

ANNEXE

L'annexe qui suit ne fait pas partie de l'analyse et des propositions de l'ECRI concernant la situation au Royaume-Uni.

L'ECRI rappelle que l'analyse figurant dans son troisième rapport sur le Royaume-Uni est datée du 17 décembre 2005, et que tout développement intervenu ultérieurement n'y est pas pris en compte.

Conformément à la procédure pays-par-pays de l'ECRI, le projet de rapport de l'ECRI sur le Royaume-Uni a fait l'objet d'un dialogue confidentiel avec les autorités du Royaume-Uni. Un certain nombre de leurs remarques ont été prises en compte par l'ECRI, qui les a intégrées à son rapport.

Cependant, à l'issue de ce dialogue, les autorités du Royaume-Uni ont demandé à ce que leurs points de vues suivants soient reproduits en annexe du rapport de l'ECRI.

« OBSERVATIONS DU GOUVERNEMENT DU ROYAUME-UNI RELATIVES AU 3^e RAPPORT DE L'ECRI

INTRODUCTION

Le gouvernement du Royaume-Uni se félicite de l'occasion qui lui est donnée de commenter le 3^e Rapport de l'ECRI. Nous sommes satisfaits que l'ECRI ait pu rencontrer un large éventail de responsables et de parties prenantes lors de sa visite au R.-U. en septembre 2004, dont elle a profité pour se rendre à Rochdale et constater les répercussions à l'échelon local des politiques de lutte contre le racisme et la discrimination raciale et de cohésion entre les communautés.

Le gouvernement du R.-U. est fermement décidé à éliminer toutes les formes de racisme et d'intolérance liée au racisme, ainsi qu'à élaborer des politiques de lutte contre la discrimination raciale, l'intolérance et la violence. L'objectif du gouvernement consiste à faire en sorte que les différentes communautés vivent dans la cohésion et puissent, indépendamment de leur confession ou origine ethnique, se réaliser pleinement en jouissant des mêmes droits, chances et responsabilités.

Le R.-U. s'est doté, afin de lutter contre la discrimination raciale et la violence raciste, d'un arsenal législatif complet, encore renforcé depuis le 2^e rapport de l'ECRI sur le R.-U.

- **La Loi de 2000 (portant modification de la loi) sur les relations ethniques** est entrée en vigueur ; ce texte intègre totalement les services publics au champ d'application de la Loi sur les relations ethniques et impose aux organismes publics l'obligation de promouvoir l'égalité ethnique ;
- La **Directive de l'UE sur l'égalité de traitement sans distinction de race** et les éléments de la **Directive de l'UE sur l'égalité de traitement en matière d'emploi** concernant la religion ou les croyances ont été entièrement transposés en droit interne, apportant une protection supplémentaire contre la discrimination ;
- Le champ d'application de la loi relative aux infractions aggravées par des motivations racistes a été étendu aux **infractions aggravées par des motivations religieuses**, les infractions motivées par la haine étant assorties de sanctions plus lourdes ;
- Les peines maximales en cas d'**incitation à la haine raciale** ont été portées de 2 à 7 ans d'emprisonnement et étendues pour empêcher l'incitation à la haine raciale à l'encontre de groupes à l'étranger.

Le gouvernement a soumis au Parlement d'autres textes législatifs visant à :

- interdire l'incitation à la haine religieuse ;
- interdire la discrimination fondée sur la religion ou les convictions dans le cadre de la fourniture de produits, d'installations, de services, de locaux et de fonctions publiques ; et
- instituer une Commission unique pour l'égalité et les droits de l'homme.

La vision que le gouvernement se fait d'une société intégrée, qui reconnaît et apprécie la force de sa diversité, doit également être renforcée par un sentiment d'appartenance au Royaume-Uni, fondé sur les droits de l'homme et des valeurs communes. C'est ainsi qu'il a été décidé de lancer, à l'échelle du gouvernement, une **Stratégie de promotion de la cohésion entre les communautés et de l'égalité ethnique**, qui constitue la base d'un programme d'action renouvelé à l'échelle du gouvernement tout entier et qui a plus généralement pour objectif d'accroître la cohésion entre les communautés et de réduire les inégalités ethniques. Le Scottish Executive compte élaborer et publier une **Stratégie**

pour l'Ecosse, fondée sur son récent Examen de l'égalité ethnique et placée dans le contexte britannique. En Irlande du Nord, le gouvernement achève une **Stratégie d'égalité ethnique pour l'Irlande du Nord**, qui sera publiée en 2005 avec la politique et le cadre du gouvernement sur la promotion de bonnes relations entre les communautés ethniques.

En février 2005, le gouvernement a annoncé deux études importantes, dont l'une porte sur les raisons pour lesquelles discrimination et inégalités subsistent dans la société britannique. Cette **Etude sur l'égalité (Equalities Review)** passera en revue les facteurs économiques, sociaux, culturels et autres qui empêchent certains de se réaliser pleinement ; elle tentera d'élucider les raisons sous-jacentes pour lesquelles ces personnes sont défavorisées ; elle fera des recommandations pratiques sur les principales priorités d'action du gouvernement, du secteur public, des employeurs et des syndicats, de la société civile et du secteur bénévole ; et elle présentera les éléments d'actualisation des textes législatifs en matière d'égalité visant une Loi unique sur l'égalité et la mise en place de la nouvelle Commission pour l'égalité et les droits de l'homme. Quant à l'**Examen de la Loi sur la discrimination**, il aura pour mission de déterminer dans quelle mesure on pourrait instituer un cadre législatif plus clair et simplifié, avec une analyse comparative des différents modèles de législation anti-discrimination dans le monde et une étude de l'incidence pratique de la législation et de ses méthodes de mise en œuvre.

Le gouvernement du R.-U. considère l'intégration comme un moyen de donner aux individus la possibilité de pratiquer leur culture et leur religion en toute liberté, dans le respect du cadre juridique et démocratique du pays. Il existe des valeurs et des responsabilités que nous devrions tous avoir en commun mais, à l'intérieur de ce cadre, chacun devrait être libre de vivre selon ses propres origines culturelles. Les dispositions de la Loi de 2002 sur la nationalité, l'immigration et l'asile stipulent que les personnes qui demandent la nationalité britannique doivent attester d'une « connaissance suffisante de l'anglais » et d'une connaissance de la vie au Royaume-Uni. L'objectif de cette législation est d'aider ceux et celles qui souhaitent devenir citoyens britanniques à apprendre l'anglais, à acquérir une connaissance pratique de la vie au Royaume-Uni et à comprendre nos traditions démocratiques pour faciliter leur insertion et les aider à travailler, à contribuer et à participer à la société. Le but du volet relatif à la citoyenneté consiste à développer des valeurs communes quant à ce que constitue une bonne citoyenneté. Mais cette disposition ne signifie pas pour autant qu'il faille faire abstraction de la diversité culturelle ou de l'affiliation religieuse.

Les politiques du gouvernement britannique en matière de langues et d'éducation à la citoyenneté ont été élaborées suite aux conseils du Groupe consultatif « *Life in the UK* » (La vie au R.-U.), qui a publié son rapport final intitulé « *The New and the Old* » (Hier et aujourd'hui) en septembre 2003. Le R.-U. vise à mettre en place des politiques d'intégration telles que les migrants soient bien accueillis par la communauté où ils s'installent. Ces politiques doivent être pragmatiques et souples. Les cours d'éducation à la citoyenneté et les cours d'anglais feront l'objet d'expérimentations dans certaines régions au cours de l'année à venir, ils seront dispensés dans les locaux et avec les moyens disponibles, dans le cadre de projets et de cours novateurs existants ou sur le point d'être introduits. Ces différentes mesures aideront les nouveaux citoyens à mieux appréhender les droits et les responsabilités afférents à l'acquisition de la citoyenneté britannique, à prendre une part active dans la vie de la société et à développer un véritable sentiment d'appartenance à leur communauté d'une manière générale.

Pour faciliter la lecture du présent document, les thèmes y sont abordés dans le même ordre que dans le rapport de l'ECRI, avec des références aux numéros de paragraphes concernés des recommandations de l'ECRI.

Instruments juridiques internationaux (paragraphe 4)

Le gouvernement du R.-U. a publié en juillet 2004 les résultats de son étude des obligations contractuelles nationales en vertu des traités internationaux des droits de l'homme, avec notamment les décisions de ratifier les chapitres A et B de la *Convention sur la participation des étrangers à la vie publique au niveau local* et de mener pendant deux ans un projet pilote sur la requête individuelle au titre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes (CEDAW), en ratifiant le Protocole facultatif s'y rapportant. Le gouvernement a pris note des remarques de l'ECRI sur les autres instruments juridiques et en tiendra compte lors de tout examen à venir.

Dispositions constitutionnelles et autres dispositions fondamentales (Paragraphe 7-8)

La constitution du R.-U repose sur le principe de la souveraineté du Parlement, contrairement à d'autres Etats membres du Conseil de l'Europe, où une Déclaration des droits de l'homme et des libertés ne peut pas être amendée par le Parlement. La Loi de 1998 sur les droits de l'homme transpose la CEDH en droit interne britannique, mais elle ne peut fournir les garanties générales suprêmes que l'ECRI recommande. Toutefois, la Loi sur les droits de l'homme, associée à la législation contre la discrimination raciale telle que renforcée par la transposition en droit national de la Directive de l'UE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement sans distinction de race, constitue un solide cadre législatif de lutte contre la discrimination raciale. Le projet de loi sur l'égalité, actuellement devant le Parlement (mars 2005), impose à la future Commission pour l'égalité et les droits de l'homme le devoir fondamental de contribuer à une société au sein de laquelle :

- la capacité de chacun à se réaliser pleinement n'est pas entravée par les préjugés ou la discrimination ;
- les droits de l'homme de chacun sont respectés et protégés ;
- chacun voit sa dignité et sa valeur individuelle respectées ;
- chacun a les mêmes chances de participer à la société ; et
- il existe entre les communautés un respect mutuel fondé sur la compréhension et l'appréciation de la diversité, ainsi que sur le respect commun de l'égalité et des droits de l'homme.

Le gouvernement a présenté au Parlement du Royaume-Uni un texte de loi portant création d'une Commission pour l'égalité et les droits de l'homme pour l'Angleterre, le Pays de Galles et l'Ecosse. Le mandat de cette institution consistera notamment à :

- faire comprendre l'importance des droits de l'homme ;
- encourager les bonnes pratiques en matière de droits de l'homme ;
- promouvoir la prise de conscience, la compréhension et la protection des droits de l'homme ;
- encourager les pouvoirs publics à se conformer à l'article de la Loi de 1998 sur les droits de l'homme relatif à l'interdiction des mesures incompatibles avec les droits de la CEDH.

En Irlande du Nord, une Commission des droits de l'homme pour l'Irlande du Nord (NIHRC) a été constituée. Il s'agit d'un organe indépendant habilité à veiller à ce que les droits de l'homme de chacun en Irlande du Nord soient protégés par la loi, la politique et la pratique. De par sa mission éducative et consultative, la NIHRC offre à la population

d'Irlande du Nord une structure d'aide et d'assistance. Elle peut prendre la défense de particuliers estimant que leurs droits ont été bafoués par une administration publique. La Commission compare la loi, la politique et la pratique en Irlande du Nord aux règles et aux principes acceptés par la communauté internationale en matière de protection des droits de l'homme, de même qu'elle s'acquitte des fonctions lui ayant été confiées pour veiller à ce que ces règles et principes soient défendus, adoptés et appliqués sur l'ensemble du territoire de l'Irlande du Nord.

Le *Scottish Executive* s'est engagé à mettre en place une Commission écossaise des droits de l'homme d'ici la fin de la législature actuelle. Cet organe aurait principalement des fonctions de promotion, d'éducation et de sensibilisation ; il serait chargé de donner des orientations aux pouvoirs publics, de conseiller le Parlement écossais sur la législation après son adoption, d'assurer une mission générale de suivi et de signalement par rapport à la loi et à la pratique et, enfin, d'enquêter et de faire des signalements sur les problèmes généraux ou sectoriels de droits de l'homme eu égard à la politique des pouvoirs publics. Cette Commission sera en mesure de donner au public des conseils d'ordre général sur les questions relatives aux droits de l'homme, mais elle ne sera pas habilitée à enquêter sur les plaintes individuelles ou à défendre les parties devant les tribunaux. Elle sera cependant autorisée, dans certaines circonstances, à fournir conseils et informations sur les questions de droits de l'homme dans la mesure où elle y est invitée.

Législation sur la nationalité (paragraphe 10)

Le gouvernement prend note des observations de l'ECRI relatives à la nécessité de veiller à ce que la législation sur la nationalité soit appliquée de manière non discriminatoire. Ainsi que le relève l'ECRI, le nombre total de demandes et le taux de refus n'ont pas sensiblement évolué depuis l'entrée en vigueur de la Loi de 2002 sur la nationalité, l'immigration et l'asile. Afin d'aider les personnes intéressées à se conformer aux nouvelles exigences, le R.-U. a introduit des cours d'anglais parallèlement aux cours d'éducation à la citoyenneté. Les candidats à ces formations bénéficieront d'une évaluation initiale et suivront des cours adaptés à leurs objectifs d'apprentissage personnels. Ces cours pilotes feront l'objet d'un bilan d'efficacité avant d'être étendus et généralisés, et il sera notamment demandé aux participants d'indiquer la mesure dans laquelle les programmes ont répondu à leurs besoins. Le gouvernement estime par conséquent avoir limité au maximum tout risque de discrimination directe ou indirecte susceptible de résulter de ces mesures, mais entend poursuivre l'examen de la question.

Dispositions en matière de droit pénal

Infractions aggravées par des motivations racistes (paragraphe 13)

Le rapport de l'ECRI mentionne la publication d'un code de pratique sur le signalement et l'enregistrement des incidents racistes, précisant la manière dont on pourrait mettre en place au niveau local des dispositifs exhaustifs susceptibles de remplir cette fonction.

La Direction du Ministère de l'Intérieur chargée du développement de la recherche et de la statistique vient tout juste de terminer une évaluation des répercussions de ce code de pratique. Les recommandations issues de ce rapport ont été soumises pour discussion au Groupe directeur Lawrence et reprises par la Direction de la conduite et des pouvoirs de la police au Ministère de l'Intérieur.

L'une des principales recommandations à mettre en œuvre concerne la mise en place d'une ligne d'accueil téléphonique ouverte aux victimes d'incidents racistes. Il s'agira, dans ce contexte, d'offrir un dispositif de signalement à toutes les victimes d'incidents racistes, ainsi que de proposer des solutions locales aux problèmes soulevés. Des travaux

sur ce thème ont été engagés par la Direction de la conduite et des pouvoirs de la police, parallèlement à ceux de divers autres organismes sur la question du signalement des incidents racistes et de la mise en place d'une ligne nationale d'assistance téléphonique.

Le ministère public (*Crown Prosecution Service*) a engagé un certain nombre d'actions pour veiller à ce que les infractions aggravées par des motivations racistes soient prises au sérieux et ne soient pas ramenées au niveau d'une simple infraction afin d'obtenir une reconnaissance de culpabilité. Il s'agira notamment d'amener les membres de la direction à prendre l'initiative de préserver des niveaux d'infraction appropriés s'agissant des infractions aggravées par des motivations racistes. Cet exercice fera l'objet d'une surveillance étroite afin d'assurer davantage de cohérence.

Dans le droit fil de la recommandation n°12 du Rapport d'enquête Stephen Lawrence et de la Stratégie « Diversité » de l'Association des préfets de police d'Ecosse, l'ensemble des forces de police écossaises ont entamé l'élaboration d'un dispositif exhaustif de signalement et d'enregistrement des incidents racistes constatés par la police, avec un mécanisme centralisé de recueil des données. Ces travaux, qui ont été coordonnés et dirigés par le *Scottish Executive*, devraient permettre d'assurer les fonctions nécessaires à l'analyse, au profilage et à la gestion des données relatives aux incidents racistes, compte tenu de critères tels que l'heure et la date de survenue, le lieu, l'âge, le sexe et la langue des personnes concernées, ainsi que la fréquence. La collecte des données a démarré le 1er janvier 2003, et les informations feront l'objet d'une publication régulière au fur et à mesure de leur recueil et de leur analyse.

La plupart des forces de police se sont dotées d'un mécanisme, mis en place au niveau de plusieurs organismes, de suivi des incidents racistes afin d'étudier les tendances générales et les cas spécifiques. Un certain nombre de succès conjoints ont ainsi pu être enregistrés, mais il reste des efforts à faire pour dynamiser ces structures et assurer davantage de qualité, de cohérence et de normalisation.

L'incitation à haine raciale (paragraphe 15)

Le gouvernement prend note de cette recommandation et de la teneur de la Recommandation générale n°7 de l'ECRI, mais il ne les accepte pas. Nous regrettons que dans la formulation de la Recommandation générale n°7, l'ECRI n'ait pas suffisamment tenu compte de l'importance accordée à la liberté d'expression et de réunion dans les traditions juridiques de certains Etats membres. L'infraction d'incitation à la haine raciale prévue par la Loi de 1986 sur l'ordre public est une infraction de haut niveau, assortie d'une lourde sanction pouvant aller jusqu'à 7 ans d'emprisonnement. L'élément dissuasif est donc ici considérable. Il existe au Royaume-Uni une longue tradition en matière de liberté d'expression, autorisant les individus à avoir et à exprimer des opinions qui peuvent être contraires à celles de la majorité de la population et que beaucoup peuvent juger déplaisantes, voire offensantes. Les gouvernements successifs ont estimé que ces personnes avaient le droit d'exprimer leurs points de vue, tant et aussi longtemps qu'elles ne le faisaient pas avec violence ou sans incitation à la violence ou à la haine. Le fait que le droit pénal ne doive intervenir que si la haine et la violence risquent de causer de réels dommages reste la pierre angulaire de la politique du gouvernement du Royaume-Uni. Nous sommes d'avis que notre démarche convient à la Grande-Bretagne, à ses traditions et à son système juridique. Nous ne pensons pas qu'il y aurait un consensus au Parlement ou à l'échelle nationale pour que le gouvernement assume des pouvoirs supplémentaires importants en vue de restreindre la liberté d'expression.

