

Séminaire avec les organes nationaux spécialisés dans la lutte contre le racisme et la discrimination raciale

13-14 novembre 2003
Strasbourg, Palais des Droits de l'Homme
Salle de la Direction

Interview de Sarah Spencer,
Vice-Présidente de la British Commission on Racial Equality

Royaume-Uni: De nouvelles responsabilités permettent à la Commission pour l'égalité raciale de relever les défis actuels

Selon Sarah Spencer, Vice-Présidente de la British Commission on Racial Equality, on constate actuellement en Grande-Bretagne une évolution vers une forme moins ouverte et plus complexe de discrimination raciale. Bien que quelques faits récents touchant aux relations interraciales en Grande-Bretagne soient décevants, surtout ceux concernant les problèmes de demande d'asile, la réaction des pouvoirs publics est beaucoup plus encourageante aujourd'hui qu'elle l'était il y a vingt ans. Chose importante, le législateur, qui se bornait jusqu'en 2000 à éviter la discrimination, a tendance désormais à promouvoir l'égalité.

14.11.2003

Interview

***Question:** La Commission britannique pour l'égalité des races, établie en 1976, est l'un des plus anciens organes de ce type d'Europe. Comment le rôle de votre institution a-t-il évolué pour prendre en compte les changements de la législation antidiscriminatoire et la nature du racisme moderne?*

Sarah Spencer: La Commission créée juridiquement en 1976 était issue de la fusion de deux organes existants, dont l'un était chargé de faire appliquer les lois antidiscriminatoires et l'autre de promouvoir de bonnes relations raciales. En réunissant ces deux fonctions, nous avons reconnu que l'une ne pouvait s'exercer sans l'autre. A l'origine, nous avons considéré la discrimination raciale comme une question relevant du racisme à l'égard des personnes de couleur, mais nous la jugeons maintenant beaucoup plus complexe. Elle peut avoir des origines culturelles, non pas basées uniquement sur la couleur de la peau, voir par exemple les Tsiganes et Voyageurs. Elle peut également provenir de croyances religieuses. En 1976, on pouvait affirmer que toute minorité était défavorisée, ce qui n'est plus le cas, car il existe une nette distinction entre les diverses minorités ethniques, certaines progressant davantage que d'autres dans le domaine de l'éducation et de l'emploi. En outre, nous accordons beaucoup plus d'attention aujourd'hui qu'au début de nos travaux à la discrimination systémique et indirecte. Enfin, une réorientation très importante de notre action a eu lieu en 2000, date à laquelle une nouvelle législation a imposé aux organisations du secteur public d'aller au-delà des mesures pour éviter la discrimination et de promouvoir activement l'égalité. Du fait que notre commission supervise l'exercice de cette responsabilité, nos travaux ont pris une nouvelle dimension, puisque nous suivons désormais 43.000 organismes du secteur public, allant d'institutions de la justice pénale à des musées et des bibliothèques.

Question: *Comment voyez-vous la situation présente en Grande-Bretagne, à la lumière des révélations récentes sur le racisme administratif des forces de police et du climat hostile qui prévaut en ce à l'égard des demandeurs d'asile et les réfugiés?*

Sarah Spencer: Effectivement, nous avons eu ces derniers mois des révélations très choquantes sur le racisme des stagiaires de police et il a été très décevant de constater que des attitudes ouvertement racistes étaient répandues parmi les forces de l'ordre. Nous sommes en train de lancer une enquête dont le but principal est de prévenir le renouvellement de tels faits. Une grande différence entre ces révélations et celles d'il y a vingt ans a cependant été la réaction des autorités de police. Alors que le racisme était considéré, par le passé, comme une malheureuse réalité, les cadres de la police l'ont aujourd'hui condamné sans équivoque et il y a eu un certain nombre de démissions.

En ce qui concerne les demandeurs d'asile, il est vrai que l'hostilité du public envers eux est peut-être la plus grande menace pour les relations raciales en Grande-Bretagne. Le sentiment général est que beaucoup de demandeurs d'asile ne sont pas authentiques et abusent du système. Je dirais que le public est très mal informé de la question des demandeurs d'asile et qu'il serait extrêmement nécessaire, par conséquent, de diffuser des données correspondant à la réalité. A la suite des attitudes hostiles et de la désinformation, de mauvais traitements sont infligés aux demandeurs d'asile et nous jugeons la situation sérieuse.

Question: *Comment la Recommandation de politique générale n° 7 de l'ECRI sur la législation nationale pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale s'applique-t-elle dans le contexte britannique?*

Sarah Spencer: La Recommandation de l'ECRI reflète à maints égards la situation que nous connaissons au Royaume-Uni. Notre droit stipule que le racisme tant direct qu'indirect est inacceptable, mais nous n'avons pas eu de texte interdisant la discrimination pour des motifs de religion avant 2000, date à laquelle la discrimination religieuse dans l'emploi est devenue illégale, conformément à l'article 13 de la recommandation de la commission. Nous n'avons pas encore de législation analogue sur la prestation de services. En outre, l'absence d'assistance juridictionnelle pour porter les cas de discrimination devant la justice est un obstacle à cette dernière. Un autre aspect important de la recommandation est qu'elle suggère la nécessité d'une analyse prélegislative et qu'une législation incompatible avec les textes antidiscriminatoires ne peut être adoptée. Des dispositions en ce sens ne sont appliquées dans notre pays que pour la compatibilité avec la Convention européenne des Droits de l'Homme. Depuis peu, selon une législation introduite en 2000, le gouvernement doit procéder à une évaluation d'impact s'il envisage d'introduire une nouvelle politique pouvant avoir une influence importante sur les minorités ethniques.