relever face au changement croissant des communautés locales.

Le 9 octobre 2007, le gouvernement a défini ses principaux objectifs pour les trois prochaines années. Chacun des ministères concernés a pour mission de réduire les écarts de revenus entre les Noirs et les personnes issues de minorités ethniques, et l'ensemble de la population. Les nouvelles priorités visent à combler les écarts d'instruction; diminuer le non-emploi; prévenir la discrimination à l'embauche; lutter contre tout traitement inéquitable au travail, à l'université ou à l'école, ou au niveau des services de santé et des transports publics; diminuer les inégalités en matière de santé et d'accès aux psychothérapies; diminuer les actes de violence inspirés par la haine; renforcer l'implication des minorités dans la vie publique (afin qu'elles occupent des fonctions de directeur d'école, de magistrat, de conseiller municipal, etc.); et renforcer la confiance dans le système de justice pénale. En annonçant ces objectifs et les fonds qui les accompagnent, le gouvernement démontre son engagement sans faille dans la lutte contre les inégalités.

Par souci de clarté, cette réponse commente article par article le Deuxième Avis du Comité consultatif sur le Royaume-Uni et, le cas échéant, renvoie aux numéros de paragraphe dudit Avis.

Article 3

Champ d'application (paragraphe 35 à 37)

Le Gouvernement du Royaume-Uni prend note des recommandations émises par le Comité consultatif sur le champ d'application de la Convention-cadre au Royaume-Uni. Toutefois, sa position est clairement définie dans les paragraphes 16 à 19 de son deuxième rapport prévu par la Convention-cadre. Le Royaume-Uni a ratifié la Convention-cadre étant entendu qu'elle s'appliquait aux groupes raciaux définis selon les termes de la loi de 1976 relative aux relations interraciales (*Race Relations Act*), c'est-à-dire aux groupes définis par « la couleur, la race, la nationalité, ou les origines ethniques ou nationales ».

Rubriques de recensement (paragraphe 44 à 45)

Le Gouvernement du Royaume-Uni se réjouit de constater que le Comité consultatif reconnaît le caractère très large des consultations sur le recensement de 2011. L'Institut national des statistiques, qui est responsable de ces préparatifs, a pris note des recommandations émises par le Comité consultatif. Les propositions actuelles prévoient de collecter des informations sur les minorités « non visibles » par le biais d'une réponse écrite à la question sur le groupe ethnique ou à une nouvelle question sur l'identité nationale. En 2011, de nouveaux thèmes pourraient être inclus, notamment la citoyenneté et l'année d'entrée au Royaume-Uni, afin d'obtenir des informations supplémentaires sur les nouvelles communautés migrantes. Le contenu du recensement de 2011, notamment les questions et les catégories de réponse, sera soumis à l'approbation du Parlement en 2010.

Le Gouvernement d'Irlande du Nord note les commentaires du Comité consultatif concernant la collecte de données; il en tiendra compte lorsqu'il participera à préparer les questions du recensement de 2011, afin de rassembler des informations pertinentes eu égard à la maîtrise des langues.

Nouvelles communautés migrantes (paragraphe 46)

Le gouvernement a noté la recommandation du Comité consultatif concernant les nouvelles communautés migrantes. Les courants migratoires au Royaume-Uni ont subi des changements marquants ces dernières années, notamment depuis l'élargissement de l'Union européenne en 2004. Un total cumulé de 579 000 ressortissants des pays en voie d'adhésion à l'UE se sont inscrits au Programme d'enregistrement des travailleurs du Royaume-Uni (*Worker Registration Scheme*) entre le 1er mai 2004 et le 31 décembre 2006. Si les immigrants ont tendance à grossir les zones urbaines du pays, les nouveaux migrants s'implantent également dans d'autres zones. Ces nouveaux courants migratoires se sont avérés bénéfiques pour le Royaume-Uni, mais ils ont également posé certains problèmes. En octobre 2007, le gouvernement a présenté un plan d'action en dix points, destiné à renforcer la cohésion et à apaiser les tensions communautaires, et a dégagé à ce titre 50 millions de livres. Il répondait ainsi en partie à l'examen de la Commission pour l'intégration et la cohésion, qui avait observé durant dix mois les principaux défis que la Grande-Bretagne allait devoir relever face au changement croissant des communautés locales.

Des données publiées en octobre 2007 suite à l'Enquête sur la citoyenneté ont confirmé le constat de la Commission, selon lequel la nation a une image positive de la situation. Selon cette enquête, 81 % des personnes interrogées estiment que les personnes d'origines diverses s'intègrent bien dans leur environnement, 85 % pensent qu'elles font partie intégrante du pays, et 77 % pensent qu'elles font partie intégrante de leur quartier.

Malgré ces chiffres rassurants, les premières réponses du gouvernement suite aux conclusions de la CIC montrent bien que des problèmes complexes continuent d'émerger, et requièrent d'agir aux plans national et local, pour rapprocher les communautés et prévenir tout traitement perçu comme injuste.

Les mesures clés du gouvernement incluent:

- un investissement de 50 millions de livres pour les trois prochaines années, afin de renforcer la cohésion des communautés et de soutenir les autorités locales qui doivent prévenir et désamorcer les tensions communautaires (contre 2 millions investis en 2007-2008);
- un dossier d'information pour les nouveaux migrants, décrivant leurs droits et leurs devoirs, qui les aidera à connaître les lois nationales comme les traditions locales;
- des équipes spécialisées dans l'intégration aideront les autorités locales à faire face à tout changement majeur au sein de la population locale;
- en examinant les nouveaux indicateurs nationaux sur le renforcement de la cohésion, les autorités locales pourront cibler les mesures qui sont réellement efficaces dans leur zone et échanger ces informations; et
- un guichet unique sur le Web, pour apporter une aide pratique aux individus, aux groupes et aux organisations en faveur de la cohésion.

Article 4

Réformes législatives et institutionnelles en matière de lutte contre la discrimination (paragraphe 62 à 64)

Le gouvernement note avec satisfaction que le Comité consultatif prend acte des mesures adoptées depuis son dernier rapport en vue de renforcer le cadre législatif de lutte contre la discrimination en Grande-Bretagne et en Irlande du Nord. Le gouvernement prend note des recommandations supplémentaires émises quant à l'extension de l'arsenal législatif de lutte contre la discrimination. Dans ses propositions pour une loi unique sur l'égalité en Grande-Bretagne, le gouvernement a indiqué qu'il harmoniserait et simplifierait au maximum la législation pratique sur la discrimination, tout en maintenant les niveaux de protection garantis par les lois existantes. Le Livre vert *A Framework For Fairness* pose un certain nombre de questions relatives aux niveaux de protection adaptés à chaque motif de discrimination, y compris les motifs religieux ou de croyance, et le gouvernement étudiera soigneusement toutes les recommandations reçues suite à la consultation. Il faut toutefois garder à l'esprit qu'avec la décentralisation des administrations, certaines variations peuvent apparaître dans l'appareil juridique du Royaume-Uni.

Le 1er octobre 2007, la nouvelle Commission pour l'égalité et les droits de l'homme est entrée en fonction. Cette Commission jettera un jour nouveau sur l'égalité et les droits de l'homme en Grande-Bretagne, en abordant les six volets de l'égalité d'un point de vue global, et non chacun d'entre eux pris distinctement. Elle s'appliquera à coordonner la lutte contre l'inégalité et la discrimination, car si les motifs de discrimination peuvent différer, les armes pour la combattre restent souvent les mêmes. Les enseignements tirés d'une expérience s'appliquent souvent à d'autres contextes; il semble donc plus que judicieux de rassembler les expériences et les connaissances sous un même toit, plutôt que sous six.

La Commission entrera effectivement au service de ses partenaires et des utilisateurs, avec des systèmes dûment en place, dès son premier jour d'ouverture, le 1er octobre. Avant toute chose, elle mettra en place des partenariats pour renforcer son action de proximité, notamment subventionner des associations et des groupes, et fournir des informations et une assistance par le biais de sa ligne d'accueil téléphonique et de son site web.

En Ecosse, l'équipe de transition de la CEDH et la personne morale du Parlement écossais (qui est chargée de mettre en place la Commission écossaise des droits de l'homme) ont étroitement collaboré durant l'établissement des deux commissions. Il a été convenu que les deux organes partageront le même immeuble à Glasgow et actuellement, des discussions sont en cours quant au partage de certains services. Lorsque la Commission écossaise des droits de l'homme aura nommé ses commissaires ou ses agents, il sera possible d'envisager un protocole d'accord sur l'interaction des deux organes.

Mesures pour garantir une égalité pleine et entière (paragraphe 81 à 84)

Le Gouvernement du Royaume-Uni s'engage à prendre des mesures efficaces en faveur de

l'égalité. En août 2007, il a publié le deuxième rapport d'étape annuel sur sa stratégie nationale de renforcement de l'égalité raciale et de la cohésion communautaire. Ce rapport présente une analyse statistique détaillée, la sixième d'une série de rapports sur l'égalité raciale dans les services publics. D'après les données recueillies, de nombreux Noirs et membres de communautés ethniques minoritaires ont un niveau de vie satisfaisant dans la Grande-Bretagne actuelle, mais ce tableau n'est pas uniforme. Dans certains domaines de la vie, les Noirs et les membres de groupes ethniques minoritaires devancent l'ensemble de la population; il ne faut pas partir du principe qu'ils sont toujours défavorisés. Cette vision simpliste et dépassée empêche l'adoption de mesures adaptées aux besoins les plus criants. Par exemple, les élèves de la plupart des groupes ethniques minoritaires s'en sortent de mieux en mieux à l'école, à l'exception notable des Roms/Tsiganes et des gens du voyage irlandais. Quel que soit le groupe ethnique, les filles l'emportent sur les garçons. Les élèves chinois arrivent en tête de tout autre groupe ethnique, majorité blanche incluse. Sur le marché de l'emploi, le nombre d'inactifs décline chez toutes les minorités ethniques, y compris les plus frappées par le phénomène, celles du Pakistan et du Bangladesh. En matière de logement, malgré certaines améliorations, les taux de surpopulation demeurent plus élevés pour les minorités ethniques. Le ministère des Communautés et du Gouvernement local a entrepris des travaux pour régler ce problème. Dans le cadre d'un effort national en ce sens, le gouvernement s'efforce aussi de répondre aux besoins de santé de toutes les communautés. Il existe d'énormes différences entre les différents groupes ethniques en termes d'état de santé, d'évolution de la morbidité et de comportements de santé. Des campagnes de santé ciblées permettent de combler ces écarts. Le gouvernement tient à maintenir un système de justice pénale équitable pour toutes les communautés en présence, et il y travaille. En effet, la perception et l'expérience des différentes phases du processus judiciaire peuvent varier considérablement selon la communauté ethnique à laquelle l'individu appartient, ou selon son statut: victime d'un crime, témoin, défendeur ou condamné. Le rapport d'étape décrit les mesures entreprises dans cette perspective, c'est-à-dire lutter contre les actes de violence à caractère raciste et accroître la diversité au sein même de l'appareil judiciaire.

La Commission pour l'égalité et les droits de l'homme, qui est entrée en fonction en octobre 2007, est habilitée à vérifier que le secteur public respecte ses obligations en matière d'égalité (notamment d'égalité raciale). Elle doit s'employer à atteindre les objectifs prévus en matière d'égalité et de droits de l'homme, et notamment à vérifier le respect des lois en vigueur. Le gouvernement partage l'avis du Comité consultatif, selon lequel il faut soumettre le secteur public à une obligation de résultat dans ce domaine.