Incitation à la haine religieuse (paragraphe 17)

L'ECRI voudra bien noter que la législation interdisant l'incitation à la haine religieuse en Angleterre et au Pays de Galles est actuellement devant le Parlement (mars 2005).

Le Groupe de travail sur la lutte contre la haine religieuse s'est déclaré défavorable à ce que l'on crée en Ecosse une infraction d'incitation à la haine religieuse. Le *Scottish Executive* s'est rallié à cette recommandation et s'y rallie toujours. Il est déterminé à veiller à ce que les groupes religieux bénéficient de la protection dont ils ont besoin. Il a apporté son appui à de nombreuses initiatives qui ont eu des effets de protection plus immédiats - ainsi, le financement de mesures de renforcement de la sécurité à l'intérieur et aux alentours des lieux de culte. Le gouvernement écossais entend poursuivre l'examen de la législation et, s'il apparaît que la loi en vigueur n'est pas de nature à protéger les communautés religieuses, il réfléchira à la meilleure manière de renforcer la législation. L'article 74 de la Loi de 2003 sur la justice pénale (Ecosse) a introduit un facteur d'aggravation réglementaire concernant les infractions motivées par des préjugés religieux.

Blasphème (paragraphe 19)

Le gouvernement poursuit l'examen des différentes options prévues par la loi sur le blasphème, mais n'envisage pas pour l'instant d'en modifier le libellé.

Irlande du Nord (paragraphe 22)

Le *North Ireland Office* (NIO) a publié des orientations sur la récente législation relative aux infractions motivées par la haine, à l'intention de parties prenantes importantes au sein du système de la justice pénale, y compris la Police d'Irlande du Nord, le Court Service d'Irlande du Nord, la profession judiciaire, le Bureau du Directeur du Parquet, la profession juridique, ainsi qu'au secteur communautaire et associatif.

Avant que la législation n'entre en vigueur :

- Le Court Service d'Irlande du Nord a fourni à l'ensemble du personnel et autres membres de la profession judiciaire un certain nombre d'indications sur la teneur des nouvelles dispositions.
- Des exemplaires de la législation, l'exposé des motifs et des notes consultatives ont été remises au Court Service d'Irlande du Nord, aux associations représentant la profession judiciaire, à la Police d'Irlande du Nord, au Bureau du Directeur du Parquet, au Crown Solicitor's Office, à l'Office des mises en libertés conditionnelles pour l'Irlande du Nord, à la Commission des droits de l'homme d'Irlande du Nord et aux associations représentant les professions juridiques.
- Les organisations représentant des groupes protégés par la législation ont été informées des nouvelles dispositions, notamment les groupes représentant des communautés ethniques ou religieuses, des handicapés et des groupes particuliers sur le plan de l'orientation sexuelle.

Dispositions en matière de droit civil et administratif (paragraphe 25, 29, 31, 41)

Le gouvernement a annoncé son intention de revoir les dispositions législatives de lutte contre la discrimination. Cet examen servira de point de départ à l'élaboration d'une législation unique sur l'égalité. Il permettra d'envisager la mise en place d'un cadre législatif plus clair et simplifié, compte étant tenu de principes de régulation améliorés et de l'incidence concrète de la législation dans la lutte effective contre les inégalités. Cet

exercice sera notamment l'occasion d'évoquer des préoccupations anciennes quant au cadre actuellement en vigueur, l'objectif étant de rédiger une loi plus simple, plus équitable, vraisemblablement au travers d'une Loi unique sur l'égalité.

Cet examen sera dirigé par la Direction des femmes et de l'égalité au Ministère du Commerce et de l'Industrie, en étroite collaboration avec des administrations essentielles comme le Ministère de l'Emploi et des Pensions, le Ministère de l'Intérieur et le Ministère des Affaires constitutionnelles. Les principaux axes de l'exercice seront les suivants :

- Une étude des principes fondamentaux de la législation contre la discrimination et des concepts qui la sous-tendent, ainsi qu'une analyse comparative des différents modèles de législation contre la discrimination dans le monde (notamment au sein de l'Union européenne) et de la démarche en voie d'élaboration en Irlande du Nord ;
- Une étude de différentes démarches s'agissant de l'application de la législation contre la discrimination afin d'envisager l'éventail des options disponibles dans ce domaine ;
- Une analyse de l'incidence pratique de la législation - à l'intérieur du R.-U. aussi bien qu'à l'étranger - sur la lutte contre les inégalités et la promotion de l'égalité des chances ;
- Une étude des nouveaux modèles destinés à encourager et à inciter au respect de la loi ;
- Un recensement des moyens de mettre en place un cadre législatif plus clair et simplifié grâce à une Loi unique sur l'égalité, qui tienne compte de la nécessité de limiter le fardeau bureaucratique pour les entreprises et les services publics et d'améliorer le sort des victimes de discrimination.

L'examen de la Loi contre la discrimination s'inscrira dans le cadre d'une analyse exhaustive du dispositif législatif actuel de la Grande-Bretagne et des prescriptions réglementaires européennes en matière d'égalité. Cette analyse constituera le fondement du processus d'élaboration d'un cadre juridique plus simple et plus équitable s'agissant de la législation contre la discrimination.

Le gouvernement a adopté une loi portant création d'une Commission pour l'égalité et les droits de l'homme en Grande-Bretagne, qui aura pour responsabilité de lutter contre la discrimination fondée sur la race, le sexe, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion ou les convictions. La nouvelle Commission entrera en fonction en octobre 2007. L'ECRI pourra noter qu'il existe déjà une Loi unique sur l'égalité s'agissant de l'appartenance ethnique - la Loi (portant modification de la loi) sur les relations ethniques. Ainsi que nous l'avons déjà expliqué plus haut, la Recommandation générale n°7 de l'ECRI n'est pas un point de départ acceptable pour l'élaboration d'une loi au R.-U., dans la mesure où elle ne tient pas dûment compte de la liberté d'expression et des différences entre droit civil et droit pénal dans notre tradition juridique.

En février 2005, parallèlement à l'examen de la législation contre la discrimination, le gouvernement a annoncé le lancement d'une étude approfondie visant à mettre au jour les raisons pour lesquelles discrimination et inégalités persistent dans la société britannique. Cet examen indépendant sur l'égalité, qui sera présidé par Trevor Phillips (Président de la Commission pour l'égalité raciale) et qui fera son rapport au Premier ministre d'ici l'été 2006, offrira à la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme un vaste ensemble de preuves dont elle pourra se servir pour hiérarchiser et sérier ses actions. L'examen consistera à :

- analyser les facteurs économiques, culturels, sociaux et autres qui empêchent certaines personnes de se réaliser pleinement.

- faire comprendre les raisons sous-jacentes et à long terme qui expliquent que certaines personnes sont défavorisées et que l'action des pouvoirs publics doit viser.
- formuler des recommandations pratiques sur les principales priorités d'action du gouvernement et du secteur public, des employeurs et des syndicats, de la société civile et du secteur bénévole.
- guider à la fois la modernisation de la législation en matière d'égalité, en vue de la rédaction d'une Loi unique sur l'égalité et de la constitution de la nouvelle Commission pour l'égalité et les droits de l'homme.

En Irlande du Nord, une vaste consultation publique vient de se terminer sur les différentes options s'agissant d'une Loi unique sur l'égalité qui réunira tous les textes législatifs de lutte contre la discrimination au sein d'une seule et même loi en Irlande du Nord.

Le gouvernement admet que, pour faire appliquer les lois exhaustives dont le pays s'est doté pour promouvoir l'égalité ethnique, il faut notamment des moyens suffisants. Il existe par ailleurs des objectifs clairs en matière d'égalité ethnique, fixés par des accords ministériels de service public, et la nouvelle Stratégie du gouvernement destinée à promouvoir la cohésion entre les communautés et l'égalité ethnique, qui met fortement l'accent sur la nécessité d'améliorer l'égalité des chances dans des domaines clés comme l'emploi, la santé, l'éducation, le logement et la justice. Si le projet de loi sur l'égalité, actuellement devant le Parlement britannique, est adopté, il sera illégal pour les pouvoirs publics de Grande-Bretagne de pratiquer une discrimination fondée sur la religion ou sur la croyance. La Commission pour l'égalité et les droits de l'homme, qui assumera dorénavant la responsabilité du suivi et de l'application du devoir légal de non-discrimination pour des raisons ethniques à compter de 2009 (date à laquelle la Commission de l'égalité raciale sera intégrée à la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme), aura des pouvoirs accrus pour aider les organes publics à se conformer à ce devoir.

Administration de la justice (paragraphe 34, 37)

Le gouvernement se félicite des encouragements de l'ECRI s'agissant des efforts déployés en vue d'améliorer le suivi de la situation des Noirs et des minorités ethniques au sein de la justice pénale. Fournir une information exacte, utile et accessible est l'une des priorités de l'étude fondamentale des statistiques sur les groupes ethniques et la justice pénale. Cet examen touche à sa fin, et la collecte de données sur la religion est l'une des questions envisagées.

En Ecosse, les discussions sur la question de la collecte d'informations sur l'appartenance ethnique des personnes ayant des démêlés avec la justice pénale écossaise sont bien avancées. Il est prévu que cette information soit transmise aux divers organismes concernés du système de la justice pénale au fur et à mesure de l'avancement du dossier, ce qui permettra de veiller à ce que les besoins particuliers des membres de minorités ethniques, qu'ils soient accusés, victimes ou témoins, soient pris en compte.

Le mécanisme actuel de consignation des antécédents judiciaires au sein du Bureau écossais des casiers judiciaires est en cours de remaniement, dans le cadre d'un projet conduit au titre de la Stratégie d'information de la police écossaise. Ces travaux sont en cours.

Le Service écossais des établissements pénitentiaires a engagé des discussions avec la Commission de l'égalité raciale afin d'améliorer son Plan d'égalité raciale et sa Politique de relations ethniques. Un groupe de travail a été mis sur pied pour faire avancer ces travaux.

Le *Lord Advocate* a publié à l'intention de l'Association des préfets de police d'Ecosse (ACPOS) un ensemble de Lignes directrices (mises à jour en 2002) concernant le signalement des incidents racistes aux *Procurators Fiscal*. Ces Lignes directrices supposent que les rapports de police abordent des points tels que l'impression de la victime quant à la motivation réelle de l'incident, l'impact de l'incident sur la victime, sa famille ou son entreprise, les besoins linguistiques de la victime, des témoins ou de l'accusé, ainsi que la question de savoir s'il existe des documents officiels à traduire. La COPFS procède à un exercice de suivi annuel pour évaluer ces différents points. Chacune des 11 zones de *Procurator Fiscal* en Ecosse est dotée d'une équipe chargée des questions locales de diversité ethnique, qui assure la liaison avec les minorités ethniques dans leurs régions. Plusieurs de ces équipes tentent d'amener les représentants d'autres organismes de la justice pénale à mettre en place une démarche cohérente et uniforme. Le groupe de travail sur l'interprétation et la traduction (WGIT) a été mis sur pied, et il est présidé par le COPFS. Le WGIT est composé de membres de l'ACPOS, de la Law Society of Scotland, du Scottish Court Service et de l'Office écossais d'aide judiciaire. Le WGIT tente de fixer des normes en matière de niveaux d'honoraires, de contrôles de sécurité et de suivi, qui seront les mêmes à l'échelle du système de justice pénale écossais. Les *Procurators Fiscal* ont reçu des instructions fermes quant à la manière de qualifier et de poursuivre les incidents racistes. Il existe notamment une présomption en faveur de poursuites et une instruction en vertu de laquelle, une fois les poursuites engagées, l'élément racial d'une accusation ne saurait être exclu s'il subsiste encore assez de preuves pour en attester. Le COPFS a mis au point un Programme de sensibilisation à la diversité, selon lequel tous les membres de son personnel doivent suivre deux jours de sensibilisation à la diversité. Le Plan d'action pour l'égalité raciale du COPFS et ses Plans d'action en faveur de la diversité sont tous deux publiés avec d'autres informations utiles sur le site web du COPFS.

Assistance judiciaire (paragraphe 39)

Angleterre et Pays de Galles

Le gouvernement n'est pas d'accord pour reconnaître qu'une assistance judiciaire doit systématiquement être proposée aux personnes appelées à comparaître devant les prud'hommes. Les procédures de prud'hommes sont conçues de telle sorte que les parties peuvent préparer et présenter leurs propres dossiers, et il existe une tradition établie de conseillers sans formation juridique, qu'il s'agisse de syndicats, d'amis, de collègues ou d'autres sources de conseil. Les personnes qui portent devant les tribunaux des affaires de discrimination supposée peuvent également se faire conseiller et, dans certains cas, défendre, par des commissions pour l'égalité (actuellement la Commission pour l'égalité des chances, la Commission pour l'égalité raciale et la Commission des droits des handicapés, qui seront à l'avenir regroupées sous la houlette de la seule Commission de l'égalité et des droits de l'homme). Le financement des services généraux de conseil juridique (mais pas de défense) est déjà prévu dans le cadre du Plan d'assistance juridictionnelle. En outre, le *Lord Chancellor* est habilité, sur la recommandation de la Commission des services juridiques, à autoriser un « financement exceptionnel » pour représentation en vertu de la Loi de 1999 sur l'accès à la justice de 1999, article 6(8)(b) dans les quelques cas où cette représentation peut être essentielle pour une audition équitable et où aucune autre source d'aide n'est disponible. Il convient de noter que, bien que le « financement exceptionnel » existe depuis avril 2000, la Commission des services juridiques n'a finalement recommandé qu'un nombre limité de demandes à la DCA concernant des affaires de prud'hommes et pas plus de 3 en 2004. Il est possible de bénéficier d'une représentation en justice complète pour les affaires portées devant la Cour d'appel pour les litiges liés à l'emploi.

Ecosse

En Ecosse, il existe un mécanisme d'aide à la représentation en justice (ABWOR) pour ceux et celles qui ont besoin de se faire défendre aux prud'hommes. L'ABWOR constitue un élément du dispositif d'aide et de conseil administré par le Bureau écossais d'assistance judiciaire. L'admissibilité financière à un service de conseil et d'assistance est évaluée par le *solicitor* agissant au nom du demandeur et, si les conditions sont remplies, le *solicitor* peut débloquer une aide juridique d'un montant allant jusqu'à 85 £.

Une fois que le *solicitor* a établi la nécessité d'une défense, la demande d'aide juridique est soumise au Bureau d'assistance judiciaire, avec une demande d'augmentation de la dépense. Si le Bureau est convaincu que :

- le cas est défendable ;
- il est raisonnable étant donné les circonstances d'accorder une assistance juridique ; et
- le cas est trop complexe pour permettre au demandeur de le défendre lui-même en espérant une efficacité minimale,

l'ABWOR est accordée, et le niveau de dépenses disponible est accru. Règle générale, le Bureau accorde une augmentation qui peut aller jusqu'à 800 £ pour permettre au *solicitor* de rechercher et de présenter des documents, ainsi que de défendre son client devant le tribunal. Toutefois, il existe un niveau de dépense supérieur qui peut être accordé si le Bureau estime qu'un dépassement au-delà de 800 £ s'impose.

L'ABWOR peut être débloquée pour n'importe laquelle des procédures devant un tribunal de prud'hommes, y compris les procédures pour discrimination raciale. Il n'existe pas de règles particulières applicables à de telles affaires.

Commission nord-irlandaise pour l'égalité (paragraphe 43)

La création de la Commission nord-irlandaise pour l'égalité n'a pas entraîné d'affaiblissement de l'attention portée aux questions de racisme, et nous notons que l'ECRI n'a présenté aucune preuve à l'appui de cette affirmation.

Éducation et sensibilisation (paragraphe 45)

Angleterre et Pays de Galles

Le cadre de l'Éducation à la citoyenneté dans les écoles primaires a été adopté et mis en place en septembre 2000. Par conséquent, contrairement à ce que semble supposer la recommandation de l'ECRI, ce mécanisme est d'ores et déjà en place au niveau de l'enseignement primaire. On trouve dans le Programme national une déclaration globale concernant l'accès qui couvre le Programme dans son ensemble et souligne les occasions spécifiques d'aborder les questions d'appartenance ethnique et d'égalité. On attend des enseignants qu'ils prennent des mesures spécifiques pour répondre à la diversité de besoins des élèves y compris, par exemple, en créant des environnements propices à l'apprentissage, où les différences ethniques sont vues de manière positive par les élèves et où les stéréotypes négatifs et le harcèlement racial sont combattus et remis en cause.

Il se pose également la question de la nouveauté du programme réglementaire. Afin de remédier à ce problème, un programme de formation destiné aux nouveaux enseignants spécialisés en éducation à la citoyenneté est proposé par l'Agence de formation des maîtres (*Teacher Training Agency*). Quelque 250 places de formation ont été prévues et

utilisées chaque année depuis septembre 2000. A ce jour, plus de 600 personnes ont été formées et ou sont en train de l'être, et un nouveau groupe de plus de 250 étudiants a démarré en septembre 2004.

En outre, le gouvernement est en train de mettre au point un Certificat de formation professionnelle continue pour l'éducation à la citoyenneté. Il s'agit de contribuer au perfectionnement des compétences des enseignants en poste, en vue de les aider à améliorer leur pratique en classe.

Ecosse

En Ecosse, le programme d'études n'est pas réglementé. La responsabilité de la gestion et de la délivrance du programme d'études incombe aux autorités de l'éducation et aux directeurs ou, dans le cas des écoles indépendantes, aux conseils d'administration et aux directeurs. Toutefois, le Ministère de l'Education du *Scottish Executive*, ainsi que *Learning and Teaching Scotland* fournissent un certain nombre d'orientations générales en la matière. Ces conseils et orientations visent à faire en sorte que le programme d'études garantisse à chaque élève un programme suffisamment général, équilibré, fondé sur la continuité et la progression.

Les écoles primaires se sont inspirées d'un certain nombre de documents particulièrement pertinents tels que : « 5-14 Environmental Studies National Guidelines », « Social Subjects : Understanding People in Society », « Social rules, rights and responsibilities » et « conflict and participation in decision-making in society » pour introduire des aspects d'éducation à la citoyenneté dans leur travail. Dans ce contexte, de nombreuses écoles secondaires (environ 70 %) proposent des cours d'études contemporaines au niveau S1 et S2, qui sont autant d'occasions importantes d'enseigner la citoyenneté. En outre, les orientations relatives au développement personnel et social (PSD) évoquent spécifiquement l'apprentissage et le développement des relations interpersonnelles, y compris avec la communauté dans son ensemble, tandis que celles qui concernent l'éducation religieuse et morale offrent également des occasions d'apprendre et de développer les valeurs et attitudes morales dans le contexte des relations avec autrui au sein de la collectivité.

Au niveau du lycée, soit de la 3e à la terminale, tous les élèves suivent des cours d'éducation personnelle et sociale (PSE), dont beaucoup prévoient des modules d'éducation à la citoyenneté mentionnés dans le rapport. De plus, les élèves qui optent pour les études contemporaines après la 3e constateront qu'on y insiste tout particulièrement sur le volet relatif à l'éducation politique.

Accueil et statut des non-ressortissants

Immigration (paragraphe 50-51)

Le Royaume-Uni a une longue tradition d'immigration et d'émigration, dont il a énormément bénéficié. Les immigrants ont contribué à enrichir la société, l'économie et la vie culturelle britanniques, et continuent de le faire. Le gouvernement a indiqué à plusieurs reprises que des migrants talentueux et motivés étaient essentiels à la prospérité actuelle et future du Royaume-Uni.

La Loi de 2000 (portant modification de la loi) sur les relations ethniques a été un texte législatif d'importance cruciale. Pour la première fois, il a rendu illégal le fait pour les pouvoirs publics de pratiquer la discrimination, y compris dans la police et dans les services de l'immigration. Il a donc été un pas en avant décisif dans la lutte contre la discrimination. L'exception applicable aux fonctions d'immigrations est limitée. Le fait d'appliquer des contrôles à l'immigration suppose inévitablement un traitement

différentiel sur la base de la nationalité et, moins souvent, de l'origine ethnique ou nationale. Par exemple, les régimes de visa concernant certains pays ; les droits de libre circulation pour les citoyens de l'Union européenne; et les règles d'immigration accordant un traitement préférentiel aux ressortissants du Commonwealth.

L'article 19 D de la Loi de 2000 (portant modification de la loi) sur les relations ethniques est d'une portée limitée. Il est rendu nécessaire par la dureté de la Loi de 2000 (portant modification de la loi) sur les relations ethniques. Il ne s'agit pas d'un chèque en blanc autorisant la discrimination. Chaque cas est examiné individuellement sur le fond, ce qui permet aux services de l'immigration de concentrer leurs ressources de manière logique et d'administrer un système de contrôle de l'immigration sur la base du renseignement. L'article 19D de la RRAA autorise les fonctionnaires de l'immigration à pratiquer une discrimination fondée sur la nationalité ou l'origine ethnique si la législation applicable en matière d'immigration l'exige ou si des ministres, comptables de leurs actes devant le Parlement, l'ont autorisé expressément. Le R.-U. s'est également doté d'un organe de veille réglementaire, qui rend compte au Parlement du recours à ces autorisations. Il existe donc bien des sauvegardes sur l'utilisation de ce pouvoir limité.

Les autorisations existantes permettent aux services de l'immigration de classer par ordre de priorité les passagers qui arrivent afin d'étudier leur dossier sur la base de la nationalité et de classer par ordre de priorité les demandes d'asile pour les examiner sur cette même base. Pour mieux comprendre cette situation, il convient de préciser que 90 millions de passagers arrivent chaque année dans les ports du R.-U., dont 20 millions sont des ressortissants étrangers assujettis à des contrôles.

Le gouvernement entend poursuivre la surveillance de l'article 8 de la Loi de 1996 sur l'asile et l'immigration, et nous travaillons actuellement avec la Commission de l'égalité raciale et autres organisations pertinentes pour modifier notre Code de pratique à l'intention des employeurs et faire en sorte que ceux-ci évitent la discrimination ethnique lors des recrutements. Le gouvernement prendrait au sérieux toute indication tendant à démontrer que la législation en vigueur est source de discrimination raciale importante de la part des employeurs. Il n'est pas actuellement prévu d'abroger l'article 8.

Droit au mariage (paragraphe 52)

Le droit au mariage prévu à l'article 12 de la CEDH n'est pas absolu, mais subordonné aux « lois nationales régissant l'exercice de ce droit ». Il est bien établi que ces lois peuvent énoncer les formalités à suivre et les règles en matière de capacité, mais elles ne peuvent pas porter atteinte à la « substance de ce droit ».

Nous sommes convaincus que les dispositions relatives au mariage contenues dans la Loi de 2004 sur l'asile et l'immigration (Traitement des demandeurs) n'ont pas de répercussions inévitables ou discriminatoires à l'égard d'une religion ou d'une nationalité en particulier. Toutes les personnes assujetties à des contrôles d'immigration devront se conformer aux nouvelles procédures.

Accès à l'éducation

Angleterre et Pays de Galles

Données relatives aux niveaux d'instruction et au suivi (paragraphe 57)

En janvier 2002, le Ministère de l'Éducation et de la Formation a mis en place le Recensement annuel scolaire au niveau des élèves (PLASC) dans les écoles d'Angleterre. Le PLASC permet de recouper des données concernant les élèves telles que leur sexe et leur origine ethnique avec d'autres informations telles que les données sur les résultats

scolaires. Cet exercice est valable au niveau de l'école, de l'administration scolaire et au niveau national. Les catégories révisées de groupes d'appartenance ethnique, qui reprennent celles utilisées dans le recensement démographique national de 2001, ont été introduites en janvier 2003. Les données relatives aux résultats scolaires des élèves, ventilées par groupe ethnique et par sexe, figurent parmi les données désormais publiées chaque année par le Ministère de l'Education et des Qualifications (DfES). Les données publiées le sont à l'échelle du pays et de l'administration scolaire, et elles concernent à la fois le primaire et le secondaire. Ces informations sont utilisées directement pour l'élaboration des stratégies nationales et de celles des académies. Toutes les académies doivent inclure dans leurs Plans de développement de l'éducation les stratégies qu'elles comptent mettre en œuvre pour améliorer les résultats des élèves issus de minorités ethniques, notamment ceux de langue maternelle autre que l'anglais.

Financement ciblé

En 2004-2005, le Ministère de l'Education et des Qualifications a apporté des ajustements progressifs à la Subvention d'amélioration des résultats scolaires des minorités ethniques (qui fait partie du Fonds relatif aux normes), en vue de faire en sorte que ces sommes soient désormais attribuées sous conditions de ressources. Cette Subvention s'élève actuellement à 162 millions de GBP de soutien ciblé complémentaire. La nouvelle formule est fondée sur le nombre national d'élèves issus de minorités ethniques ayant de mauvais résultats scolaires et sur le nombre d'élèves de langue maternelle autre que l'anglais. La majorité des modifications progressives commenceront à s'appliquer à partir de 2005-2006.

Aide aux apprenants bilingues

Le Ministère de l'Education et des Qualifications a mis en place une série de mesures de soutien ciblé destinées aux élèves issus de minorités ethniques et aux élèves de langue maternelle autre que l'anglais. Cette décision fait suite à une grande consultation nationale organisée en 2003 et intitulée : « *Aiming High; Raising the Achievement of Pupils from Ethnic Minorities* » (Viser haut : améliorer les résultats des élèves des minorités ethniques). Au nombre des projets qui intéresseront les élèves bilingues dans le cadre de l'initiative « *Aiming High* », il faut citer la mise au point de formations accréditées pour les enseignants spécialisés travaillant avec des élèves bilingues et pour les assistants pédagogiques et autres personnels administratifs. D'autres formations ciblées sont entreprises dans le cadre de la Stratégie nationale pour le primaire afin de renforcer l'assurance et les compétences des enseignants non spécialisés appelés à travailler avec des élèves du primaire bilingues. Le Ministère de l'Education et des Qualifications encourage également la formation d'enseignants dotés de compétences avancées capables de travailler avec des apprenants bilingues et de prévoir leurs besoins éducatifs. Le Ministère de l'Éducation et des Qualifications contribue également, en collaboration avec l'Autorité des qualifications et des programmes d'études, des formations complémentaires destinées à aider les enseignants à utiliser une méthode nationale uniforme d'évaluation de l'apprentissage de l'anglais par les élèves bilingues. Cette initiative rejoint les niveaux prévus dans le cadre du programme d'enseignement de l'anglais à l'échelon national, déjà connu de la plupart des enseignants et mettra l'accent sur les avantages pour l'enseignement et l'apprentissage d'un contrôle continu et d'un soutien ciblé pour les élèves bilingues.

Il est de la responsabilité de la Commission pour l'égalité raciale de veiller à l'application et au respect de la législation en matière de relations ethniques. Dans le premier cas, toutefois, c'est à l'Office des normes en matière d'éducation (Ofsted) qu'il revient d'inspecter les écoles et les académies pour s'assurer qu'elles se conforment à leurs devoirs au titre de la Loi de 2000 (portant modification de la loi) sur les relations ethniques (RRAA).

La Loi de 2000 (portant modification de la loi) sur les relations ethniques impose un devoir général de promotion de l'égalité ethnique à tous les organismes publics, y compris aux écoles et aux académies, de même qu'elle prévoit pour les écoles un certain nombre de devoirs spécifiques de veiller à ce que l'obligation générale soit respectée. Au nombre des devoirs spécifiques des écoles, il convient notamment de mentionner que les établissements doivent évaluer l'incidence de toutes leurs politiques sur les élèves d'origines ethniques différentes pour s'assurer qu'elles n'ont sur eux aucune répercussion négative.

Si l'on constate qu'une école ou une administration scolaire est en infraction avec la loi, cette infraction est consignée dans le rapport publié par l'Inspection, et l'établissement ou l'administration scolaire concernés doivent travailler avec l'Ofsted et, dans certains cas, avec le Ministère de l'Éducation et des Qualifications, afin que des mesures correctrices puissent être prises. La Commission pour l'égalité raciale dispose de pouvoirs d'intervention dans les cas où elle estime les mesures adoptées insuffisantes.

Le gouvernement est totalement déterminé à promouvoir l'égalité des chances à l'école et à combler le retard scolaire qu'accusent certaines catégories d'élèves issus de minorités ethniques, même s'il est important de savoir que d'autres catégories d'élèves issus de minorités ethniques atteignent d'ores et déjà les niveaux les plus élevés. En 2004, l'étude des dépenses du gouvernement en 2004 a débouché sur un renforcement des objectifs de réduction des inégalités raciales en matière d'enseignement au cours de la période 2005-2010. En particulier, le Ministère de l'Éducation et des Qualifications entend suivre les progrès enregistrés en matière d'égalité ethnique s'agissant des taux de réussite au niveau des écoles secondaires et des taux de participation à l'enseignement supérieur.

Toutefois, le Ministère de l'Éducation et des Qualifications n'a pas fixé d'objectifs spécifiques concernant les minorités ethniques, pour ne pas donner l'impression de limiter les résultats susceptibles d'être atteints par certaines d'entre elles, ce qui serait très nocif. Les responsables s'efforcent plutôt de concevoir un indicateur de performance qui sous-tendra les principaux objectifs du Ministère en matière de résultats scolaires, indicateur axé essentiellement sur la nécessité de relever le niveau d'instruction des élèves ayant pour l'instant des résultats médiocres.

Le gouvernement est préoccupé par le nombre disproportionné d'exclusions scolaires touchant des élèves noirs ou issus de minorités ethniques, en particulier de jeunes Noirs originaires des Caraïbes. Les dernières statistiques relatives aux exclusions définitives (2002/2003) font état d'une baisse significative du nombre d'exclusions de jeunes Noirs, passé de 62 pour dix mille en 1996-1997 à 25 pour dix mille en 2002-2003, en baisse par rapport au chiffre de 30 pour dix mille enregistré pour 2001-2002. En particulier, les exclusions de jeunes Noirs originaires des Caraïbes sont passées de 42 pour dix mille en 2001-2002 à 37 pour dix mille en 2002-2003. Mais ces chiffres restent mauvais par rapport au taux global moyen d'exclusions définitives de la population générale, qui était en 2002-2003 de 13 pour dix mille élèves et de 12 pour dix mille élèves blancs.

Le Ministère de l'Éducation et des Qualifications a fait la preuve de sa détermination à traiter équitablement les jeunes Noirs ou issus de minorités ethniques dans ses orientations révisées relatives aux exclusions scolaires, parues en mars 2004. Ce texte met l'accent sur l'équité de traitement et souligne le devoir qui est celui des écoles d'évaluer l'impact de leurs politiques sur les élèves, les parents et le personnel issus de différents groupes ethniques. Les organes directeurs et les tribunaux d'appel indépendants doivent tenir compte des allégations de discrimination raciale lorsqu'ils envisagent une exclusion, élément sur lequel les nouveaux matériels didactiques mettront l'accent.

Le Ministère procède actuellement à la collecte de données semestrielles sur les exclusions temporaires, ainsi que sur les exclusions définitives, afin de disposer d'un

ensemble complet de chiffres et d'informations beaucoup plus claires quant aux tendances en matière d'exclusions d'élèves noirs ou issus de minorités ethniques et sur les raisons de ces exclusions. Ces données feront ensuite l'objet d'une analyse rigoureuse et donneront lieu à l'élaboration d'un plan d'action.

Le Ministère a commandé un travail de recherche qui a débuté en septembre 2002 portant sur les tendances en matière d'exclusions d'élèves issus de minorités ethniques à l'échelle nationale, les écoles ayant traditionnellement exclu en moyenne plus d'élèves de minorités ethniques et l'incidence des mesures adoptées par les académies et les établissements scolaires suite à la Loi de 2000 (portant modification de la loi) sur les relations ethniques sur le nombre et le processus des exclusions d'élèves issus des groupes ethniques minoritaires. Ces recherches font ressortir des exemples de bonnes pratiques dans le domaine et ont pour but de guider les politiques futures au chapitre des exclusions d'enfants noirs ou issus de minorités ethniques. Un rapport final devrait être publié au début de l'année 2005. Nous avons également ajouté sur notre site Internet une étude de cas sur les bonnes pratiques en matière d'exclusions montrant comment une école du Nord de Londres a réussi à freiner les exclusions d'élèves noirs grâce à des programmes positifs. Nous avons d'ailleurs l'intention d'ajouter d'autres études de cas sur de bonnes pratiques.

Ecosse

En Ecosse, le recueil de données sur les exclusions scolaires n'a pas révélé de chiffres plus élevés concernant les enfants noirs ou issus de minorités ethniques, mais les taux ont très légèrement progressé en 2003-2004. Le *Scottish Executive* a indiqué son intention de surveiller toutes les tendances nouvelles au cours des trois prochaines années. Les données recueillies sur les exclusions et les absences sont ventilées par groupe ethnique ainsi que dans le recensement scolaire.

Recrutement et maintien en poste des enseignants (paragraphe 58)

Un crédit de 1,5 million de GBP a été débloqué en 2005-2006 pour financer les efforts des prestataires en vue de développer et d'améliorer des pratiques nouvelles durables susceptibles de favoriser le recrutement et le maintien en poste d'un plus grand nombre de stagiaires issus de minorités ethniques. D'ici novembre 2006, l'Agence de formation des maîtres (*Teacher Training Agency TTA*) compte porter le pourcentage de stagiaires issus de minorités ethniques à 9 pour cent de l'ensemble des nouvelles recrues. Lorsque l'objectif national aura été atteint, la TTA souhaite maintenir le recrutement à ce niveau pendant au moins trois années supplémentaires.

Le gouvernement maintiendra l'aide qu'il apporte aux prestataires dans les efforts qu'ils déploient en vue d'augmenter le taux de recrutement de stagiaires issus de minorités ethniques grâce à une sensibilisation des formateurs des maîtres à la question de la diversité ethnique ; il envisage également de revoir et d'améliorer les processus de recrutement, de mettre au point une commercialisation ciblée des cours de formation de maîtres pour les minorités ethniques, de multiplier les ateliers pratiques, d'actualiser les formations destinées aux conseillers scolaires de soutenir toute autre activité visant à améliorer le recrutement et le maintien en poste.

Ségrégation dans les écoles (paragraphe 59)

Angleterre et Pays de Galles

Cette recommandation fait suite au rapport indépendant de Ted Cantle sur les perturbations survenues en 2001 dans certaines villes du Nord de l'Angleterre, mais les données qu'il contient sur la question de « l'auto-ségrégation » des populations scolaires

et des communautés locales ne sauraient être automatiquement extrapolées à l'ensemble du pays.

Les propositions contenues dans ce rapport, selon lesquelles les écoles devraient limiter à 75 % le pourcentage d'élèves issus d'une même culture ou origine, sont contraires à la politique gouvernementale sur les admissions scolaires, qui vise à respecter les préférences des parents dans toute la mesure du possible. Ces propositions pourraient par ailleurs faire l'objet de contestations devant les tribunaux, étant donné qu'elles supposent de réserver aux élèves un traitement différent en fonction de leur origine ethnique.

Une meilleure solution, qui est conforme aux autres propositions de Ted Cattle, consisterait à amener les écoles caractérisées par une grande diversité culturelle à trouver les moyens de permettre aux élèves de se mélanger. Cette proposition avait déjà été faite dans le Rapport Denham¹, qui expose la politique gouvernementale sur la promotion de la cohésion entre les communautés. Les principaux éléments de la stratégie pour l'éducation consistent à renforcer les liens entre les écoles elles-mêmes, grâce à une série de formules de partenariat, et avec les communautés en encourageant les écoles à servir de relais pour l'ensemble de la collectivité.