Le gouvernement envisage de recourir à des mesures concrètes et aux marchés publics pour renforcer l'égalité des chances en faveur des minorités ethniques et d'autres groupes défavorisés, par le biais de l'Examen de la loi sur la discrimination. Le document de consultation —*A Framework for Fairness*— propose que la Grande-Bretagne « adopte des mesures de compensation, afin que les employeurs et le reste de la population remédient plus rapidement à la sous-représentation ».

La Commission Entreprises du Comité national pour l'emploi a envoyé son rapport final au chancelier de l'Echiquier le 11 octobre, sur les mesures adoptées pour améliorer l'emploi et l'avancement des minorités ethniques dans le secteur privé. Le rapport recommande d'employer des clauses et conditions des marchés, ainsi que des questionnaires de présélection pour renforcer la diversité chez les fournisseurs du secteur public; de définir des objectifs précis pour réduire l'écart qui sépare les minorités ethniques et les Blancs en matière d'emploi; et de s'appuyer sur des études thématiques pour gérer les problèmes propres à des secteurs spécifiques. Le rapport recommande également d'améliorer la mise en œuvre des programmes de protection sociale ou d'emploi au plan local, en ciblant sept villes en particulier: Londres, Birmingham, Bradford, Leeds, le Grand Manchester, Glasgow et Sheffield.

Le gouvernement étudie la question et donnera rapidement sa réponse officielle. La Cellule pour l'emploi des minorités ethniques étudie également comment recourir aux marchés pour renforcer l'égalité sur le lieu de travail et abaisser le taux de chômage des minorités ethniques.

Suite à son étude sur l'égalité raciale effectuée en 2004-2005, le Gouvernement écossais a provisoirement mis sur pied un groupe stratégique national, chargé de réduire les inégalités subies par les minorités ethniques sur le marché écossais de l'emploi. Ce groupe inclut la Commission pour l'égalité raciale, le ministère de l'Emploi et des Pensions, *Job Centre Plus*, le Gouvernement écossais, *Scottish Enterprise*, des organisations clés du secteur public et des groupements d'employeurs privés.

Sa principale mission consiste à renforcer la présence de groupes ethniques minoritaires sur le marché du travail et à faciliter leur intégration. Elle s'associe à trois objectifs spécifiques:

- éliminer la pénalité ethnique;
- réduire les écarts en matière d'emploi;
- réduire la ségrégation au travail.

Pour atteindre ses objectifs, le groupe met l'accent sur les points suivants:

- pratiques et direction gouvernementales;
- entrepreneuriat, soutien financier et commercial;
- enseignement, formation et développement des compétences;
- égalité sur le lieu de travail;
- ségrégation à l'embauche.

À l'automne 2007, le groupe établira un rapport sur la Stratégie nationale et le Plan d'action sur l'égalité raciale du Gouvernement écossais qui pourra être consulté. La Stratégie inclura des mesures destinées à soutenir les pouvoirs publics afin qu'ils accomplissent leurs tâches conformément à la loi intitulée *Race Relations (Amendment) Act* (loi portant modification de la loi sur les relations ethniques).

Initiative Stratégie de ville

En Ecosse, Glasgow abrite la population ethnique minoritaire la plus importante. Le taux d'emploi de cette population est estimé à quelque 56 %, soit 10 % de moins que le taux global de Glasgow (66 %), et 20 % de moins que l'ensemble de l'Ecosse (76 %). La ville est donc considérée comme une zone clé dans laquelle une action s'impose.

En juillet 2006, Glasgow a été sélectionnée comme l'une des quinze zones pionnières du Royaume-Uni qui participeront à l'initiative Stratégie de ville organisée par le ministère de l'Emploi et des Pensions. Ce projet vise à rapprocher les secteurs public, privé et bénévole, par le biais d'un partenariat local concerté —ou collectif, afin d'aider les chômeurs sur le terrain de façon coordonnée. Les collectifs locaux sont chargés d'organiser et d'intensifier les activités interagences pour accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche, notamment les plus défavorisés.

Le Collectif de Glasgow a identifié cinq groupes prioritaires, dont les minorités ethniques qui enregistrent depuis des décennies des taux d'emploi excessivement bas.

Il comprend un sous-groupe qui s'applique à agir concrètement en faveur des minorités ethniques. Ce sous-groupe collaborera avec le Collectif pour élaborer un plan d'action, renforcer la mobilisation, et définir les étapes clés à suivre et leur mode de mise en œuvre. Ce sous-groupe accueille un large éventail d'organismes à vocations diverses, souvent mais pas seulement en faveur des minorités ethniques: le Black and Ethnic Minority Infrastructure in Scotland (BEMIS), Careers Scotland, le Glasgow Anti Racist Alliance (GARA), le conseil municipal de Glasgow, Glasgow Equal Access, Glasgow Community Planning Ltd, Jobcentre Plus, le Service national de santé de l'Ecosse (NHS Scotland), Scottish Enterprise et le Gouvernement écossais.

Dans le cadre d'un large processus consultatif, le sous-groupe a engagé des discussions avec les grandes associations de défense des minorités ethniques, afin de mieux saisir ce qui peut freiner la coopération entre elles, et avec les organismes d'intérêt général.

Selon le sous-groupe, les plans d'action positifs s'imposent comme l'un des moyens les plus efficaces d'abaisser le taux de chômage des communautés ethniques minoritaires, à condition qu'ils fassent l'objet d'un suivi régulier.

La Commission Entreprises du Comité national pour l'emploi sur l'égalité raciale sur le lieu de travail

De la même façon à l'échelon national, la Commission Entreprises du Comité national pour l'emploi sur l'égalité raciale sur le lieu de travail a choisi Glasgow comme pôle d'action. Cette Commission vise à inciter les entreprises privées à recruter à long terme les membres de communautés ethniques minoritaires, et à consolider leur parcours professionnel. Dans le cadre de l'initiative Stratégie de ville, elle a concentré son action sur cinq zones pionnières dont Glasgow, qui se caractérisaient par une augmentation des minorités ethniques et des disparités criantes en matière d'emploi.

En s'appuyant sur des recherches locales et nationales, elle a identifié six facteurs d'influence prépondérants pour les pratiques d'emploi du secteur privé:

- les dirigeants des secteurs public et privé;
- les marchés publics;
- les études thématiques et sectorielles;
- la communication à l'adresse des entreprises;
- la mesure des résultats; et
- les observations critiques et les conseils à l'intention des entreprises.

La Commission a présenté son rapport final au Chancelier. Bien qu'elle ait émis des recommandations nationales, elle reste persuadée que la clé de la réussite réside dans le plan d'action individuel de chaque ville.

Collecte de données en Ecosse

La collecte de statistiques fiables sur les groupes ethniques minoritaires en Ecosse présente de grandes difficultés méthodologiques, en raison de la taille réduite de cette population: 2 % de la population totale selon le recensement de 2001, mais il se peut que cette proportion soit sous-évaluée. Ce recensement continue de constituer la meilleure source d'information, mais il commence à dater.

D'autres enquêtes et documents administratifs fournissent des données sur le thème, comme la *Scottish Household Survey* (enquête écossaise auprès des ménages), la *Labour Force Survey* (enquête sur la main-d'œuvre) et la *Family Resources Survey* (enquête sur le budget des ménages), mais vu la taille réduite des échantillons, la ventilation des données par groupe ethnique ne donne aucun résultat tangible. En effet, la plupart des enquêtes gouvernementales recherchent une représentation globale de la population et ne génèrent donc pas de statistiques fiables sur ces franges de la population. De ce fait, la volatilité et le caractère aléatoire de ces données ne permettent pas d'observer les tendances de ces groupes ethniques minoritaires. Par ailleurs, étant donné le nombre restreint de personnes interrogées répondant à ce profil, il peut être interdit de divulguer les données pour respecter leur confidentialité.

Pour pallier ces déficiences, plusieurs solutions sont possibles:

- Regrouper les données de plusieurs années ou de plusieurs groupes ethniques. Par exemple avec un échantillon de 60 000 ménages, la *Labour Force Survey* constitue la plus grande enquête effectuée au Royaume-Uni, mais il est nécessaire de rassembler ses résultats sur plusieurs années pour pouvoir les ventiler et les analyser par groupe ethnique. Il est possible de regrouper les données de deux groupes ethniques ou plus, par exemple les populations d'Asie du Sud. Cette agrégation peut néanmoins masquer des différences dans le comportement ou la situation des minorités ethniques prises isolément, par exemple dans la physionomie de l'emploi pour les femmes indiennes ou pakistanaises, ou dans les résultats

scolaires des populations indiennes et pakistanaises ou bangladaïsi. Finalement, dans la pratique, le système écossais ne fait que regrouper les groupes ethniques minoritaires visibles, et classer les individus selon qu'ils sont blancs ou non blancs.

□ Harmoniser les questions relatives à l'ethnicité ou le handicap dans les enquêtes gouvernementales. Les cinq grandes enquêtes du Gouvernement écossais sont actuellement ajustées à cet effet, afin d'améliorer la « compatibilité » des échantillons. Il s'agit d'un projet à long terme, car le regroupement des échantillons pose des problèmes techniques complexes, et il faut du temps pour que chaque enquête intègre les modifications.

□ Pour obtenir des données exploitables, il est nécessaire de grossir les échantillons de sous-groupes d'une population. Dans un souci de fiabilité, la taille des échantillons représentant les minorités ethniques a été augmentée, par exemple dans la *Scottish Crime Survey 2000* (Enquête sur la criminalité en Ecosse). Des discussions sont également conduites pour savoir s'il convient de procéder de même pour la *Labour Force Survey* (LFS). Le Gouvernement écossais finance déjà un projet dans ce sens pour l'échantillon écossais, qui passera d'environ 8 000 à 23 000 ménages. Un tel processus permettrait de mieux ventiler les statistiques ethniques, mais pas d'en tirer des conclusions fiables sur un groupe ethnique minoritaire donné, sauf si les données de plusieurs années sont agrégées. Plusieurs points sont à considérer avant de renforcer les indicateurs d'ethnicité dans une enquête. La taille réduite de la population ethnique minoritaire en Ecosse pose des difficultés d'ordre méthodologique: il est difficile de cerner et de localiser cette frange de la population, et donc de constituer une base de sondage qui présente un biais d'échantillonnage minime. De plus, si l'on demande aux enquêteurs d'appliquer une méthode d'identification aléatoire, les coûts sont prohibitifs, tout comme les coûts associés à l'augmentation de la taille des échantillons.

Bien que le Gouvernement écossais s'emploie à améliorer la collecte de données, des déficiences persisteront au plan quantitatif, étant donné la dimension réduite de cette population. Selon le type d'information requis, la recherche qualitative peut elle s'avérer très utile et n'est pas soumise aux lourdes contraintes d'échantillonnage de la recherche quantitative. Elle fournit en effet des données substantielles et détaillées qui peuvent faire l'objet d'une analyse poussée. Dans le cadre d'entretiens approfondis et de discussions de groupe, les personnes interrogées donnent un récit subjectif de leurs expériences, de leur comportement et de leurs attitudes. La recherche qualitative emploie des échantillons réduits, sélectionnés pour couvrir une large tranche de la population concernée. Elle révèle l'étendue et la diversité des points de vue, mais pas leur proportion au sein de la population.

En Irlande du Nord, le Comité consultatif sera satisfait d'apprendre que le 28 juin 2007, le ministère de la Santé, des Services sociaux et des Services publics a publié une nouvelle brochure, *Health and Social Care in Northern Ireland*, qui fournit des informations clés sur les services de santé rédigées en anglais et dans treize autres langues.