Il faut mentionner cependant qu'un certain nombre de modifications séparées ont été apportées aux politiques en matière d'admissions scolaires. La Loi de 2002 sur l'éducation a rendu obligatoires les Forums sur les admissions à compter du 31 janvier 2003, afin d'encourager les débats au niveau local entre tous ceux et celles s'intéressant à cette question. Ces personnes doivent examiner la mesure dans laquelle les structures en place servent les intérêts des parents et des enfants et viser un consensus sur la meilleure manière de répondre aux besoins de tous ceux qui recherchent une place dans leur secteur, afin que tous les élèves bénéficient de chances égales. Le mandat de ce groupe consiste notamment à se pencher sur la question de savoir si les dispositifs en place ou proposés en matière d'admission servent les intérêts des enfants et des parents au niveau local. Il est habilité à conseiller les autorités responsables des admissions sur tout aspect de leur dispositif, et celles-ci doivent tenir compte des avis formulés.

Ecosse

Le *Scottish Executive* est vivement opposé à toute forme d'intolérance religieuse et de préjugés religieux. L'une des Priorités nationales en matière d'éducation consiste à promouvoir l'égalité et à aider chaque élève à tirer profit de l'enseignement. En vertu de la loi écossaise, toutes les écoles gérées par des académies, y compris les écoles confessionnelles, doivent être ouvertes aux enfants de toutes religions.

Irlande du Nord

En Irlande du Nord, la loi stipule que toutes les écoles doivent être ouvertes à tous, indépendamment de considérations religieuses. Dans la pratique, toutefois, la grande majorité des enfants protestants fréquentent des écoles publiques (« controlled »), alors que la plupart des enfants catholiques sont inscrits dans des écoles catholiques séparées (« maintained »). Jusqu'à présent, le gouvernement a toujours accepté cette situation comme étant le reflet de la volonté des parents et n'a pas tenté d'imposer les écoles intégrées.

¹ *Building Cohesive Communities: A Report of Ministerial Group on Community Cohesion and Public Order*, John Denham, 2001.

Accès à la santé (paragraphe 61)

Angleterre et Pays de Galles

En janvier 2005, le Ministère de la Santé a publié un vaste plan d'action intitulé « *Delivering Racial Equality* » (Faire de l'égalité raciale une réalité), destiné à lutte contre les inégalités et la discrimination en matière de services de santé mentale en Angleterre et au Pays de Galles, ainsi que sa réponse officielle positive à l'enquête indépendante sur la mort de David Bennett. La mise en œuvre de ces deux initiatives servira de base à un plan important dans le cadre du programme plus général du Ministère concernant la santé mentale des Noirs et des minorités ethniques, placé sous la surveillance d'un nouveau conseil d'administration.

Toute personne ayant présenté au Royaume-Uni une demande d'asile officielle peut bénéficier gratuitement des services de santé du NHS, tant que sa demande (y compris en ce qui concerne les appels) est en cours d'examen. Les bilans de santé facultatifs pour les demandeurs d'asile récemment arrivés dans les centres d'accueil ont pour but de répondre aux besoins sanitaires immédiats et de recenser les besoins moins urgents et non urgents (ces besoins sont consignés dans un dossier détenu par le patient lui-même). Ces informations sont ensuite transmises aux régions en direction desquelles le Ministère de l'Intérieur envoie les demandeurs d'asile.

Ecosse

En ce qui concerne l'accès général aux services de santé et la lutte contre les inégalités dont sont victimes différents groupes ethniques, tous les Conseils du NHS se sont dotés d'un plan d'action intitulé « *Equité pour tous* », ainsi que de leur Programme d'égalité ethnique. La mesure dans laquelle les services sont capables de répondre aux spécificités culturelles est mesurée dans le cadre du Cadre d'évaluation des performances et du processus de l'Etude de responsabilité (« *Accountability Review*») du Ministère de la Santé. Le Ministère finance le Centre national de ressources pour la santé des minorités ethniques, qui apporte son aide aux Conseils du NHS pour l'élaboration et la mise en œuvre de leurs politiques d'égalité ethnique.

Le *Scottish Executive* se félicite de la recommandation formulée dans le rapport concernant la nécessité d'accélérer les efforts engagés pour réduire le nombre disproportionné de membres des groupes ethniques parmi les usagers des services de santé mentale.

Le Programme national d'amélioration de la santé et du bien-être en matière de santé mentale du *Scottish Executive* a entrepris des travaux sur les inégalités et la santé mentale dans le cadre de sa stratégie globale d'amélioration du bien-être mental de la population. Dans un premier temps, les responsables du Programme national ont commandé au Centre écossais de développement de la santé mentale un travail de recherche sur les inégalités et, et ils ont reçu une version définitive de l'étude. Ce travail devrait être publié au début de l'année 2005.

Le Programme national soutient également l'action du Centre national de ressources pour la santé des minorités ethniques. Ce dernier a engagé récemment une étude des services de santé mentale du NHS visant à combattre les inégalités. Nous attendons la publication des résultats de ces travaux au cours de l'année à venir et comptons les utiliser pour intensifier les efforts déjà déployés.

Le Centre national de ressources pour la santé des minorités ethniques a organisé une série de séminaires à l'échelle du territoire écossais, destinés aux prestataires de services de santé. Ces séminaires ont pour but de renforcer les orientations précédemment

données aux Conseils du NHS sur la mise en oeuvre de services et de stratégies adaptés et susceptibles de répondre aux besoins des minorités ethniques.

Emploi (paragraphe 64)

Angleterre et Pays de Galles

Publié en mars 2003, le rapport de l'Unité stratégique des services du Premier ministre sur les minorités ethniques et le marché du travail (*Strategic Unit Report on Ethnic Minorities and the Labour Market*), auquel l'ECRI fait référence dans son propre rapport, a étudié et analysé l'étendue, la nature et les causes de la situation défavorable des minorités ethniques sur le marché de l'emploi. La stratégie du gouvernement, qui vise à relever le taux d'emploi des minorités ethniques, aborde les trois facteurs clés de la situation de désavantage permanent des minorités ethniques sur le marché du travail.

1. Le manque de capital humain -compétences, qualifications et expérience, notamment.
2. Le handicap géographique, notamment celui de résider dans des zones généralement défavorisées.
3. La discrimination de la part de l'employeur.

Le principal outil de mise en oeuvre de cette stratégie intergouvernementale est la Cellule pour l'emploi des minorités ethniques, constituée en septembre 2003 pour faire appliquer les 28 recommandations du Rapport de l'Unité stratégique des services du Premier ministre. En admettant que la discrimination est l'un des 3 facteurs clés de la situation constamment défavorisée des minorités ethniques sur le marché de l'emploi, le gouvernement a reconnu l'importance de cet élément. Le premier rapport d'étape sur la réponse du gouvernement au Rapport de l'Unité stratégique, publié au bout d'un an d'application et intitulé « Egalité, opportunité, succès » (« Equality, Opportunity, Success ») (nov. 2004) a indiqué un certain nombre de priorités pour les 12 prochains mois, notamment la nécessité de collaborer avec les employeurs pour réduire la discrimination sur le lieu de travail et un recours plus systématique aux procédures de passation des marchés publics pour promouvoir l'égalité ethnique.

Le gouvernement s'est engagé à réduire les inégalités sur le marché du travail et à supprimer les obstacles disproportionnés au cours des 10 prochaines années. La Loi de 2000 (portant modification de la loi) sur les relations ethniques impose à toutes les autorités publiques de suivre les résultats en matière d'emploi de tous les groupes ethniques. Même s'il n'est pas prévu d'imposer les mêmes obligations au secteur privé, nous estimons que la nouvelle obligation réglementaire servira de levier pour relever les normes dans tous les secteurs de la société. De plus en plus d'organismes du secteur privé reconnaissent les bienfaits de la diversité dans l'économie contemporaine, de plus en plus concurrentielle et mondialisée. Nous entendons poursuivre notre collaboration avec les entreprises et autres partenaires pour dresser la liste des mécanismes les plus efficaces et promouvoir les bonnes pratiques. La Commission pour l'égalité raciale a lancé un certain nombre d'initiatives pour promouvoir l'égalité ethnique dans le secteur privé, notamment :

- Un code de pratique révisé en matière d'emploi qui préconise le suivi ethnique et
- Un guide pour les petites entreprises intitulé « L'égalité ethnique et la petite entreprise »

Le gouvernement est déterminé à se doter d'une main-d'œuvre totalement représentative à l'échelle du secteur public. Les objectifs en matière d'emploi sont souvent divisés en

sections opérationnelles et non opérationnelles afin que les minorités ethniques ne soient pas concentrées dans les seuls domaines du soutien administratif (le « back office »). Le *Cabinet Office* est responsable des objectifs fixés à l'échelle de la fonction publique tout entière s'agissant de la représentativité ethnique des hauts fonctionnaires, avec notamment un objectif concernant le nombre de hauts fonctionnaires devant être issus de minorités ethniques. Le document intitulé « Local Government Best Value Framework » (« Cadre d'amélioration de la productivité dans la fonction publique locale ») comporte des indicateurs relatifs aux effectifs issus de minorités ethniques au sein des collectivités locales par rapport à la proportion totale de minorités ethniques dans la population au sein de la région concernée. Il existe également un indicateur relatif au pourcentage de salaires les plus élevés au sein de la collectivité en question.

Ecosse

Le *Scottish Executive* s'est engagé à se pencher sur les retombées pour l'Ecosse du document intitulé *Minorités ethniques et marché de l'emploi 2003*, de même qu'il se servira du rapport d'étape du Ministère de l'Emploi et des Pensions, publié en novembre 2004, pour faire le point des avancées enregistrées jusqu'à présent, que ce soit au R.-U. et au niveau de l'Ecosse même.

Un certain nombre de projets et d'initiatives ont été lancés en Ecosse, notamment :

- Une étude de cadrage a été commandée pour étudier la démographie des petites et moyennes entreprises créées par des représentants de minorités ethniques en Ecosse et recenser les problèmes communs aux gens d'affaires issus de minorités ethniques. Il s'agit également de dresser la liste des éléments spécifiques constituant des chances ou, au contraire, des obstacles pour ces communautés. Le rapport final est prévu pour la fin de mai 2005, et sa mise en œuvre devrait être lancée en mai ou juin 2005.
- Une analyse des données relatives à l'appartenance ethnique contenues dans le Recensement de 2001. Cette étude ne vise pas à constituer une analyse définitive de l'appartenance ethnique, mais elle met en lumière certaines différences intéressantes entre groupes ethniques selon les domaines, notamment l'emploi et l'éducation. Nous avons organisé en février un séminaire au cours duquel nous avons étudié les répercussions de cette analyse pour la recherche et la politique, et un rapport a été publié.
- La cellule baptisée *Scottish Welfare to Work Task Force*, dont l'un des sous-groupes s'intitule *Diversity Works* (la diversité, cela marche !) constitue un sous-groupe, a été formée par les ministres du *Scottish Executive* pour aider à augmenter le nombre de personnes économiquement actives en Ecosse. L'un des objectifs clés de cette cellule au cours de l'année dernière a été de définir et de remettre à Jobcentre Plus et aux organisations partenaires un modèle de travail permettant d'offrir des débouchés professionnels et une meilleure représentation aux membres de minorités ethniques en Ecosse. La première « foire à l'emploi » a été organisée par le sous-groupe *Diversity Works* à Glasgow le 16 juin 2004. Cette journée « Portes ouvertes » a attiré près de 100 candidats capables et motivés à la recherche d'un emploi. La manifestation a réuni des employeurs de qualité, issus du secteur public ou privé, qui avaient tous dressé une liste de postes à pourvoir au sein de leurs organisations et ont eu des discussions informelles avec des candidats et des demandes d'emploi de leur part. Cette manifestation a débouché sur 10 recrutements. Une seconde manifestation est prévue à Glasgow pour le début de l'année 2005, avant que le modèle ne soit remis à Jobcentre Plus pour généralisation à d'autres régions d'Ecosse.
- Le projet de la Confédération syndicale écossaise (*Scottish Trades Union Congress*) intitulé « Un seul lieu de travail. Egalité de droits » (www.oneworkplace.co.uk) vise

à lutter contre le racisme et à promouvoir l'égalité des chances sur le lieu de travail en Ecosse, ainsi qu'à renforcer la capacité des syndicats à négocier pour l'égalité au travail et à la promouvoir. Le projet offre informations et soutien aux syndicats, aux employeurs et aux employés.

Irlande du Nord

En Irlande du Nord, à partir du 1er avril 2005, tous les marchés publics au sein de la fonction publique d'Irlande du Nord seront effectués par la Direction centrale des marchés publics ou par un Centre de compétences en matière de marchés. Ces organisations ont prévu dans leurs modalités de fonctionnement une clause qui oblige le contractant à : a) se conformer à la législation en matière d'égalité et d'équité de l'emploi ; et b) à veiller à ce que, dans ses politiques en matière d'emploi et dans le cadre de la réalisation du contrat en cause, il n'y ait pas d'inégalité de traitement injustifiable à l'égard des personnes faisant partie des neuf catégories énumérées à l'article 75 de la Loi d'Irlande du Nord - notamment les personnes d'origine ethnique différente.

Groupes religieux (paragraphe 67, 69, 72-73)

Le gouvernement du R.-U. et les administrations décentralisées ont une vision tout à fait précise d'une Grande-Bretagne caractérisée par la diversité, mais aussi par l'insertion, un pays qui apprécie et reconnaisse la contribution de chacun à nos groupes ethniques, culturelles et religieux. Nous sommes déterminés à bâtir une société véritablement dynamique, au sein de laquelle les représentants de confessions différentes puissent cohabiter et travailler ensemble, en conservant leur identité, dans un climat de respect mutuel et de compréhension de l'autre. Le gouvernement juge inacceptables la discrimination et l'intolérance motivées par la religion ou les croyances (ou par des présomptions quant à la religion ou les croyances). En 2001, le Parlement a adopté un certain nombre de lois instituant des infractions aggravées par des motivations religieuses (inspirées par les infractions existantes aggravées par des motivations racistes), assorties de sanctions plus sévères pour ces « infractions motivées par la haine ». Le gouvernement estime que ces délits constituent des infractions à l'encontre de la communauté tout entière. Ces mesures ont été introduites en réponse directe à la crainte que les attaques terroristes du 11 septembre 2001 ne servent de prétexte à certains pour viser la communauté musulmane. Les ministres du gouvernement, y compris le Premier ministre, ont aussi violemment dénoncé la tentation d'assimiler l'Islam au terrorisme.

Les représentants des ministres gouvernementaux ont maintenu des contacts réguliers avec les organisations de groupes religieux, de même qu'ils ont été régulièrement consultés lors de l'élaboration de politiques et de lois visant à lutter contre la discrimination et l'intolérance.

Le gouvernement a par ailleurs adopté une loi visant à interdire la discrimination en Grande-Bretagne pour des motifs de religion ou de convictions dans la fourniture de biens, d'équipements, de services et de locaux et dans les fonctions publiques. La discrimination religieuse en matière d'emploi et de formation professionnelle est d'ores et déjà illégale. Le gouvernement a également adopté une législation interdisant l'incitation à la haine religieuse en Angleterre et au Pays de Galles.

En Irlande du Nord, l'ordonnance de 1998 sur l'équité de traitement en matière d'emploi (Irlande du Nord), qui interdit la discrimination pour des motifs de conviction religieuse ou d'opinion politique, s'étend déjà à la fourniture de biens, d'équipements, de services et de locaux.

Le gouvernement se félicite de toutes les démarches engagées pour faire tomber les obstacles entre les individus - qu'ils soient dus à la conviction religieuse, à la race, à la

culture ou à la tradition. Nombreux sont ceux qui, malgré leurs confessions différentes, partagent les mêmes problèmes dans notre société contemporaine, quelles que soient leurs convictions religieuses. Tous les groupes et traditions religieux ont des visions susceptibles d'être utiles. Il existe par ailleurs de multiples valeurs et idéaux communs : de bonnes relations entre les communautés ; l'intégrité dans la vie publique ; la notion de bien et de mal ; l'apprentissage, la sagesse et l'amour de la vérité ; l'empathie et la compassion ; la justice et la paix ; et le respect d'autrui, de la Terre et de ses créatures. Ces valeurs peuvent constituer une véritable ressource pour la mise en œuvre concrète des stratégies de cohésion entre les communautés.

Le gouvernement est soucieux de faciliter le dialogue interconfessionnel, de faire en sorte que ces valeurs communes soient développées et de veiller à ce que les bonnes relations entre les groupes religieux en Grande-Bretagne soient maintenues. Ce dialogue croissant entre les groupes religieux et le gouvernement se traduit notamment par une participation croissante des différentes religions à l'élaboration des politiques de différents ministères. Les groupes religieux ont également joué un rôle central dans la planification de manifestations nationales ponctuelles comme le Millénaire et le Jubilé de sa Majesté la Reine. Le rôle important de la foi dans la Grande-Bretagne moderne a été pleinement reflété par ces événements.

En 2004, le gouvernement a passé en revue les modalités de sa coopération avec les groupes religieux, afin de diffuser de bonnes pratiques et de recenser les domaines d'amélioration possibles. Il s'emploie actuellement à mettre en œuvre les recommandations du rapport d'examen (« *Working Together* »), et le groupe directeur présidé par un ministre du Ministère de l'Intérieur doit se réunir sous peu afin d'évaluer les progrès accomplis.

Le Ministère de l'Intérieur finance le Réseau interconfessionnel pour le R.-U. (*Inter Faith Network for the UK*), qui a travaillé avec l'Association des collectivités territoriales (*Local Government Association*) à la publication d'orientations destinées aux autorités locales sur la manière d'associer les groupes religieux au processus local de prise de décision. Le Réseau a également rédigé de précieuses recommandations à l'intention de ceux qui souhaitent créer des groupes interconfessionnels locaux, ainsi que des indications relatives aux activités interconfessionnelles pour les jeunes. Il a par ailleurs publié un annuaire des groupes interconfessionnels, actuellement au nombre de 200 environ. La mise en place de structures interconfessionnelles locales, regroupant les représentants de différents groupes religieux sur le territoire d'une collectivité territoriale, constitue un cadre utile pour promouvoir, non seulement la compréhension mutuelle, mais aussi la coopération entre ces différentes entités.

En 2004, le Ministère de l'Intérieur a collaboré avec la Royal Commonwealth Society à la mise au point d'un programme de réunions inspirées de celles des chefs d'Etat et de gouvernement du Commonwealth à l'échelle du R.-U., dans le cadre duquel des jeunes issus de différents groupes religieux se sont rencontrés pour débattre de dossiers d'importance mondiale du point de vue de leurs traditions religieuses.

Les ministres du Ministère de l'Intérieur ont rencontré un certain nombre d'organes interconfessionnels nationaux importants, comme le Conseil des Chrétiens et des Juifs, le Forum des Trois Fois et la Fondation Maimonides et ont décidé avec leurs homologues des pays partenaires de l'UE de promouvoir les activités interconfessionnelles à l'échelle européenne.

Le *Scottish Executive* est violemment opposé à toute forme de discrimination religieuse et reconnaît la nécessité de réagir aux manifestations d'islamophobie dans l'intérêt de toutes les communautés écossaises. Il a entamé des travaux avec des organisations musulmanes écossaises en vue de tisser des liens plus étroits avec les communautés

musulmanes d'Ecosse et de définir ce faisant les modalités d'une coopération plus étroite dans l'avenir. Le *Scottish Executive* soutient et encourage le dialogue interconfessionnel et finance le Conseil interconfessionnel écossais (*Scottish Inter Faith Council*) à raison de 302 750 GBP sur une période de trois ans. Il finance par ailleurs la Conférence interconfessionnelle des jeunes Ecossais (*Scottish Inter Faith Youth Conference*) à hauteur de 2 500 GBP par mois. Le *Scottish Executive* finance et participe aux manifestations liées à la célébration du Jour du souvenir de la Shoah, les crédits débloqués dans ce but en Ecosse étant de 45 000 GBP.

La Direction de l'Égalité du *Scottish Executive* a mis sur pied un Groupe de liaison central, composé de représentants de toutes les grandes confessions d'Ecosse. Ce groupe a été constitué pour recueillir et diffuser des informations ; il devra pouvoir identifier au sein des différents groupes religieux dont il est composé les représentants susceptibles de participer à diverses discussions et consultations politiques.

En amorçant cette phase nouvelle de dialogue, le *Scottish Executive* espère créer des voies de communication, renforcer la transparence en matière de politique et de décision politiques et améliorer ses relations avec les groupes religieux et confessionnels en Ecosse pour les encourager à participer à tous les échelons de la société civile.

La mise en place de cette structure permettra de garantir l'existence d'un véhicule susceptible de maintenir une relation étroite avec les dirigeants et représentants religieux, qui pourront faire part, le cas échéant, de non-respect des bonnes pratiques et signaler les questions nouvelles que le gouvernement doit aborder. Ce mécanisme permettra également que cette tribune de dialogue et de consultation puisse, au besoin, être contactée par l'intermédiaire des différents services pertinents au sein du *Scottish Executive*.

Irlande du Nord (paragraphe 76)

La lutte contre le racisme et la discrimination raciale à l'encontre des minorités ethniques en Irlande du Nord demeure l'une des priorités du gouvernement.

Ce dernier publiera au début de l'année 2005 sa Stratégie en faveur de l'égalité raciale en Irlande du Nord, qui reflètera et complètera la Stratégie de cohésion entre les communautés et d'égalité raciale appliquée au Royaume-Uni (« *Improving Opportunity ; Strengthening Society* »). Cette stratégie, mise en œuvre à l'échelle du R.-U., renforce l'application des obligations du gouvernement en vertu de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et permettra de répondre aux engagements d'action pris par le gouvernement à la Conférence mondiale de l'ONU contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, organisée en 2001, avec notamment l'élaboration d'un plan national d'action contre le racisme.

Le gouvernement estime crucial d'afficher clairement son intolérance vis-à-vis des agressions racistes de par l'importance qu'il accorde au droit pénal et en faisant de telle sorte que le système judiciaire de traiter les auteurs de comportements criminels de manière ferme et adaptée. Par ailleurs, il est essentiel que les procureurs et les tribunaux disposent des outils nécessaires pour réagir à de telles conduites. En février 2004, des propositions ont précisément été présentées au parlement en ce sens, et une Ordonnance obligeant les juges par prescription réglementaire à prendre en compte le facteur aggravant des motivations raciales et religieuses, ainsi que de la haine de l'orientation sexuelle et du handicap lors du prononcé de la sentence est entrée en vigueur le 28 septembre 2004. Ce texte confère aux juges des pouvoirs accrus s'agissant de l'énoncé de la sentence en cas d'aggravation prouvée.

Les mesures répressives devraient rester au cœur de la lutte engagée par le Service de police d'Irlande du Nord (PSNI) contre les agressions et incidents à caractère raciste. Face à la récente recrudescence de la violence, le PSNI a mis en place un programme de sensibilisation et de mesures coercitives, notamment des patrouilles très visibles dans les zones où les minorités ethniques se sentent vulnérables et la nomination dans chaque quartier d'agents de liaison issus des minorités ethniques. Le PSNI a également mis sur pied un forum des minorités ethniques dans le sud de Belfast, et s'efforce de rester en contact étroit avec les agents sectoriels locaux, les représentants de la population et les élus.

Par ailleurs, les agents de police suivent une formation à la diversité religieuse. Ils bénéficient également de présentations sur les expériences mises en œuvre dans d'autres régions pour lutter contre les infractions motivées par la haine raciale. Ils travaillent en collaboration avec des agents du Service de lutte contre les infractions motivées par la haine de Leeds Bradford, dans le West Yorkshire, en vue de définir les meilleures pratiques dans ce domaine.

Le gouvernement est également conscient de la nécessité de ne pas se limiter à une réponse pénale pour lutter contre les éléments qui entraînent - sans jamais pouvoir cependant les excuser - agressions et incidents racistes. Les causes sous-jacentes de la violence raciste en Irlande du Nord sont complexes et interdépendantes. Au moment de les analyser, il importe de tenir compte de l'histoire du pays, marquée par plus de 30 ans de violence et de conflits. La guerre en Irlande du Nord a donné naissance à un certain nombre de schémas et d'attitudes - telle que la ségrégation résidentielle et une sensibilité territoriale accrue - dont les minorités ethniques pâtissent aujourd'hui.

Les ministères d'Irlande du Nord et le *Northern Ireland Office* (NIO) n'ont pas ménagé leurs efforts en vue de se doter d'une démarche coordonnée de lutte contre le racisme et les inégalités raciales, ainsi que de concevoir des mesures de prévention et de gestion des agressions et incidents à caractère raciste.

La Stratégie de sécurité locale du NIO a fait du problème de l'infraction motivée par la haine (y compris l'infraction motivée par des considérations ethniques) une question centrale. Cette Stratégie énonce un certain nombre d'engagements clairs à respecter en vue de favoriser une modification de la loi et d'élaborer des politiques et des solutions locales efficaces. Elle tiendra compte également des infractions et des incidents à caractère raciste dans le cadre de travaux sur d'autres thèmes clés, notamment les mesures envisagées pour lutter contre les comportements antisociaux et les violences locales, et les travaux engagés pour minimiser la peur de la délinquance et lutter contre la criminalité à l'encontre des entreprises et des commerces de détail.

Le Service de sécurité locale du NIO a contribué à la mise sur pied d'un groupe de travail interdépartemental sur l'enregistrement et le suivi des incidents motivés par la haine, qui lancera une expérience pilote opérationnelle en 2005 et collaborera étroitement avec le Forum ethnique d'Irlande du Nord.

Politique d'amélioration des relations intercommunautaires

Le gouvernement prépare actuellement sa politique d'amélioration des relations intercommunautaires en Irlande du Nord. Les personnes ayant répondu à la consultation « Shared Future » (Notre avenir commun) ont exhorté le gouvernement à proposer des politiques d'amélioration des relations intercommunautaires qui répondent à la nécessité d'éliminer le racisme et le sectarisme et donnent la possibilité à la population de vivre et de travailler sans crainte ni intimidations.

La Stratégie d'égalité raciale pour l'Irlande du Nord

Comme on peut le lire dans le rapport de l'ECRI, le gouvernement est en train de mettre la dernière main à sa Stratégie d'égalité raciale pour l'Irlande du Nord. La version définitive en sera publiée début 2005, avec la politique et le cadre du gouvernement sur l'amélioration des relations intercommunautaires. La Stratégie pour l'égalité raciale abordera l'ensemble des problèmes et des questions qui retentissent sur la vie quotidienne des minorités ethniques. Il constituera pour les ministères du gouvernement et pour d'autres instances un cadre de lutte contre les causes profondes des inégalités raciales que vivent les minorités ethniques en Irlande du Nord. Le texte mettra très nettement l'accent sur la nécessité d'obtenir des résultats concrets en matière d'égalité entre les différentes communautés ethniques.

Travailleurs migrants

L'Irlande du Nord a acquis la réputation internationale d'un pays où l'on peut se rendre pour le visiter, y travailler, y vivre ou y s'établir. Un nombre croissant de travailleurs migrants en particulier s'y sont récemment installés - pour apporter à l'Irlande du Nord les compétences et la main-d'œuvre dont elle a besoin. La vitesse et l'ampleur du mouvement de progression du nombre de travailleurs migrants en Irlande du Nord - et la diversité des personnes concernées - pose des défis complexes à la région.

La Stratégie pour l'égalité raciale en Irlande du Nord concernera également le cas des travailleurs migrants dans le pays. La question sera traitée au vu des recherches commandées par le Cabinet du Premier ministre et du vice-Premier ministre (Kathryn Bell, Neil Jarman et Thomas Lefebvre (2004). *Migrant Workers in Northern Ireland*. Belfast, Institute for Conflict Research: <http://www.conflictresearch.org.UK>)

Les gens du voyage en Irlande

Le Forum ethnique d'Irlande du Nord a été créé le 25 février 2003 pour soutenir et surveiller la mise en œuvre de la Stratégie pour l'égalité raciale en Irlande du Nord et débattre de thèmes importants pour les minorités ethniques en Irlande du Nord. Le Forum est composé de représentants de tous les ministères d'Irlande du Nord, de la collectivité et du secteur bénévole, des minorités ethniques, ainsi que de conseils municipaux. Le Forum offre aux organisations communautaires et bénévoles - en particulier celles qui représentent les minorités ethniques - une tribune au sein de laquelle elles peuvent contribuer pleinement à l'élaboration et à la mise en œuvre de la Stratégie pour l'égalité raciale et conseiller le gouvernement sur les questions relatives aux minorités ethniques.

Un groupe thématique sur les problèmes des Gens du voyage a été constitué au sein du Forum ethnique d'Irlande du Nord. En Irlande, les Gens du voyage sont considérés de par la loi comme formant une minorité ethnique à part entière. En février 2003, l'Administration d'Irlande du Nord a fait connaître sa réponse officielle aux recommandations d'un groupe de travail chargé de promouvoir l'inclusion sociale (constitué de ministères et de représentants de la communauté et du secteur bénévole) et d'étudier le moyen de remédier à l'exclusion sociale et à la misère des Gens du voyage en Irlande du Nord. Ce groupe thématique sera chargé de suivre la mise en œuvre de la réponse officielle du gouvernement.

Ce groupe thématique consacré aux problèmes des Gens du voyage s'est réuni régulièrement tout au long de l'année 2004, de même qu'il a étudié les présentations détaillées des progrès accomplis dans la mise en œuvre du programme de promotion de l'inclusion sociale adressées par plusieurs ministères gouvernementaux.

Le ministère du Développement social et celui du Développement régional ont avancé dans l'élaboration d'une démarche interministérielle de mise en place des stratégies d'accueil et d'hébergement des Gens du voyage recommandées par le groupe de travail sur la promotion de l'inclusion sociale (PSI) en vue d'améliorer les principales relations entre Gens du voyage et organismes tels que l'Office du logement d'Irlande du Nord.

C'est au ministère de l'Éducation d'Irlande du Nord que revient la responsabilité de l'application de 11 des recommandations du PSI, des progrès notables ayant été à ce jour été accomplis sur la mise en œuvre de neuf d'entre elles. Une recommandation a été rejetée, et l'autre, qui concerne le port de l'uniforme à l'école, n'a pas avancé du fait de priorités concurrentes. Le Ministère entend cependant continuer de suivre les progrès enregistrés et apporter l'aide nécessaire afin que la totalité des recommandations acceptées soient mises en œuvre.

Les médias (paragraphe 79)

Le gouvernement du R.-U. partage les inquiétudes de l'ECRI relatives à la présence dans les médias de matériel raciste ou propageant la haine, et fait remarquer que les lois sur l'incitation à la haine raciale s'appliquent à tous ces médias. Le gouvernement reconnaît que la presse écrite, particulièrement au niveau local et régional, peut contribuer à orienter l'opinion publique dans un sens ou dans l'autre. Le Service de cohésion entre les communautés (du Ministère de l'Intérieur) a donc pris la décision de constituer en mai 2003 un groupe de praticiens des médias chargé de prodiguer des conseils quant à la manière dont la presse pourrait contribuer à promouvoir la cohésion entre les communautés. Ce groupe est formé de représentants d'entreprises de radiodiffusion et de télédiffusion, de journaux nationaux, régionaux et locaux, de la presse des minorités ethniques, des pouvoirs locaux, de la Commission pour l'égalité raciale, du Conseil pour les réfugiés, de la Society of editors et du Media Trust. Il a notamment rédigé des orientations à l'intention des administrations locales (ainsi, relatives à la rédaction de communiqués de presse et à la communication avec les médias) et prépare actuellement une brochure destinée à aider les directeurs des publications (editors) et les journalistes à comprendre la cohésion entre les communautés, les questions liées à la confession et à l'appartenance ethnique et aux sources d'informations exactes sur ces différents sujets.

Une presse libre et dynamique, qui puisse interpellier et critiquer le gouvernement, constitue un élément important de toute société démocratique. Au Royaume-Uni, la presse s'est dotée de son propre organe d'auto-réglementation, la Commission des plaintes à l'encontre de la presse, qui se penche sur les plaintes déposées par des particuliers. Le gouvernement ne joue aucun rôle au sein de cette instance, et ne souhaite d'ailleurs pas le faire, pour ne pas interférer avec la liberté de la presse. L'ECRI pourrait être intéressée de savoir que la Commission a attiré l'attention des rédacteurs en chef et directeurs de publications sur le fait que l'une des sources de mécontentement relatives à la manière dont la presse traite les réfugiés et les demandeurs d'asile concerne l'utilisation erronée de la terminologie - et que ce point fait l'objet de la Clause 1 (Exactitude) du Code de pratique. La Commission a indiqué que les rédacteurs et directeurs de publications devraient sensibiliser leurs journalistes aux difficultés éventuelles et faire en sorte qu'ils évitent d'utiliser une terminologie trompeuse ou faussée dans leurs articles consacrés aux réfugiés et aux demandeurs d'asile. A titre d'exemple, étant donné que le « demandeur d'asile » est une personne ayant demandé un statut de réfugié, la loi ne saurait contenir de notion telle que le « demandeur d'asile en situation irrégulière ». Un demandeur d'asile ne peut devenir « immigrant clandestin » que s'il demeure sur le territoire du R.-U. après avoir refusé de se conformer à un avis de refoulement. Les rédacteurs en chef sont d'ores et déjà conscients du fait que toute référence péjorative ou non pertinente à la race, à la religion ou à la nationalité est interdite par la Clause 13 (Discrimination) du Code de pratique. De la même manière, la Commission - dans le cadre de décisions antérieures au titre de la Clause 1 (Exactitude) du

Code - a souligné qu'une description inexacte, trompeuse ou faussée risquait d'engendrer un climat de peur et d'hostilité non justifié par la réalité.

Rapport « Stephen Lawrence » (paragraphe 82)

Après la publication du Rapport d'enquête Stephen Lawrence, le Ministre de l'Intérieur de l'époque a publié son Plan de mise en application des recommandations du rapport. La grande majorité de ces recommandations ont désormais été introduites, modifiant la manière dont la police et autres organes de la justice pénale garantissent l'égalité raciale sur le lieu de travail et dans la fourniture de services.

Le Ministère de l'Intérieur, l'Association des autorités de police et l'Association des préfets de police ont co-publié un ensemble de lignes directrices relatives à un certain nombre de politiques visant à améliorer les services de la police en matière d'égalité raciale.

Cinq années se sont à présent écoulées depuis la publication du Rapport d'enquête, et le Ministère de l'Intérieur a engagé des travaux de recherche visant à évaluer les progrès accomplis depuis. Les premiers constats semblent faire état de certaines avancées, mais il reste du chemin à parcourir pour atteindre le niveau de compréhension requis si l'on veut que toutes les pratiques favorisent l'égalité raciale, ce qui permettra de renforcer la confiance à l'égard de la police et des organes de la justice pénale d'une manière générale.

Le Ministère de l'Intérieur, les autres autorités et les forces de police entendent poursuivre ces travaux sur la base des recommandations issues de la recherche.

Interpellations et fouilles (paragraphe 84)

Les ministres ont constitué en juillet 2004 un Groupe d'action sur les interpellations et les fouilles (SSAT), chargé de vérifier que les services de police utilisent ces dispositifs de manière équitable et aussi efficacement que possible pour prévenir et déceler la criminalité. Plus précisément, le SSAT aura pour mission de renforcer la confiance que les Noirs et les minorités ethniques ont dans la manière dont la police fait usage de ce pouvoir, ainsi que de réduire les inégalités à cet égard.

La structure d'administration du SSAT comprend un Conseil d'exécution et un Comité communautaire chargés de faire avancer le programme de travail. Le Conseil d'exécution, co-présidé par Doreen Lawrence, veille à ce que le SSAT exécute son programme de travail et il met à disposition les conseils d'experts et de professionnels. Le Comité communautaire, présidé par Lord Adebowale, est constitué exclusivement de membres indépendants. Il donne son avis au SSAT et au Conseil d'exécution quant à l'incidence du programme de travail sur les minorités ethniques et sur la communauté en général, et il officie de groupe d'examen de l'action du SSAT.