Aide juridictionnelle (paragraphe 84)

En cas de discrimination au travail, une plainte peut être déposée contre l'employeur devant le conseil des prud'hommes. Aux termes de la loi de 1999 intitulée *Access to Justice Act*, qui est entrée en vigueur le 1er avril 2000, la représentation devant un conseil de prud'hommes ne relève pas du *Community Legal Service* (CLS). Une aide juridictionnelle reste toutefois disponible et il est possible de bénéficier d'une représentation juridique auprès de la cour d'appel des prud'hommes, sous réserve de satisfaire à une double condition de ressources et de recevabilité de l'action.

En règle générale, le CLS n'apporte pas d'aide financière à la représentation auprès des tribunaux, car contrairement aux cours, ils interrogent eux-mêmes l'utilisateur pour obtenir des informations pertinentes. L'utilisateur n'est pas tenu d'exposer ses arguments, mais d'apporter un témoignage.

Il faut toutefois reconnaître que certains usagers ne sont pas en mesure de se représenter eux-mêmes, en raison de problèmes de langue, par exemple. Dans ce cas, ou si d'autres critères stricts sont remplis, le *Lord Chancellor* est habilité, sur recommandation de la

Commission des services juridiques, à autoriser un « financement exceptionnel » pour représentation, en vertu de l'*Access to Justice Act 1999 s.6(8)(b)*.

Article 5

Aide de l'Etat

Programmes de subventions pour l'égalité raciale, la cohésion communautaire et le renforcement des capacités (paragraphe 92)

Le gouvernement se félicite que le Comité consultatif reconnaisse l'aide que son programme *Connecting Communities Plus* apporte aux organisations en faveur de l'égalité raciale et de la cohésion communautaire. Il note également la recommandation du Comité consultatif selon laquelle il importe que les organisations maîtrisent les procédures de demande de subventions.

Dans le cadre de la troisième session du programme *Connecting Communities Plus, Community Grants Fund (2008-09)*, la *Community Development Foundation (CDF)* (fondation pour le développement communautaire) fournit des informations détaillées aux associations qui sollicitent une subvention. Pour que chacune ait sa chance, elle a mis en place une ligne d'assistance téléphonique et une adresse électronique pour tout renseignement complémentaire. Le cas échéant, la Fondation orientera les candidats vers des spécialistes qui les aideront à remplir les formulaires de demande. Pour les demandeurs de langue maternelle autre que l'anglais, la Fondation fera appel si possible à une personne maîtrisant leur langue et connaissant les démarches à suivre, et fournira le cas échéant des conseils personnalisés.

En mars 2007, la CDF a publié *Setting Up For Success*, un guide pratique à destination des associations de défense des communautés. Pour compiler et rédiger ce guide, elle a tiré parti de l'expérience et des connaissances de 582 associations financées dans le cadre de la première session du *Faith Communities Capacity Building Fund*, et de toutes les entités ayant reçu son aide ou ses subventions ces dernières années, y compris les demandeurs et les bénéficiaires de subventions au titre de la première session de *Connecting Communities Plus, Community Grants*. La structure de ces organisations varie —du grand réseau national au petit projet communautaire local, tout comme leur stade d'évolution.

Le Gouvernement écossais finance par des dons le Conseil des organisations volontaires des minorités ethniques en Ecosse, un organisme intermédiaire national, qui vise à renforcer les capacités et la durabilité du secteur associatif des minorités ethniques. Cinquante-cinq mille neuf cent deux livres ont ainsi été allouées au CEMVO en 2006-2007, et 84 792 en 2007-2008.

Depuis juillet 2004, le CEMVO gère un programme conçu pour renforcer en Ecosse les capacités des organisations associatives des minorités ethniques et des groupes communautaires. Au cours de la première année, trente organisations ont été soutenues, et elles ont elles-mêmes attiré 750 000 livres de fonds, avec l'aide de spécialistes du renforcement des capacités. L'aide du CEMVO se déroule en quatre phases: renforcement préalable des capacités, renforcement des capacités en cours, renforcement ultérieur des capacités, et bilan du renforcement des capacités. Les organismes peuvent ainsi progresser dans plusieurs domaines: création et structure juridique; structures et processus de direction; planification des finances et des interventions; financement; systèmes de gestion; communication et marketing; partenariat et réseaux; systèmes financiers, TIC.

Le Gouvernement écossais subventionne également le *Black and Ethnic Minority Infrastructure in Scotland (BEMIS)*, fédération nationale qui regroupe les associations des minorités ethniques en Ecosse, afin de l'aider à atteindre un certain nombre d'objectifs, y compris concernant le renforcement des capacités.

De son côté, le *Voluntary Action Fund (VAF)* fournit des informations et une aide au secteur bénévole des minorités ethniques. En 2005, il a organisé —entre autres— des ateliers pour

les associations désireuses de solliciter une subvention dans le cadre du *Race Equality, Integration and Community Support Fund* du Gouvernement écossais. Il a maintenu son aide après l'obtention des subventions.

Activités culturelles et médias

Le gouvernement estime que la culture au sens large peut jouer un rôle majeur dans la cohésion des communautés. Les organismes publics, les autorités locales et les secteurs associatif et communautaire collaborent dans cette perspective. Les activités ainsi promues concernent tant des stations de radio communautaires que des expositions locales, en passant par des projets locaux et régionaux soutenus par nos institutions nationales, telles que la National Gallery et le Science Museum. Elles participent toutes à faciliter la compréhension des cultures ethniques minoritaires.

Les progrès accomplis sont évalués par l'enquête *Taking Part* du ministère de la Culture, des Médias et des Sports, première enquête participative nationale sur ces trois domaines, et par des recherches menées par des organismes publics autonomes de ce ministère.

En Ecosse, le *Bòrd na Gàidhlig* et le Conseil écossais des arts ont déjà mis en place des sources de financement à disposition des associations qui défendent le maintien et le développement des langues gaélique et écossaise. Les deux organismes mènent déjà plusieurs projets communs, dont la publication d'une stratégie nationale des arts gaéliques, qui est attendue fin 2007.

En Irlande du Nord, outre les fonds fournis par le Bureau de l'écossais d'Ulster, le Conseil des arts subventionne les artistes et les initiatives artistiques en faveur de l'écossais d'Ulster. La Déclaration commune de 2003 a pris pour engagement d'encourager la création d'une académie de l'écossais d'Ulster et de l'*Irish Language Broadcast Fund*, avec un budget de 12 millions de livres sur cinq ans pour chacun des deux projets.

Le gouvernement a construit des relations positives avec des organismes indépendants tels que la *Press Complaints Commission (PCC)* et l'Ofcom, autorité de régulation de la radiodiffusion; certaines entités médiatiques telles que la BBC ont conçu des programmes axés sur le pluralisme, afin d'attirer les membres de groupes ethniques minoritaires vers les métiers de la presse et de sensibiliser les donateurs potentiels.

En janvier 2007, un forum s'est tenu à Londres sur le thème de l'ethnicité et des médias. L'événement a réuni des représentants des principaux organismes de radiodiffusion du Royaume-Uni, des parlementaires et des organismes de presse, pour débattre de la représentation des minorités ethniques dans les médias. La discussion a également porté sur le message que les médias véhiculent quant aux questions d'ethnicité et de foi, et sur la voie à suivre pour les entreprises, le secteur associatif et les pouvoirs publics.

Radiodiffusion

La langue gaélique

Pour remplir son mandat en vertu des lois sur la radiodiffusion de 1990 et 1996, et de la loi sur la communication de 2003, le Service des médias gallois se doit de subventionner la création et la production d'émissions et de projets en langue gaélique pour la télévision, la radio et les nouveaux médias. Dans le cadre de l'accord de dévolution [autonomie partielle] de 1999, le Gouvernement écossais doit assurer le financement du Service des médias gallois; il poursuit son action dans cette voie, avec la mise en place d'ici la fin de l'année d'un service de télévision en langue gaélique, et il s'est engagé à verser 3 millions de livres supplémentaires par an. Son investissement total pour 2007-2008 s'élève à 11,9 millions de

livres.

En vue de promouvoir les émissions en langue gaélique, le ministre de la Culture, des Médias et du Sport s'est aussi engagé à allouer au nom du Gouvernement du Royaume-Uni une contribution non renouvelable de 250 000 livres pour participer à la mise en place de ce service.

La BBC joue un rôle de premier plan dans la sauvegarde du patrimoine culturel gaélique, et elle sera un acteur majeur du développement et de l'avenir du service de télévision numérique en gaélique. Elle gère et finance également *BBC Radio nan Gaidheal* qui bénéficie d'une audience fidèle.

La langue galloise

Le gouvernement s'engage à instaurer un avenir durable pour la production radiophonique et télévisuelle en langue galloise. La BBC fournit un service de radiodiffusion entièrement en langue galloise. S4C et la BBC fournissent tous deux des services en ligne en gallois, qui viennent compléter leurs émissions.

La *Welsh Fourth Channel Authority* fournit le service de télévision *Sianel Pedwar Cymru* (ou S4C) pour la quatrième chaîne télévisée du pays de Galles. Outre les services analogiques et numériques S4C, S4C diffuse également une deuxième chaîne numérique, S4C2. Comme la BBC, S4C est à la fois un organisme de radiodiffusion et de régulation; comme Channel 4, cet « éditeur-radiodiffuseur » ne produit pas d'émissions. Comme les deux entités, c'est une entreprise publique. Fondée en vertu de la loi de 1981 sur la radiodiffusion (*Broadcasting Act*), la chaîne a commencé sa diffusion en novembre 1982. Elle reçoit une subvention publique, revalorisée chaque année selon l'inflation indiquée par l'indice des prix de détail (*Retail Prices Index*). Pour l'année civile 2007, la subvention allouée s'élève à presque 94,40 millions de livres.

La langue irlandaise

Le nouvel *Irish Language Television and Film Production Fund* allouera un budget quinquennal de 12 millions de livres à la promotion de programmes en langue irlandaise.

Réponse aux besoins des Tsiganes et gens du voyage en matière de logement (paragraphe 103 à 106)

Les autorités locales doivent depuis peu répondre à une nouvelle exigence: mener des évaluations spécifiques des besoins des Tsiganes et gens du voyage en matière de logement. Elles ont tâtonné quelque temps avant de trouver la meilleure façon d'accomplir cette tâche complexe et d'obtenir des résultats fiables et pertinents, avec le concours de représentants des communautés de Tsiganes et de gens du voyage dans leurs aires. Quarante-huit pour cent des autorités locales ont aujourd'hui assuré cette mission. En février 2006, le gouvernement avait publié des conseils de rédaction de ces évaluations, en insistant sur la nécessité de consulter dès le départ les représentants des communautés locales de Tsiganes et de gens du voyage. Ces conseils ont depuis fait l'objet de modifications à la lumière des enseignements tirés, et une version révisée a été publiée le 4 octobre 2007.

En mars 2007, le gouvernement a publié de nouveaux conseils à l'attention des assemblées régionales, afin qu'elles étudient la rigueur et la cohérence de l'évaluation des besoins dans leur région. Elles devraient ainsi pouvoir exploiter les données obtenues pour déterminer clairement et sûrement les besoins régionaux en matière de stationnement. Les résultats de ces évaluations seront ouverts au public, qui pourra signaler toute imprécision observée.

La consultation sur *The Governance of Britain - the Government's Draft Legislative Programme*, document publié le 11 juillet 2007, présentait le projet de programme législatif pour la prochaine session parlementaire. Les projets de lois présentés incluaient le *Housing and Regeneration Bill*. Comme énoncé dans ledit document, le gouvernement entend utiliser ce projet de loi pour appliquer l'arrêt de la CEDH dans *Connors c. Royaume-Uni* (traité dans

le paragraphe 100 de l'Avis du Comité). Le programme législatif définitif pour 2007-2008 sera confirmé lors du discours du trône qui sera lu par la Reine devant le Parlement à l'automne 2007.

Il faut continuer de respecter le cadre législatif eu égard à la violation de domicile et aux questions associées. Toutefois, le gouvernement a émis des conseils de bonnes pratiques pour gérer les cas de campement non officiellement autorisé (dernière publication en 2006) de façon efficace mais accorte. Les bonnes pratiques impliquent de contrôler le bien-être de la population, avant de décider concrètement s'il faut procéder ou non à une expulsion. Les décisions doivent être légales, sensées, pondérées et équitables, et prendre en compte tant les droits et les besoins de la communauté sédentarisée que ceux des Tsiganes et des gens du voyage.

L'Irlande du Nord organise actuellement un programme destiné à promouvoir le logement en groupe et les sites viabilisés. Des financements adéquats sont prévus pour loger correctement les gens du voyage. Néanmoins, bien que les types de besoins et leur localisation aient été définis, il est difficile d'obtenir des sites d'accueil adaptés. L'Office du logement d'Irlande du Nord collabore activement avec le ministère du Développement social pour résoudre ce problème récurrent.

Le Gouvernement écossais refuse de reconnaître la déclaration selon laquelle certains Tsiganes ou gens du voyage sédentarisés vivent en Ecosse dans des « conditions d'hygiène déplorables ». Etant donné qu'aucune méthode fiable ne permet d'identifier les Tsiganes et gens du voyage qui vivent dans des habitations permanentes, le Gouvernement écossais se demande comment cette conclusion a pu être tirée.

Article 6

Promotion du dialogue interculturel et de la tolérance (paragraphe 115 à 117)

Le gouvernement partage le souci du Comité consultatif quant aux incidences que peuvent avoir des reportages fallacieux, et il reconnaît que la presse écrite, notamment locale et régionale, peut contribuer à façonner l'opinion publique dans un sens positif ou négatif. Le gouvernement se félicite que le Comité consultatif approuve les initiatives destinées à résoudre ce problème au Royaume-Uni, dont le guide pratique publié par la *Society of Editors* et le *Media Trust* —avec le soutien du gouvernement— pour communiquer aux journalistes des informations précises sur la cohésion des communautés, la confession et l'appartenance ethnique.

Le ministère des Communautés et du Gouvernement local collabore également avec l'*Institute of Community Cohesion and Media Trust* afin d'apprendre aux collectivités territoriales à lutter contre les préjugés. La formation les aide à identifier les préjugés qui peuvent nuire à la cohésion des communautés. Ces idées fausses peuvent prendre la forme de dangereuses rumeurs ou de diffamations relativement crédibles. Les collectivités reçoivent des conseils pour améliorer leurs relations avec les médias locaux, qui influent davantage sur les communautés locales que les médias nationaux.

Le gouvernement est parfaitement conscient du fait que certaines communautés se sentent moins bien traitées, ce qui peut ébranler la cohésion du pays. Nous avons produit un ensemble de fiches destinées à balayer certaines idées fausses que les gens peuvent se faire sur l'attribution des logements, les soins de santé, l'emploi et l'immigration. Ces fiches ont été publiées fin mars 2007.

Le Gouvernement écossais s'engage à poursuivre sa campagne de lutte contre le racisme intitulée *One Scotland Many Cultures* (Une Ecosse, plusieurs cultures). Au jour d'aujourd'hui, cette campagne a atteint un large public par le biais de messages d'information (télévision, radio et panneaux extérieurs), d'experts en relations publiques, d'un site web qui lui est entièrement consacré (www.infoscotland.com/noplace), et de projets nationaux de sensibilisation tels que le très populaire *Show Racism the Red Card* que le Gouvernement écossais participe largement à financer. La campagne *One Scotland, Many Cultures* s'inscrit

dans la lignée d'autres projets de lutte contre le racisme et de défense de l'égalité raciale pour les communautés ethniques minoritaires d'Ecosse —Tsiganes et gens du voyage, réfugiés et demandeurs d'asile, et pour les communautés religieuses.

La brochure *Reporting Diversity*, publiée en 2005, qui propose des conseils aux directeurs de publications et aux journalistes pour traiter des questions raciales, religieuses et de cohésion, a modifié le regard des médias sur la diversité à l'extérieur comme à l'intérieur des salles de rédaction. Il en est résulté la création du *Journalism Diversity Fund*, destiné à attirer les étudiants appartenant aux minorités ethniques vers les formations au journalisme. Les conseils inclus dans *Reporting Diversity* s'appliquent aujourd'hui également aux reportages sur d'autres questions sensibles telles que la pauvreté et la santé mentale.

La Commission pour l'intégration et la cohésion a été chargée d'élaborer des mesures pratiques au plan local; elle a publié son rapport final en juin 2007 (www.integrationandcohesion.org.uk). En sus de recommandations pratiques visant à promouvoir un dialogue positif entre les groupes, le rapport énonce quatre principes clés pour rapprocher les communautés, dont le respect mutuel et la civilité. Un chapitre souligne également l'importance du travail dans la lutte contre les inégalités et pour renforcer la cohésion au sein des communautés. Le gouvernement a donné suite aux observations exprimées par la Commission en octobre 2007 (voir les commentaires relatifs à l'article 3 ci-dessus).

Crimes motivés par la haine (paragraphe 130 à 131)

Le gouvernement reconnaît pleinement l'importance de recueillir des données précises et prend note des recommandations du Comité consultatif. Le ministère public a récemment adopté des mesures qui prévoient de consigner séparément les plaintes déposées et les poursuites judiciaires engagées en cas de délit, selon qu'il est aggravé par des motivations racistes ou religieuses.

Le Gouvernement du Royaume-Uni souscrit à l'opinion du Comité consultatif qui veut que le même seuil soit retenu pour qualifier d'acte criminel un délit d'incitation à la haine raciale ou religieuse. Il a présenté dans ce sens le *Racial and Religious Hatred Bill* en 2005. Toutefois, suite aux votes des deux Chambres, le Parlement a décidé de hausser le seuil pour les délits d'incitation à la haine religieuse par rapport à ceux d'incitation à la haine raciale, afin de protéger la liberté d'expression.

La common law en Ecosse couvre déjà de nombreux cas dans lesquels la notion de délit d'incitation à la haine religieuse est applicable. Toutefois, le Gouvernement écossais veillera à ce que la législation existante protège les membres des communautés religieuses et si nécessaire, à la renforcer.

Les huit forces de police écossaises appliquent la définition de Sir William Macpherson dans son rapport d'enquête sur la mort de Stephen Lawrence en vertu de laquelle « est un incident raciste tout incident perçu comme raciste par la victime ou toute autre personne ». Le Gouvernement écossais a publié une circulaire présentant des statistiques nationales sur les incidents racistes enregistrés en mars 2007 par les huit forces de police conformément à cette définition. La circulaire rend compte de tous les incidents et des crimes ou infractions qui leur sont associés et dans la mesure du possible, désigne les victimes et les auteurs de tels actes.

Cinq forces ont enregistré une hausse ininterrompue du nombre d'incidents et d'infractions racistes entre 2003-2004 et 2005-2006. Seule la gendarmerie de Fife a noté une baisse constante du phénomène durant ces trois années. La police de Grampian a constaté une augmentation de ces actes jusqu'en 2004-2005, puis un tassement jusqu'en 2005-2006. Le taux enregistré pour une population locale de 10 000 habitants est généralement plus élevé dans les zones urbaines (Aberdeen, Dundee, Edimbourg et Glasgow) que dans les zones rurales.

La collecte de données s'est améliorée, et la mise en place de centres d'appels nationaux a

facilité le compte rendu de tels incidents.

Tous les ans, chacune des huit forces de police écossaises soumet un rapport statistique annuel à l'Inspection de la Gendarmerie de Sa Majesté, qui détaille les incidents racistes répertoriés du 1er avril au 31 mars.

Le secteur Diversité de l'Association des préfets de police d'Ecosse (ACPOS) étudie actuellement les meilleures méthodes à employer pour consigner les différents types d'infractions motivées par la haine. Les extraits tirés du système de consignation du Bureau écossais des casiers judiciaires pour la base de données des procédures judiciaires indiquent les facteurs considérés comme aggravants dans le cas d'un acte de violence; le code des ces facteurs est différent selon qu'ils impliquent des préjugés à caractère raciste ou religieux. En 2005-2006, les données incluaient 457 infractions prouvées aggravées par un motif racial, et 330 aggravées par un motif religieux, dont la majorité liées à des destructions de biens, des voies de fait ou des troubles de l'ordre public.

Il convient de noter que les facteurs aggravants cités ont été retenus au moment de la condamnation. Il arrive qu'un facteur considéré comme aggravant lors de l'inculpation soit supprimé dans le cadre des procédures judiciaires, notamment en raison de l'absence ou de l'insuffisance de preuves. Il convient également de noter qu'à l'aide de son programme d'amélioration de la qualité des données, le Gouvernement écossais prévoit d'examiner la fiabilité des données disponibles sur les facteurs aggravants des infractions; il vérifiera par exemple si les informations sont recensées de façon méthodique sur l'ensemble du territoire.

La base de données des procédures judiciaires répertorie également les infractions liées à des mesures vexatoires ou à un harcèlement aggravés par des motivations racistes, infractions relevant de l'article 50A du *Criminal Law (Consolidation)(Scotland) Act* de 1995. En 2005-2006, ont été relevées 816 infractions de cette nature dont la preuve a été établie.

Diversité dans la police (paragraphe 132)

Le gouvernement est fermement convaincu que la promotion de la diversité constitue l'une des conditions sine qua non du maintien de l'ordre dans les décennies à venir. Le Programme d'éducation et de formation de la police à l'appartenance ethnique et à la diversité ethnique s'attache à atteindre cet objectif.

Lancé en 2004, ce programme quinquennal essentiellement fondé sur l'éducation vise à améliorer le comportement des employés de la police par rapport aux questions de diversité ethnique et raciale.

Il s'applique à transmettre des connaissances et à faire évoluer pratiques, attitudes et mentalités. Avant toute chose, pour réduire les infractions, et surtout celles motivées par la haine, les officiers et les agents de police doivent travailler main dans la main avec tous les membres de leurs communautés locales.

Le Programme lutte principalement contre la discrimination fondée sur la race, mais aussi contre celle fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, et la religion ou les convictions. Il mesure aussi l'ampleur des problèmes de racisme et englobe dans les communautés touchées les Tsiganes, les gens du voyage, les immigrés et les demandeurs d'asile.

Le gouvernement prévoit d'évaluer le comportement de chaque membre des forces de police au sens large, afin de s'assurer qu'il respecte les Normes professionnelles nationales concernant les groupes ethniques et la diversité ethnique. Il est important qu'au sein de la police, chacun soit tenu pour responsable à cet égard. L'Inspection de la Gendarmerie de Sa Majesté assurera cette évaluation aux plans local et national, et des services, dans le cadre de ses évaluations de référence des forces policières. En outre, des rapports annuels doivent être publiés pour suivre l'avancement du programme dans la mise en œuvre de la stratégie.