Le programme de travail du SSAT porte principalement sur trois domaines :

- élaborer un ensemble de politiques axées sur la pratique, dans le cadre d'une collaboration avec les forces de police pour les aider à améliorer leurs pratiques ;
- élaborer et diffuser des recherches interministérielles visant à mieux comprendre la nature du problème de l'inégalité (représentation disproportionnée des Noirs et des minorités ethniques) ;
- publier des orientations complètes sur la question des fouilles et interpellations qui tiennent compte de l'ensemble des résultats du programme de travail disponibles.

Le SSAT publiera le 25 janvier 2004 un projet de manuel relatif aux fouilles et interpellations, qui fera l'objet d'une consultation publique durant 6 semaines. Une version définitive du document sortira vers la fin mars 2005, qui intégrera toutes les informations issues des sources susvisées. Son objectif sera d'aider les forces de police à s'attaquer au problème de la non-proportionalité et d'indiquer les pratiques recommandables et novatrices dans l'utilisation de ce pouvoir. Il visera également à sensibiliser davantage les communautés.

Le Service de la police prépare actuellement la mise en œuvre de la recommandation n° 61 du Rapport d'enquête Stephen Lawrence. Toutes les forces de police devront désormais enregistrer les interpellations, ainsi que les interpellations et fouilles, d'ici le 1er avril au plus tard.

En Ecosse, on a commencé depuis avril 2004 à relever l'appartenance ethnique des personnes faisant l'objet d'une opération d'interpellations et de fouilles par la police. Cet enregistrement s'effectue par le biais des systèmes existants de la police.

Les organismes chargés de recueillir les plaintes à l'encontre de la police (Paragraphe 86)

Le gouvernement est très satisfait des débuts de la Commission indépendante de plaintes contre la police, qui a ouvert 22 enquêtes indépendantes depuis qu'elle a démarré son activité le 1er avril 2004. Il a toute confiance en elle et considère qu'elle bénéficie d'un financement adapté, qui lui a permis de recruter 72 enquêteurs indépendants.

Le 24 février 2005, les ministres écossais ont dévoilé des propositions relatives à la mise sur pied d'un nouvel organisme indépendant chargé d'enquêter sur les plaintes non pénales déposées contre la police et de veiller à ce que l'Ecosse soit dotée d'un dispositif de plaintes moderne et transparent. La consultation intitulée *Supporting police, protecting communities : proposals for legislation* (Soutenir la police et protéger les communautés : propositions législatives) prendra fin le 4 mai 2005 et ouvrira la voie à une législation nouvelle en vue de renforcer et d'améliorer le maintien de l'ordre et l'application de la loi en Ecosse.

Les décès en détention (paragraphe 88)

Tout nouveau cas de décès en détention constitue pour le gouvernement une source de préoccupation, prise très au sérieux. C'est la raison pour laquelle les forces de police nationales ont décidé de prendre une série de mesures afin de réduire le nombre de ces incidents. Il s'agit notamment de renforcer la sécurité des installations de détention, d'améliorer la formation, d'installer des dispositifs de surveillance par télévision en circuit fermé et de mettre l'accent sur l'amélioration des soins, de l'évaluation et de la surveillance des détenus.

Les chiffres pour 2002-2003 font état d'une progression notable du nombre de décès, pendant ou après leur entrée en contact avec la police, de personnes issues de minorités ethniques. Le fait que ce chiffre soit passé de sept en 2001-2002 à 22 en 2002-2003 constitue un sujet d'inquiétude sérieux.

Une recherche indépendante a été demandée pour déterminer l'existence d'un lien éventuel entre ces décès et l'appartenance ethnique des victimes ou montrer le cas échéant que celles-ci n'avaient pas bénéficié des soins adaptés pendant leur détention. C'est le Dr David Best (ancien membre de l'Autorité des plaintes contre la police) qui a procédé aux recherches et examiné en détail les circonstances de 26 cas de personnes issues de minorités ethniques décédées en détention entre le 1er avril 1998 et le 31 mars 2003. Un lien possible avec l'appartenance ethnique a été évoqué dans quatre de ces

affaires, du fait de manque de soins prodigués à la victime entre les mains de la police. Mais dans aucun des dossiers étudiés jusqu'à présent, l'enquêteur n'a imputé l'erreur survenue à une attitude ou à un comportement raciste.

La conclusion d'ensemble de ce rapport donne à penser que, s'il existe des raisons de s'inquiéter du traitement général réservé à tous les détenus, on ne dispose que de peu de preuves pour rattacher directement cette préoccupation à des stéréotypes ou à des perceptions racistes, ou à un traitement différent de celui des minorités ethniques.

Les éléments qui se sont dégagés de la recherche qui n'ont pas pu être reliés à des questions d'appartenance ethnique ou de discrimination étaient les suivants :

- la qualité de la formation et de l'équipement des agents de police ;
- la capacité des politiques des forces de police à gérer des détenus apparemment intoxiqués ou vulnérables ;
- l'adéquation des réactions de la police face à des crises médicales urgences et inexplicables.

Formation de la police (paragraphe 91)

La Stratégie 2004-2009 d'amélioration des résultats en matière d'appartenance ethnique et de diversité, lancée en novembre 2004, est mise en œuvre par le Conseil du Programme d'éducation et de formation de la police à l'appartenance ethnique et à la diversité, qui rend compte notamment au Conseil de formation et de perfectionnement de la police, au Groupe directeur Lawrence et aux ministres. La Stratégie, qui s'inspire des recommandations du Rapport de l'Inspectorat de la Gendarmerie de Sa Majesté intitulé « *Diversity Matters* », tient compte également de deux rapports indépendants commandés pour vérifier la qualité et évaluer l'efficacité de la formation en matière de relations avec la collectivité et les groupes ethniques.

La mission principale du Conseil du Programme d'éducation et de formation de la police à l'appartenance ethnique et à la diversité ethnique consiste à garantir la mise en place effective d'un programme de formation et de perfectionnement de la police aux questions de diversité ethnique afin d'améliorer ses performances en la matière et de répondre aux besoins de communautés diverses. L'attitude et les comportements des employés en matière de groupes ethniques et de diversité auront des conséquences sur leur promotion et leurs avantages, et chaque employé de la police devra, d'ici 2009, faire l'objet d'une évaluation de son comportement, par rapport aux normes professionnelles nationales, dans le domaine des relations avec les groupes ethniques et de la diversité ethnique. Les résultats seront également évalués au niveau de l'individu, de l'équipe, des forces de police et des services dans leur ensemble.

Par le biais du Conseil du Programme d'éducation et de formation de la police à la diversité ethnique, les forces de police vont bénéficier de matériels didactiques, et leur formation en la matière sera replacée dans son contexte en fonction des besoins des communautés locales, ainsi que du rang de l'agent ou de l'employé concerné, de son grade ou de son rôle. L'apprentissage fera l'objet d'un contrôle continu. De plus, l'ensemble des agents et des membres de la police bénéficieront d'une présentation sur l'intérêt que présente l'éducation et la formation continue aux questions d'appartenance ethnique et de diversité.

Recrutement et maintien en poste des agents de police (Paragraphe 92)

Les objectifs en matière d'emploi des personnes issues de minorités ethniques (recrutement, maintien en poste et avancement) ont été introduits pour le Service de

police en 1999, dans le cadre de l'initiative *Dismantling Barriers*, et ils devront être atteints d'ici 2009. Ces objectifs visaient à aligner la représentation des minorités ethniques au sein de chaque force de police sur la composition démographique de la communauté desservie. Les objectifs en matière d'emploi du Ministre de l'Intérieur publiés en janvier 2005 montrent que la Police a augmenté le pourcentage de Noirs et de membres de minorités ethniques dans ses effectifs, qui est passé de 3,8 % en 2003 à 4,3 % en 2004. La représentation des agents de police a, elle aussi, augmenté, passant de 2,9 % en 2003 à 3,3 % en 2004. Dans la Police, 10 % des officiers noirs ou issus de minorités ethniques ayant entre cinq et dix années de service ont atteint le rang de sergent ou plus, contre 9,5 % pour les Blancs. Le pourcentage d'agents de police noirs ou issus de minorités ethniques ayant atteint le rang d'inspecteur ou plus est de 2,5 %, contre 2,2 % pour les Blancs.

Stratégie de cohésion entre les communautés et d'égalité ethnique (paragraphe 94)

Le gouvernement a lancé en janvier 2005 sa Stratégie de cohésion entre les communautés et d'égalité ethnique, et nous nous félicitons de ce que l'ECRI ait encouragé cette initiative importante. La lutte contre les inégalités raciales est au cœur de cette Stratégie, qui marque l'introduction d'un vaste Accord de service public à l'échelle du gouvernement en vue de surveiller et de réduire les inégalités raciales entre 2005 et 2008, avec des objectifs spécifiques visant à réduire le sentiment de discrimination au sein d'un large éventail de services publics, à lutter contre les inégalités en matière d'emploi et à surveiller les progrès des minorités ethniques dans les principaux services publics, notamment l'éducation, la santé, le logement et le système de la justice pénale. La Stratégie a été élaborée à l'issue d'une vaste consultation publique. Elle répond par ailleurs aux engagements pris en 2001 par le gouvernement britannique lors de la Conférence mondiale des Nations Unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, notamment l'élaboration d'un Plan d'action national contre le racisme.

Suivi ethnique (Paragraphe 96)

Les catégories utilisées pour le suivi ethnique sont en grande partie inspirées de celles utilisées lors des recensements effectués tous les dix ans en Angleterre et au Pays de Galles, en Ecosse et en Irlande du Nord. Le dernier remonte à 2001, et chacun des 3 recensements nationaux comprend une question relative au suivi ethnique et à l'affiliation religieuse. Des discussions sont en cours avec l'Institut national de la statistique sur le format du prochain recensement en 2011. Le gouvernement reconnaît que la participation des communautés à ce processus est importante.

Organisations racistes (Paragraphe 98)

Le gouvernement a pris note des commentaires de l'ECRI au sujet de l'exploitation du racisme en politique. Il rejette tout discours raciste dans la vie politique, mais ce problème concerne bien entendu chaque homme ou femme politique, ainsi que les partis politiques eux-mêmes. Nous avons noté la recommandation n° 7 de l'ECRI sur ce sujet, mais elle constitue une restriction inacceptable à la liberté de réunion politique. Il existe au Royaume-Uni une tradition ancienne de liberté de réunion et d'organisation politique. Le gouvernement admet que ce droit n'est pas absolu, et un certain nombre d'organisations ont été interdites pour activité terroriste, mais nous n'acceptons pas que les organisations soient interdites uniquement pour avoir exprimé des opinions déplaisantes ou choquantes. Nous n'avons jamais eu pour tradition d'interdire les partis ou les organisations politiques uniquement pour avoir exprimé des points de vue qui nous paraissent à tous odieux. Le gouvernement estime que la réponse consiste à lutter vigoureusement contre les points de vue racistes par le biais du processus démocratique.

La législation contre le terrorisme et sa mise en oeuvre (paragraphe 101-102)

Le gouvernement a pris note des inquiétudes du Comité. En décembre 2004, la Chambre des Lords a rendu son jugement sur la dérogation du Royaume-Uni à l'article 5 de la CEDH, qui porte sur les pouvoirs en matière de détention.

La Chambre des Lords a autorisé les appels à une majorité de 8 contre 1. Elle a annulé l'ordonnance relative à la dérogation en vertu de la Loi sur les droits de l'homme, et prononcé une déclaration indiquant que l'article 23 de la Loi de 2001 sur la sécurité, la criminalité et la lutte contre le terrorisme (ATCSA) est incompatible avec les articles 5 et 14 de la CEDH, dans la mesure où elle est disproportionnée et autorise la détention de terroristes internationaux présumés dans des conditions qui constituent une discrimination pour des raisons de nationalité.

A la suite du jugement de la Chambre des Lords, le Ministre de l'Intérieur a indiqué dans sa déclaration du 26 janvier 2005 que le gouvernement comptait présenter une nouvelle législation dont il espère qu'elle sera en place avant que les pouvoirs prévus à la Partie 4 de l'ATCSA ne doivent être renouvelés. Cette loi, adoptée au lendemain des événements du 11 septembre 2001, restera en vigueur jusqu'en mars 2005, à moins d'être reconduite pour une période supplémentaire pouvant aller jusqu'à un an. Le gouvernement a désormais introduit au Parlement le projet de loi sur la prévention du terrorisme, qui vise à répondre aux préoccupations des Lords par un nouveau système d'ordonnances de contrôle. Celles-ci constitueront un mécanisme plus souple, permettant de répondre à la menace posée par certains ressortissants britanniques ainsi que par les détenus relevant de la Partie 4 et autres ressortissants étrangers.

La Loi contre le terrorisme de 2000 (Paragraphe 105 - 107)

A de nombreuses reprises, le gouvernement a clairement indiqué que les pouvoirs de lutte contre le terrorisme visaient les terroristes, et non des personnes d'une race, d'une religion ou d'une catégorie sociale particulière de la société.

Un agent de police ne peut arrêter un individu en vertu de la Loi contre le terrorisme que s'il a des motifs raisonnables de penser qu'il s'agit d'un terroriste. Cette suspicion peut découler d'une opération intensive de renseignement et de surveillance ayant duré plusieurs mois ou des circonstances immédiates qui entourent l'affaire, mais elle ne saurait être motivée en aucun cas reposer sur des considérations de race, de couleur, de langue, de religion, de nationalité ou d'origine ethnique.

Le Ministère de l'Intérieur a publié récemment un Projet de guide relatif aux fouilles et interpellations, où l'on pouvait lire que les « agents doivent s'abstenir de toute discrimination à l'encontre des Noirs et des minorités ethniques » lorsqu'ils procèdent à des interpellations et fouilles dans le cadre des pouvoirs de lutte contre le terrorisme qui leur sont conférés. Cette recommandation correspond aux instructions relatives auxdits pouvoirs que l'on trouve dans les Codes de pratique de la police.

Le gouvernement est conscient des préoccupations sérieuses de la communauté musulmane quant au fait que les méthodes et opérations de maintien de l'ordre sont perçues par certains comme visant les Musulmans de manière disproportionnée. Le gouvernement et la police prennent ces allégations très au sérieux. Nous sommes déterminés à améliorer et à développer les relations étroites que nous avons déjà avec les communautés musulmanes, et nous avons adopté des mesures spécifiques pour les rassurer quant au fait que les pouvoirs de lutte contre le terrorisme sont mis en oeuvre de manière proportionnée et adaptée.

Des dispositions ont par ailleurs été prises en vue de mettre en place un système de commentaires sur l'impact du maintien de l'ordre au sein des différentes communautés, avec notamment la création à Londres d'un Forum musulman de la sécurité et d'une politique volontariste à l'égard des médias musulmans. L'objectif d'ensemble de toutes ces mesures est de veiller à ce que la lutte contre le terrorisme soit aussi efficace que possible et menée avec le soutien et la confiance de l'ensemble de nos communautés ethniques.

La police a également décidé de mettre en œuvre un grand nombre de mesures visant à améliorer l'élément communautaire de son action contre le terrorisme. Elle a ainsi constitué une équipe nationale de lutte contre les tensions au sein des communautés (NCTT) afin d'améliorer l'entente entre les communautés, de même que des travaux ont été lancés pour veiller à ce que les *Special Branches* aient de bons contacts avec les Musulmans et une véritable appréciation des sensibilités de la communauté musulmane. Le gouvernement les encourage à diffuser ces bonnes pratiques à l'échelle de la Police tout entière. A titre d'exemple, on peut citer les lignes directrices élaborées récemment sur les opérations conduites dans les locaux sensibles sur le plan religieux.

En réponse spécifiquement aux préoccupations relatives aux fouilles et interpellations, l'Equipe d'intervention sur les interpellations et fouilles du Ministère de l'Intérieur a été constituée pour s'occuper de questions relatives à toutes les formes d'interpellations et de fouilles, notamment les opérations menées au titre de la Loi de 2000 sur le terrorisme. Cette équipe est placée sous la surveillance d'un Comité communautaire, qui veille à ce que les préoccupations de toutes les communautés soient prises en considération.

L'ancien Ministre de l'Intérieur a rencontré personnellement le Conseil musulman de Grande-Bretagne pour évoquer ses préoccupations à de nombreuses reprises, tandis que son successeur actuel a poursuivi ce processus. Le Conseil musulman de Grande-Bretagne et d'autres représentants musulmans ont également rencontré les responsables compétents au Ministère de l'Intérieur et au sein de la Police pour aborder ces questions.

Demandeurs d'asile (paragraphe 112, 114)

Le gouvernement prend très au sérieux le devoir qui est le sien de présenter au public les faits relatifs à l'immigration et à l'asile de manière aussi claire et objective que possible. Nous sommes particulièrement inquiets de la description négative que les médias font des demandeurs d'asile et des réfugiés, notamment lorsque leurs reportages ou articles sont trompeurs, inexacts ou dénaturent la réalité. Ce type de descriptions peut souvent renforcer les mythes que suscitent demandeurs d'asile et réfugiés. Ces mythologies et inexactitudes, si elles ne sont pas remises en question, peuvent être exploitées par des membres de l'extrême-droite attiser la suspicion, la méfiance ou, pire, la haine envers les demandeurs d'asile et les réfugiés. C'est ainsi que peuvent apparaître des tensions au sein de certaines communautés, en particulier lorsque les politiques d'installation se sont traduites par l'arrivée dans une région donnée de nouveaux groupes de demandeurs d'asile et de réfugiés.

Un sous-groupe du Forum national d'intégration des réfugiés a été mis sur pied pour se pencher sur la question des Images positives des demandeurs d'asile et des réfugiés. Le Forum et ses sous-groupes constituent un partenariat d'organismes qui coopèrent en vue de faire progresser la mise en œuvre de la Stratégie nationale d'intégration des réfugiés. Le sous-groupe des Images positives a été constitué pour réfléchir à la question de savoir comment donner au grand public une image plus positive des réfugiés et des demandeurs d'asile. Le sous-groupe est constitué de représentants de l'administration centrale ou locale, du secteur bénévole ou du secteur privé, de la communauté des chercheurs, des médias s'intéressant aux réfugiés et de réfugiés eux-mêmes ; de nombreuses personnes faisant partie de cette entité ont déjà travaillé avec toute une série de médias par le

passé. Le sous-groupe s'efforce de mettre au point une stratégie de partenariat qui donne la possibilité aux réfugiés et à leurs communautés d'accueil, au gouvernement, aux collectivités locales et aux médias de participer activement.