Les forces policières écossaises s'engagent à promouvoir et à intégrer la diversité dans tous

leurs domaines d'activité. Sous les auspices du Comité Main-d'œuvre et formation de l'ACPOS, et des secteurs Diversité, de nombreuses améliorations ont été apportées ces dernières années par le biais de la *People Strategy* et de la *National Equal Opportunities Training Strategy* (NEOTS), qui ont permis de dispenser des formations sur le thème de la diversité aux employés et officiers de tous les grades et de tous les rangs. Le rapport Macpherson ayant porté ses fruits, le *Law at Work Report* a reconnu les services de police comme exemplaires dans le domaine des relations ethniques.

Il incombe à l'Ecole écossaise de police de dispenser au plan national une formation de sensibilisation à la diversité durant la première des quinze semaines que compte le Programme de formation initiale de la Division de formation des stagiaires. Cette formation inclut des échanges avec les membres de groupes minoritaires pour ancrer l'apprentissage dans le réel et servir de soubassement à l'ensemble du programme. Le contenu de la formation insiste sur le droit de l'individu de préserver et de promouvoir ses activités culturelles sans faire l'objet de discrimination ou de harcèlement. Par ailleurs, bien que l'expression « infraction motivée par la haine » (*hate crime*) ne soit pas employée, toutes les nouvelles recrues reçoivent une formation spécifique pour apprendre à répondre aux infractions aggravées par des motifs racistes et religieux; dans cette perspective, leurs compétences concernant les questions de diversité sont continuellement évaluées.

L'Ecole promeut la défense et la progression constante de l'égalité et de la diversité. Elle vise à employer tous les moyens —formation, politique et pratiques— pour obtenir l'égalité des chances mise à mal en fonction de six critères: l'âge, le handicap, le sexe, l'origine ethnique, la religion et l'orientation sexuelle. Elle recourt à cet effet à un groupe consultatif apparenté, dont les membres répondent aux « six critères » et contrôlent et analysent les enseignements proposés.

La formation des services de police est coordonnée à l'échelle nationale; les formateurs se rendent à l'Ecole pour assister durant quatre semaines à un séminaire indispensable de sensibilisation à la diversité. Fondée sur le programme NEOTS approuvé par l'ACPOS, une autre formation obligatoire sur la sensibilisation à la diversité (d'une durée de deux jours) s'adresse au personnel d'encadrement et de direction. Aux échelons du commandement, l'Ecole coordonne et accueille le *Senior Leadership Development Programme II* (pour les directeurs) en partenariat avec la *National Policing Improvement Agency* (NPIA) en Angleterre et au pays de Galles. Ce programme de quatre jours inclut durant deux journées un exercice sur la diversité, effectué avec l'aide d'observateurs critiques issus de diverses communautés.

Incidences du maintien de l'ordre sur les communautés ethniques minoritaires (paragraphe 141 à 143)

Le *Stop and Search* (procédure d'interpellation et de fouille) continue de faire ses preuves concernant le maintien de l'ordre. Utilisé intelligemment, il peut constituer une aide précieuse dans la lutte contre la criminalité et le terrorisme. Utilisé équitablement, il permet de d'établir de bonnes relations entre la police et les communautés. Utilisé inadéquatement, il est inefficace, détériore les relations entre la police et les communautés, et porte atteinte à la confiance de la population dans le système de justice pénale. Comme l'indiquent déjà clairement le *Police and Criminal Evidence Act*, le *Home Office Stop and Search Manual* et le *National Centre for Policing Excellence Practice Guidelines*, un agent de police ne peut procéder à une interpellation et à une fouille au titre de la loi susdite sans raisons plausibles de soupçonner l'individu concerné d'avoir commis un délit. De plus, le manuel recommande de prévenir les répercussions négatives que peuvent avoir les interpellations et les fouilles sur les communautés, en instaurant avec elles une relation de confiance. Cela implique de faire connaître ses droits au citoyen, de simplifier le dépôt des réclamations, de porter à la connaissance du public la future pratique du *Stop and Search*, et d'engager des débats sur le sujet.

Néanmoins, l'usage disproportionné du *Stop and Search* par certains policiers demeure un souci pour le gouvernement qui entend bien le réguler. Nous devons nous assurer que toutes les forces de police appliquent les instruments mis en place pour promouvoir une utilisation

adéquate du *Stop and Search*. La sélection d'indicateurs que nous préparons pour les Conseils locaux de justice pénale indique que les minorités ethniques subissent des taux d'interpellations, de fouilles et d'arrestation supérieurs à la moyenne. Ces indicateurs, qui seront présentés en 2008, identifient les zones critiques victimes de la disparité dont les organismes judiciaires locaux devront rendre compte.

Une mission nationale menée par la NPIA pour réduire la disproportionnalité du *Stop and Search* se décline selon les orientations suivantes:

- demander aux services accusant des disparités élevées de s'en expliquer et de les réduire, en s'appuyant sur des mesures pratiques;
- poursuivre la surveillance des interventions et des fouilles sous l'égide du Comité communautaire indépendant en charge de la question;
- vérifier que les autorités policières respectent l'obligation légale et imposent aux agents de rendre des comptes sur leur usage du pouvoir;
- publier une recherche sur l'identification des « points chauds » afin de définir l'emploi du pouvoir d'interpellation et des fouilles.

En Ecosse, les questions opérationnelles concernant la police relèvent de la seule responsabilité des commissaires divisionnaires de police; ni les ministres, ni le Gouvernement écossais n'ont le pouvoir de leur imposer l'application de la loi ou l'affectation des officiers (bien que le *Lord Advocate* soit habilité à le faire). La police a une mission locale et doit se montrer sensible et responsable vis à vis des besoins des communautés. Le volume de ressources affecté dans ce cadre par le commissaire divisionnaire dépend d'un large éventail de facteurs, dont les objectifs et les priorités des forces de police.

En 2002, l'Unité de recherche centrale du Gouvernement écossais a publié un rapport sur les interpellations et les fouilles policières en Ecosse:

<http://www.scotland.gov.uk/cru/kd01/green/pssyp-00.asp>.

L'étude portait sur l'incidence globale des interpellations et des fouilles en Ecosse; elle a noté que dans l'ensemble, le nombre de fouilles subies par des personnes appartenant à des minorités ethniques était inférieur aux prévisions, étant donné la population résidente dans les trois zones étudiées —des quartiers de Glasgow, Dundee et Edimbourg. Rien n'a permis de conclure que les membres de minorités ethniques étaient davantage ciblés par les interpellations et les fouilles en Ecosse.

Lutte antiterroriste

Lord Carlile of Berriew QC examine chaque année les pouvoirs d'interpellation et de fouille, ainsi que l'ensemble de notre législation contre le terrorisme. Lord Carlile est un arbitre indépendant, spécialisé dans la législation antiterroriste. Ses rapports, ainsi que la réponse du gouvernement, sont publiés et peuvent être débattus au Parlement. Au Royaume-Uni, la législation contre le terrorisme ne vise aucun groupe ou aucune communauté particulière, et la police n'a aucune intention de cibler un groupe de personnes donné. Outre le fait qu'elle serait amoral et offensante, une telle approche irait à l'encontre des objectifs de maintien de l'ordre, en suscitant l'hostilité des populations sur lesquelles la police compte pour mener son action à bien. Nous continuons de collaborer étroitement avec les communautés pour leur prouver que seules l'intelligence et l'équité gouvernent l'application des lois.

En juillet 2006, un guide national a été publié à l'attention de la police, quant au recours aux pouvoirs d'interpellation et de fouille dans le cadre de la lutte contre le terrorisme. Ce guide visait principalement à encadrer l'usage des pouvoirs que les policiers font sur le terrain, au titre de l'article 44 de la loi sur le terrorisme de 2000.

Les compétences d'interpellation et de fouille définies par l'article 44 constituent un outil précieux dans la lutte contre le terrorisme. Elles créent en effet un environnement hostile qui a un effet dissuasif sur les terroristes en herbe. Nous pensons que ces pouvoirs sont tant nécessaires qu'équitables, étant donné la menace terroriste qui plane sur le Royaume-Uni.

Toutes les autorisations d'interpellation et de fouille, y compris leur renouvellement, sont soigneusement examinées. Chaque autorisation requiert une évaluation des incidences sur les communautés.

Relations entre les deux principales communautés d'Irlande du Nord (paragraphe 145 à 151)

De nombreux travaux sont déjà menés en Irlande du Nord en vue d'adopter une approche plus intégrée du logement. Le 30 octobre 2006, la Ulidia Housing Association, en partenariat avec l'Office du logement, a lancé le premier projet de logement en Irlande du Nord, conçu conformément aux principes gouvernementaux énoncés dans le document *A Shared Future*. *A Shared Future* traite sans doute de l'une des priorités clés de l'action des pouvoirs publics pour faire primer le partage sur l'isolement; éliminer le sectarisme, le racisme et toute forme de préjugé; et il réunit avant tout des communautés variées, où des gens de toutes origines peuvent vivre, travailler, se former, et jouer ensemble.

Lancé en avril 2005, *A Shared Future* demandait à l'Office du logement de présenter sans délai des projets pilotes de cohabitation. Un mois plus tard, l'Office du logement contactait la Ulidia Housing Association et sélectionnait comme premier site pilote son lotissement de Carran Crescent, Enniskillen, qui était en construction à l'époque. A Carran Crescent, aucune religion ne pourra dépasser 70 % et tous les résidents ont signé une charte. Selon les prévisions, le deuxième projet pilote de Loughbrickland devrait bientôt commencer. Le choix des sites d'Enniskillen et de Loughbrickland s'est appuyé sur une recherche menée par l'université Queen's. D'autres projets de cohabitation verront également le jour à Banbridge, Ballycastle, Magherafelt et Lisburn.

Dans les paragraphes 145 et 266 de son Avis, et dans le Résumé, le Comité consultatif fait référence à des partis politiques « loyalistes ». Ce terme n'est pas approprié. Le terme adéquat à employer est « unioniste ».

Article 8

Loi sur le blasphème (paragraphe 154)

Le Gouvernement du Royaume-Uni reconnaît que les points de vue varient quant à savoir s'il faut maintenir, abroger ou étendre la législation sur le blasphème. Il a pris note de la recommandation du Comité consultatif, mais il ne prévoit pas pour l'heure de modifier la législation existante. Le Gouvernement écossais poursuit l'examen de la loi sur le blasphème, mais n'envisage pas pour l'instant d'en modifier le libellé.

Règlements scolaires et pratiques concernant la religion et/ou les croyances (paragraphe 159 à 161)

Publié en 2004, le Programme national pour l'éducation religieuse fournit des consignes précises aux établissements scolaires quant à l'enseignement religieux à dispenser, et quant aux connaissances et compétences que les élèves devraient en tirer. Le Programme national, et sa version révisée pour le secondaire, notamment concernant la religion, qui entrera en application en septembre 2008, soulignent tous deux l'importance de connaître les différentes religions, et du dialogue interconfessionnel.

Les écoles doivent assurer la surveillance des élèves qui ne suivent pas les cours d'éducation religieuse ou la prière collective. La nature des autres activités proposées à ces élèves dépendra de leurs besoins individuels et de leur âge.

Le gouvernement n'a pas encore pris de décision quant à une politique en matière d'uniforme scolaire. Les consultations se sont achevées le 12 juin 2007, et nous réfléchissons actuellement aux réponses possibles.

Le gouvernement ne conseille pas aux écoles d'interdire le port du voile qui couvre le visage (le niqab); en revanche, il les incite fortement à définir une politique juste et sensée en

matière d'uniforme, en gardant à l'esprit les devoirs que la loi sur les droits de l'homme de 1998 et la législation anti-discrimination leur confèrent. Nous avons suggéré que les écoles évaluent dans quelle mesure le règlement proposé peut affecter un groupe représenté dans l'établissement; porter atteinte au droit de manifester une religion ou une croyance; ou être discriminatoire. Les écoles peuvent décider que les besoins de groupes individuels doivent céder devant les facteurs suivants:

- santé et protection;
- sécurité – les écoles doivent pouvoir reconnaître chaque élève pour maintenir la discipline et identifier aisément les intrus;
- enseignement et apprentissage – si le visage d'un élève est masqué pour une raison quelconque, il peut être difficile pour l'enseignant de juger de son engagement dans le processus d'apprentissage, et de le faire participer aux discussions et aux travaux pratiques.

La plupart des écoles anglaises ont déjà un uniforme ou un code vestimentaire, et d'autres règles concernant l'apparence. Les conseils du gouvernement sur la question sont purement indicatifs; il appartient aux conseils d'administration de décider d'adopter ou non un uniforme scolaire et d'autres règles relatives à l'apparence et si oui, lesquelles.

En février 2005, le Gouvernement écossais a émis une circulaire révisée sur le « Respect des pratiques religieuses dans les écoles écossaises ». L'objectif de cette circulaire est d'aider les écoles à donner un sens aux pratiques religieuses dans le contexte social, culturel et éducatif qui est le nôtre aujourd'hui. Elle indique que les pratiques religieuses doivent être respectées dans le respect et dans la tolérance de la diversité. L'observance desdites pratiques doit s'appuyer sur nos traditions et nos origines, sans porter atteinte aux croyances et aux besoins spirituels de chacun, qu'ils s'inscrivent dans une perspective athée ou croyante. L'organisme Learning and Teaching Scotland a été chargé de fournir la documentation pour rédiger la circulaire, en collaboration avec certains groupes confessionnels. La circulaire souligne également qu'à l'heure actuelle, les réunions scolaires constituent le meilleur cadre d'observance des pratiques religieuses. Il faut distinguer les réunions conçues à des fins d'enseignement religieux et les autres réunions, par exemple organisées pour célébrer une remise de diplôme.

La Circulaire (1/2005) « Respect des pratiques religieuses dans les écoles écossaises » énonce que lorsqu'un enfant ne pratique plus, l'école doit prendre des dispositions adéquates pour lui proposer une autre activité intéressante. Un enfant ne saurait en aucune circonstance être désavantagé du fait qu'il n'observe plus les pratiques religieuses.

La Circulaire (1/2005) « Respect des pratiques religieuses dans les écoles écossaises » énonce que les autorités locales sont invitées à coopérer avec la communauté scolaire pour planifier le contenu, la fréquence de l'éducation religieuse, et l'endroit où elle s'organisera. Les écoles doivent rédiger une déclaration relative au respect des pratiques religieuses conjointement avec la communauté scolaire.

Article 9

Irlande du Nord (paragraphe 167)

Le Gouvernement du Royaume-Uni confirme l'engagement pris aux termes de l'Accord de Belfast (dit du Vendredi Saint) d'étendre la réception de TG4 en Irlande du Nord. De nombreux foyers en Irlande du Nord ont actuellement accès à TG4, et les plans prévoient qu'une proportion similaire continue de recevoir la chaîne après le passage au numérique en 2012.

Diffusion en gaélique écossais (paragraphe 172)

Le Gouvernement écossais a noté les recommandations du Comité consultatif sur la diffusion numérique en gaélique. Un financement et une aide logistique conséquents sont aujourd'hui en place, l'objectif étant de lancer le nouveau service d'ici mars 2008. A ce stade du développement, c'est notre principale préoccupation, et tous les partenaires impliqués s'y engagent pleinement.

Communautés ethniques minoritaires (paragraphe 177)

En vertu de l'article 27 de la loi relative aux communications (*Communications Act*), Ofcom a pour mission de promouvoir la formation et l'égalité des chances en matière d'emploi au sein des diffuseurs de radiotélévision. Auparavant, cette obligation s'appliquait uniquement aux détenteurs de licences de diffusion terrestre. A présent, aux termes de l'article 27, elle s'étend aux détenteurs de licences de diffusion par le câble et le satellite, et de radio. La BBC s'engage à rendre des comptes à l'Ofcom sur l'égalité des chances en son sein, comme les autres diffuseurs.

Ofcom délègue cette fonction de diverses façons. Il est en discussion avec le Broadcast Training and Skills Regulator à propos d'une régulation conjointe possible en vertu de l'article 337 du *Communications Act*. Le BTSR est d'accord sur le principe. Les propositions seront présentées au Bureau de l'Ofcom et soumises à son approbation. La consultation officielle débutera en octobre. Les diffuseurs ont également décrit leurs initiatives en 2006 en faveur de l'égalité des chances, et l'examen de leurs rapports est en cours. Un résumé sera publié en novembre 2007.

Les NTA Broadcast Sector Awards ont à présent été lancés. Onze diffuseurs se sont portés candidats et ont été jugés par un jury composé de représentants de BTSR, UK Skills Ltd, Skillset et Ofcom. Les juges ont salué six entreprises couvrant un large éventail de programmes. La BBC, ITV et Bloomberg News ont été nommés gagnants de leur catégorie, et les juges ont aussi chaleureusement félicité Sky, QVC et KMFM Radio. Les gagnants du NTA Broadcast Sector Award peuvent à présent se présenter devant les juges anglais. Ils seront comparés à des organisations de toutes les catégories, provenant de toutes les régions du pays, qui se distinguent par l'excellence de leur formation.

Les gagnants de leur catégorie seront également conviés à une cérémonie de gala au Royal Lancaster Hotel, le 13 décembre 2007, où les gagnants du Royaume-Uni seront désignés. A cette occasion, BTSR et ses partenaires tiendront une réception spéciale afin de décerner les prix du NTA Broadcast Sector Award.

Dans la présentation de leur politique de programmation et dans leur compte rendu annuel, les diffuseurs publics traitent du thème de la diversité. Ils décrivent l'image qui en est donnée à l'écran et en coulisses, ainsi que les programmes de formation ou les projets hors écran qu'ils organisent en sa faveur.

En 2005-2006, les acteurs de l'édition au Royaume-Uni ont créé le Journalism Diversity Fund. Ce système de bourses permet à des personnes de talent issues d'une minorité ethnique de bénéficier d'une formation solide au métier de journaliste. Il participe aux frais de scolarité et d'examen, de subsistance, et fait bénéficier les étudiants d'un stage pratique et du parrainage d'un journaliste reconnu. L'idée est venue d'un rapport rédigé en 2004 pour le Society of Editors Training Committee, intitulé *Diversity in the Newsroom* (La diversité dans la salle de rédaction).

Article 10

Utilisation des langues minoritaires en privé comme en public (paragraphe 188 à 190)

Programmes linguistiques gaéliques

Le Gouvernement écossais a noté les recommandations du Comité consultatif sur l'élaboration de programmes linguistiques gaéliques. Le processus est amorcé, mais le Parlement écossais a demandé et obtenu une prolongation des délais de mise en œuvre.

Etant donné le récent changement de gouvernement, le Gouvernement écossais entend lui aussi demander une prolongation.

La langue écossaise

Depuis la visite du Comité consultatif en Ecosse, un nouveau gouvernement a été élu. Dans son programme électoral, il s'engageait à sensibiliser le public à la langue écossaise et à promouvoir son usage. Les responsables sont actuellement en phase de discussion avec les ministres pour déterminer comment ces engagements peuvent être réalisés, et identifier les priorités gouvernementales.

Irlande du Nord

La décentralisation (dévolution) ayant été restaurée en Irlande du Nord en mai 2007, il incombe désormais aux institutions locales d'Irlande du Nord de faire avancer les propositions de loi relatives à la langue irlandaise. L'Accord de St Andrews (octobre 2006) ne mentionne pas l'adoption de stratégies en faveur de l'irlandais et de l'écossais d'Ulster. Aux termes de la loi sur l'Irlande du Nord (Accord de St Andrews) de 2006, les instances dirigeantes se doivent d'adopter une stratégie visant à étendre et à protéger la langue irlandaise (mais également la langue, le patrimoine et la culture de l'écossais d'Ulster, comme le souligne le paragraphe 21 de l'Avis du Comité). Des mesures importantes ont déjà été prises dans ce sens, en application de la Charte européenne des langues régionales ou minoritaires. Trente-six des dispositions requises au titre de la Partie III de la Charte ayant été appliquées, le Comité reconnaît que le processus d'extension et de protection de la langue irlandaise s'inscrit dans une perspective évolutive.

Selon l'Avis (au paragraphe 186), le rapport du Comité d'experts (COMEX) sur la Charte européenne des langues régionales ou minoritaires a conclu que des efforts supplémentaires devaient être déployés pour suivre les directives relatives aux bonnes pratiques transmises aux agents de la fonction publique, quant à la mise en œuvre des dispositions de la Charte concernant l'irlandais. Le rapport du COMEX sur l'application de la Charte n'inclut aucune conclusion concernant l'application des directives sur les bonnes pratiques. En revanche, avant de tirer des conclusions définitives, il demande des informations supplémentaires quant à la possibilité de s'adresser aux organismes publics en irlandais. Il préconise également de faire mieux connaître les directives au public.

En collaboration avec le Groupe de création d'une académie de l'écossais d'Ulster, le Groupe interministériel de mise en œuvre de la Charte, s'attache à élaborer un « plan de campagne » pour améliorer le statut de l'écossais d'Ulster, conformément à la Partie III de la Charte.

Le ministère nord-irlandais de la Culture, des Arts et des loisirs (DCAL, Department of Culture, Arts & Leisure) tente actuellement de se définir par rapport à un projet de loi sur la langue irlandaise. Il a publié un document de consultation présentant des clauses indicatives inspirées par un modèle de programmes linguistiques. Rédigé en décembre 2006, ce document étudiait les différents modèles employés pour le projet de loi, comme l'indique le rapport du Comité consultatif. Un second document de consultation a été publié en mars 2007 en vue d'élaborer un programme linguistique. La consultation a cessé le 5 juin 2007. Le ministre devrait faire une déclaration à l'Assemblée à l'automne 2007.

Article 11

Signalisation routière bilingue en Ecosse (paragraphe 192)

La recommandation du Comité consultatif sur la signalisation routière a été notée. Le réseau routier écossais peut uniquement abriter la signalisation prévue par la Règlementation et les directives générales sur la signalisation routière de 2002 (*TSRGD, Traffic Signs Regulations and General Directions and General Directions*). Les panneaux routiers bilingues ne sont pas inclus dans le TSRGD et requièrent donc une autorisation spéciale. Le Conseil des Highlands a demandé et obtenu une autorisation spéciale pour placer des panneaux de direction bilingues dans les routes locales de la région. A ce jour, aucune autre autorité routière n'a sollicité auprès des ministres écossais l'autorisation d'employer des panneaux non prévus par

la réglementation; le Gouvernement écossais se déclare ouvert à toute proposition.

Transport Scotland est autorisé à placer des panneaux de direction bilingues sur les grands axes situés à l'ouest de l'A9, surtout ceux desservant les ports de ferry de la côte occidentale. Les ministres écossais ont reçu des demandes d'extension de cette pratique à d'autres grands axes, mais à ce jour, aucune décision n'a été prise. Il faudra attendre les résultats de l'évaluation sociale, économique et environnementale d'un projet sur la signalisation des voies d'accès aux ports de ferry.