Le gouvernement aurait indiqué dans le Livre blanc intitulé *Secure Borders, Safe Haven* (Cm 5387) que la diversité et la cohésion sociale constituent des éléments décisifs de sa politique en matière d'immigration, ainsi que sa détermination à se conformer à ses obligations internationales eu égard à ceux qui ont véritablement besoin de protection.

La Direction de l'Immigration et de la Nationalité publie une « Fiche d'information sur le droit d'asile »

http://www.ind.homeoffice.gov.UK/ind/en/home/applying/asylum_applications/asylum_fact_sheet.html), dont il adresse des exemplaires le cas échéant aux membres du public qui en demandent. Cette fiche d'information insiste sur la détermination du gouvernement à faire en sorte que le pays respecte ses obligations en vertu de la Convention de 1951 sur les réfugiés et de la Convention européenne des droits de l'homme, et précise que les personnes qui fuient une situation de persécution doivent bénéficier de la protection dont elles ont besoin. Mais le document indique aussi que le gouvernement est déterminé à ce que ceux qui essaieraient de profiter du système d'immigration et de droit d'asile de notre pays soient rapidement reconduits à la frontière.

Le système britannique du droit d'asile

Le R.-U. a signé la Convention de Genève de 1951 relative au statut des réfugiés et le Protocole de 1967, de même qu'il adhère aux principes que ces deux textes ont consacrés. Chaque demande d'asile est examinée en fonction de son intérêt intrinsèque, par des agents ayant suivi une formation adaptée. Le R.-U. accorde l'asile lorsqu'il a acquis la conviction qu'un demandeur éprouve une crainte de persécution fondée. S'il estime qu'il n'est pas indiqué d'accorder le droit d'asile en vertu de la Convention, le R.-U. peut envisager d'accorder une autorisation limitée au titre de la CEDH ou pour des raisons humanitaires exceptionnelles. A moins qu'une demande d'asile ou au titre des droits de l'homme ne soit déclarée « manifestement injustifiée », tout demandeur débouté au moment de la décision initiale bénéficie d'un droit d'appel dans le pays. Un demandeur d'asile débouté ne sera pas reconduit à la frontière si cette décision enfreint nos obligations en vertu de la CEDH.

Appels non suspensifs

L'article 94 (2) de la Loi de 2002 sur la nationalité, l'immigration et l'asile permet aux autorités de déclarer certaines demandes de droit d'asile et de protection au nom des droits de l'homme « manifestement injustifiées » au cas par cas. L'article 94 (3) exige du Secrétaire d'Etat qu'il certifie qu'une demande d'asile ou de protection au nom des droits de l'homme émanant d'un individu habilité à résider dans un pays désigné comme étant sûr est manifestement injustifiée, à moins qu'il n'ait la conviction que la demande en question n'est pas manifestement infondée. Le pouvoir de déclarer un pays « sûr » aux fins d'un appel non suspensif est prévu par l'article 94 (4). Un pays ne sera déclaré sûr que s'il n'existe en général aucun risque de persécution et si l'expulsion en direction de ce pays ne constitue pas une infraction aux obligations du R.-U. au titre de la CEDH.

En pratique, une décision de certification ne sera prise que si l'agent chargé du dossier et l'un de ses supérieurs ont acquis la conviction que la demande est manifestement infondée, après un examen détaillé. Les demandes d'asile et de protection au nom des droits de l'homme qui sont certifiées manifestement infondées ne peuvent faire l'objet d'aucun appel dans le pays. Dans tous les cas, toutefois, le demandeur est libre de

demander une révision judiciaire de la décision relative à sa demande. Dans ces conditions, le demandeur ne sera pas reconduit à la frontière avant que l'issue de la révision judiciaire ne soit connue. Si le demandeur obtient la révision de sa décision, il n'est pas reconduit à la frontière. Le Royaume-Uni revoit régulièrement la liste de pays qu'il considère comme généralement sûrs, cette liste étant soumise à l'approbation du Parlement.

Reconduite en direction de « pays tiers sûrs »/non refoulement

Si l'expulsion doit être faite en direction d'un pays recensé dans la Partie 2 de l'Annexe 3 de la Loi de 2004, il n'y aura aucune possibilité de contester la décision au titre de la Convention relative aux réfugiés ; par ailleurs, le pays ne sont réputés sûrs que dans la mesure où ils n'expulseraient pas un demandeur d'asile en infraction à l'article 3 de la CEDH. Ces dispositions reconnaissent le statut particulier des pays européens qui font partie du mécanisme de détermination de la responsabilité des demandeurs d'asile prévu par les arrangements de Dublin et la base annexe Eurodac d'images d'empreintes digitales. Les arrangements de Dublin stipulent qu'un Etat membre peut examiner une demande d'asile même si cet examen ne relève pas de sa responsabilité aux termes des arrangements. Nous ne serions donc pas obligés de reconduire une personne à la frontière en direction d'un pays donné dans tous les cas.

Dans le cas très peu probable où la situation d'un Etat partie aux arrangements de Dublin devait se dégrader au point de ne plus répondre généralement aux critères énoncés à la Partie 2, nous pourrions présenter une nouvelle législation primaire pour en tenir compte. Ceci s'appliquerait également dans le cas où tout accord entre la Communauté et d'autres Etats les associant aux arrangements de Dublin devait être dénoncé ou abandonné.

Qualité du processus de décision

Le gouvernement a déjà pris une série de mesures visant à maintenir et améliorer la qualité des décisions initiales, et nous sommes déterminés à continuer dans cette voie. Tous les appels non suspensifs restent assujettis à une seconde révision (une « deuxième paire d'yeux ») dans la mesure où toutes les décisions sont revues par un agent social de haut rang. Nous avons déjà un vaste cadre d'assurance qualité pour échantillonner la qualité des décisions prises en matière d'asile, avec l'aide d'auditeurs internes et externes. Nous travaillons en étroite collaboration avec le HCR de l'ONU pour valider les critères d'évaluation et rédiger des orientations. Parallèlement à ces mesures internes d'amélioration de la qualité, nous avons renforcé le système externe d'évaluation des décisions. Le HCR a été pleinement associé à ce processus, pour nous aider à améliorer encore la qualité grâce à l'évaluation de 50 décisions initiales en matière d'asile par mois. Le HCR s'intéresse plus généralement à tous les aspects du processus de prise de décision initiale, y compris le recrutement et la formation des agents chargés des dossiers. Le HCR a fait un certain nombre de suggestions utiles qui sont en cours d'examen, y compris les avantages susceptibles de découler d'une accréditation des agents.

Nous avons passé en revue la trousse de formation initiale des personnes appelées à étudier les demandes d'asile et nous continuons d'offrir des séminaires de formation sur mesure destinés à actualiser les compétences des agents. Au nombre des séminaires récents, l'un était consacré à la « prise de décision », qui traitait de l'évaluation de la crédibilité des dossiers. Un autre a consisté à faire aux participants une série de présentations de la Fondation médicale portant sur les compétences à acquérir pour traiter des cas de torture ou de viol. Le HCR, le *Treasury Solicitor* et la Fondation médicale participent déjà à nos formations, mais nous recherchons d'autres contributions extérieures et nous sommes en train d'en discuter activement avec ces trois organismes et d'autres parties prenantes extérieures. Nous sommes également déterminés à engager un

processus de validation de nos programmes de formation par des parties prenantes extérieures.

Grâce à une base de connaissances complète et informatisée, les agents chargés des dossiers ont accès immédiat à des informations détaillées sur les différents pays et autres orientations. Des travaux sont en cours pour leur donner également accès à un vaste éventail de sources d'information et de documents, ainsi qu'à la base de données Refworld.

Nous avons mis en place un groupe consultatif indépendant d'information sur les pays, chargé de veiller à ce que les renseignements fournis soient aussi exacts, objectifs et récents que possible. Grâce à une amélioration des mesures de recrutement et à l'imposition de critères minimums en matière de qualifications exigées à l'embauche, nous veillons à ce que les compétences et les aptitudes essentielles exigées dans le document relatif aux compétences que doivent avoir les agents chargés des demandes d'asile (*Executive Officer Asylum Caseworker*) soient recensées, définies et respectées.

Nous continuons à suivre les dossiers tout au long du processus et à évaluer l'issue des appels en vue d'améliorer notre compréhension des raisons pour lesquelles les taux d'appels autorisés sont élevés pour certains pays. La partie du paragraphe 115 qui traite de l'article 10 de la Loi de 2004 sur l'asile et l'immigration (Traitement des demandeurs, etc.) ne fait pas de distinction entre ceux qui demandent l'asile et ceux qui ont été déboutés.

L'article 10 ne concerne que les personnes déboutées de leur demande (y compris à la suite d'appels). Ces personnes n'ont aucune raison valable de rester au R.-U. et sont censées rentrer dans leur pays. Si elles sont momentanément incapables de le faire - par exemple, s'il n'y a pas d'itinéraire sûr pour leur permettre de le faire - elles peuvent faire une demande d'aide à la NASS en vertu de l'article 4 de la Loi de 1999 sur l'immigration et l'asile - « Soutien au titre de l'article 4 ».

L'article 10 ne concerne pas les personnes toujours en attente d'une décision relative à leur demande d'asile, qui relèvent d'une autre catégorie et bénéficient d'une catégorie différente d'aide NASS, au titre de l'article 95 de la Loi de 1999 sur l'immigration et l'asile.

Etant donné l'article 10, l'aide accordée au titre de l'article 4 peut être assujettie à une participation à des activités d'intérêt général. Le principe sous-jacent consiste ici à dire « que l'on n'a rien pour rien ». Etant donné que les demandeurs d'asile déboutés et sans raison de rester au R.-U. bénéficient cependant d'une aide de l'Etat, le gouvernement estime juste qu'ils redonnent quelque chose en retour à la collectivité. Les nouvelles mesures permettront d'éviter que le public n'ait l'impression que les demandeurs d'asile déboutés « ont quelque chose pour rien » et contribueront à la cohésion de la communauté. Les travaux d'intérêt général donneront aux personnes qui les effectueront l'occasion de prendre part à la vie de la communauté et, autant que faire se peut, seront également adaptés à leurs besoins et à leurs circonstances individuelles.

Le gouvernement n'estime pas que l'article 10 soit contraire aux articles 3 et 4 de la CEDH. Il soutient qu'il existe manifestement des raisons d'attendre de cette catégorie d'individus qu'elle « rende » quelque chose à sa communauté en retour de ce qui lui est donné, et estime qu'il n'est ni injuste ni discriminatoire d'attendre des personnes bénéficiant d'une aide en vertu de l'article 4 qu'elles donnent quelque chose en retour.

Aide aux demandeurs d'asile (Paragraphe 116)

En vertu de l'article 55 entré en vigueur le 8 janvier 2003, les demandeurs d'asile doivent présenter leur demande d'asile aussitôt qu'il leur est raisonnablement possible de le faire afin de bénéficier de l'aide du NASS, le Service national d'aide aux demandeurs d'asile (en matière d'hébergement et/ou de moyens de subsistance uniquement). Cette prescription est conforme à l'article 16(2) de la Directive 2003/9/CE du Conseil de l'UE, qui prévoit que les Etats membres peuvent refuser les demandes dans les cas où un demandeur d'asile n'a pas réussi à démontrer qu'il a soumis sa demande aussitôt qu'il lui était raisonnablement possible de le faire après son arrivée dans cet Etat membre.

Le gouvernement a pris quelques décisions difficiles pour rétablir la crédibilité du droit d'asile et faire en sorte que le R.-U. ne soit pas perçu comme un pays laxiste. L'article 55 s'inscrit dans le cadre d'un ensemble plus vaste de mesures visant à réformer le système et à lutter contre les abus. La législation a été conçue pour adresser un message clair à ceux et à celles qui sont simplement des migrants économiques, que l'Etat n'entend pas faire vivre aux dépens de la collectivité. On peut raisonnablement penser que des individus désespérés qui fuient leur pays pour survivre vont présenter une demande d'asile aussitôt qu'ils le pourront, et nous continuerons d'apporter notre soutien à ceux qui le font.

Un certain nombre de sauvegardes importantes ont toujours été intégrées à l'article 55 pour veiller à ce que les personnes vulnérables soient protégées. Les familles avec enfants et celles qui peuvent démontrer qu'elles risquent un traitement contraire à la CEDH bénéficient d'une aide même si elles n'ont pas fait leur demande d'asile aussitôt qu'il leur était raisonnablement possible de le faire. Les demandeurs d'asile ayant besoin de soins supplémentaires et les enfants non accompagnés demandeurs d'asile bénéficient de l'aide des pouvoirs locaux dans les mêmes conditions qu'avant l'adoption de la nouvelle législation.

En outre, tout demandeur s'étant vu refuser une aide au titre de l'article 55 a toujours eu la possibilité de demander à ce que son dossier soit réexaminé en cas d'évolution des circonstances ou d'informations complémentaires qu'il souhaite porter à la connaissance des autorités afin qu'elles soient prises en compte.

Nous n'avons jamais cessé de suivre l'application de l'article 55 depuis son entrée en vigueur, et nous continuerons de le faire, en collaboration avec les parties prenantes. Nous nous intéresserons aux répercussions complètes du jugement de la Chambre des Lords - qui concerne la question de savoir quand il convient d'apporter une aide à un demandeur d'asile n'ayant pas présenté sa demande aussitôt qu'il lui était raisonnablement possible de le faire pour empêcher une infraction à la CEDH -, et les options pour l'avenir seront examinées lorsque le jugement aura été rendu.

L'article 9 est en voie d'adoption, qui vise à mettre un terme à la situation dans laquelle nous continuons à fournir allocations et logement à des familles qui ont terminé le processus de demande d'asile et qui ont été déboutées, à éviter les incitations à ne pas coopérer et à encourager ces familles, qui n'ont aucun avenir au Royaume-Uni, à rentrer de leur plein gré dans leur pays et à se montrer plus coopératives dans le cadre des procédures de reconduite, par exemple en ce qui concerne les efforts de réintégration et la présence au moment du départ.

Cette mesure n'a pas pour but de jeter les familles dans la misère. Elle a été décidée dans l'intérêt de la cohésion sociale, des familles qui ont reçu l'autorisation de rester au R.-U. et de celles qui n'ont aucun avenir au Royaume-Uni, si ces familles quittent le territoire national et commencent à rebâtir leurs vies avec dignité et soutien.

Le processus prévu à l'article 9 consiste à associer pleinement la famille tout au long du processus. Aucune aide ne sera retirée à la famille sans que cette dernière ait d'abord été entièrement et complètement informée des motifs de cette décision. Dans la mesure où les familles acceptent de coopérer (par exemple, en assistant aux entretiens et en répondant aux demandes de renseignements), l'aide ne leur est pas retirée. Aucun soutien ne leur sera non plus retiré si cette décision doit constituer une infraction à la CEDH.

Les familles concernées peuvent faire appel de la décision de supprimer l'aide dont elles bénéficiaient. Le fait de faire appel d'une telle décision n'a pas d'incidence sur le statut de la famille au plan de l'immigration, ni sur l'obligation qui lui est signifiée, le cas échéant, de quitter le R.-U.

Nous aimerions offrir dans les centres d'hébergement un enseignement qui ressemble le plus possible à celui qui est dispensé dans les établissements ordinaires, mais qui puisse être axé sur les besoins particuliers des enfants, s'agissant par exemple de l'enseignement de l'anglais. Le Bureau des normes en matière d'éducation (OFSTED) surveille l'enseignement dispensé en Angleterre dans les centres d'hébergement et présente des rapports à ce sujet (il existe des arrangements différents pour le Pays de Galles, l'Ecosse et l'Irlande du Nord), afin que l'enseignement dispensé en centres d'hébergement soit de qualité comparable à celui des écoles ordinaires. Nous avons décidé d'assurer un enseignement sur place afin de limiter la pression exercée sur les services locaux dans les régions où se trouvent les centres.

Il importe de souligner que les enfants ne sont censés passer que quelques mois en centres d'hébergement. La Loi de 2002 sur la nationalité, l'immigration et l'asile limite à six mois la période que les demandeurs peuvent être tenus de passer dans un centre, avec une possibilité d'extension à un maximum de neuf mois dans certaines circonstances, bien définies et délimitées par la loi. Nous sommes fermement déterminés à traiter les demandes dans ce délai, mais si au bout de six ou neuf mois, un dossier n'a pas encore été traité, les demandeurs pourront quitter le centre pour se rendre dans une région donnée, où leurs enfants auront la possibilité de fréquenter les écoles ordinaires. L'enseignement qu'ils auront reçu en centre d'hébergement permettra à ces enfants, ainsi qu'à ceux dont les parents se voient accorder le statut de réfugié ou l'autorisation de rester au R.-U. à un autre titre, de réussir leur transition avec les écoles ordinaires. Ceux qui n'ont pas de raison valable de rester et qui doivent quitter le R.-U. auront cependant reçu une éducation valable qui les aidera dans leur pays d'origine.

Détention de demandeurs d'asile (paragraphe 118)

La détention est utilisée avec parcimonie et pendant des durées aussi courtes que possible. C'est l'option de l'autorisation d'entrée ou du permis temporaires qui est privilégiée, sans aucune nécessité de passer par une détention.

L'utilisation des prisons

Les prisons sont censées être des lieux où l'on détient des individus conformément aux pouvoirs prévus par la Loi relative à l'immigration. Les individus dont il a été estimé qu'ils constituaient un risque pour la sécurité d'autrui peuvent, par conséquent, être transférés dans une prison, où ils sont susceptibles d'être mieux pris en charge. Les décisions de ce type ne sont pas prises à la légère, chaque cas faisant au préalable l'objet d'une étude attentive. Par la suite, de hauts responsables du Service de l'immigration se réunissent régulièrement pour revoir tous les dossiers et décider si un individu peut ou non retourner en toute sécurité dans un établissement pénitentiaire.