Article 12

Egalité d'accès à l'éducation (paragraphe 199 à 200)

Le gouvernement est heureux de constater les progrès de tous les élèves au niveau du GCSE (Certificat général d'études secondaires). L'écart de résultats entre l'ensemble des élèves de l'école publique et les élèves noirs ou appartenant à des minorités ethniques ne cesse de se resserrer depuis 2003. Le gouvernement se félicite tout particulièrement des améliorations constatées chez les élèves pakistanais et bangladais, dans la tranche d'âge des 7-11 ans (*Key Stage 2*), et de la progression régulière enregistrée chez certains groupes en trois ans; ainsi, le nombre d'élèves noirs originaires des Caraïbes détenteurs du DGSE a augmenté de 10 pour cent depuis 2003). Cela ne fait que souligner l'efficacité des projets *Aiming High*, qui visaient notamment à augmenter les taux de réussite de certains groupes d'élèves. Toutefois, le gouvernement est parfaitement conscient des progrès qui restent à faire, en particulier par rapport aux élèves tsiganes/roms, et aux gens du voyage.

Si l'école doit parfois affronter des problèmes qui viennent du monde extérieur, il est impératif qu'elle fasse d'abord respecter la discipline en ses murs, et qu'elle s'applique à prévenir les comportements inadmissibles. Le gouvernement soutient fermement les directeurs d'école qui renvoient des élèves en raison de leur comportement; un rapport écrit sur ce thème montre toutefois qu'en certaines occasions, le parcours qui a mené à l'exclusion a laissé peu de chances à l'élève, ce qui explique un taux anormalement élevé chez les Noirs. Ce rapport confirme le fait que l'exclusion s'inscrit dans un spectre plus large de préoccupations, qui peuvent provoquer des incompréhensions, des affrontements et des malaises au sein du système éducatif.

Les stratégies nationales s'attachent à identifier les tâches à accomplir et à les classer par ordre de priorité, afin d'aider les écoles et gérer les problèmes d'exclusion des élèves noirs. Nous travaillons également avec nos principaux partenaires à planifier des mesures destinées à renforcer dans la durée les capacités des écoles, en matière d'égalité raciale et de gestion des comportements. Ces mesures s'articuleront comme suit:

- identifier les autorités locales dont la région inclut une proportion élevée d'élèves noirs et/ou blancs originaires des Caraïbes, et les aider à mettre elles-mêmes au point une intervention stratégique adaptée et des initiatives bien ciblées;
- coopérer avec les organismes compétents pour placer l'égalité raciale au cœur des préoccupations de l'équipe de direction de l'école et de son administration;
- coopérer avec les organismes compétents pour que la gestion des performances et la formation de base des enseignants intègrent pleinement les problèmes d'égalité raciale (et leur lien avec une gestion efficace des comportements);
- apporter des conseils et des outils pratiques et efficaces pour lutter contre les exclusions, et vérifier que les écoles primaires et secondaires en disposent;
- sensibiliser ceux qui se chargent de veiller à l'observation des règles et exploiter au mieux les données disponibles pour soutenir les futures initiatives gouvernementales.

Le ministère de l'Enfance, de l'Education et de la Famille (DCSF) constate un thème récurrent dans les recherches effectuées: renforcer l'application par les autorités locales et les écoles de la loi (portant modifications de la loi) sur les relations interraciales (*Race Relations (Amendment) Act*). Dans cette perspective, le gouvernement devrait publier en automne 2007 un document décrivant les prochaines étapes du projet *Aiming High*: aider les écoles et les institutions locales à travailler au service de l'égalité raciale.

Les établissements secondaires bénéficieront d'une aide renforcée pour assimiler le nouveau programme d'enseignement qui devrait être lancé à la rentrée 2008. Le gouvernement a suivi une recommandation clé du rapport de Sir Keith Ajebo, qui préconisait de d'adjoindre un nouveau thème aux cours d'éducation civique obligatoires: *Identités et diversité: vivre ensemble au Royaume-Uni*. Ce thème inclura les orientations suivantes:

- apprécier que chaque résident du Royaume-Uni ait une identité individuelle, de groupe et nationale, qui peut changer dans le temps, et comprenne ce que signifie la citoyenneté; et
- explorer les différentes forces qui font évoluer les communautés au fil du temps.

Dans la section définissant la palette et le contenu des cours, les ajouts suivants ont été proposés:

- les valeurs partagées et la nature changeante de la société du Royaume-Uni, notamment la diversité des croyances, des cultures, des identités et des traditions;
- les causes de la migration vers et depuis le Royaume-Uni, et à l'intérieur du Royaume-Uni, et les répercussions des déplacements et des implantations sur les sites et les communautés concernés.

Dans le cadre des stratégies nationales pour le primaire et le secondaire, le ministère fournit un programme de travail destiné aux apprenants bilingues de haut niveau, et prévoit de développer les cours d'initiation pour les lycéens (de 14 à 16 ans au niveau *Key Stage 4*). En juillet 2007, le ministère a lancé le *New Arrivals Excellence Programme*. Ce programme vise à aider les écoles à dispenser un enseignement efficace aux nouveaux arrivants qui ont l'anglais comme deuxième langue. Il soutient également les autorités locales qui ne sont pas habituées à gérer de grands nombres d'enfants de travailleurs migrants, de réfugiés et de demandeurs d'asile.

Le programme scolaire n'est pas obligatoire en Ecosse, où les écoles et les autorités locales décident de sa gestion et de son application. Un guide intitulé *Education for Citizenship in Scotland - A Paper for Discussion and Development (2002)* traite de ce sujet. Cette publication assoit les bases de l'enseignement national de la citoyenneté pour les élèves de 3 à 18 ans. Elle en définit les perspectives et les principes pour les établissements préscolaires et scolaires, les autorités locales, et l'Inspection générale écossaise, qui se doit de déterminer la qualité et le volume des cours dispensés sur ce thème. L'éducation à la citoyenneté constitue également un thème transversal et multidimensionnel, que peuvent intégrer les cours sur l'environnement et la société (constitution de la société, développement social et personnel, éducation morale et religieuse, etc.). Dans les sections 5 à 14, des lignes directrices permettent également d'orienter l'éducation à la citoyenneté.

Tsiganes et gens du voyage dans l'enseignement (paragraphe 206 à 208)

En 2007-2008, le DCSF collaborera avec d'autres ministères pour promouvoir l'intégration économique des Tsiganes, des Roms et des gens du voyage, et pour lutter plus largement contre toutes les formes de préjugés et de discrimination. Les écoles sont désormais tenues de renforcer la cohésion des communautés et ont reçu pour instruction de consigner et de gérer tout incident raciste. Le ministère envisage aussi d'offrir aux enfants de 11-16 ans (*Key Stage 3 & 4*) des Tsiganes, des Roms et des gens du voyage un enseignement plus souple et mieux adapté à leur mode de vie. A cette fin, il s'emploie à améliorer la qualité de son projet de mobilité et d'enseignement à distance.

En Ecosse, l'*Education (Additional Support for Learning) (Scotland) Act 2004* (ci-après dénommé *la Loi*), qui est entré en vigueur le 14 novembre 2005, exige que les instances éducatives prennent des mesures efficaces et appropriées pour répondre aux besoins des élèves dont ils ont la charge. Les académies doivent identifier tous les enfants qui ont besoin d'un soutien scolaire, y compris les enfants de Tsiganes et de gens du voyage, et veiller à leur dispenser une aide supplémentaire. La Loi vise à garantir que chaque enfant et chaque adolescent pourra réaliser pleinement son potentiel. Le Gouvernement écossais a fourni les

fonds nécessaires à l'application de la Loi, soit 8 millions de livres en 2004-2005, 9,5 millions de livres en 2005-2006, et 12,5 millions de livres l'an en 2006-2007 et 2007-2008.

Le Programme d'enseignement pour les gens du voyage en Ecosse a fourni un texte d'orientation nationale aux écoles et aux académies: *Inclusive Educational Approaches for Gypsies and Travellers within the context of interrupted learning*. De plus, l'Inspection de l'éducation de Sa Majesté a publié un manuel d'auto-évaluation destiné à aider les écoles à mettre en œuvre les bonnes pratiques pour répondre aux besoins des enfants des Tsiganes et des gens du voyage.

Le Gouvernement écossais s'engage également à soutenir les écoles, les pouvoirs publics et les communautés pour prévenir toutes les formes de brimades, quels que soient le moment et l'endroit où elles surviennent, notamment celles à l'encontre des enfants de Tsiganes et de gens du voyage. A cet effet, le Gouvernement écossais vient de mettre sur pied un service national de lutte contre les brimades; ce service doit aider ceux qui travaillent en contact direct avec les enfants et les adolescents à défendre des valeurs de tolérance, et à intervenir efficacement en cas d'incident. Il travaille de concert avec des organismes clés pour élaborer des campagnes de lutte contre les brimades, étudier les politiques existantes, et assurer un programme d'assistance et de formation continue, outre les conseils et les informations fournis aux parents et aux professionnels sur le site *respect me*.

Formation des enseignants (paragraphe 214)

Le Royaume-Uni continue de former des enseignants aux langues minoritaires. La formation des enseignants répond toujours aux besoins des programmes et des écoles. En règle générale, les formations aux langues étrangères sont accordées sans problème, sous réserve que l'école en fasse la demande. Ainsi, si une école recherche un professeur d'urdu, des formateurs viendront dispenser les cours appropriés.

Le programme révisé *Key Stage 3* (prévu pour septembre 2008) supprime l'obligation faite aux écoles d'offrir aux élèves âgés de 11 à 14 ans une langue de travail de l'Union européenne et les laisse libres de leur choix. La décision se prendra désormais au niveau de l'école, qui pourra ainsi plus aisément répondre aux besoins de sa communauté. Dans la pratique, il faudra un certain temps pour évaluer les nouveaux besoins en professeurs de mandarin par exemple, d'arabe ou d'urdu, mais nous nous emploierons à y répondre.

Le Gouvernement écossais continue de soutenir financièrement les collectivités locales, afin qu'elles promeuvent l'enseignement et l'apprentissage des langues vivantes à l'école. Il entend ainsi former le corps enseignant de demain. En outre, il affecte des fonds au Scottish Centre for Information on Language Teaching & Research (Scottish CILT) conçu pour soutenir les professeurs de langue en Ecosse.

Article 14

Langues des communautés ethniques minoritaires (paragraphe 215 à 220)

Enseignement du et en gaélique, écossais, irlandais et écossais d'Ulster (paragraphe 228 à 229)

L'augmentation du nombre d'enseignants en langue gaélique figure toujours parmi les priorités gouvernementales, et les initiatives en ce sens sont nombreuses, comme on peut le lire ailleurs dans ce rapport. Le Gouvernement écossais augmente également les

investissements pour soutenir —outre les enseignants— les programmes et les ressources pédagogiques en gaélique. Bòrd na Gàidhlig entend convoquer un groupe directeur de l'éducation nationale, qui supervisera et facilitera la mise en œuvre de sa stratégie nationale pour l'enseignement en gaélique.

Au titre des dispositions actuelles, les parents peuvent exiger que leur enfant bénéficie d'un enseignement en gaélique, sous réserve que l'endroit où ils habitent s'y prête. Les autorités locales doivent établir un seuil numérique pour déterminer dans quel cas elles ouvriront des classes en gaélique, et dans quel cas elles donneront accès à l'élève à un enseignement en gaélique dispensé hors de leur territoire. Depuis la visite du Comité consultatif en Ecosse, un nouveau gouvernement a été élu. Dans son programme électoral, il garantissait le droit de bénéficier légalement d'un enseignement en gaélique dans le primaire, dès lors qu'une demande raisonnable existerait; les responsables débattront bientôt avec les ministres de la voie à suivre pour mettre la proposition en œuvre .