Révision judiciaire

Nous estimons que ce droit est garanti dans le cadre de l'accès au processus judiciaire et de l'habeas corpus, qui offrent suffisamment de moyens de contester, le cas échéant, la légalité d'une détention. Qui plus est, les détenus peuvent faire une demande de mise en liberté sous caution autant de fois qu'ils le souhaitent.

Détention de familles

La détention de familles répond aux mêmes critères que celle des personnes seules, c.-à-d., qu'il peut y avoir détention en attendant que l'identité et le fondement de la demande soient établis, étant donné le risque d'évasion, dans le cadre d'une procédure accélérée ou en application d'une décision de reconduite. Par conséquent, les familles en détention ne seront pas toutes détenues en attendant la reconduite à la frontière.

Chaque cas est examiné en fonction de son intérêt intrinsèque, et l'on opte si possible pour l'option de l'autorisation ou du permis temporaires. On ne recourt à la détention qu'en cas de nécessité, en particulier lorsqu'il s'agit de familles avec enfants.

La détention de familles est réduite au minimum, elle fait l'objet d'examen fréquents et rigoureux, et très peu de familles sont détenues pour plus de quelques jours. Dans les cas où cette détention se prolonge (par ex., lorsque les détenus tentent de s'opposer au processus d'expulsion), la détention peut être prolongée. Dans ces conditions, il existe des mécanismes rigoureux d'examen fréquent des conditions de la détention familiale, avec une tutelle ministérielle de la détention de tous les enfants au-delà de 28 jours. Les familles sont hébergées en chambres familiales privées au sein d'un centre d'attente, afin que les membres d'une même famille ne soient pas séparés et puissent, pour autant que cela est possible compte tenu des contraintes de la détention, continuer de vivre dans des conditions normales.

Les mineurs ne sont détenus que dans deux circonstances précises : premièrement, lorsqu'ils font partie d'un groupe familial dont la détention est réputée nécessaire ; deuxièmement, lorsqu'ils ne sont pas accompagnés, en attendant que d'autres dispositions d'accueil puissent être prises et, normalement, pendant une nuit seulement. Les critères appliqués à la détention de familles avec enfants sont conformes à la politique gouvernementale en matière de recours à la détention. Dans tous les cas, il existe une présomption en faveur de l'octroi d'un permis ou d'une autorisation temporaire concernant les familles avec enfants lorsque cela est possible, mais il y aura des cas où l'autorisation temporaire ne sera pas indiquée. Dans ces conditions, la détention s'impose afin de maintenir un contrôle efficace sur l'immigration. Les cas faisant intervenir des familles avec enfants en détention sont traités de manière aussi expéditive que possible et sont assujettis à un processus interne rigoureux d'examen pour veiller à ce que la période de détention soit réduite au minimum.

Les enfants non accompagnés ne sont jamais détenus que dans les circonstances les plus exceptionnelles et encore uniquement pour une nuit, en attendant que d'autres dispositions soient prises pour leur prise en charge. La Direction de l'immigration et de la nationalité a élaboré avec les pouvoirs locaux un Protocole d'appréciation de l'âge, qui énonce une démarche uniforme eu égard à l'évaluation de l'âge des enfants.

Tsiganes et Gens du voyage (paragraphe 121, 123, 130-131, 133-134)

La discrimination raciale en matière de fourniture de produits, de services et de locaux est illégale sur l'ensemble du territoire du Royaume-Uni. Le gouvernement incite les personnes confrontées à ce type de discrimination à prendre des mesures en vertu de la loi et à signaler le cas aux commissions compétentes en matière d'égalité.

La Stratégie gouvernementale de cohésion entre les communautés et d'égalité ethnique reconnaît que les Tsiganes et les Gens du voyage sont deux groupes ethniques dont les situations dans certains domaines clés de la vie sont parmi les plus mauvaises. L'objectif de cette Stratégie est d'amener de véritables améliorations à ce chapitre pour tous les groupes ethniques, y compris les Tsiganes et les Gens du voyage. La Commission pour l'égalité raciale procède actuellement à une étude de la manière dont les pouvoirs locaux traitent les Tsiganes et les Gens du voyage, étude dont le gouvernement attend avec intérêt les résultats.

Angleterre et Pays de Galles

Le Bureau du vice-Premier ministre prend des mesures pour normaliser la fourniture de logements aux Tsiganes et aux Gens du voyage, par le biais de ses politiques de logement et de planification, ainsi que pour mettre en place des processus solides visant à assurer la disponibilité de sites.

En vertu de la Loi de 2004 sur le logement, chaque collectivité locale sera tenue désormais de passer en revue les besoins des « Tsiganes et des Gens du voyage » en matière d'hébergement dans le cadre de son examen global des besoins en matière de logement et d'élaborer des stratégies susceptibles d'y répondre. Des informations exactes sur les besoins de sites et autres types de services seront fournies à l'avenir par le biais de l'Évaluation des besoins locaux en matière de logement. Cette procédure est équivalente à celle utilisée pour évaluer le besoin d'autres catégories de logements, lui aussi susceptible de changer avec le temps.

Le processus d'évaluation des besoins de logement permet de recueillir des informations détaillées, tant sur les besoins de sites publics et de sites privés, que sur l'ampleur et la nature des besoins de logements traditionnels, y compris de logements sociaux. Il sera ainsi possible d'avoir une bien meilleure compréhension des besoins spécifiques des Tsiganes et des Gens du voyage en matière de logement.

Les modifications apportées récemment au système de planification permettront également d'adopter une démarche systématique et exhaustive eu égard à la fourniture de terrains sur lesquels sont aménagés les sites d'accueil, des pouvoirs spéciaux étant prévus pour enjoindre les pouvoirs locaux à affecter des terrains dans leurs plans au besoin. Une circulaire de planification révisée traitant de l'aménagement de sites réservés aux Tsiganes et aux Gens du voyage fait actuellement l'objet de consultations, qui vise à surmonter certains des problèmes que l'on a rencontrés par le passé pour obtenir des permis de construire relatifs à ces sites.

Les résultats de ces nouvelles dispositions seront intégrés au processus par lequel les crédits publics sont ensuite orientés vers le Conseil régional du logement compétent pour l'offre de logement social au sein de cette région. À compter de 2006, le financement public de l'hébergement des Tsiganes et des Gens du voyage, qu'il s'agisse de sites résidentiels permanents, de sites de transit ou de logements traditionnels, proviendra du même fond que celui du logement social en général.

Le Bureau du vice-Premier ministre s'est déjà penché sur les questions d'occupation des terrains liées aux sites réservés aux Tsiganes et aux Gens du voyage, dans le cadre d'un vaste examen. Des mesures ont d'ores et déjà été prises aux termes de la Loi de 2004 sur le logement pour aligner la sécurité de l'occupation des résidents de sites gérés par les collectivités locales sur celle dont bénéficient les occupants de sites privés pour Tsiganes et Gens du voyage eu égard au processus d'ordonnances d'expulsion.

Le Bureau du vice-Premier ministre prend des mesures pour répondre au manque de données ethniques sur la population de Tsiganes et de Gens du voyage. À compter de

2005, l'Enquête annuelle sur le logement en Angleterre, menée pour le compte du gouvernement par le Centre national de la recherche sociale, comprendra des données sur la population de Tsiganes et de Gens du voyage. L'information recueillie à l'occasion de cette Enquête permettra dans une certaine mesure d'améliorer notre connaissance des Tsiganes et des Gens du voyage qui habitent des logements traditionnels.

De plus, l'«Enquête permanente sur la population » devrait commencer en 2007. Cette enquête combinera plusieurs enquêtes actuellement menées séparément, dont l'Enquête sur le logement en Angleterre. L'échantillon global comprendra un chiffre très important de 200 000 ménages en Angleterre, qui constitueront une meilleure source d'information sur les minorités ethniques que toute autre enquête existante actuellement effectuée.

Des discussions sont en cours avec l'Institut national de la statistique quant à la possibilité de faire figurer une catégorie spécifique pour les Tsiganes et les Gens du voyage dans le recensement de 2011.

Le gouvernement entend réaliser des documents et supports de bonne qualité pour inciter toutes les écoles à intégrer l'enseignement de l'histoire et de la culture des Roms/Tsiganes et des Gens du voyage au programme scolaire. Le Ministère de l'Éducation et des Qualifications s'est doté d'une stratégie nationale de lutte contre les brimades, caractérisée par un volet important de lutte contre le racisme qui profitera à toutes les minorités ethniques, y compris les élèves d'origine rom et tzigane.

Nous travaillons en étroite collaboration avec un échantillon d'académies en vue d'organiser des séminaires afin d'encourager les familles rom/tsiganes et de Gens du voyage à faire figurer leurs enfants sur le Recensement scolaire annuel au niveau des élèves (PLASC). Nous espérons produire un guide de bonnes pratiques.

Ecosse

Le *Scottish Executive* reconnaît que les Tsiganes/Gens du voyage constituent en Ecosse un groupe à part, qui a des besoins spécifiques et qui est susceptible de nécessiter une protection contre la discrimination et l'exploitation. Il s'est penché en particulier sur les besoins de ce groupe de la population dans le cadre de son Plan d'égalité raciale (<http://www.scotland.gov.UK/library5/society/wtre-00.asp>) et encouragé d'autres autorités publiques à adopter la même démarche, dans le contexte du Plan d'égalité raciale de l'*Executive* lui-même, comme dans ses réponses publiées en 2001 au rapport de la Commission d'égalité des chances du Parlement écossais.

Le gouvernement écossais s'est engagé à poursuivre le processus en cours de consultation et d'élaboration de politiques avec les Tsiganes/Gens du voyage et ceux qui leur fournissent des services publics.

En 2002, le *Scottish Executive* a publié un document intitulé « *Good Practice Guidance - Consultation with Equalities Groups* », qui contient des indications quant à la manière de faire en sorte que certains groupes victimes d'inégalités - dont les Tsiganes/Gens du voyage - ne soient pas exclus des exercices de consultation du public.

Le *Scottish Executive* s'est déclaré convaincu, dans le document intitulé *Delivering for Scotland's Gypsies/Travellers* que toutes les collectivités locales devraient envisager sérieusement de nommer un agent de liaison avec les Tsiganes et Gens du voyage. Le gouvernement indique également attendre de toutes les collectivités locales qu'elles préparent, avec la police locale, des stratégies de coopération avec les Tsiganes/Gens du voyage. On peut lire également dans ce même document que « *tous les organes publics, y compris les collectivités locales, se sont engagés, dans leurs plans d'égalité ethnique, à sensibiliser pleinement leurs effectifs aux besoins de toutes les minorités ethniques, y*

compris les Tsiganes/Gens du voyage, lors de l'évaluation des politiques et de l'élaboration de nouvelles politiques ».

Dans le cadre de la préparation du Recensement de 2011, le *Scottish Executive* travaille sur des catégories de groupes ethniques nouvelles ou révisées, qui devront être expérimentées en 2006.

Il a récemment chargé un consortium de chercheurs de lancer une première recherche, dont les résultats alimenteront la consultation prévue sur la classification des groupes ethniques. L'étude a été conçue pour être aussi inclusive que possible et cherchera à prendre en compte les vues des répondants des communautés ethniques majoritaires et minoritaires, y compris les Tsiganes/Gens du voyage. Ce consortium devrait soumettre son rapport d'ici la fin mars 2005.

En Ecosse, on attend des collectivités territoriales qu'elles se penchent sur les besoins d'hébergement des Tsiganes/Gens du voyage dans le cadre de leur Stratégie locale en matière de logement. La Division de la réglementation et de l'inspection de *Communities Scotland* a par ailleurs terminé une étude thématique relative à la planification et à la prestation de services aux Tsiganes/Gens du voyage par les pouvoirs locaux.

La question de l'hébergement des Tsiganes/Gens du voyage est abordée dans le document intitulé « *Scottish Planning Policy (SPP) 3 : Planning for Housing* » (Politique écossaise de planification, SPP 3 : Planification du logement), publié en février 2003 :

« 26. Les besoins des Tsiganes/Gens du voyage en matière d'hébergement seront énoncés dans les stratégies de logement locales (voir le paragraphe 72). Les responsables de la planification devraient continuer de jouer un rôle par le biais des plans d'aménagement, en recensant au besoin les endroits susceptibles de constituer des sites d'accueil réservés aux Tsiganes/Gens du voyage et en formulant des politiques répondre aux demandes de sites plus petits appartenant à des propriétaires privés. »

Les programmes de pré-recrutement du Service national de santé en Ecosse (NHS Scotland) sont ouverts à toute personne sans emploi (et pas nécessairement aux allocataires). Le Service national de santé de l'Ecosse (NHS Scotland) a indiqué son intention de collaborer, au cours des quelques prochains mois, avec les Tsiganes/Gens du voyage pour établir l'éventuelle nécessité d'aides complémentaires en vue d'aider cette population à profiter des débouchés au sein du Service national de santé et à y accéder. Le NHS Scotland lancera prochainement une campagne nationale à l'intention du personnel pour le sensibiliser à l'égalité et à la diversité, lutter contre la discrimination et remettre en question les préjugés. La majorité des employeurs du NHS proposent désormais des formulaires de candidature anonymes pour lutter contre la discrimination au moment de la présélection, et tous se conforment aux lignes directrices en matière d'égalité des chances. Eu égard à la fourniture de services de santé, un nombre de mesures, comme les dossiers tenus à la main, ont été élaborées par le Centre national de ressources pour la santé des minorités ethniques afin de lutter contre toute discrimination à l'encontre de la population de Roms/Tsiganes et de Gens du voyage.

Le *Scottish Executive* a engagé un dialogue permanent avec le Conseil écossais de financement de la formation continue, sur tous les aspects du travail de cet organisme afin de promouvoir l'insertion sociale au sein du secteur de la formation continue. Il est reconnu que les Tsiganes/Gens du voyage comptent parmi ceux qui ont des besoins qui doivent être pris en compte en les encourageant à suivre des formations continues et en leur donnant la possibilité d'acquérir les compétences et les qualifications susceptibles de faciliter leur accès à l'emploi.

La nécessité de répondre aux besoins spécifiques des Tsiganes/Gens du voyage est un problème qui préoccupe grandement les personnes, au sein du NHS Scotland, chargées de recenser et de définir les besoins des minorités ethniques en Ecosse conformément aux prescriptions du Plan d'égalité raciale.

Le Centre national de ressources pour la santé des minorités ethniques, en collaboration avec le Ministère de la Santé du *Scottish Executive*, tient compte de la nécessité pour les Conseils et les Trusts du NHS d'être plus attentifs aux besoins des Tsiganes et des Gens du voyage et à la discrimination à laquelle ces groupes sont confrontés.

Un Réseau national de tables rondes sur les Tsiganes/Gens du voyage a été mis sur pied par le Centre national de ressources sur la santé des minorités ethniques en janvier 2003 pour identifier les priorités et élaborer un plan d'action autour de quatre domaines clés : extension au niveau national des modèles de bonnes pratiques ; évaluation nationale des besoins de santé menée par la communauté ; production de documents de promotion de la santé en formats accessibles ; recrutement d'un chercheur communautaire chargé d'élaborer une recherche fondée sur l'action.

Le *Scottish Executive* indiquait, dans sa publication de juin 2004 intitulée « *Delivering for Scotland's Gypsies/Travellers* » (Agir pour les Tsiganes et les Gens du voyage d'Ecosse) qu'il attendait des collectivités locales et des forces de police qu'elles préparent des stratégies locales de collaboration avec les Tsiganes/Gens du voyage.

Le Rapport du HMIC (Inspection de la Gendarmerie de Sa Majesté) intitulé « *Pride and Prejudice: A Review of Police Race Relations in Scotland* » (publié en juin 2003) confirme que toutes les forces de police en Ecosse ont actualisé et révisé leurs politiques à l'égard des Tsiganes et des Gens du voyage, puisque les liens ont été renforcés et des agents de liaison désignés et affectés aux régions concernées. La question des Tsiganes/Gens du voyage constitue un élément essentiel de la formation à la diversité dont bénéficient tous les membres de la police.

Irlande du Nord

Comme on a pu le lire ailleurs dans le présent document, une Stratégie d'égalité raciale pour l'Irlande du Nord sera publiée au début de l'année 2005. Cette Stratégie d'égalité raciale couvrira l'éventail complet des questions politiques ayant une incidence sur la vie quotidienne des Gens du voyage en Irlande. Elle fournira un cadre pour les différents Ministères et autres organes de lutte contre les causes profondes des inégalités raciales que vivent les Gens du voyage en Irlande du Nord. L'accent sera très nettement mis sur la nécessité d'obtenir des résultats concrets en matière d'égalité raciale, et de solides critères de suivi et d'évaluation seront intégrés au plan de mise en oeuvre de la Stratégie qui doit être élaboré en collaboration avec le Forum ethnique d'Irlande du Nord, composé notamment de représentants de Gens du voyage irlandais.

En 2001, le Ministère du Développement régional de l'Irlande du Nord a publié un cadre stratégique global relatif au développement futur de l'Irlande du Nord (Stratégie de développement régional 2025). La Stratégie contient un certain nombre de Lignes directrices stratégiques en matière de planification qui n'ont pas pour but de constituer des déclarations de politique générale, mais de fournir des orientations à long terme, sur le plan stratégique de l'aménagement du territoire.

Ce Plan stratégique contient notamment la Ligne directrice (SPG)-HOU6 - « Encourager le développement de collectivités locales équilibrées. » En outre, la partie du document intitulée SPG-HOU 6.2 indique la nécessité de « répondre aux besoins particuliers des Gens du voyage en leur proposant un éventail d'options en matière d'hébergement. Il peut s'agir d'hébergements collectifs ou d'hébergements familiaux partagés, de sites viabilisés

ou d'autres formes d'hébergement adaptées, avec fourniture d'espaces de travail, en fonction de critères établis pour faciliter le processus de sélection des sites ».

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR
ROYAUME-UNI
Mars 2005