En Ecosse, il n'y a pas de programme national comme dans le reste du Royaume-Uni, et seules les collectivités locales sont responsables de l'enseignement dispensé. Ces dernières années, le Gouvernement écossais a fourni des ressources pédagogiques en langue écossaise, mais leur utilisation est du ressort exclusif des écoles et des enseignants. Dans son programme électoral, le futur gouvernement s'engageait à encourager activement l'emploi de l'écossais dans l'enseignement, et les responsables discuteront bientôt avec les ministres pour décider de la voie à suivre pour mettre la proposition en œuvre.

En Irlande du Nord, le groupe chargé de mettre en place une académie de l'écossais d'Ulster a bien travaillé. Il a préparé des recommandations sur l'administration, le recrutement et la localisation d'une académie de l'écossais d'Ulster, et ses propositions sont soumises à une consultation publique.

Le ministère de l'Education considère que toute demande relative à une forme d'enseignement quelle qu'elle soit, y compris l'enseignement de l'irlandais et en irlandais, doit « tenir compte du principe général [défini par l'Ordonnance de 1986 sur l'éducation et les bibliothèques] selon lequel il faut, dans la mesure compatible avec l'octroi d'une instruction et d'une formation adéquates, et avec le souci d'éviter des dépenses publiques excessives, éduquer les élèves suivant les vœux de leurs parents ». Conformément à l'Accord de Belfast, l'Ordonnance de 1998 sur l'éducation impose au ministère concerné d'« encourager et d'organiser le développement de l'enseignement en langue irlandaise ».

Si la demande est trop réduite pour ouvrir une école, il est possible d'établir une unité d'enseignement en langue irlandaise rattachée à une école existante de langue anglaise, et sous sa tutelle.

Article 15

Représentation électorale (paragraphe 233)

Le gouvernement a noté la recommandation du Comité consultatif concernant la représentation électorale. En février 2007, suite à la publication du Livre blanc du gouvernement local (*Strong and Prosperous Communities*), le ministère des Communautés et du Gouvernement local a chargé une commission indépendante d'étudier le rôle des conseillers municipaux, et de déterminer les facteurs qui freinent ou facilitent l'accession à cette fonction. Cette commission proposera des recommandations pour qu'un éventail plus large et plus diversifié de personnes intègre les conseils municipaux, notamment certaines issues de groupes ethniques minoritaires, afin que les communautés soient mieux représentées. La commission a recueilli des informations de multiples façons:

- financement de projets de recherche sociale;
- tables rondes avec les principaux intervenants;
- grands événements régionaux réunissant conseillers actuels et potentiels, anciens conseillers, et responsables;
- forum de discussion en ligne mené par la commission d'étude sur les conseillers;

- conclusions écrites demandées aux conseils et aux principaux intervenants.

Un certain nombre de facteurs ont été identifiés. Ceux d'ordre institutionnel et structurel portent indirectement atteinte à la représentation des Noirs et des communautés ethniques minoritaires, mais ils ne sont pas intrinsèquement liés à l'ethnicité; en revanche, les facteurs culturels s'associent peut-être directement, voire uniquement à la différence ethnique (différences dans la culture ou discrimination à caractère raciste). Plusieurs obstacles se sont distingués: déçus par la politique en général, les gens préfèrent s'engager vers des voies alternatives; la culture, les structures et le système de fonctionnement des autorités locales engendrent souvent un sentiment d'exclusion, face à ce qui s'apparente parfois à un véritable filtrage; enfin, de telles fonctions peuvent empiéter sur le travail et sur la vie de famille.

La commission est indépendante du gouvernement, mais elle présentera son rapport au ministre le 30 novembre 2007. Le gouvernement examinera ses conclusions avec intérêt.

Le gouvernement vient aussi de commander un rapport à Operation Black Vote, organisation politique indépendante de premier plan, n'appartenant à aucun parti, qui s'emploie à encourager les membres de minorités ethniques à s'impliquer dans la vie politique. Le rapport sera achevé d'ici la fin de l'année. Il étudiera la viabilité de mesures positives et temporaires de soutien des candidats, et tentera de déterminer si de telles mesures, alliant souplesse et pertinence, donneraient les résultats escomptés: une plus grande diversité ethnique chez les élus locaux.

Le gouvernement place cette question en tête de ses priorités, comme il l'a montré le 9 octobre 2007 lors de l'annonce de ses objectifs sur trois ans. Il a notamment évoqué l'augmentation du nombre de conseillers municipaux femmes, noirs, ou issus de groupes ethniques minoritaires. Aucun objectif n'a été clairement défini dans ce domaine, puisque dans une certaine mesure, les progrès dépendent de l'électorat et de l'action des différents partis politiques. Le gouvernement est toutefois convaincu que les démarches décrites ci-dessus feront avancer les choses, et il ne cesse de mettre son engagement en avant dans ce domaine.

Participation à la vie économique et publique (paragraphe 244 à 247)

Récemment publié, l'examen de la loi contre la discrimination propose que la Commission de l'égalité et des droits de l'homme informe concrètement les instances publiques—avec l'aval du gouvernement— sur les obligations qui leur incombent et sur la passation des marchés publics. Il faudrait notamment vérifier si les groupes défavorisés et les entreprises qu'ils dirigent peuvent accéder aux marchés publics. Le texte propose aussi d'autres mesures pour appliquer les bonnes pratiques et rationaliser les processus d'action. A cette fin, le gouvernement collaborera avec la Commission, la communauté des fournisseurs, et d'autres partenaires.

Dans un autre domaine, la Judicial Appointments Commission (JAC) se charge de toute nomination à des fonctions juridictionnelles. Créé en vertu de la loi de réforme institutionnelle de 2005 (*Constitutional Reform Act 2005*), cet organe public exécutif non ministériel est officiellement chargé d'appliquer les règles suivantes:

- a) sélectionner uniquement les candidats au mérite
- b) sélectionner uniquement les personnes de bonnes mœurs
- c) encourager un éventail plus large de candidats

Le gouvernement prend note des commentaires du Comité consultatif concernant le taux d'abandon supérieur des membres catholiques des services de police d'Irlande du Nord par rapport à leurs homologues protestants, et du nombre inférieur de catholiques employés dans l'administration pénitentiaire d'Irlande du Nord (NIPS) (paragraphe 243). Cent trente-deux officiers recrutés entre le 1er janvier 2001 et le 31 décembre 2006 ont démissionné, dont 89 catholiques (67,4 %). A la date du 15 août 2007, l'armée de métier comptait 22,78 % de catholiques, 2 751 recrues ayant été sélectionnées en vue de leur nomination sur une base de 50-50. Le Northern Ireland Office (NIO) semble en voie d'atteindre son objectif de 30 % de

catholiques d'ici 2010-2011.

Le personnel de l'administration pénitentiaire se compose majoritairement de fonctionnaires d'Irlande du Nord, recrutés par le ministère des Finances et du Personnel, et toutes les mesures d'égalité en place au sein du NIO s'appliquent également à eux. En revanche, les gardiens de prison sont directement recrutés par le NIPS.

Le NIPS embauche principalement des hommes protestants; à la date du 30 avril 2007, 83,1 % des membres de son personnel étaient des hommes, et 79,8 % des protestants. Au cours des dernières années, le NIPS n'a pas réussi à limiter ces disparités en raison d'un nombre d'embauches restreint. Les campagnes récentes dans ce sens ont toutefois porté leurs fruits pour les gardiens de nuit et les gardiens de prison.

L'égalité des chances figure en tête des priorités du NIPS, qui a adopté des mesures en ce sens visant à cibler les groupes sous-représentés:

- mettre sur pied des campagnes de recrutement qui encouragent les membres de groupes sous-représentés à se présenter aux concours d'embauche;
- publier des annonces dans les journaux locaux et utiliser des médias tels que la radio;
- vérifier que les recruteurs réunis pour les entretiens sont d'origines diverses;
- cibler les écoles catholiques lors des campagnes de recrutement.

Une stratégie est en cours d'élaboration pour diversifier le personnel du NIPS .

Consultation (paragraphe 256 à 258)

Pour promouvoir l'égalité raciale et la cohésion des communautés, le gouvernement doit travailler en étroite collaboration avec les associations bénévoles et celles des communautés, qu'elles soient nationales, régionales ou municipales, car elles ont une grande expérience dans ce domaine. Nous devons nous tenir à l'écoute de la population, mobiliser nos forces à son service, et recueillir ses observations, ses suggestions et ses contre-propositions, afin de fixer clairement nos priorités, les raisons qui les sous-tendent, et d'évaluer l'état d'avancement de leur mise en œuvre.

Le gouvernement souhaite s'assurer qu'il reçoit en temps voulu les meilleurs conseils en termes d'égalité raciale. Le Race Equality Advisory Group, par exemple, dont les membres issus d'organismes externes se réunissent tous les trois mois, a pour mission de jeter un regard bienveillant mais critique sur le Places and Communities Group du ministère des Communautés et du Gouvernement local, et sur le gouvernement lui-même, dans leur lutte contre l'inégalité raciale.

Le ministère des Communautés fait également appel aux conseils d'un groupe de partenaires stratégiques provenant du secteur associatif. Ce groupe inclut onze ONG nationales, issues du large éventail des minorités ethniques du pays, et chacune gérant un domaine précis de la vie publique. Ces ONG comptent notamment le Runnymede Trust, qui soutient des projets et des recherches en faveur d'une société pluriethnique; la National Black Boys Can Association, qui travaille à soutenir la réussite des jeunes Noirs; et le projet Min Quan, qui enregistre les actes de racisme subis par la communauté chinoise au Royaume-Uni, et intervient si besoin est. Elles ont pour mission d'aider le gouvernement à comprendre et à résoudre ces problèmes, moyennant d'importantes subventions réparties sur trois ans.

Nos relations avec la communauté musulmane ont une importance cruciale, et nous continuerons d'œuvrer dans le sens de leur amélioration. A l'heure actuelle, le gouvernement s'applique à élargir et à approfondir son action, avec le concours de toutes les parties prenantes (individus ou groupes d'individus) aux plans national, local et individuel. Notre stratégie repose en grande partie sur le concours de collectivités locales fermement ancrées dans le tissu social, car nous devons établir le contact avec les organisations de proximité. Pour cette raison, nous augmenterons l'aide financière des autorités locales et des groupes de communautés locaux. Conscients du chemin qui reste à parcourir, nous réfléchissons à ce

qui permettrait de nous rapprocher d'entités crédibles et influentes, comme par exemple des groupes menés par de jeunes femmes et hommes musulmans.

Le Gouvernement écossais a régulièrement rencontré les représentants des communautés musulmanes en Ecosse, au cours de visites dans les mosquées ou lors d'une réception du Premier ministre dans sa résidence officielle de Bute House.

Il a également financé et soutenu la conférence sur les jeunes musulmans écossais en 2007, afin d'entendre leurs points de vue. Un rapport sera publié sous peu pour informer le public et les organismes officiels. Un Conseil musulman de l'Ecosse qui vient de se former a tenu récemment des élections pour son administration, et le Gouvernement écossais lui demandera bientôt de nommer un représentant auprès du Faith Liaison Advisory Group (FLaG). Par ailleurs, le Parlement écossais compte aujourd'hui un musulman, ce qui facilite le contact entre les communautés et le gouvernement.

Articles 17 et 18

Coopération et contacts transfrontaliers (paragraphe 259 à 261)

Fermelement attaché à l'Accord de Belfast (Vendredi Saint), le Gouvernement du Royaume-Uni tient à poursuivre sa coopération tant avec le Gouvernement d'Irlande qu'avec le Gouvernement d'Irlande du Nord, afin de veiller à la bonne application de l'Accord, dans l'intérêt commun des deux nations.